

SKRIPSI

**EFEKTIVITAS KINERJA POLISI KEHUTANAN
DALAM PERLINDUNGAN DAN PENGAMANAN
HUTAN DI UPT KPH BULUSARAUNG STUDI
KASUS: DI RESORT TOMPOBULU**

Oleh:

VIKA RAHMIAWATI

M011191072



**PROGRAM STUDI KEHUTANAN
FAKULTAS KEHUTANAN
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

HALAMAN PENGESAHAN

EFEKTIVITAS KINERJA POLISI KEHUTANAN DALAM PERLINDUNGAN
DAN PENGAMANAN HUTAN DI UPT KPH BULUSARAUNG STUDI
KASUS: DI RESORT TOMPOBULU

Disusun dan Diajukan Oleh

VIKA RAHMIAWATI

M011191072

telah dipertahankan di hadapan panitia ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kehutanan

Fakultas Kehutanan

Universitas Hasanuddin

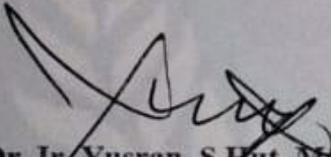
Pada tanggal 23 November 2023

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


Prof. Dr. Ir. Yusran, S.Hut, Msi, IPU

19691206199603 1 004


Emban Ibnurusyd Mas'ud, S.Hut, M.P

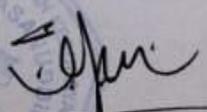
19860403201404 1 002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Kehutanan

Fakultas Kehutanan

Universitas Hasanuddin


Dr. Ir. Sitti Nurheni, M.P

NIP, 19680410199512 2 001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Vika Rahmiawati
Nim : M011191072
Program Studi : Kehutanan
Jenjang : S1

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul

“Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Perlindungan dan Pengamanan Hutan di UPT KPH Bulusaraung, Studi Kasus: di Resort Tompobulu”

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan orang lain bahwa skripsi yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 23 November 2023

Yang Menyatakan



Vika Rahmiawati

ABSTRAK

Vika Rahmiawati (M011191072). Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Perlindungan dan Pengamanan Hutan di UPT KPH Bulusaraung Studi Kasus: di Resort Tompobulu di bawah bimbingan Yusran dan Emban Ibnurusyd Mas'ud.

Hutan memiliki kekayaan alam yang perlu dilindungi. Keberadaan hutan mengalami tekanan karena pemanfaatan yang menyebabkan kerusakan hutan. Perlindungan dan pengamanan hutan merupakan tugas pokok polisi kehutanan. UPT KPH Bulusaraung merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang perlindungan dan pengamanan yang terdiri dari empat resort salah satunya adalah Resort Tompobulu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik internal dan eksternal polisi kehutanan serta untuk menganalisis efektivitas kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya di Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Bulusaraung, Resort Tompobulu. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 10 orang polisi kehutanan di Resort Tompobulu. Data dikumpulkan melalui beberapa teknik yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan kajian pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik internal dan eksternal polisi kehutanan di Resort Tompobulu UPT KPH Bulusaraung cukup baik utamanya pada umur, pendidikan formal, masa kerja, pengetahuan tugas pokok, jumlah kompensasi dan intensitas supervisi. Namun karakteristik ini masih kurang didukung dari pendidikan non formal, tingkat kebutuhan hidup, pengakuan keberhasilan dan ketersediaan sarana dan prasarana. Efektivitas kinerja polisi kehutanan di Resort Tompobulu UPT KPH Bulusaraung dalam melaksanakan tugas pokoknya cenderung intensif pada perencanaan dan pelaksanaan. Sedangkan kegiatan pengembangan, pemantauan dan evaluasi masih kurang karena belum adanya polisi kehutanan yang memiliki kewajiban sebagai pelaksana kegiatan.

Kata Kunci: Perlindungan, Pengamanan, Polisi Kehutanan, KPH

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis sampai pada tahap ini dan dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Perlindungan dan Pengamanan Hutan di UPT KPH Bulusaraung Studi Kasus: di Resort Tompobulu”**, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kehutanan (S.Hut.) di Fakultas Kehutanan, Universitas Hasanuddin.

Penulis menyadari bahwa dalam penyelesaian skripsi ini ada banyak doa dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini:

1. Bapak **Prof. Dr. Ir. Yusran, S.Hut, Msi, IPU** selaku pembimbing I dan Bapak **Emban Ibnurusyd Mas’ud, S.Hut, M.P** selaku dosen pembimbing II, atas keikhlasan dan kesabaran dalam meluangkan waktu dan pikirannya dalam memberikan pengarahan, bimbingan, saran, nasihat serta dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu **Ir. Adrayanti Sabar, S.Hut, M.P, IPM** dan Bapak **Dr. Ir. A. Sadapotto, M.P** selaku dosen penguji yang telah memberikan banyak saran dan nasihat dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak/Ibu **Dosen Fakultas Kehutanan** yang senantiasa memberikan ilmu dengan penuh rasa tanggung jawab serta seluruh **Staf Fakultas Kehutanan** yang selalu melayani pengurusan administrasi dan sarana prasarana selama berada di lingkungan Fakultas Kehutanan.
4. **Seluruh pegawai UPT KPH Bulusaraung Maros-Pangkep, Terkhusus Polisi kehutanan Resort Tompobulu 2023.**
5. Keluarga Besar **Pandu Alam Lingkungan**, khususnya **Gladimula 23, Gladimula 24 dan Gladimula 25**
6. Keluarga besar **Laboratorium Kebijakan dan Kewirausahaan Kehutanan**
7. Seluruh **Gladimula 26**, Terkhusus (**Ahmad Adilman Syam, S.Hut** dan **Awaluddin, S.Hut.**

8. Sahabat seperjuangan penelitian **Syaqhnina Putri Syam, S.Hut** dan **Karmila, S.Hut** yang selalu menemani dan membantu selama proses penelitian hingga selesai.
9. Seseorang yang senantiasa memberi semangat dan motivasi kepada penulis selama menempuh pendidikan serta dalam menyelesaikan skripsi.
10. Teman-teman **OLYMPUS** Mahasiswa Kehutanan 2019 yang telah berjuang bersama penulis dari awal perkuliahan dan banyak membantu dalam proses penulisan skripsi.
11. Semua kerabat dan teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Terkhusus salam hormat penulis dan rasa terima kasih setinggi-tingginya kepada Ayahanda tercinta **Abdurrahim** dan Ibunda Tercinta **Rosmawati Rahim**. Terimakasih atas motivasi serta doa yang selalu di berikan hingga penulis mampu menyelesaikan studi sampai sarjana. Saudara tercinta **Muh. A. Fawzi R** dan **Raywal R Saputra** terimakasih atas segala suka duka, canda tawa, motivasi, dukungan serta doa yang diberikan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.

Segala kekuarangan dan keterbatasan tidak terlepas dari skripsi ini. Dengan ini penulis mengharapkan adanya saran dan masukan demi penyempurnaan penulisan skripsi ini dan berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis sendiri dan juga pihak pembaca.

Makassar, November 2023

Vika Rahmiawati

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan dan Kegunaan.....	2
II. TINJAUAN PUSTAKA	3
2.1 Efektivitas kinerja.....	3
2.2 Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPT KPH).....	5
2.3 Polisi Kehutanan.....	7
III. METODE PENELITIAN	12
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	12
3.2 Alat dan Bahan	12
3.3 Jenis Data.....	13
3.3.1 Data Primer.....	13
3.3.2 Data Sekunder	13
3.4 Metode Pelaksanaan.....	14
3.5 Analisis Data	15
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	17
4.1 Deskripsi Umum Wilayah Kerja Polisi Kehutanan UPT KPH Bulusaraung	17
4.2 Karakteristik Responden	18
4.2.1 Karakteristik Internal.....	18

4.2.2 Karakteristik Eksternal	22
4.3 Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan	24
V. PENUTUP	29
5.1 Kesimpulan	29
5.2 Saran.....	29
DAFTAR PUSTAKA	30

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.	Peta Lokasi Penelitian	12
Gambar 2.	Kunjungan ke masyarakat/Anjangsana	26

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.	Klasifikasi umur responden	18
Tabel 2.	Klasifikasi tingkat pendidikan dari responden.....	19
Tabel 3.	Klasifikasi ketersediaan sarana dan prasarana	23

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1.	Kuesioner Penelitian.....	35
Lampiran 2.	Sk Penetapan Personel Resort Tompobulu.....	44
Lampiran 3.	Peta wilayah Kerja KPH Bulusaraung.....	51
Lampiran 4.	Peta Wilayah Resort	52
Lampiran 5.	Laporan hasil rencana kerja polisi kehutanan Resort Tompobulu ...	53
Lampiran 6.	Laporan Kegiatan	59
Lampiran 7.	Dokumentasi Penelitian.....	66

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberlangsungan kehidupan makhluk bumi sangat bergantung dengan lingkungan hidup khususnya hutan. Indonesia memiliki luas daratan berhutan sebesar 95,6 juta ha dan 88,4 juta ha merupakan kawasan hutan yang diklaim oleh negara (KLHK, 2021). Hutan merupakan sumber daya alam yang menempati posisi yang sangat strategis karena mengandung kekayaan alam yang melimpah (Mulkan dan Aprita, 2022). Kekayaan alam perlu perlindungan dan pengamanan secara profesional agar dapat dirasakan oleh generasi sekarang dan yang akan datang.

Keberadaan hutan dan kawasan hutan mengalami tekanan terhadap kelestariannya. Kerusakan akibat meningkatnya kebutuhan penduduk yang bergantung terhadap lahan, serta hasil hutan berupa kayu maupun non kayu. Kerusakan hutan yang semakin parah menyebabkan terganggunya keseimbangan ekosistem hutan dan lingkungan disekitarnya. Sebagai langkah untuk melaksanakan perlindungan hutan dari berbagai tindakan perilaku manusia yang secara sengaja melakukan tindakan pengrusakan hutan, dibutuhkan peran dari berbagai pihak untuk ikut serta secara bersama-sama dalam menjalankan pengawasan hutan lindung tetap lestari (Fitri dan Frinaldi, 2022).

Upaya perlindungan dan pengamanan dilakukan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dengan menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 21 tahun 2019 tentang jabatan fungsional polisi kehutanan. Polisi kehutanan dalam menjalankan tugasnya sebagai pihak yang berwenang serta memiliki suatu jabatan yang berfungsi secara fungsional dalam proses-proses yang disiapkan, dilaksanakan, dan dilanjutkan dalam pengembangan, dipantau juga serta adanya evaluasi yang dilakukan agar dapat dilanjutkan pada tahap pelaporan dalam perlindungan serta pelestarian kawasan dan hasil dari hutan tersebut (Novasari, 2023). Polisi Kehutanan berkedudukan sebagai pelaksana teknis dibidang kepolisian kehutanan pada instansi pemerintah (Ridholof, 2016 dalam Novasari, dkk. 2023). Salah satu

instansi pemerintah yang bertanggung jawab dibidang perlindungan dan pengamanan hutan yaitu Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPT KPH) Bulusaraung Maros-Pangkep.

UPT KPH Bulusaraung terbagi menjadi beberapa resort, yaitu Resort Tompobulu, Resort Camba, Resort Tondong dan Resort Segeri. Wilayah Kabupaten Maros khususnya di Kecamatan Tompobulu memiliki luas lahan ± 19.239 ha kawasan hutan (Pemkab Maros, 2023). Kecamatan Tompobulu merupakan salah satu wilayah kerja resort Tompobulu. Memiliki kawasan hutan yang luas mengakibatkan perlu dilakukan penelitian tentang efektivitas kinerja polisi kehutanan di Resort Tompobulu. Efektivitas polisi kehutanan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi, khususnya di bidang perlindungan dan pengamanan hutan. Kinerja tidak dapat dipisahkan dengan karakteristik yang mempengaruhinya baik yang bersifat internal maupun eksternal.

1.2 Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui karakteristik internal dan eksternal polisi kehutanan di KPH Bulusaraung, Resort Tompobulu
2. Menganalisis efektivitas kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya di KPH Bulusaraung, Resort Tompobulu

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam menentukan arah kebijakan dan evaluasi kelembagaan yang berkaitan langsung dalam penyelenggaraan polisi kehutanan dengan tingkat kinerja yang diharapkan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Efektivitas kinerja

Efektivitas berasal dari kata efektif dimana berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), efektif memiliki arti sebagai suatu pencapaian tujuan dengan tepat atau memilih secara tepat suatu tujuan dari berbagai pilihan cara atau serangkaian alternatif dan menentukan pilihan dari berbagai pilihan lainnya. Efektivitas adalah terjadinya pencapaian tujuan sesuai dengan apa yang telah ditentukan dan direncanakan sebelumnya. Keberhasilan pelaksanaan suatu kegiatan dengan perencanaan target waktu tepat sesuai jadwal atau tujuan yang telah diharapkan. Efektivitas merupakan kemampuan agar tujuan tepat dan cepat dengan mengandalkan sarana dan prasarana yang sesuai meskipun pencapaian berhasil dan ataupun gagal. Menurut Campbell (1970) dalam Suhada dkk, (2022), Pengukuran efektivitas secara umum dan paling menonjol adalah: Keberhasilan program, Keberhasilan sasaran, Kepuasan terhadap program, Tingkat input dan output, Pencapaian tujuan menyeluruh. Efektivitas program dapat dijalankan dengan kemampuan operasional dalam menjalankan program-program kerja yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Suhada dkk, 2022).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja seorang pegawai dengan pegawai yang lainnya dalam instansi tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kepuasan yang didapatkan pegawai ketika mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal ini merupakan bentuk timbal balik yang diberikan kepada perusahaan oleh pegawai. Selain memberikan kepuasan kepada pegawai, sekaligus kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar pegawai bekerja dengan efektif (Safrizal, 2022)

Faktor akibat dari kinerja hanya akan terjadi saat faktor yang mempengaruhinya ada. Menurut Fajri, dkk. (2021) lingkungan kerja, motivasi, dan beban kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Berdasarkan sudut pandang statistik berarti:

1. Lingkungan kerja memiliki peluang yang besar di dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Artinya, naik dan turunnya kinerja sangat bergantung pada tingkat kenyamanan kerja. Hal ini bisa terjadi, karena sejatinya aktivitas di dalam organisasi saling berkaitan, sehingga model interaksi dan komunikasi akan memberikan dampak terhadap kesolidan tim.
2. Motivasi kerja memiliki peluang nyata terhadap kenaikan kinerja. Hal ini menegaskan, dorongan dapat menjadi stimulus atas lahirnya sikap dan perilaku kerja yang baik. Dengan demikian, dalam setiap aktivitas kerja akan lahir perilaku menyenangkan, antusias, saling menghormati, bersungguh-sungguh mencapai target, tepat waktu, dan sebagainya.
3. Beban kerja memiliki peluang nyata dalam mempengaruhi turunnya kinerja. Dalam konteks kinerja, keberhasilan dapat tercapai apabila berbagai masalah dapat direduksi, salah satunya beban kerja. Semakin baik perusahaan atau pimpinan mengatur rotasi kerja, maka akan melahirkan iklim kerja yang seimbang, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja

Selanjutnya Siagian (2009) dalam Julianto, dkk. (2021) juga menguraikan bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama berikut ini:

1. Motivasinya, yang dimaksud dengan motivasi ialah daya dorong yang dimiliki baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi membuatnya mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dengan mengerahkan segala kemampuan yang ada demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan berbagai sasarannya. Keberhasilan organisasional tersebut memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya berupa harapan, keinginan, cita-cita, dan berbagai jenis kebutuhannya.
2. Kemampuan, ada kemampuan yang bersifat fisik dan lebih diperlukan oleh karyawan yang dalam pelaksanaan tugasnya lebih banyak menggunakan otot.

Dilain pihak, ada kemampuan yang bersifat mental intelektual yang lebih banyak dituntut oleh penyelesaian tugas pekerjaan menggunakan otak. Sudah barang tentu mereka yang lebih banyak menggunakan otot tetap harus menggunakan otak dan sebaliknya, mereka yang lebih banyak menggunakan otak tetap dituntut memiliki kemampuan fisik.

3. Ketepatan penugasan, dengan penempatan yang tidak tepat, kinerja seseorang tidak sesuai dengan harapan manajemen dan tuntutan organisasi dapat menampilkan produktivitas kerja yang rendah.

Kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugasnya didukung oleh karakteristik internal dan eksternal. Karakteristik internal meliputi umur, pendidikan formal, pengalaman kerja tingkat kepuasan terhadap kebutuhan hidup, dan tingkat pengetahuan responden terhadap tugas pokoknya, sedangkan karakteristik eksternal meliputi jumlah kompensasi, tingkat pengakuan keberhasilan, intensitas supervisi, tingkat ketersediaan sarana dan prasarana, jumlah polisi kehutanan, dan pendapat masyarakat terhadap kinerja polisi kehutanan (Kambuno, 2015).

2.2 Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPT KPH)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah nomor 23 tahun 2021 tentang penyelenggaraan kehutanan, di tetapkan wilayah pengelolaan hutan tingkat provinsi, yaitu unit pengelolaan hutan yang dibentuk berdasarkan kriteria yang ditetapkan menteri. Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) adalah wilayah pengelolaan hutan sesuai fungsi pokok dan peruntukannya, yang dapat dikelola secara efisien dan lestari. KPH terdiri dari Kesatuan Pengelolaan Hutan Konservasi (KPHK), Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP). Organisasi KPH lindung dan organisasi KPH produksi merupakan unit pelaksana teknis daerah yang ditetapkan dengan peraturan gubernur, dalam rangka mendukung penyelenggaraan tugas dan fungsinya dibentuk unit manajemen tingkat tapak/Resort KPH lindung dan KPH produksi oleh Pemerintah daerah provinsi.

Pengelolaan hutan oleh Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) merupakan usaha untuk mewujudkan pengelolaan hutan lestari berdasarkan tata hutan, rencana pengelolaan, pemanfaatan hutan, rehabilitasi hutan, perlindungan hutan, dan konservasi. Dalam hal ini seluruh kawasan hutan terbagi ke dalam Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) yang merupakan wilayah pengelolaan hutan terkecil sesuai fungsi pokok dan peruntukannya yang dapat dikelola secara efisien dan lestari. Diharapkan dengan dibentuknya Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) kelestarian hutan dapat tercapai, karena dalam kawasan hutan tersebut telah memiliki "pengelola" yang harus bertanggungjawab baik dalam hal perencanaan pengelolaan hingga implementasi di lapangan (Syam, dkk. 2023).

Rahmadanty, dkk. (2021) menjelaskan pembangunan wilayah KPH ditentukan berdasarkan beberapa kriteria, meliputi:

a. Kepastian Wilayah Kelola

Setelah tahap penunjukan, penataan batas kawasan hutan atau batas wilayah KPH mengikuti batas-batas alam kawasan hutan wajib, dimana setiap areal unit penggunaan dan pemanfaatan harus berada dalam kawasan hutan tetap (letak, luas, dan batas yang jelas dan relatif permanen) yang telah teregistrasi dalam wilayah KPH.

b. Kelayakan Ekologi

Kesesuaian posisi dan letak wilayah KPH terhadap DAS atau Sub DAS, homogenitas geomorfologi dan tipe hutan, dan bentuk areal mengarah ke ideal dari aspek ekologi (areal yang kompak lebih baik dari pada bentuk terfragmentasi dan memanjang).

c. Kelayakan Pengembangan Kelembagaan

Optimum dalam batas rentang kendali luas wilayah intensitas pengelolaan dari aspek produksi, keutuhan batas izin pemanfaatan hutan dan penggunaan kawasan hutan, serta lembaga pengelolaan hutan yang telah ada menjadi pertimbangan luas wilayah KPH.

d. Kelayakan Pengembangan Pemanfaatan

Areal yang memiliki tingkat fragmentasi yang rendah dan memiliki tingkat aksesibilitas yang memadai menjadi pertimbangan dalam pemanfaatan potensi sumber daya hutan

Kebijakan pembangunan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) memiliki peran sebagai bentuk perlindungan terhadap kelestarian kawasan hutan. KPH merupakan wujud desentralisasi pengelolaan hutan yang berada di tingkat tapak. Melalui KPH sistem pengelolaan hutan dapat dikelola dengan optimal sehingga mewujudkan hutan yang lestari dan berkeadilan. Pembangunan KPH dinilai belum ideal dan masih banyak keterbatasan dalam melakukan operasionalisasi diantaranya keterbatasan Sumber Daya Manusia (SDM) profesional, dukungan pemerintah daerah yang belum optimal, adanya disharmonisasi hubungan, adanya konflik sosial dan kepentingan ekonomi (Rahmadanty, dkk. 2021).

2.3 Polisi Kehutanan

Berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 75 Tahun 2014, Polisi Kehutanan yang selanjutnya disingkat Polhut adalah pejabat tertentu dalam lingkungan instansi Kehutanan Pusat dan daerah yang sesuai dengan sifat pekerjaannya, menyelenggarakan dan/atau melaksanakan perlindungan hutan yang oleh kuasa undang-undang diberikan wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Perlindungan hutan dapat berupa 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.

Polisi kehutanan bertanggung jawab untuk melaksanakan pengawasan dan perlindungan hutan (Fitri dan Frinaldi, 2022). Polisi hutan bertujuan untuk melaksanakan penjagaan dengan melakukan patroli di kawasan hutan, sehingga masyarakat mengetahui kawasan hutan dilindungi oleh hukum ataupun aturan-aturan (Lutfi dan Abdillah, 2023). Berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan

Nomor 75 Tahun 2014 tentang polisi kehutanan, Polisi kehutanan mempunyai tugas dan fungsi:

1. Melaksanakan perlindungan dan pengamanan hutan, kawasan hutan, hasil hutan, tumbuhan dan satwa liar
2. Mempertahankan dan menjaga hak-hak negara, masyarakat, dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, tumbuhan dan satwa liar, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.

Selanjutnya, sebagai bentuk upaya pelaksanaan perlindungan kawasan hutan yang dilakukan oleh Polisi kehutanan ialah:

1. Perlindungan Hutan secara pre-emptif

Perlindungan hutan secara pre-emptif adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan untuk mencegah, mengurangi, menghilangkan, dan menutup niat seseorang atau kelompok untuk melakukan tindak pidana kehutanan. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh polisi kehutanan dengan penyadartahuan, penyuluhan, pembinaan dan pendampingan masyarakat.

2. Perlindungan Hutan secara preventif

Perlindungan hutan secara preventif adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan mencegah, menghilangkan, mengurangi, menutup kesempatan seseorang atau kelompok untuk melakukan tindak pidana kehutanan. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh polisi kehutanan dengan patroli, penjagaan identifikasi kerawanan, gangguan dan ancaman yang dilakukan di dalam Kawasan hutan.

3. Perlindungan Hutan secara represif

Perlindungan hutan secara represif adalah kegiatan penegakan hukum yang bersifat non yustisia untuk mengurangi, menekan atau menghentikan tindak pidana kehutanan yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh polisi kehutanan dengan operasi penegakan hukum, pengumpulan bahan keterangan, pengamanan barang bukti, penangkapan tersangka dalam hal tertangkap tangan, penanggulangan konflik satwa liar, pemadaman kebakaran dan pengawalan tersangka, saksi atau barang bukti.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 21 tahun 2019 tentang jabatan fungsional polisi kehutanan, Polisi Kehutanan merupakan jabatan karier PNS berkedudukan sebagai pelaksana teknis di bidang kepolisian kehutanan pada instansi pemerintah. Polisi Kehutanan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator, atau Pejabat Pengawas yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan. Kedudukan Polisi Kehutanan ditetapkan dalam peta jabatan berdasarkan analisis tugas dan fungsi unit kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan termasuk dalam klasifikasi/rumpun penyidik dan detektif. Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. Jabatan tingkat Keterampilan,
 - a. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Pemula
 - b. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Terampil
 - c. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Mahir
 - d. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Penyelia
2. Jabatan tingkat Keahlian,
 - a. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Ahli Pertama
 - b. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Ahli Muda
 - c. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Ahli Madya
 - d. Jabatan fungsional Polisi Kehutanan Ahli Utama

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 21 Tahun 2019, Unsur kegiatan tugas Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan yang dapat dinilai Angka Kreditnya, yaitu (a) membuat rencana dalam diamankannya dan dilindunginya hutan, kawasan hutan serta hasil hutan; (b) dilaksanakannya pengamanan dan perlindungan untuk hutan, kawasan hutan serta hasil hutan; (c) melakukan pengembangan secara teknis perlindungan serta pengamanan tersebut untuk hutan, kawasan hutan serta hasil hutan; dan (d) melakukan pemantauan serta evaluasi kegiatan yang sudah dilaksanakan terkait perlindungan serta pengamanan tersebut untuk hutan, kawasan hutan serta hasil hutan.

Selanjutnya unsur dan sub unsur kegiatan jabatan fungsional polisi kehutanan dalam perlindungan dan pengamanan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan, meliputi:

1. Perencanaan
 - a. Perencanaan program
 - b. Penyusunan rancangan strategi kegiatan
2. Pelaksanaan
 - a. Pelaksanaan tindakan pre-emptif, tindakan preventif, tindakan represif
 - b. Pelaksanaan kegiatan yustisi tindak pidana kehutanan;
3. Pengembangan
 - a. Penyusunan sistem kepolisian kehutanan
4. Pemantauan dan evaluasi
 - a. Pemantauan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan
 - b. Evaluasi kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan

Menurut Kambuno (2015) Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja polisi kehutanan di Kabupaten Tana Toraja kurangnya jumlah polisi kehutanan, sarana dan prasarana serta pengetahuan terhadap tugas pokok dan wewenang. Jumlah polisi kehutanan tidak sesuai dengan luas kawasan hutan yang ada. Sarana dan Prasarana polisi kehutanan masih tidak sesuai harapan personel, sehingga pada pelaksanaan tugas di lapangan polisi kehutanan mengalami hambatan. Selanjutnya, pengetahuan tugas pokok dan wewenang polisi kehutanan karena kurang memahami dan tidak dapat menjelaskan serta memberikan kesimpulan terkait tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya menurut Rahmawan (2022) penilaian kinerja polisi kehutanan Taman Nasional Gunung Merbabu secara *self assessment* telah menunjukkan hasil yang baik dalam menjalankan tugasnya untuk perlindungan kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu. Kegiatan yang dilakukan oleh polisi kehutanan Taman Nasional Gunung Merbabu sebagai upaya pengawasan perlindungan kawasan berupa: patroli rutin, patroli bersama mitra, anjungsana, sosialisasi perlindungan

hutan, penjagaan di objek daya tarik wisata alam, pemetaan areal perumputan dan pembuatan sekat bakar.