

**IMPLIKASI TERBITNYA UNDANG –UNDANG NOMOR 23 TAHUN 2014
TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA PADA UPTD KESATUAN
PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI GEDONG WANI PROVINSI LAMPUNG**
*Implication of Law Number 23 of 2014 toward Human Resources Forest
Management Unit KPHP Gedong Wani of Lampung Province*

**Andri Kurniawan¹, Christine Wulandari^{1,2}, Indra Gumay Febryano^{1,2},
Hari Kaskoyo^{1,2}, Sugeng Prayitno Harianto^{1,2} dan Agus Setiawan^{1,2}**

¹Magister Kehutanan Fakultas Pertanian Universitas Lampung.

²Jurusan Kehutanan Fakultas Pertanian Universitas Lampung

ABSTRACT. *The success of managing the forest management unit cannot be separated from the availability of human resources. The purpose of this study is to study the implications of the issuance of Law Number 23 of 2014 concerning Regional Government on Human Resources in the Gedong Wani Production Forest Management Unit. Data obtained through interviews and library studio analyzed descriptively qualitative. The results showed that there have been changes in human resources in the Regional Technical Implementation Unit (UPTD) KPHP Gedong Wani. In addition, there are also several inhibiting and supporting factors in its application. The most important implication is an increase in human resources both in quantity and quality due to the transfer of authority from the center to the regions. Education and training are still needed to guarantee and improve the quality of human resources in the UPTD KPHP Gedong Wani.*

Keywords: *Law, Implementation, Production Forest Management Unit, HRD, organizational structure.*

ABSTRAK. Keberhasilan pengelolaan kesatuan pengelolaan hutan tidak terlepas dari ketersediaan sumberdaya manusia. Tujuan dari penelitian ini yaitu mengetahui implikasi terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terhadap sumberdaya manusia pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Gedong Wani. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan studi pustaka yang dianalisis secara deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa telah terjadi perubahan sumberdaya manusia di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) KPHP Gedong Wani. Selain itu, juga terdapat beberapa faktor penghambat dan pendukung dalam penerapannya. Implikasi paling penting yaitu terjadi peningkatan sumberdaya manusia baik kuantitas maupun kualitasnya akibat adanya perpindahan kewenangan dari pusat ke daerah. Pendidikan dan pelatihan tetap diperlukan untuk menjamin dan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di UPTD KPHP Gedong Wani.

Kata kunci: Undang-undang, implementasi, kesatuan pengelolaan hutan produksi, sumberdaya manusia, struktur organisasi.

Penulis untuk korespondensi, surel: andrione86@gmail.com

PENDAHULUAN

Tingkat deforestasi dan degradasi kawasan hutan di Indonesia masih relatif tinggi, yakni sekitar 240 ribu ha/tahun periode 2013-2016. Angka tersebut mengalami peningkatan cukup drastis dibandingkan dengan periode sebelumnya pada 2009-2013 yaitu sekitar 146 ribu ha/tahun (FWI, 2018). Hal tersebut terjadi karena lemahnya kepastian hak atas

kawasan hutan serta kelembagaan pembangunan kehutanan yang menangani masalah di lapangan (Susan, 2013; Kaskoyo *et al.*, 2014) dan adanya eksploitasi komoditi kayu oleh pemegang izin usaha pemanfaatan hasil hutan (Suwarno, 2015; Angi & Wiati, 2017). Deforestasi merupakan perusakan hutan yang dilakukan secara sengaja oleh oknum atau sekelompok oknum untuk kepentingan pribadi maupun politik. Penyebab lain dari deforestasi yaitu melonjaknya pembangunan perkebunan (Arif, 2016,

Khalil *et al.*, 2019). Guna mengatasi permasalahan tersebut, pemerintah mengeluarkan kebijakan pembangunan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) yang merupakan program prioritas pemerintah dalam rangka memperbaiki tata kelola hutan dan memperkuat desentralisasi sektor kehutanan (Maryudi, 2016; Elva *et al.*, 2017; Setiawan *et al.*, 2018).

Pembangunan KPH sebagai unit pengelolaan di tingkat tapak menjadi solusi strategis karena memberikan kepastian penguasaan kawasan hutan serta kesempatan kepada para pihak untuk turut mengelola sumber daya hutan sesuai dengan karakteristik sumber daya hutannya (Aminah *et al.*, 2018). Sesuai dengan kajian yang dilakukan Suryandari & Sylviani (2012); Sylviani *et al.* (2014); Ichsan & Febryano (2015) bahwa pembangunan KPH menjadi landasan utama dalam upaya pengelolaan hutan yang berkelanjutan dan optimal, serta sebagai salah satu kebijakan untuk mewujudkan konsep desentralisasi dan devolusi pengelolaan hutan. Sylviani dan Hakim (2014) juga menyatakan bahwa pembangunan tersebut juga diharapkan dapat berperan dalam mencapai resolusi konflik dengan mengakomodir kepentingan masyarakat dan menindaklanjuti inspirasi para pihak terkait. Pelaksanaan pembangunan kehutanan atau KPH tentunya berlandaskan pada beberapa kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya seperti undang-undang dan derivasinya baik secara umum, khusus maupun teknis.

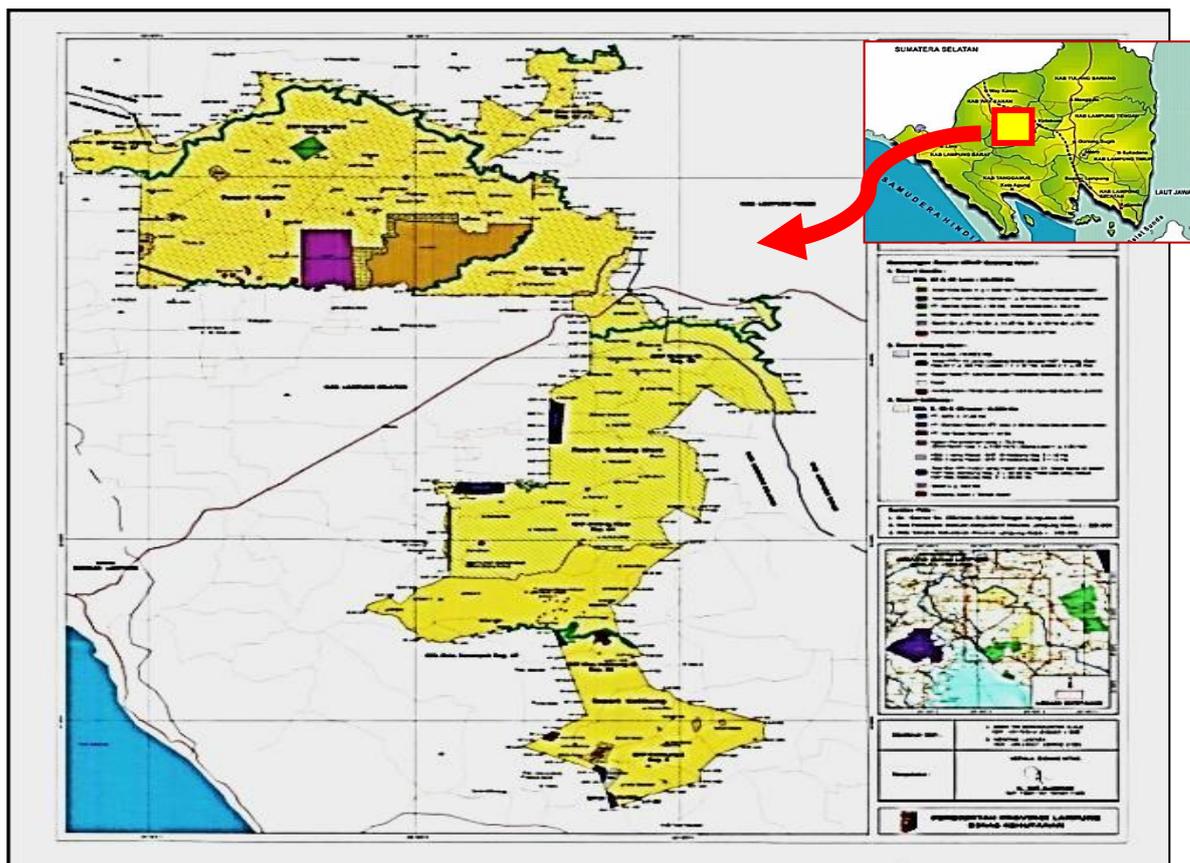
Penerapan landasan baru yang memberikan dampak secara menyeluruh terhadap pembangunan KPH yaitu Undang-Undang (UU) Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam Pasal 14 ayat (1) dijelaskan bahwa penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang kehutanan dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi. Hal tersebut menimbulkan terjadinya perubahan dalam pengelolaan KPH terutama perubahan struktur organisasi dan operasional KPH karena adanya perpindahan wewenang. Menurut Wulandari *et al.* (2019) langkah yang dilakukan yakni Provinsi dan pemerintah kabupaten harus segera mengoordinasikan transfer personel, pendanaan, fasilitas, dan dokumen. Kartodiharjo *et al.* (2011) menyatakan bahwa permasalahan pembangunan kehutanan akan semakin kompleks mengingat minimnya dukungan

pemerintah daerah terhadap pembangunan KPH, terutama dalam anggaran dana. Selain itu, pemahaman terhadap pentingnya keberadaan KPH dalam pembangunan kehutanan masih terbilang rendah dan terbatasnya sumberdaya manusia (SDM).

Dampak implementasi UU Nomor 23 tahun 2014 pada KPH secara umum yaitu adanya penambahan SDM, perubahan nomenklatur pada struktur organisasi, pendanaan serta perubahan program kerja. Hal paling penting yang perlu disoroti dalam implementasi UU tersebut yaitu perubahan SDM. Ekawati *et al.* (2018) menegaskan bahwa diperlukan rekonstruksi SDM dalam kelembagaan KPH pasca terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Suwarno *et al.* (2016); Dunga dan Tome (2019) juga menjelaskan bagaimana kegiatan penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan yang sebelumnya juga dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten/kota menjadi kewenangan mutlak pemerintah provinsi. Kajian yang dilakukan Suryandari dan Sylviani (2012) menunjukkan bahwa bentuk dan struktur organisasi merupakan salah satu aspek penting dalam keberhasilan pengelolaan KPH. Hal tersebut didukung oleh Fazriyas *et al.* (2018) yang menyatakan bahwa ketersediaan SDM dalam kelembagaan KPH sangat terbatas. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam mengenai implementasi UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terhadap perubahan SDM dalam pengelolaan KPH.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di UPTD KPHP Gedong Wani yang terletak di Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung pada bulan September 2019 – Maret 2020 (Gambar 1). Objek dari penelitian ini yaitu pegawai UPTD KPHP Gedong Wani sebanyak 24 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam dan studi pustaka. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif untuk menjelaskan implikasi terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terhadap SDM di UPTD KPHP Gedong Wani



Gambar 1. Peta Kawasan KPH Unit XIV Gedong Wani.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kondisi Umum Lokasi

Areal kerja UPTD KPHP Gedong Wani terletak pada empat register yaitu pada KHP Way Katibung I Register 5, KHP Way Ketibung II Register 35, KHP Way Tibang Register 37 dan KHP Gedong Wani Register 40. Areal tersebut juga termasuk ke dalam wilayah pengelolaan Daerah Aliran Sungai (DAS) prioritas yaitu DAS Way Sekampung yaitu masuk dalam wilayah Sub DAS Katibung, Sub DAS Kadis dan Sub DAS Sekampung. Secara administrasi, arealnya berada di antara dua wilayah administrasi pemerintahan yaitu Kabupaten Lampung Selatan dan Kabupaten Lampung Timur yang terdiri dari 11 kecamatan dan 39 desa, sedangkan secara koordinat geografis terletak di 105° 17' 40" BT – 105° 32' 35" BT dan 05° 10' 00" LS - 05° 32' 30" LS (KPHP Gedong Wani, 2013)

Luas wilayah UPTD KPHP Gedong Wani berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor SK 68/Menhut-II/2010 tanggal 28 Januari 2010 dan SK 427/Menhut-II/ 2011 tanggal 27 Juli 2011 yaitu ± 30.243 ha. Apabila ditinjau dari penggunaan kawasan hutan, wilayah KPHP Gedong Wani dibagi menjadi dua blok yaitu (1) Blok Pemanfaatan Jasa Lingkungan dan Hasil Hutan Bukan Kayu, dan (2) Blok Pemberdayaan Masyarakat. Wilayah tersebut dibagi ke dalam tiga resort berdasarkan pembagian Sub DAS yaitu Resort Kandis (Register 37 dan 40), Resort Sekampung Ulu (Register 40) dan Resort Ketibung (Register 5, 35 dan 40). Adapun tutupan lahan berdasarkan hasil penafsiran Peta Citra Landsat 7 ETM+ Path/Row 123/064 liputan tanggal 26 April 2010 berupa pertanian lahan kering (70.6%), pemukiman (7.6%), lahan terbuka (6.79%), belukar (1.02%), perkebunan (0.91%), dan pabrik (0.28%) (KPHP Gedong Wani, 2013).

Berdasarkan Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Panjang KPHP Gedong Wani,

salah satu kelemahan yang menyebabkan pengelolaan KPHP Gedong Wani belum optimal yaitu terbatasnya SDM. Jumlah SDM yang terdapat di KPH tersebut baik secara kualitas maupun kuantitas belum cukup memadai dalam menangani gangguan hutan. Upaya yang dilakukan pihak pemerintah untuk meningkatkan operasionalisasi KPH Gedong Wani yaitu dengan meningkatkan kapasitas SDM melalui pendidikan dan pelatihan teknis kehutanan (KPHP Gedong Wani, 2013).

Faktor Penghambat dan Pendukung Implementasi UU No. 23 Tahun 2014

Pasca terbitnya UU No. 23/2014, Pemerintah Daerah Provinsi Lampung tidak serta merta merespon peraturan tersebut karena belum ada petunjuk pelaksanaan teknis. Kondisi tersebut berlangsung hingga keluar Permen LHK. P.74/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang melaksanakan Urusan Pemerintah Bidang Lingkungan Hidup dan Urusan Pemerintah Bidang Kehutanan. Menurut Nurcholis & Kridasakti (2018) terbitnya UU tersebut menggambarkan adanya perubahan sistem pemerintahan kembali ke masa kolonial dan menjadikan provinsi dan/atau kabupaten sebagai pusat pemerintahan.

Implementasi UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah memiliki beberapa faktor penghambat dan pendukung. Faktor tersebut berasal dari internal maupun eksternal pemerintahan. Faktor penghambat dalam implementasi UU No. 23 tahun 2014 yaitu:

- 1) Belum tersusunnya pedoman implementasi atau peraturan operasionalnya seperti Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri terkait terbitnya UU tersebut.
- 2) Tidak adanya pembahasan dan koordinasi antara Pemerintah Daerah Provinsi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota khususnya untuk urusan pemerintahan bidang kehutanan.
- 3) Terdapat beberapa KPH dalam satu Provinsi/Kabupaten.
- 4) Belum adanya Peraturan Pemerintah dan Peraturan Menteri sebagai penjabaran dari Undang Undang Nomor 23 Tahun 2014.

- 5) Beban Pemerintah Provinsi akan semakin berat karena semakin banyak Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
- 6) Belum lengkap dan aplikatif Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 61 Tahun 2010 untuk menyusun organisasi KPHP/KPHL. Hal ini membuat sebagian besar pemerintah daerah mengacu langsung kepada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 yang tidak secara khusus mengatur tentang pembentukan organisasi KPHL/KPHP.

Lambatnya penerbitan pedoman atau acuan petunjuk pelaksanaan dari UU No. 23 Tahun 2014 menimbulkan beberapa kendala dalam pengelolaan kehutanan di Provinsi Lampung yang berlangsung hingga dua tahun pasca UU tersebut diterbitkan. Beberapa kendala yang terjadi yaitu tertundanya penempatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di jajaran Dinas Kehutanan Provinsi Lampung dan tertundanya pembayaran gaji pegawai pada bulan Januari 2016. Selain itu, juga terdapat permasalahan terkait aset (bangunan kantor dan kendaraan operasional) karena Dinas Kehutanan Kabupaten/Kota tidak menyerahkan kepada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Upaya yang dilakukan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Lampung dalam menangani permasalahan tersebut yaitu dengan melakukan koordinasi dengan kabupaten terkait aset sarana dan prasarana tersebut. Hal ini sesuai dengan kajian Wulandari *et al.* (2019) bahwa perlu dilakukan pembahasan bersama untuk membentuk personel SDM, sarana dan prasarana, serta dokumen-dokumen yang berkenaan dengan pengelolaan kehutanan (KPH) di setiap kabupaten/kota.

Permasalahan lain yang sangat penting yaitu belum diterbitkannya peraturan terkait standar kompetensi Aparatur Sipil Negara (ASN), hal ini karena beberapa pejabat fungsional seperti penyuluh dan polisi kehutanan belum memiliki sertifikat kompetensi sesuai dengan jenjang jabatannya. Noviyanti *et al.* (2016) menyatakan bahwa SDM KPHP Gedong Wani belum mendapatkan pelatihan yang cukup, sehingga kegiatan perencanaan maupun pemanfaatan hutan baik secara teknis dan non-teknis kurang seimbang. Menurut Ilyas (2018), pertimbangan terhadap pelaksanaan pelatihan yang harus dilakukan setiap SDM digunakan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan

pekerjaan dan beberapa lembaga telah menetapkan standar kompetensi untuk setiap pegawai.

Dampak lainnya yang muncul akibat terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 yaitu perubahan program kerja yaitu pemerintah daerah harus mempunyai program perhutanan sosial dan menyediakan anggaran untuk pelaksanaannya. Menindaklanjuti persyaratan tersebut, muncul landasan baru yang mengatur tentang perhutanan sosial yaitu Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.83 Tahun 2016. Meskipun demikian, Wulandari *et al.* (2016) menyatakan bahwa peraturan tersebut belum secara langsung menjawab permasalahan yang ada di lapangan akibat dari terbitnya UU No. 23/2014. Menurut Wulandari (2018) penerbitan Undang Undang Pemerintahan Daerah Nomor 23 Tahun 2014 banyak berdampak pada tata kelola sumberdaya alam termasuk sumberdaya hutan sehingga menghambat pengelolaan yang lestari. Buli *et al.* (2018) juga berpendapat bahwa lahirnya peraturan perundang-undangan Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan membuat semakin sulit dan ketidakjelasan terkait permohonan pemberian izin pengelolaan sumber daya alam di daerah. Hal ini sejalan dengan kajian Amelia *et al.*, (2019) bahwa ketidakjelasan suatu perizinan dapat menimbulkan perspektif negatif beberapa oknum yang memperlambat implementasi suatu kebijakan.

Implementasi UU No. 23 Tahun 2014 juga memiliki beberapa faktor pendukung yang mendorong terealisasinya UU tersebut, meliputi:

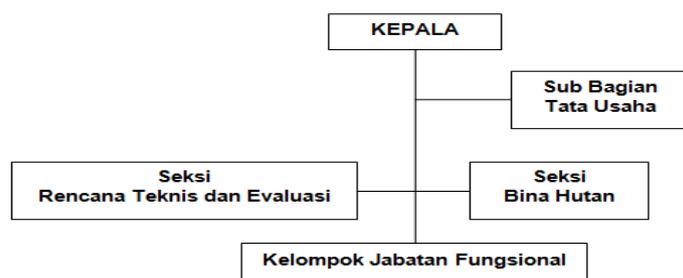
- 1) KPHP Gedong Wani baik secara institusi maupun personelnnya sudah berada di bawah pemerintahan provinsi.

- 2) Terbitnya surat edaran Menteri Dalam Negeri Nomor 120/253/Sj tanggal 16 Januari 2015 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan.

- 3) Terbitnya Permen LHK. P.74/Menlhk/Setjen/Kum.1/8/2016 tentang Pedoman Nomenklatur Perangkat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota yang melaksanakan urusan pemerintah bidang lingkungan hidup dan urusan pemerintah bidang kehutanan.

Struktur Organisasi Sebelum dan Sesudah Terbitnya UU Nomor 23 Tahun 2014 pada KPHP Gedong Wani

Dampak terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 terhadap UPTD KPHP Gedong Wani yaitu adanya perubahan tata kelola dan susunan organisasi. Mengacu pada Peraturan Gubernur Lampung Nomor: 27 Tahun 2010 tanggal 6 Agustus 2010 UPTD Kesatuan Pengelolaan KPH Gedong Wani mempunyai tugas melaksanakan teknis operasional pengelolaan pada KPH Way Katibung I Register 5, KPH Way Katibung II Register 35, KPH Way Katibung Register 37, dan KPH Gedong Wani Register 40. Penyelenggaraan tugas tersebut, UPTD KPHP Gedong Wani mempunyai fungsi berupa perencanaan, pembinaan, pemanfaatan dan perlindungan UPTD KPHP Gedong Wani, pengelolaan sarana dan prasarana dan pengelolaan urusan ketatausahaan (Gambar 2). Pembentukan struktur organisasi dalam suatu lembaga berfungsi untuk menguatkan kelembagaan yang ada. Hal tersebut juga disampaikan oleh Laksemi *et al.* (2019) bahwa kelembagaan atau struktur organisasi sangat penting untuk ditegakan untuk mengurangi maraknya pelanggaran dalam pengelolaan kawasan hutan.



Gambar 2. Struktur organisasi UPTD KPHP Gedong Wani.

Uraian tugas untuk Kepala UPTD KPHP Gedong Wani yaitu memimpin, mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Kepala Dinas Kehutanan Provinsi Lampung serta ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sub bagian tata usaha mempunyai tugas melaksanakan urusan ketata usahaan, keuangan, kepegawaian, perencanaan dan rumah tangga. Tugas seksi rencana teknis dan evaluasi adalah melaksanakan dan menyampaikan bahan penyusunan program, bahan rencana teknis, bahan evaluasi hasil kegiatan, laporan kegiatan seksi rencana teknik dan

evaluasi serta melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan. Tugas seksi bina hutan adalah melaksanakan dan menyiapkan bahan pembinaan hutan, teknis operasional pembinaan hutan, kerjasama dengan instansi dan pihak terkait, melaksanakan pembinaan pada masyarakat disekitar kawasan hutan, menyiapkan laporan kegiatan seksi bina hutan dan melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan. Sukarman (2018) menyatakan bahwa pemberian kewenangan kepada setiap seksi atau kelompok jabatan disesuaikan dengan tupoksi atau kemampuannya dalam melaksanakan tugas pokok, fungsi dan perannya.



Gambar 3. Struktur organisasi UPTD KPHP Gedong Wani.

Implementasi UU No. 23/2014 Pasal 14 (1) dan (2) ditindaklanjuti oleh Gubernur Lampung dengan mengeluarkan Peraturan Gubernur No. 31 tahun 2019 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Daerah pada Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Adapun struktur organisasi KPH Gedong Wani perlu disesuaikan dengan peraturan tersebut dengan merubah seksi rencana teknis dan evaluasi menjadi seksi perencanaan dan pemanfaatan hutan sedangkan seksi bina hutan menjadi seksi perlindungan, KSDAE dan pemberdayaan masyarakat (Gambar 3). Perubahan nomenklatur tersebut juga merubah terhadap uraian tugas masing-masing seksi. Sejalan dengan Suaib (2017) bahwa perubahan kewenangan tersebut berimplikasi terhadap beban tugas dan struktur organisasi. Hal ini selaras dengan kajian Syauqi & Habibullah (2016) yaitu besaran organisasi dalam lembaga pemerintahan daerah ditetapkan berdasarkan variabel, jumlah penduduk,

luas wilayah dan jumlah Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Jumlah SDM KPHP Gedong Wani Berdasarkan Periode Waktu Sebelum dan Sesudah Terbitnya Undang-Undang 23 Tahun 2014

Jumlah SDM pada suatu KPH berpengaruh terhadap pengelolaan teknis kawasan hutan, selain hal tersebut tingkat pendidikan para pegawai juga berpengaruh terhadap potensi sumberdaya manusia. Jumlah SDM KPHP Gedong Wani pada periode Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebanyak 19 orang dan meningkat menjadi 24 orang pasca diterbitkannya Undang-Undang 23 Tahun 2014 (Tabel 1). Jumlah SDM KPH Gedong Wani mengacu pada Peraturan Gubernur Lampung Nomor : 27 Tahun 2010 tanggal 6 Agustus 2010 merupakan implementasi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 yang termasuk dalam kategori cukup. Menurut Badan Penelitian

dan Pengembangan Kehutanan (2014), kecukupan SDM di KPH sangat baik jika jumlah pegawai lebih dari 20 orang, kecukupan SDM baik jika berjumlah 6-20 orang, dan jika berjumlah 1-5 dikatakan kurang baik. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Budiningsih *et al.* (2015) yang menyatakan bahwa KPH yang baik dan

bertipe A, salah satunya harus memiliki SDM yang cukup. Pakpahan *et al.* (2014) juga menjelaskan bagaimana pentingnya SDM baik secara kualitas maupun kuantitas karena memiliki peran penting dalam pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional dalam suatu lembaga.

Tabel 1. Jumlah SDM berdasarkan periode Undang-undang No. 32 Tahun 2004 dan Undang-undang No. 23 Tahun 2014 berdasarkan tingkat pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Periode			
		UU 32 Tahun 2004		UU 23 Tahun 2014	
		SDM/orang	%	SDM/orang	%
1	SMA	15	78,95	12	52,17
	Kehutanan				
2	D3	3	15,79	3	13,04
	Non kehutanan				
3	S1	1	5,26	7	30,43
	Non kehutanan				
4	S2	1	4,35	1	4,35
	Non kehutanan				
Jumlah		19	100	24	100

Jumlah keseluruhan SDM mengalami peningkatan pasca terbitnya UU No. 23 Tahun 2014, akan tetapi terdapat penurunan jumlah pada jenjang pendidikan SMA non kehutanan dari 15 orang menjadi 12 orang pasca UU tersebut diterbitkan (Tabel 1). Meskipun demikian, terdapat peningkatan jumlah SDM pada jenjang pendidikan S1 non kehutanan dan S2 baik kehutanan maupun non kehutanan. Jenjang pendidikan merupakan bagian terpenting yang diperlukan dalam menentukan kualitas SDM dalam suatu lembaga. Hal tersebut disampaikan oleh Pakpahan *et al.* (2014) bahwa pendidikan menjadi faktor yang mencerminkan kemampuan atau kinerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Melalui pendidikan, seseorang akan dinilai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu dan cakap dalam melaksanakan tugasnya, sehingga pendidikan sangat memengaruhi kinerja SDM.

Keseluruhan SDM di KPH Gedong Wani sebelum terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 yang berlatar belakang pendidikan bidang kehutanan hanya 15.79%, namun pasca terbitnya UU tersebut menjadi 17.39%. Meskipun demikian, persentase jumlah SDM dengan latar belakang

pendidikan kehutanan terbilang cukup rendah dibandingkan total keseluruhan. Keberagaman latar belakang pendidikan diharapkan dapat menghasilkan ide-ide yang beragam pula. Sejalan dengan Triani (2009) bahwa tingkat dan kualifikasi pendidikan yang berbeda-beda akan menyebabkan tingkat pengetahuan yang berbeda sehingga, diharapkan hasil yang dilaksanakan akan beragam. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Edi (2013) yang menyatakan bahwa pendidikan merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut Elfina (2007); Bakri *et al.* (2017); Puspita *et al.* (2020), tingkat pendidikan seorang akan menjadi acuan berpikir dan pengetahuan seseorang sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya. Anatika *et al.*, (2019) juga menjelaskan bagaimana pendidikan berpengaruh terhadap perilaku, pola pikir dan respon terhadap suatu informasi dan perubahan.

Kajian yang dilakukan Noviyanti *et al.* (2016) menjelaskan bahwa guna meningkatkan kinerja kemampuan kehutanan, perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM

di KPHP Gedong Wani. Setiawan (2015) juga mengemukakan bahwa kualitas dan kuantitas kinerja SDM ditentukan oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerjanya. Hal tersebut juga disampaikan oleh Afwatunnati (2016) bahwa pendidikan formal sangat memengaruhi pengetahuan seseorang, sehingga dapat diharapkan bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh, pengetahuan yang dimiliki semakin luas. Pasca diterbitkannya undang-undang 23 tahun 2014, jumlah SDM di KPHP Gedong Wani (24 orang) termasuk dalam kategori sangat baik. Meskipun demikian, tetap diperlukan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas SDM. Menurut Saipurrozi *et al.* (2018) SDM KPH Gedong Wani perlu dilakukan pelatihan dan pembinaan khusus dalam menjalankan program kehutanan, mengingat kondisi wilayah kelola sudah 100% diokupasi oleh masyarakat (Novayanti *et al.*, 2017) terutama dalam menjalankan program-program kehutanan perhutanan sosial. Febryano *et al.* (2014); Rohana *et al.* (2016) menyatakan bahwa guna mewujudkan pengelolaan hutan lestari, pemerintah perlu

memerhatikan SDM yang terdapat dalam kelembagaan suatu KPH.

Akibat adanya UU No. 23 Tahun 2014, SDM kehutanan dari seluruh kabupaten/kota di Provinsi Lampung yang melakukan urusan bidang kehutanan selain yang melaksanakan pengelolaan Tahura dialihkan menjadi PNS Provinsi Lampung berdasarkan klasifikasi jabatannya. Sejauh ini, terdapat 42 orang pegawai yang didistribusikan ke UPTD KPHP Gedong Wani yang berasal dari 10 kabupaten/ kota di Provinsi Lampung (Tabel 2). Pendistribusian SDM paling banyak berasal dari Kabupaten Lampung Selatan dan Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Banyaknya SDM tersebut diduga karena jangkauannya cukup dekat dengan Dinas Provinsi Lampung. Menurut Budiningsih *et al.* (2015), SDM pengelola KPH terdiri dari SDM pengelola hutan, usaha kehutanan dan industri kehutanan. Pemenuhan kebutuhan SDM tersebut, selain alih tugas yaitu melalui usulan formasi ASN, pengadaan Bakti Sarjana Kehutanan (Basarhut) dan pengadaan bakti rimbawan.

Tabel 2. Jumlah Pendistribusian SDM Pasca terbitnya UU No. 23 Tahun 2014 pada KPHP Gedong Wani

No	Asal Kabupaten/Kota	Jumlah (orang)	Jabatan
1	KPHP Gedong Wani	8	Jabatan fungsional umum (8)
2	Kabupaten Lampung Timur	2	Koordinator penyuluh (1) Anggota penyuluh (1)
3	Kabupaten Lampung Selatan	13	Anggota penyuluh (2) Jabatan fungsional umum (11)
4	Kabupaten Pringsewu	3	Anggota penyuluh (2) Jabatan fungsional umum (1)
5	Kabupaten Lampung Barat	1	Jabatan fungsional umum (1)
6	Kabupaten Lampung Tengah	3	Jabatan fungsional umum (3)
7	Kabupaten Tanggamus	1	Jabatan fungsional umum (1)
8	Kabupaten Tulang Bawang	1	Jabatan fungsional umum (1)
9	Kabupaten Masuji	1	Polisi kehutanan (1)
10	Dinas Kehutanan Prov. Lampung	9	Polisi kehutanan (9)
Total		42	

Sejumlah SDM yang dipindah tugas ke Dinas Kehutanan Provinsi Lampung selanjutnya didistribusikan ke UPTD KPHP Gedong Wani. Adapun penentuan pendistribusian SDM tersebut yakni dengan

menganalisis beban kerja pegawai terhadap wilayah kerja sebuah KPH yang dilakukan oleh Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Analisis yang dilakukan mengacu pada Surat Kepala Badan Kepegawaian Negara

Regional V Nomor: 0653/KR.V.25.2/XII/2016 tanggal 16 Desember 2016 perihal Penyampaian Surat Keputusan Kepala Kantor Regional V Badan Kepegawaian Negara dan Surat Sekretaris Daerah Provinsi Lampung Nomor: 005/0011/III.18/2017 tanggal 11 Januari 2017 hal Penyerahan Surat Keputusan Alih Tugas PNS. Menurut Wijayanti (2016), alih tugas yang dimaksud dalam UU No. 23 Tahun 2014 tersebut mengacu kepada UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN yaitu bertujuan untuk menjaga profesionalitas dan menjauhkan birokrasi dari intervensi politik serta untuk memenuhi kompetensi teknik, manajerial dan sosial budaya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Implikasi berlakunya UU No 23 Tahun 2014 terhadap SDM di UPTD KPHP Gedong Wani yaitu terjadinya perubahan SDM baik kuantitas maupun kualitas. Implikasi lainnya yaitu terdapat perubahan nomenklatur pada struktur organisasi, pendanaan serta pada program kerja perhutanan sosial. Terdapat beberapa faktor yang menghambat dan mendukung implikasi terbitnya UU tersebut. Struktur organisasi UPTD tersebut juga mengalami perubahan terutama seksi-seksi di dalamnya. Jumlah dan kualitas SDM mengalami peningkatan pasca terbitnya UU tersebut karena adanya perpindahan SDM dari beberapa dinas di kabupaten/kota yang dibubarkan.

Saran

Penerapan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah berdampak terhadap perpindahan SDM diharapkan dapat meningkatkan kinerja dalam pengelolaan kehutanan. Selain itu, kegiatan pendidikan dan pelatihan juga diperlukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di UPTD KPHP Gedong Wani.

DAFTAR PUSTAKA

Afwatunnati, Sunarko, & Setyaningsih, W. 2016. Pengaruh pengetahuan terhadap sikap ibu rumah tangga dalam upaya

mengatasi pencemaran lingkungan akibat sampah di TPA Jatibarang. *Edu Geography*, 4(1): 24-32.

Amelia, N.R., Kartodihardjo, H., & Sundawati, L. 2019. Peran modal sosial masyarakat penambang emas dalam mempertahankan tambang ilegal di Taman Hutan Raya Sulawesi Tengah. *Jurnal Sylva Lestari*, 7(3): 255-266.

Aminah, L.N., Safe'i, R., & Febryano, I.G. 2018. Institutional analysis of Gapoktan in the Protected Forest Management Unit Area of North Kota Agung in Tanggamus Regency of Lampung Province. *Journal of Sylva Indonesiana*, 01(01): 35 –44.

Anatika, E., Kaskoyo, H., Febryano, I.G., & Banuwa, I.S. 2019. Pengelolaan hutan rakyat di Kabupaten Tulang Bawang Barat. *Jurnal Sylva Lestari*, 7(1): 42-51.

Angi, E.M. & Wiati, C.B. 2017. Kajian ekonomi politik deforestasi dan degradasi hutan dan lahan di Kabupaten Paser, Kalimantan Timur. *Jurnal Penelitian Ekosistem Dipterokarpa*, 3(2): 63-80.

Arif, A. 2016. Analisis yuridis pengrusakan hutan (deforestasi) dan degradasi hutan terhadap lingkungan. *Jurisprudentie*, 3(1): 33-41.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kehutanan. 2014. *Operasionalisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH): Langkah Awal Menuju Kemandirian*. Yogyakarta: Kanisius. 359 hlm.

Barki, K., Satmoko, S., & Eddy, B.T. 2017. Pengaruh modal sosial terhadap tingkat adopsi inovasi padi organik pada anggota Kelompok Tani Paguyuban Al-Barokah, Desa Ketapang, Kecamatan Susukan, Kabupaten Semarang. *Agromedia*, 35(2): 1–9.

Budiningsih, K., Ekawati, S., Gamin, G., Sylviani, S., Suryandari, E. Y., & Salaka, F. 2015. Tipologi kesatuan pengelolaan hutan (KPH) di Indonesia. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 12(3): 283-298.

Buli, W., Bakri, S., & Febryano, I. G. 2018. Kelembagaan pertambangan batubara di hutan rakyat. *Jurnal Sylva Lestari*, 6(3): 81-90.

- Dungga, W.A. & Tome, A.H. 2019. Identifikasi faktor penghambat penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo. *Jambura Law Review*, 1(1): 1-21.
- Edi. 2013. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi ada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1): 116—121.
- Ekawati, S., Salaka, F.J., & Budiningsih, K. 2018. Analisis kesiapan Kesatuan Pengelolaan Hutan Yogyakarta sebagai badan layanan umum daerah. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 15(1): 1-18.
- Elfina. 2007. *Pengaruh Program Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Inti (Persero) Bandung*. Skripsi. Bandung: Universitas Widyatama.
- Elva, Kaskoyo, H., Febryano, I.G., & Yuwono, S.B. 2017. Kajian kelembagaan gabungan kelompok tani dalam program kemitraan di KPHP Way Terusan. *Jurnal Hutan Tropis*, 5(1): 1-7.
- Fazriyas, Irawan, B., & Wicaksono, R.L. 2018. Analisis kebutuhan standar kompetensi sumberdaya manusia pada kesatuan pengelolaan hutan produksi (Studi kasus pada KPHP Limau Unit VII Sarolangun). *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 2(2): 137-146.
- Febryano, I.G., Suharjito, D., Darusman, D., Kusmana, C., & Hidayat, A. 2014. The Roles and sustainability of local institution of mangrove management in Pahawang Island, *Jurnal Manajemen Hutan Tropika*, 20(2), 69-76.
- Forest Watch Indonesia (FWI). 2018. *Deforestasi Tanpa Henti Periode 2013-2016*. Jakarta: Forest Watch Indonesia.
- Ichsan, A.C. & Febryano, I.G. 2015. Penilaian kinerja pembangunan Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung Rinjani Barat, Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Hutan Tropis*, 3(2): 192-198.
- Ilyas, S. 2018. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 6(2): 172-180.
- Kartodihardjo, H., Nugroho, B., & Putro, H.R. 2011. *Pembangunan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH): Konsep, Peraturan Perundangan dan Implementasi*. Jakarta: Direktorat Wilayah Pengelolaan dan Penyiapan Areal Pemanfaatan Kawasan Hutan. 121 Hlm.
- Kaskoyo, H., Mohammed, A.J., & Inoue, M. 2014. Present state of Community Forestry (Hutan Kemasyarakatan/HKm) Program in a protection forest and its challenges: Case Study in Lampung Province, Indonesia. *Journal of Forest Science*, 30(1): 15-29.
- Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi [KPHP] Gedong Wani. 2013. Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Panjang Unit Pelaksana Teknis Dinas Kesatuan Pengelolaan Hutan (UPTD KPH) Gedong Wani 2014-2023. Bandar Lampung: Dinas Kehutanan Provinsi Lampung.
- Khalil, R.A., Setiawan, A., Rustiati, E.L., Harianto, S.P., & Nurarifin, I. 2019. Keragaman dan kelimpahan *Artiodactyla* menggunakan kamera jebak di Kesatuan Pengelolaan Hutan I Pesisir Barat. *Jurnal Sylva Lestari*, 7(3): 350-358.
- Laksemi, N.P.S., Sulistyawati, E., & Mulyaningrum. 2019. Perhutanan sosial berkelanjutan di Provinsi Bali (Studi kasus di Hutan Desa Wanagiri). *Jurnal Sylva Lestari*, 7(2): 150-163.
- Maryudi, A. 2016. Arahana tata hubungan kelembagaan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di Indonesia. *Jurnal Ilmu Kehutanan*, 10(1): 57-64.
- Novayanti, D., Banuwa, I.S., Safe'l, R., Wulandari, C., & Febryano, I.G. 2017. Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi masyarakat dalam pembangunan hutan tanaman rakyat pada KPH Gedong Wani. *Jurnal Hutan dan Masyarakat*, 9(2): 61-74.
- Noviyanti, R.E., Wulandari, C., & Qurniati, R. 2016. Kompetensi sumberdaya manusia pada kesatuan pengelolaan hutan produksi di Lampung. *Jurnal Sylva Lestari*, 4(1): 11-20.
- Nurcholis, C. & Kridasakti, S.W. 2018. Reconstruction of the local government model based on the concept of the founding fathers and the 1945

- constitution juncto the 1945 constitution of the Republic of Indonesia towards modern local government. *Yustisia*, 7(3): 534-568.
- Pakpahan, E.S., Siswidiyanto, & Sukanto. 2014. Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1): 116-121.
- Puspita, N.T., Qurniati, R., & Febryano, I.G. 2020. Modal sosial masyarakat pengelola hutan kemasyarakatan di Kesatuan Pengelolaan Hutan Batuteги. *Jurnal Sylva Lestari*, 8(1): 54-64.
- Rohana, S., Wulandari, C., & Yuwono, S.B. 2016. Peningkatan kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) Batuteги dan Kota Agung Utara di Provinsi Lampung. *Jurnal Sylva Lestari*, 4(1): 31-40.
- Saipurrozi, M., Febryano, I.G., Kaskoyo, H., & Wulandari, C. 2018. Uji coba program kemitraan kehutanan di Kesatuan Pengelolaan Hutan Unit XIV Gedong Wani, Provinsi Lampung. *Jurnal Hutan Tropis*, 6(1): 35-42.
- Setiawan, I.K.Y. 2015. Pengaruh latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance (FIF) Group cabang Singaraja. *Jurnal Jurusan Pendidikan Ekonomi*, 5(1): 1-11.
- Setiawan, R., Febryano, I.G., Bintoro, A. 2018. Partisipasi masyarakat pada pengembangan agroforestri dalam Program Kemitraan di KPH Unit XIV Gedong Wani. *Jurnal Sylva Lestari*, 6(3): 56-63.
- Suaib. 2017. Pembentukan dan penataan organisasi perangkat daerah. *Jurnal Katalogis*, 5(7): 1-8.
- Sukarman. 2018. Strategi optimalisasi pelaksanaan tugas pokok, fungsi dan wewenang Polisi Kehutanan di Taman Nasional Way Kambas. *Jurnal Sylva Lestari*, 6(3): 103-111.
- Suryandari, E.Y. & Sylviani. 2012. Kajian implementasi kebijakan organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di daerah (Studi kasus KPH Banjar, Kalimantan Selatan dan KPH Lalan Mangsang Mendis, Sumatera Selatan). *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 9(2): 114-130.
- Susan, N. 2013. Scenario building on Law No. 7 of 2012 about social conflict intervention: The possible future of land conflict management in Indonesia. *Procedia Environmental Sciences*, 17(7): 870-879.
- Suwarno, E. 2015. Apakah KPH dapat memperbaiki tata kelola hutan Indonesia? *Jurnal Wahana Foresta*, 10(2): 1-15.
- Suwarno, E., Ratnaningsih, A. T., & Insusanty, E. 2016. Implikasi terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 terhadap pembangunan kesatuan pengelolaan hutan di Provinsi Riau. *Wahana Foresta: Jurnal Kehutanan*, 11(1): 9-21.
- Sylviani & Hakim, I. 2014. Analisis tenurial dalam pengembangan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH): Studi kasus KPH Gedong Wani, Provinsi Lampung. *Jurnal Penelitian Sosial dan Ekonomi Kehutanan*, 11(4): 309-322.
- Sylviani, Dwiprabowo, H., & Suryandari, E.Y. 2014. Kajian kebijakan penguasaan lahan dalam kawasan kesatuan pengelolaan hutan (KPH) di Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Analisis Kebijakan Kehutanan*, 11(1): 54-70.
- Triani, A. 2009. Analisis Willingness to Accept Masyarakat Terhadap Pembayaran Jasa Lingkungan DAS Cidanau. Skripsi. Bogor: Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Wijayanti, S.N. 2016. Hubungan antara pusat dan daerah dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. *Media Hukum*, 23(2): 186-199.
- Wulandari, C. 2018. Pentingnya pengembangan kebijakan peningkatan kapasitas masyarakat melalui penyuluh kehutanan dalam adaptasi perubahan iklim. *Risalah Kebijakan Pertanian dan Lingkungan Rumusan Kajian Strategis Bidang Pertanian dan Lingkungan*, 5(1): 46-55.

- Wulandari, C., Budiono, P., & Nurrochmat, D.R. 2016. Kesiapan daerah dalam implementasikan Program Perhutanan Sosial pasca terbitnya UU 23/2014 tentang Pemerintahan Daerah. *Risalah Kebijakan Pertanian dan Lingkungan*, 3(2): 108-116.
- Wulandari, C., Budiono, P., & Ekayani, M. 2019. Impacts of the new decentralization law 23/2014 to the implementation of community based forest management in Lampung Province, Indonesia. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 285(1): 1-16.