

FAKTOR INTERNAL YANG MEMENGARUHI EFEKTIVITAS KINERJA POLISI KEHUTANAN DALAM PENANGANAN GANGGUAN KAWASAN DI TAMAN NASIONAL GUNUNG GEDE PANGRANGO

The internal factors that affect The Effectiveness of Forest Ranger Performance in Managing Forest Area of Gunung Gede Pangrango National Park

Medi Haerullah^a, Hardjanto^b, Arzyana Sunkar^c

^aProgram Studi Ilmu Pengelolaan Hutan, Sekolah Pascasarjana IPB — medihaerullah82@gmail.com

^bDepartemen Manajemen, Fakultas Kehutanan, Institut Pertanian Bogor, Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680

^cDepartemen Konservasi Sumberdaya Hutan, Fakultas Kehutanan, Institut Pertanian Bogor, Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680

Abstract. An effective conservation area is determined by management effectiveness index 70% up (good category). Forest area disruption in the national park is generally caused by anthropogenic factor. Forest Ranger is one of the significant factors in controlling forest area disruption. Therefore, the purpose of this research is to analyze the performance of forest ranger in handling forest area disruption in Gunung Gede Pangrango National Park (GGPNP). Data were collected by, field observations, and structured interviews using questionnaires. Quantitative data inquiries were done through survey method to all Forest Rangers in GGPNP. The performance of Forest Rangers in GGPNP was in medium level with score 21.3. There were 26% of respondents in high level in average (23.1), 68% of respondents in moderate level (20.4), and only 6% of respondents in low level (13.30). The performance of forest ranger in controlling forest area disruption is mainly affected by attitude and motivation.

Keywords: *Effectiveness, area disruption, forest ranger*

(Diterima: 19-12-2017; Disetujui: 15-01-2018)

1. Pendahuluan

Kawasan konservasi memiliki peran yang tidak tergantikan bagi upaya konservasi keanekaragaman hayati (Ditjen KSDAE, 2015) dan hanya akan bekerja secara efektif jika dikelola untuk mempertahankan nilai-nilai keberadaan kawasan. Oleh karenanya evaluasi efektivitas pengelolaan perlu dilakukan untuk mengetahui kemajuan dan perubahan yang terjadi pada suatu kawasan (Hardansyah, 2013). Suatu kawasan konservasi dinilai efektif jika nilai indeks efektivitas pengelolaan mencapai minimal 70% (kategori baik). Saat ini, nilai efektivitas pengelolaan kawasan konservasi di Indonesia berada antara 13%-80% dengan nilai rata-rata 49.2%, bahkan sejumlah 142 unit atau 50.18% dari total kawasan konservasi memiliki nilai efektivitas di bawah rata-rata nasional (DIT KK 2016). Hal ini bisa mengindikasikan bahwa gangguan kawasan masih banyak terjadi di lapangan. Pengelolaan kawasan konservasi di Indonesia memiliki sistem pengelolaan yang relatif sama dengan Afrika. Di Indonesia dan Afrika kawasan konservasi dikuasai oleh negara dan memiliki permasalahan yang hampir serupa seperti perambahan, perburuan liar dan kurangnya perhatian masyarakat terhadap konservasi kawasan. Meskipun demikian, nilai rata-rata efektivitas pengelolaan di Indonesia lebih tinggi dari wilayah Afrika, khususnya Afrika bagian Timur dengan nilai efektivitas sebesar 41.9% dari 217 unit kawasan konservasi (Knights *et al.*, 2014) dan hampir sama

dengan Afrika Selatan sebesar 49% dari 230 unit kawasan konservasi (Cowan *et al.*, 2010).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2004 tentang perlindungan hutan, gangguan kawasan yang pada umumnya terjadi pada kawasan taman nasional (TN) adalah gangguan yang diakibatkan oleh perbuatan manusia seperti penebangan liar, perambahan, perburuan liar, dan penambangan tanpa izin. Kawasan Pelestarian Alam adalah kawasan dengan ciri khas tertentu, baik di daratan maupun di perairan yang mempunyai fungsi perlindungan sistem penyangga kehidupan, pengawetan keanekaragaman jenis tumbuhan dan satwa, serta pemanfaatan secara lestari sumber daya alam hayati dan ekosistemnya (Undang-Undang Dasar Nomor 5 Tahun, 1990). Selain perlindungan ekosistem dan pemanfaatan, satu hal yang harus dipegang dan senantiasa diingat sebagai misi pokok oleh pengelola kawasan konservasi adalah pengelolaan biodiversitas (keanekaragaman hayati) dan ekosistemnya. Kepentingan pengelolaan yang kompleks, menyebabkan kawasan konservasi belum dapat dikelola secara efektif sehingga mengalami kerusakan secara terus menerus (Nordiansyah *et al.*, 2016).

Faktor utama yang memengaruhi keberhasilan upaya penanganan gangguan kawasan salah satunya adalah sumber daya manusianya, termasuk di taman nasional (TN) sebagai salah satu kawasan konservasi. Efektivitas pengelolaan kawasan TN terletak pada peranan personil di lapangan. Aparatur kehutanan yang bertugas dilapangan yang merupakan ujung tombak

dalam penanganan gangguan kawasan adalah polisi kehutanan (Yudhawati 2007), dibantu oleh tenaga pengamanan hutan lainnya (TPHL) dan masyarakat mitra polhut (MMP). Polisi kehutanan (polhut) dalam kegiatan pengelolaan kawasan TN memiliki tugas dan tanggung jawab utama dalam perlindungan dan pengamanan hutan (PPH), termasuk monitoring dan pengawetan keanekaragaman hayati dan ekosistemnya serta kegiatan lain yang terkait dengan masyarakat sekitar.

Hasil penelitian Asiyatun (2010) menunjukkan bahwa gangguan kawasan seperti pencurian kayu, perambahan kawasan, pengambilan air dari dalam kawasan, kebakaran lahan, dan hilangnya pal batas serta perladangan dan permukiman liar masih terjadi di Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) Jawa Tengah dan BKSDA Yogyakarta. Hal tersebut, salah satunya terjadi akibat polhut belum maksimal dalam menjalankan tugasnya. Lebih lanjut Trimarsito (2010) menyatakan bahwa hal tersebut disebabkan terbatasnya sumber daya manusia (SDM) dalam pengamanan maupun rendahnya intensitas kegiatan pengamanan. Kinerja dan keberhasilan polhut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja Departemen Kehutanan, khususnya pada kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan (Yudhawati 2007; Hardansyah 2013).

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, antara lain kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stres (Gibson *et.al* 2012), sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, antara lain gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi (Hasbidin 2017). Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja polhut dapat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk : (1) Mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja polhut dalam penanganan gangguan kawasan; (2) Mengukur efektivitas kinerja polhut dalam penanganan gangguan kawasan.

2. Metode

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Maret 2017. Lokasi penelitian berada pada kawasan Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, Cibodas Provinsi Jawa Barat dengan total luas area 24,270.80 ha.

Pengelola taman nasional dituntut agar mengetahui dan mengembangkan faktor-faktor yang mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai dan pemimpin. Keterkaitan faktor-faktor yang diduga berhubungan dengan kinerja polisi kehutanan dalam penanganan gangguan kawasan di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango dan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada Tabel 1.

2.1. Metode Pengambilan data

Metode pengumpulan data melalui studi pustaka, observasi lapangan, dan wawancara terstruktur dengan menggunakan kuisioner. Pengukuran efektivitas kinerja Polhut di TNGGP pada setiap resortnya dilakukan dengan cara mengisi kuesioner dan wawancara.

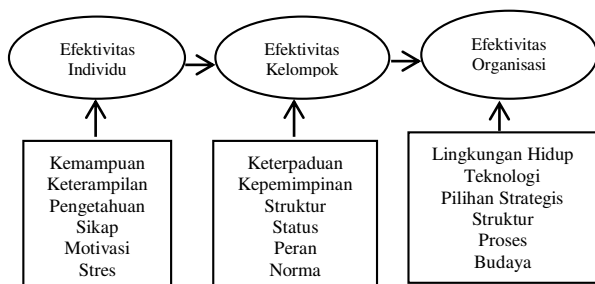
Tabel 1. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu

Faktor / peubah*	Definisi operasional*	Asumsi dalam penelitian
Kemampuan (<i>abilty</i>)	Sifat/kemampuan bawaan yang dimiliki seseorang sehingga dapat melakukan sesuatu baik secara fisik maupun mental	Polhut dalam melaksanakan kegiatan PPH, mampu menangani gangguan kawasan dengan mental dan fisik yang kuat
Keterampilan (<i>skill</i>)	Kecakapan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas	Polhut memahami semua butir kegiatan, memiliki keterampilan yang cukup sehingga mampu melaksanakan kegiatan PPH yang menjadi tugasnya
Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Segala sesuatu yang telah dipersepsikan atau dipahami oleh pikiran	Dengan pengetahuan yang dimiliki Polhut terutama di bidang perlindungan dan pengamanan hutan, maka dapat mendukung pelaksanaan tugasnya
Sikap (<i>attitude</i>)	Perasaan baik positif atau negatif, atau kesiapan kondisi mental, dipelajari dan disusun melalui pengalaman dan keyakinan, yang menjadi dasar respon perilaku dan perbuatan seseorang terhadap orang lain, benda maupun situasi tertentu	Respon perilaku dan perbuatan polhut atas suatu kejadian, situasi atau tindakan orang lain yang menyebabkan terganggunya kawasan
Motivasi (<i>motivation</i>)	Sebuah konsep yang menjelaskan dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan suatu tindakan	Dengan memberikan motivasi terhadap Polhut, maka diharapkan dorongan untuk melakukan tindakan perlindungan dan pengamanan hutan semakin tinggi
Stres (<i>stress</i>)	Respon adaptif terhadap aksi, situasi, atau kejadian yang menyebabkan timbulnya gangguan dan tekanan mental/emosional pada diri seseorang	Polhut harus menerima konsekuensi ataupun risiko dalam setiap tindakan/pekerjaan tugas bidang perlindungan dan pengamanan hutan

Sumber : *Gibson *et al.* 2012

Pengukuran efektivitas kinerja Polhut dalam penanganan gangguan kawasan di TNGGP pada setiap resortnya dilakukan dengan cara mengisi kuesioner dan wawancara. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2010). Sebagaimana pertanyaan/pernyataan dari kuesioner berdasarkan butir-butir kegiatan yang tertera pada Peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.9/ Menhut-II/ 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kreditnya.

Menurut Gibson *et al.* (2012) ada 6 faktor yang memengaruhi efektivitas individu yaitu kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stres sehingga akan mengarah pada timbulnya efektivitas kelompok dan efektivitas organisasi (Gambar 1) serta kinerja individu adalah pondasi dari kinerja organisasi. Memahami perilaku individu sangat penting bagi pengelolaan yang efektif.



Gambar 1. Penyebab-penyebab efektivitas

2.2. Analisis Data

Menurut Sudjana (2004) menyatakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan metode bilangan untuk mendeskripsikan observasi suatu objek atau variabel dimana bilangan menjadi bagian dari pengukuran.

Analisis deskriptif didasarkan pada pengukuran efektivitas kinerja polhut yang dilakukan menggunakan skala Likert. Menurut Likert (1932) dalam Budiaji (2013) cara pengukurannya dilakukan dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pernyataan dan kemudian diminta untuk menjawab dari lima pilihan jawaban, sebagaimana nilai jawaban memiliki nilai jawaban yang berbeda yaitu dengan tingkatan skor 1 (sangat tidak setuju/tidak pernah), 2 (tidak setuju/jarang), 3 (tidak memutuskan/netral/kadang-kadang), 4 (setuju/sering), dan 5 (sangat setuju/selalu). Menurut Carraffio dan Rocco (2007) bahwa skala likert dapat menghasilkan skala pengukuran interval. Skala likert mempunyai empat atau lebih butir-butir pertanyaan atau pernyataan yang dikombinasikan sehingga membentuk sebuah skor/nilai yang merepresentasikan sifat individu, misalkan pengetahuan, sikap, dan perilaku.

Tingkatan nilai polhut berdasarkan identitas responden dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu nilai

tinggi, sedang dan rendah dengan skala interval berdasarkan perhitungan rata-rata statistik:

$$\text{Interval} = \frac{X_{\max} - X_{\min}}{\sum \text{range}}$$

Dimana :

Xmax : Nilai maksimum (5 : nilai rata-rata identitas polhut)

Xmin : Nilai minimum (1 : rata-rata identitas polhut)

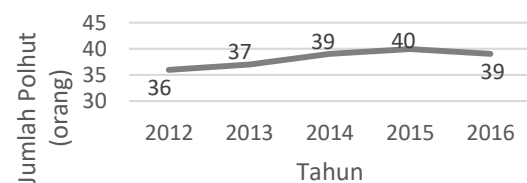
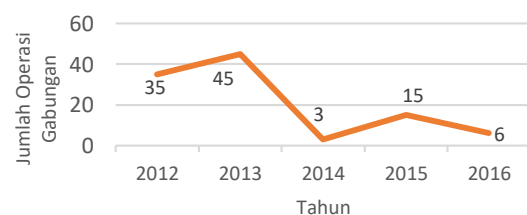
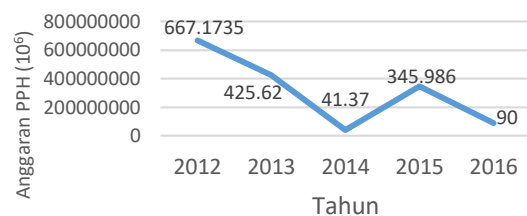
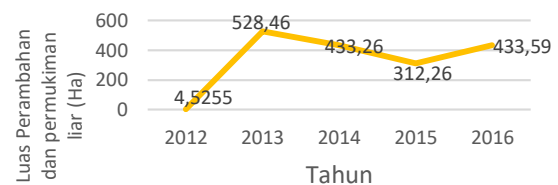
∑ range : Jumlah kategori (tinggi, sedang, dan rendah) sehingga skala interval yang didapatkan sebagai berikut:

- a. Nilai tinggi, jika jumlah skor mencapai 3.68 – 5
- b. Nilai sedang, jika jumlah skor mencapai 2.34 – 3.67
- c. Nilai rendah, jika jumlah skor mencapai 1 – 2.33

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Polhut

Upaya TNGGP dalam penanganan perambahan dan permukiman liar dari tahun 2012 hingga 2016 bersifat fluktuatif (Gambar 2).



Gambar 2. Tren gangguan kawasan (perambahan dan permukiman liar) dan upaya penanganannya dari Tahun 2012-2016 di TNGGP

Jika jumlah upaya preventif dan anggaran PPH meningkat maka luas perambahan dan permukiman liar menurun, begitu juga sebaliknya. Pada tahun 2012 hingga 2013, meskipun anggaran menurun tetapi jumlah upaya preventif tetap meningkat. Hal tersebut disebabkan oleh adanya peningkatan operasi gabungan dan permintaan jumlah polhut. Tahun 2013 hingga 2014 menunjukkan tren yang berbeda, dengan anggaran PPH namun luas perambahan dan permukiman liar dengan jumlah upaya preventif justru menurun. Hal ini diduga karena adanya pesta demokrasi pemilukada, sedangkan jumlah polhut yang meningkat dikarenakan adanya mutasi pegawai. Tahun 2014 hingga 2015 menunjukkan tren yang normal karena anggaran PPH, jumlah upaya preventif dan jumlah polhut meningkat diikuti oleh menurunnya luas perambahan dan permukiman liar. Sedangkan tahun 2015 hingga 2016 kebalikan dari tahun 2014 hingga 2015, apabila anggaran PPH, jumlah upaya preventif dan jumlah polhut menurun maka terjadi luas perambahan dan permukiman liar meningkat.

Kinerja polhut sangat dipengaruhi oleh faktor individu yakni karakteristik dari polhut, pendidikan dan pelatihan, faktor psikologis, dan lingkungan atau organisasi tempat polhut bekerja (Gibson *et al.*, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut, meyakini bahwa naik turunnya kinerja di pengaruhi oleh kemampuan dan motivasi SDM yang maksimal disertai dengan infrastruktur yang mempunyai kemampuan teknologi yang tinggi didukung finansial yang memadai (Suzanto dan Solihin, 2012).

Menurut Irawan *et al.* (2017) bahwa faktor individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada variabel kemampuan terdiri atas beberapa sub variabel, yang diajukan kepada Polhut (Tabel 2). Polhut TNGGP memiliki kemampuan tinggi dalam hal menyusun rencana kerja, jumlah patroli 1 tim, menangkap tersangka, mempersiapkan peralatan kerja dan mencatat serta mengumpulkan gangguan keamanan hutan. Sementara Polhut TNGGP ternyata memiliki kemampuan rendah dalam hal melakukan patroli.

Tabel 2. Sub variabel dari variabel kemampuan

No	Sub Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
1	Menyusun rencana kerja polhut	4.0	Tinggi
2	Melaksanakan patroli minimal 2/3 kali dalam seminggu	1.9	Rendah
3	Menjelajahi wilayah dalam berpatroli	2.7	Sedang
4	Melakukan patroli dengan tim	4.0	Tinggi
5	Mendeteksi jarak pandang terhadap pelaku perusak hutan	2.8	Sedang
6	Menangkap tersangka	4.1	Tinggi
7	Mempersiapkan peralatan kerja	4.2	Tinggi
8	Mencatat dan mengumpulkan data gangguan keamanan hutan	4.1	Tinggi
Jumlah rata-rata		3.5	Sedang

Tabel 3. Sub variabel dari variabel keterampilan

No	Sub Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
1	Menggunakan senjata api dan amunisi	4.0	Tinggi
2	Mengoperasikan komputer	3.2	Sedang
3	Mengoperasikan alat komunikasi/HT	4.0	Tinggi
4	Mengoperasikan alat navigasi/GPS	3.7	Tinggi
5	Memiliki keahlian beladiri	3.2	Sedang
6	Melakukan teknik komunikasi efektif	3.5	Sedang
7	Mengidentifikasi tumbuhan dan satwa	3.3	Sedang
8	Melakukan penyamaran	3.5	Sedang
9	Memiliki teknik membuat peta	2.5	Sedang
10	Menganalisa habitat dan perilaku satwa liar	3.2	Sedang
Jumlah rata-rata		3.4	Sedang

Tabel 3 menunjukkan memiliki keterampilan tinggi dalam hal menggunakan senjata api dan amunisi, mengoperasikan HT, dan mengoperasikan GPS. Sebagian besar Polhut lainnya memiliki keterampilan sedang dalam hal mengoperasikan komputer, memiliki keahlian beladiri, melakukan teknik komunikasi efektif, mengidentifikasi tumbuhan dan satwa, melakukan penyamaran, menganalisa habitat dan

perilaku satwa liar. Sementara yang memiliki keterampilan mendekati nilai rata-rata rendah dalam hal teknik membuat peta.

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengetahuan polhut terhadap wilayah TNGGP memiliki nilai tertinggi, sementara penanganan barang bukti dan pemahaman terhadap peraturan perundangan tentang perlindungan dan pengamanan hutan memiliki nilai rendah.

Tabel 5 menunjukkan bahwa polhut TNGGP memiliki sikap dengan nilai tertinggi dalam hal tindakan dalam mengejar karir dan melakukan

penindakan yang tegas terhadap masyarakat yang merusak hutan.

Tabel 4. Sub variabel dari variabel pengetahuan

No	Sub Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
1	Mengetahui Permenhut tentang petunjuk teknis dan angka kredit polhut	2.1	Rendah
2	Memahami tugas pokok dan fungsi polhut	3.7	Tinggi
3	Memahami DUPAK (Daftar Usul Penetapan Angka Kredit)	3.2	Sedang
4	Memahami upaya penanganan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan	4.7	Tinggi
5	Mengetahui peraturan perundangan tentang perlindungan hutan	1.6	Rendah
6	Mengetahui kategori gangguan kawasan	4.7	Tinggi
7	Mengetahui wilayah TNGGP	5.0	Tinggi
8	Mengetahui jumlah resort di TNGGP	4.2	Tinggi
9	Mengetahui PermenLHK tentang Standar dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional polhut	1.4	Rendah
10	Mengajukan pengusulan DUPAK	4.7	Tinggi
11	Menangani barang bukti	1.1	Rendah
Jumlah rata-rata		3.1	Sedang

Tabel 5. Sub variabel dari variabel sikap

No	Sub Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
1	Kepatuhan memakai seragam polhut	3.5	Sedang
2	Menjadikan karir sebagai tujuan utama	4.6	Tinggi
3	Kepatuhan pelaksanaan patroli sesuai rute/jalur	3.4	Sedang
4	Ketegasan dalam penindakan terhadap masyarakat yang merusak hutan	4.6	Tinggi
5	Tertib dalam target, waktu, dan sasaran operasi	3.6	Sedang
6	Menyadari bahaya merokok ketika bertugas	2.5	Sedang
7	Disiplin bekerja	4.1	Tinggi
8	Sukarela bekerja	3.4	Sedang
9	Toleran terhadap sesama polhut yang sedang mengalami masalah	3.8	Tinggi
Jumlah rata-rata		3.7	Tinggi

Penurunan kinerja organisasi dapat terjadi karena penurunan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk motivasi. Adanya beragam faktor yang dapat memengaruhi motivasi pegawai sangat penting untuk diperhatikan organisasi karena dapat berdampak pada pencapaian tujuan organisasi (Perwita *et al.* 2017).

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai rata-rata polhut TNGGP memiliki motivasi dalam kategori tinggi terkecuali dalam hal mengajak terus menerus pertemuan atau rapat. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan serta menghasilkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Wahyuni *et al.* 2013). Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan gaji dan insentif yang didapat, karena berdampak positif maupun negatif terhadap semangat

kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi (Subianto 2016).

Menurut Moeheriono (2012) bahwa besarnya gaji pokok ataupun tunjangan yang diberikan kepada pegawai, pada saat-saat tertentu akan dievaluasi. Khusus gaji, kenaikan gaji umumnya berlaku atau terjadi seiring dengan pangkat dan jabatan (jenjang karir) yang dimiliki oleh polhut. Mengingat terkait erat, maka dalam penelitian ini sub variabel gaji sebagai motivasi polhut sudah terwakili oleh kesempatan berkarir/promosi jabatan (termasuk kenaikan pangkat dan golongan). Berbeda dengan gaji, tunjangan kinerja menjadi sub variabel tersendiri mengingat besarnya ditentukan langsung berdasarkan penilaian kinerja setiap tahun. Tunjangan kinerja yang diberikan dapat lebih tinggi atau lebih rendah dari standar sesuai kelas jabatannya berdasarkan hasil penilaian kerjanya.

Tabel 6. Sub variabel dari variabel motivasi

No	Sub Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
1	Adanya kesempatan pertukaran polhut antar negara	3.9	Tinggi
2	Pemilihan polhut teladan	4.3	Tinggi
3	Penambahan tunjangan kinerja	4.2	Tinggi
4	Pengawasan terhadap kinerja polhut	4.1	Tinggi
5	Perhatian dan penghargaan terhadap kinerja polhut	4.1	Tinggi
6	Peluang promosi jabatan	4.1	Tinggi
7	Pelibatan dalam berbagai kegiatan polhut	3.6	Sedang
8	Pengembangan potensi melalui diklat	4.1	Tinggi
Jumlah rata-rata		4.1	Tinggi

Tabel 7. Sub variabel dari variabel stres

No	Sub Variabel	Nilai rata-rata	Kategori
1	Jumlah polhut tidak sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja	2.4	Sedang
2	Beban kerja diluar tugas dan fungsi	2.8	Sedang
3	Pelaksanaan tugas polhut berpotensi menurunkan kondisi kesehatan	3.3	Sedang
4	Dituntut dapat mengontrol emosi	3.5	Sedang
5	Dituntut dapat menanggulangi dan mencegah konflik satwa liar dengan masyarakat	3.7	Tinggi
6	Kemampuan komunikasi di lingkungan kerja	3.9	Tinggi
7	Melaksanakan kegiatan rutin yang berisiko terhadap fisik (badan)	2.7	Sedang
8	Kesempatan mengembangkan kemampuan	3.8	Tinggi
9	Tanggung jawab yang berat	3.7	Tinggi
10	Tugas polhut berpotensi menyebabkan kecelakaan yang serius	3.4	Sedang
Jumlah rata-rata		3.3	Sedang

Pada variabel stres Polhut TNGGP (Tabel 7) menunjukkan bahwa polhut TNGGP memiliki stres dengan nilai rata-rata sedang. Nilai stres tersebut merupakan nilai kebalikan dari kelima faktor lainnya. Nilai tertinggi (5) berarti bahwa tingkat stres rendah, sedangkan nilai terendah (1) berarti bahwa tingkat stres tinggi. Nilai stres yang tinggi (skor 2.4) adalah pada sub variabel jumlah polhut tidak sesuai dengan kebutuhan dan beban kerja, sedangkan stres yang rendah (skor 3.9) adalah pada sub variabel kemampuan komunikasi di lingkungan kerja.

3.2. Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Penanganan Gangguan Kawasan

Sebaran kinerja polisi kehutanan lingkup Balai Besar TNGGP, setelah dilakukan skoring terhadap masing-masing kinerja setiap polisi kehutanan didapatkan skor sedang. Sebanyak 26% responden memiliki nilai rata-rata tinggi (23.1), 68% responden memiliki nilai rata-rata sedang (20.4), dan 6% responden memiliki nilai rata-rata rendah. Hasil dari kuesioner dan wawancara terhadap Polhut lingkup BBTNGGP pada setiap Resort tersaji pada Tabel 8.

Tabel 8. Pengukuran efektivitas kinerja polhut dalam penanganan gangguan kawasan dengan menggunakan skala likert

Karakteristik Individu Polhut	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)
Kemampuan	13	82	5
Keterampilan	13	72	15
Pengetahuan	26	69	5
Sikap	31	69	0
Motivasi	67	33	0
Stres	5	85	10

Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, hal tersebut dapat memengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Robbins 2006; Gibson *et al.* 2012). Kemampuan fisik dan mental Polhut dalam melaksanakan tugas di TNGGP dalam menangani gangguan kawasan memiliki kinerja dengan nilai sedang. Kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang, seperti kecerdasan dan keterampilan (Shafiah *et al.* 2014). Keterampilan Polhut di TNGGP dalam menangani gangguan kawasan memiliki nilai sedang. Keterampilan merupakan kompetensi yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang dalam waktu yang tepat (Robbins 2006; Gibson *et al.* 2012).

Pengetahuan Polhut di TNGGP pemahaman terhadap gangguan kawasan memiliki nilai sedang. Penerapan pengetahuan dan pemahaman atas segala aspek dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka pendek maupun jangka panjang yang berkaitan dengan proses, bahan, alat, hasil, dan hal-hal lain yang mendasarinya (Gibson *et al.* 2012; Anisah 2015). Sikap Polhut di TNGGP dalam melakukan tindakan terhadap gangguan kawasan memiliki nilai sedang dan tidak ada satu orangpun Polhut memiliki sikap nilai yang rendah. Sikap merupakan keadaan kesiapan mental, keteraturan perasaan dan pikiran seseorang yang cenderung bertindak terhadap aspek lingkungannya, seperti orang lain, atasan, bawahan maupun lingkungan kerja (Robbins 2006; Gibson *et al.* 2012).

Faktor motivasi Polhut di TNGGP mendapatkan nilai tinggi. Karena Pada dasarnya, Polhut termotivasi dengan adanya dorongan dari atasan maupun organisasi dalam melakukan kegiatan tugasnya dalam perlindungan dan pengamanan hutan. Motivasi itu sendiri merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang dengan sebuah konsep yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan (Robbins 2006;

Gibson *et al.* 2012). Stres adalah konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dalam menghadapi peluang, kendala yang menempatkan tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti tapi penting (Robbins 2006; Gibson *et al.* 2012). Tuntutan terhadap tugas Polhut khususnya terkait dalam penanganan gangguan kawasan, stres yang dihadapi masih dalam kategori nilai sedang.

Pada setiap karakteristik individu Polhut berdasarkan klasifikasi umur dan tingkat pendidikan berpengaruh kuat terhadap faktor kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan sikap Polhut. Umur produktif di kisaran 23-45 tahun menunjukkan nilai tertinggi polhut, sedangkan untuk faktor motivasi hampir merata dengan nilai rata-rata tinggi dikarenakan seluruh polhut membutuhkan motivasi dari organisasi dan faktor stres pun merata dengan nilai rata-rata sedang.

Pada klasifikasi umur Polhut menunjukkan bahwa polisi kehutanan di TNGGP banyak yang mendekati umur pensiun sehingga hal ini menjadi perhatian untuk mempersiapkan regenerasinya ditahun mendatang. Berdasarkan fakta di lapangan bahwa kegiatan polhut sebagian besar sifatnya menggunakan fisik/tenaga. Kemampuan kinerja polhut melakukan daya jelajah polhut berpatroli sangatlah dipengaruhi oleh umur, oleh sebab itu efektivitas dalam melakukan patroli menjadi kurang optimal.

Menurut Appleton *et al.* (2003) merekomendasikan bahwa seorang polhut juga harus mempunyai kompetensi dalam bidang pendidikan dan penyadaran masyarakat serta kehumasan. Kemampuan demikian akan sangat bermanfaat khususnya untuk menangani gangguan kawasan sebagaimana yang terjadi di TNGGP, yaitu gangguan yang diakibatkan karena ketergantungan masyarakat terhadap sumberdaya hutan seperti pencurian kayu bakar dan penggarapan (di beberapa resort).

4. Kesimpulan

1. Faktor yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap efektivitas kinerja polhut dalam penanganan gangguan kawasan adalah motivasi.
2. Kinerja polhut BBTNGGP tergolong sedang. Sebanyak 26% polhut memiliki nilai rata-rata tinggi, 68% memiliki nilai rata-rata sedang, dan 6% memiliki nilai rata-rata rendah.

Daftar Pustaka

- [1] Anisah. 2015. Pengaruh Pelatihan Penulisan Ilmiah terhadap Kompetensi dan Kinerja Peneliti di Luar Jawa. Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- [2] Appleton MR, Teson GI, Uriarte MT. 2003. Competence Standars for Protected Area Jobs in South East Asia, Los Banos, ASEAN Regional Center for Biodiversity Conservation. Los Banos. Philipines.
- [3] Asiyatun, S. 2010. Penyusunan Indek Kinerja Polisi Kehutanan Balai Konservasi Sumber Daya Alam (Studi Kasus di BKSDA Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta) Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- [4] Budiaji, W. 2013. Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2), pp. 127-133.
- [5] Carraffo J, and J Rocco. 2007. Ten common misunderstandings, misconceptions, persistent myths and urban legends about likert scales and likert response formats and their antidotes. *Journal of Social Sciences* 3 (3), pp. 106-116.
- [6] Cowan GI, Mpongoma N, Britton P (eds). 2010. Management Effectiveness of South Africa's Protected Areas. Department of Environmental Affairs. Pretoria.
- [7] Direktorat Kawasan Konservasi. 2016. Laporan Penilaian Efektivitas Pengelolaan Kawasan Konservasi di Indonesia. Jakarta.
- [8] Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem. 2015. Rencana Strategis Tahun 2015-2019.
- [9] Gibson JL, Ivancevich JM, Donnelly JH, Konopaske R. 2012. *Organizations Behavior, Structure, Processes*. New York (USA).
- [10] Hardansyah, R. 2013. Penataan Kelembagaan Menuju Pengelolaan Taman Nasional Mandiri di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango. Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- [11] Hasbidin. 2017. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri di Kota Medan. *Jurnal Ekonomi Syariah At-Tawassuth*. 2(1) : 98-121.
- [12] Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 2016. *Laporan Statistik Balai Besar Taman Nasional Gunung Gede Pangrango*. Jawa Barat: Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam.
- [13] Knights K, Cuadros I, Zamora C, Coad L, Leverington F, O'connor B, de Lima MG, Kingston N, Danks F, Hockings M, Malugu I, Scheren P, Ngoye E, Stephenson PJ, Burgess ND. 2014. A Preliminary Assesment of Protected Sarea Management Within the WWF 'Coastal of Africa' Priority Place, Eastern Africa. *Parks* 20(2).
- [14] Irawan A, Maarif MS, Affandi MJ. 2015. Faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen (JABM)*. 1(1), 55-64.
- [15] Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Ke 1. Penerbit Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- [16] Pemerintah Republik Indonesia. 2004. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Hutan.
- [17] Perwita AD, Nurmalina R, Affandi J. 2017. Pengaruh faktor-faktor motivasi terhadap kinerja pegawai di PT. Bank BNI Syariah Kantor Cabang Jakarta Barat dan Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*. 3(1), 102-112.
- [18] Robbins SP. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. PT. Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
- [19] Shafiah SA, Siswidiyanto, Prasetyo WY. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). Malang. *Jurnal Administrasi Publik*. 2(2), 312-318.
- [20] Subianto M. 2016. Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serba Mulia Auto di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*. 4(3): 698-712.
- [21] Sudjana, N. 2004. *Dasar-dasar Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
- [22] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [23] Suzanto B, Solihin A. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. 6(2), 64-67.
- [24] Trimarsito, BH. 2010. Kinerja Pengamanan Taman Nasional Berbasis Resort (Kasus Taman Nasional Betung Kerihun, Taman Nasional Gunung Gede Pangrango dan Taman Nasional Alas Purwo). Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.

- [25] Wahyuni S, Idris A, Muhammad N. 2013. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. Universitas Mulawarman. *eJournal Administrasi Reform*. 1(2), 444–457.
- [26] Yudhawati, I. 2007. Analisis Pengaruh Motivasi dan Integritas terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Departemen Kehutanan. Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.