

Informasi Iptek & Aktivitas Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan

SILVIKA

Revolusi Mental Untuk Kualitas SDM yang Lebih Baik

ISSN : 0215 - 7233
EDISI 107
DESEMBER 2022



KERJASAMA PENDIDIKAN SMK KEHUTANAN INDONESIA DAN TIMOR LESTE



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
BADAN PENYULUHAN DAN PENGEMBANGAN SDM
PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Daftar Isi

NASKAH ILMIAH

Strategi Pengembangan Program Pelatihan Dasar-Dasar Analisa Mengenai Dampak Lingkungan Menggunakan Metode <i>E-learning</i> <i>Eka Sari Nurhidayati</i>	3
Meningkatkan Kualitas Profesi Pemandu Wisata Alam Melalui Pelatihan Pemandu Wisata Alam Tahun 2022 (Studi Kasus: Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta) <i>Ida Nurmayanti</i>	15
Efektifitas Polisi Kehutanan dalam Satu Kesatuan Komando Ditinjau dari Aspek Organisasi <i>Waldemar Hasiholan</i>	24
Analisis Penataan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Diklat SDM LHK <i>Yuana Puspitawati</i>	32
Perkembangan Perubahan Iklim Global: Apakah Kita Sedang Menuju ke Arah yang Salah? <i>Ahmada Dian Nurilma</i>	41

WARTA DIKLAT

Pelatihan Fungsional Penyuluh Kehutanan Kategori Keahlian Angkatan Ke 3	47
Bimbingan Teknis (BIMTEK) Guru SMKN Kehutanan Bidang Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan (TIPH) Tahun 2022	48
Pelatihan Perlindungan dan Pengamanan Hutan bagi Polisi Kehutanan	49
Pelatihan Pengenalan Jenis Kayu	51
Bimbingan Teknis Bidang Teknik Produksi Hasil Hutan (TPHH) Bagi Guru Smk	52
Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (LATSAR CPNS) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2022	52
Pelatihan <i>Coaching</i> dan <i>Mentoring</i>	54
Pelatihan Pembentukan Fungsional Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH)	55

ANEKA INFORMASI

<i>Focus Group Discussion</i> (FGD) Arahan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Lingkungan dalam Spirit Religi	56
Audit Eksternal ISO 9001:2015 Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan	57

Dewan Redaksi



Pembina
Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si



Pimpinan Redaksi
Dr. Anna Indria Witasari, M.Sc



Sekretaris Redaksi
Esi Fajriani, S.Hut., M.Si



Anggota
Dr. Sri Harteti, S.Pi., M.Si



Anggota
Ir. Antung Deddy R., MP



Anggota
Ekasari Nurhidayanti, S.Si., M.Si



Anggota
Ani Marianah, S.Hut., M.I.L



Anggota
Elok Budiningsih, S.Hut., M.Si

Sekretariat Redaksi



Koordinator Redaksi
Denni Rasyid, SE., M.Si



Anggota
Galuh Astika, S.Hut., M.Ak



Anggota
Tulus Maulana, SE



Anggota
Desti Putri H, A.Md

Dari Redaksi

Salam Jumpa dengan **SILVIKA** Edisi 107 Tahun 2022. Pada kesempatan ini Dewan Redaksi menyampaikan banyak terima kasih atas perhatian dan kiriman naskah ilmiah/artikel dari para penulis.

Redaksi menampilkan beberapa karya tulis ilmiah yang sangat menarik diantaranya: Strategi Pengembangan Program Pelatihan Dasar-Dasar Analisa Mengenai Dampak Lingkungan Menggunakan Metode *E-learning*, Meningkatkan Kualitas Profesi Pemandu Wisata Alam Melalui Pelatihan Pemandu Wisata Alam Tahun 2022 (Studi Kasus: Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta), Efektifitas Polisi Kehutanan dalam Satu Kesatuan Komando Ditinjau dari Aspek Organisasi, Analisis Penataan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil pada Pusat Diklat SDM LHK, Perkembangan Perubahan Iklim Global: Apakah Kita Sedang Menuju ke Arah yang Salah?. Tulisan lainnya berupa informasi pelatihan kewirausahaan bagi guru-guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), Pelatihan Teknis Pembangunan Infrastruktur Pembahasan Gambut bagi Masyarakat dan Tenaga Lapang yang terangkum dalam rubrik warta diklat dan aneka informasi. Harapannya semoga majalah ini bisa memberikan inspirasi, motivasi dan pengembangan diri dalam berkarya.

Bagi pembaca yang ingin mengirimkan karya tulis ilmiahnya ke Redaksi Majalah Silvika, dapat mengikuti sistematika penulisan yang dipersyaratkan oleh Redaksi Majalah Silvika (terlampir di halaman belakang). Jangan lupa untuk cantumkan nomor telpon/HP yang dapat dihubungi untuk memperlancar komunikasi. Naskah ilmiah yang dikirim ke Redaksi Majalah Silvika adalah tulisan yang belum pernah dikirim/dimuat pada majalah lain.

Akhir kata redaksi mengucapkan SELAMAT MEMBACA...

- Salam Redaksi -

SILVIKA

DEWAN REDAKSI

Pembina

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si

Pemimpin Redaksi

Dr. Ir. Anna Indria Witasari, M.Sc

Sekretaris Redaksi

Esi Fajriani, S.Hut., M.Si

Anggota Redaksi

Dr. Sri Harteti, S.Pi., M.Si

Ir. Antung Deddy R., MP

Eka Sari Nurhidayati, S.Si, M.Si

Ani Marianah, S.Hut., M.I.L

Elok Budiningsih, S.Hut., M.Si

SEKRETARIAT

Koordinator Redaksi

Denni Rasyid, SE., M.Si

Anggota Sekretariat

Galuh Astika, S.Hut., M.Ak

Tulus Maulana, SE

Desti Putri H, A.Md

Alamat Redaksi

Jalan Mayjen Ishak Juarsa

Gunung Batu Kotak Pos 141

Bogor 16118

Telp. (0251) 8313622, 8337742 Ext.112

Fax. (0251) 8323565

Email : majalahsilvika@gmail.com

🌐 <http://pusdiklat.bp2sdm.menlhk.go.id>

📘 pusdiklat Sdm Lhk

📱 @pusdiklatsdmLhk

STRATEGI PENGEMBANGAN PROGRAM PELATIHAN DASAR-DASAR ANALISA MENGENAI DAMPAK LINGKUNGAN MENGUNAKAN METODE *E-LEARNING*

Oleh:

EKA SARI NURHIDAYATI

Widyaiswara Ahli Madya, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan

ABSTRACT

This study was conducted to determine strategy to develop Environmental Impact Assessment Basics training program which was carried out using e-learning method. This study was carried out by using literature study approach. Data collected was secondary data, which were curriculum review and data derived from the pilot Environmental Impact Assessment Basics training during April-October 2021. The study results show that Environmental Impact Assessment Basics Training can also be carried out by using e-learning (online) method, by developing curriculum based on target level to be achieved in each training material, learning methods, learning arrangements, learning activities, and learning evaluation. Environmental Impact Assessment Basics training which is conducted by using e-learning method can be arranged based on: (1) cognitive level, (2) learning methods, (3) learning arrangements, and (4) learning activities. Those arrangements are also used for basic teaching materials, learning scenarios, and learning evaluation. The strength of Environmental Impact Assessment-training conducted by using e-learning method are the quality of digitally prepared teaching materials, the use of discussion rooms in Learning Management System, and learning evaluation outcomes based on cognitive level of learning objectives.

Keyword: *Environmental Impact Assessment Training Program, Competency development strategy*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Analisis mengenai dampak lingkungan (Amdal) merupakan salah satu instrumen perencanaan terkait upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup (Undang-Undang 32 tahun 2009). Amdal merupakan instrumen yang berada di hilir dari poses perencanaan suatu kegiatan dan/atau usaha. Suatu rencana usaha dan/atau kegiatan baru bisa dibangun setelah dokumen Amdal disetujui. Hal ini karena dokumen Amdal berisi kajian terkait besaran dan dampak penting dari suatu rencana usaha dan/atau kegiatan serta upaya mitigasinya melalui pengelolaan dan pemantauan lingkungan. Hal tersebut menunjukkan bahwa Amdal memiliki peran penting dalam menentukan kelayakan atau ketidak layakan lingkungan, yang kemudian dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan dari sistem perizinan berusaha.

Pemangku kepentingan yang terkait Amdal adalah pelaku usaha dan/atau kegiatan (pemrakarsa), penyusun dokumen (konsultan), penilai dokumen, dan pengambil kebijakan yang memutuskan apakah suatu kegiatan layak atau tidak layak secara lingkungan. Pemangku kepentingan tersebut terdiri dari Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara. Aparatur Sipil Negara memiliki tugas, fungsi dan kewenangan dalam melakukan penilaian dokumen Amdal serta melakukan pengawasan terhadap penerapan rencana pengelolaannya. Sementara Non Aparatur Sipil Negara terdiri dari pemrakarsa yang merupakan pemilik usaha dan/atau kegiatan serta konsultan yang berperan dalam menyusun dokumen Amdal. Pemangku kepentingan tersebut memiliki peran yang sama pentingnya terhadap efektifitas instrumen Amdal sebagai upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup. Oleh karena itu, dalam rangka mendukung perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup, perlu adanya upaya pengembangan kompetensi bagi pemangku kepentingan.

Upaya pengembangan kompetensi para pemangku kepentingan terkait Amdal sudah dilakukan lebih dari 30 tahun melalui penyelenggaraan Pelatihan Dasar-Dasar Amdal, Penyusunan Amdal dan Penilaian Amdal. Pelatihan tersebut dilakukan dalam bentuk pelatihan secara klasikal yang menekankan pada proses pembelajaran tatap muka di dalam kelas (Peraturan Kepala LAN Nomor 10 tahun 2018).

Idealnya Pusdiklat LHK menyelenggarakan pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara rutin setiap tahun untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Namun di satu sisi, sejak tahun 2015 penyelenggaraan Pelatihan Dasar-Dasar Amdal oleh Pusdiklat SDM LHK mengalami penurunan. Data penyelenggaraan pelatihan Dasar-Dasar Amdal oleh Pusdiklat SDM LHK dalam kurun waktu tahun 2015-2020 sebanyak: 4 kali (2015), 2 kali (2016), 2 kali (2017), 1 kali (2018), bahkan pada tahun 2019 dan 2020 tidak ada sama sekali akibat keterbatasan anggaran pelatihan.

Selain Pusat Diklat SDM LHK, pelatihan Dasar-Dasar Amdal juga diselenggarakan oleh lembaga pelatihan Kementerian/Lembaga di luar KLHK, lembaga pelatihan pemerintah daerah, maupun lembaga pelatihan swasta (LPK) dan Pusat Studi Lingkungan (PSL) Perguruan Tinggi. Sebelum tahun 2015 terdapat skema akreditasi terhadap lembaga pelatihan tersebut apabila menyelenggarakan pelatihan Amdal. Namun sejak 2015 akreditasi belum berjalan kembali dengan berbagai alasan. Untuk mengisi kekosongan tersebut maka dilakukan penyelenggaraan Pelatihan Amdal melalui mekanisme kerja sama dengan skema penjaminan mutu.

Skema penjaminan mutu dilaksanakan berdasarkan Peraturan Menteri LHK nomor P.9/menlhk/setjen/kum.1/3/2019 tentang penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan aparatur sipil negara dan non aparatur sipil negara di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Kebijakan tersebut mengamanatkan Pusdiklat SDM LHK untuk mengakreditasi lembaga pelatihan yang menyelenggarakan pelatihan bidang lingkungan dan kehutanan. Jika belum terakreditasi penyelenggaraan pelatihan dapat dilakukan melalui mekanisme kerja sama dengan skema penjaminan mutu.

Selama kurun waktu 2017-2020 terdapat kerja sama penyelenggaraan pelatihan Dasar-Dasar Amdal melalui mekanisme penjaminan mutu sebanyak: 2 kali (2017), 8 kali (2018), 10 kali (2019), 1 kali (2020). Menurunnya penyelenggaraan pelatihan melalui mekanisme penjaminan mutu di tahun 2020 karena adanya pandemi Covid 19 yang mengharuskan kita

untuk tidak menyelenggarakan pelatihan secara klasikal guna memutus rantai penularan Covid 19. Walaupun permintaan kerja sama pelatihan melalui skema penjaminan mutu pada masa pandemi terus berdatangan, namun tidak dapat dipenuhi karena desain pelatihan masih secara klasikal.

Pengembangan kompetensi secara klasikal dirasakan masih belum optimal karena belum menyentuh sebagian besar pemangku kepentingan terkait Amdal, termasuk belum banyak menyentuh pegawai KLHK yang tersebar di seluruh Indonesia. Hal tersebut dikarenakan penyelenggaraan pelatihan secara klasikal kurang efisien serta membutuhkan biaya yang cukup tinggi. Selain itu, pelatihan klasikal tidak dapat memberikan kebebasan kepada peserta pelatihan untuk dapat mengakses pelatihan berdasarkan prinsip *any time, any where* dan *any place*.

Perkembangan teknologi saat ini berjalan sangat cepat dengan adanya revolusi industri 4.0 menuju 5.0 yang merupakan transformasi digital di segala bidang menggunakan teknologi informatika. Kondisi tersebut mendorong Pusdiklat SDM LHK untuk ikut mengimplementasikannya pada penyelenggaraan pelatihan guna menjawab tantangan yang dihadapi dalam proses peningkatan kapasitas pemangku kepentingan Amdal (ASN/Non ASN) yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan kondisi tersebut di atas, maka perlu dicarikan solusi pemecahan agar Pusdiklat SDM LHK dapat memenuhi permintaan (*demand*) pelatihan Amdal khususnya Pelatihan Dasar-Dasar Amdal sebagai bentuk memberikan pelayanan kepada ASN maupun Non ASN dalam rangka meningkatkan kapasitas mereka. Berkenaan dengan hal tersebut maka dilakukan kajian dalam rangka mencari strategi pengembangan program Pelatihan Dasar-Dasar Amdal melalui *e-learning* dengan tujuan untuk memberikan alternatif dalam penyelenggaraan Pelatihan Dasar-Dasar Amdal. Pelatihan Dasar-Dasar Amdal merupakan pelatihan dasar yang harus diikuti oleh peserta yang akan mengikuti pelatihan penyusunan dan/atau pelatihan penilaian Amdal. Pelatihan Dasar-Dasar Amdal juga dibutuhkan untuk memberikan pemahaman filosofis terkait Amdal.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari kajian ini adalah:

1. Apakah memungkinkan pelatihan Dasar-Dasar Amdal dilaksanakan secara *e-learning* agar prinsip *any time, any where* dan *any place* dapat diterapkan?

2. Strategi apakah yang bisa diterapkan dalam penyelenggaraan pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* dengan prinsip *any time, any where* dan *any place*?

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup kajian ini meliputi pengembangan desain program pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* dengan mengembangkan Kurikulum dan silabus. Pengembangan Kurikulum dan silabus tidak hanya menentukan level sasaran yang ingin dicapai pada tiap materi pelatihan, tetapi juga menentukan cara belajar, pengaturan pembelajaran, dan aktivitas pembelajar, serta model evaluasi belajar secara *e-learning*. Dengan demikian prinsip *any time, any where* dan *any place* dapat diterapkan.

D. Tujuan/Sasaran

Kajian ini bertujuan untuk membantu meningkatkan kinerja organisasi KLHK dan memastikan Pusdiklat SDM LHK dapat menyelenggarakan pelatihan secara rutin bagi aparatur dan non aparatur di bidang lingkungan hidup, khususnya pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning*. Terselenggaranya program pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* diharapkan dapat diikuti oleh ASN maupun non ASN yang membutuhkan di seluruh Indonesia dengan prinsip *any time, any where* dan *any place*.

Harapannya ketika program pelatihan ini bisa diakses oleh pemangku kepentingan yang membutuhkan, program pelatihan ini dapat meningkatkan kompetensi mereka. Dengan demikian, kompetensi tersebut bisa digunakan dalam melakukan upaya perlindungan dan pengelolaan lingkungan di wilayahnya masing-masing.

II. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Studi literatur dikombinasikan dengan pengambilan data sekunder. Studi literatur merupakan serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengelola bahan kajian (Zed, 2008). Studi literatur dilakukan berdasarkan Kurikulum dan Silabus Pelatihan Dasar-Dasar Amdal yang telah ditetapkan oleh kepala Pusat Diklat SDM LHK tahun 2016 dan artikel ilmiah yang berisikan tentang konsep yang dikaji. Selain itu, pengumpulan data berasal dari data

sekunder yang diperoleh melalui: (1) review kurikulum, dan (2) uji coba Pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* selama periode April-Oktober 2021. Selanjutnya, hasil penelitian dituangkan dalam analisis deskriptif.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Review Kursil Dasar-Dasar Amdal Nomor: P. 2/Dik/Pepe/Dik-2/3/2016

Tahap awal dari penelitian ini dilakukan dengan cara mengulas Kursil Diklat Dasar-Dasar Amdal yang telah ditetapkan melalui Peraturan Kepala Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Nomor: P. 2/Dik/Pepe/Dik-2/3/2016. Ulasan kursil dilakukan dengan mempertimbangkan kebijakan baru dan arah pengembangan kebijakan dalam Amdal. Ulasan juga mempertimbangkan kondisi terkini yaitu dorongan untuk melaksanakan pelatihan secara *full e-learning (distance learning)*. Sehingga Kurikulum yang disusun selain bisa dilaksanakan secara klasikal juga dapat dilaksanakan secara *full e-learning (distance learning)*.

Ulasan kursil dilakukan dengan melibatkan pemangku kepentingan terkait Amdal. Secara umum masukan yang diberikan oleh pemangku kepentingan adalah sebagai berikut:

1. Substansi materi pelatihan pada prinsipnya masih relevan dengan kebijakan terbaru yaitu Undang-undang Cipta Kerja. Hanya pada materi-materi tertentu seperti pada materi: (1) Kebijakan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (PPLH) dan Pengelolaan Sumber Daya Alam (PSDA), (2) Proses Penyusunan dan Penilaian Amdal, (3) Pengawasan dan Penegakan Hukum dalam Proses Penyusunan dan Penilaian Amdal, perlu disesuaikan judul dan muatannya dengan kebijakan terbaru.
2. Untuk materi lainnya seperti: (1) Etika Penyusunan dan Penilai Amdal, (2) Sistem Informasi Amdal masih diperlukan, hanya saja muatannya perlu dikembangkan dan disesuaikan dengan kebijakan terbaru.
3. Dua materi lainnya yaitu: (1) Pengertian dan manfaat Amdal, (2) Identifikasi Prakiraan, Evaluasi dan Mitigasi Dampak Lingkungan, pada prinsipnya tidak berubah.
4. Mengingat kondisi lingkungan strategis saat ini yang menuntut lembaga pelatihan untuk bisa menyelenggarakan pelatihan secara daring



Gambar 1. Pilihan pengaturan pembelajaran secara *e-learning* (Kementerian Keuangan, 2019)

(*e-learning*) maupun secara klasikal, maka kurikulum harus didesain untuk dapat digunakan dengan dua metode pembelajaran tersebut.

Berdasarkan hasil ulasan tersebut, Kurikulum dan Silabus Program Pelatihan Dasar-Dasar Amdal direvisi untuk disesuaikan dengan kebijakan terbaru dan kondisi lingkungan strategis saat ini. Kurikulum dan Silabus yang telah direvisi kemudian diuji coba secara *distance learning* (*e-learning*). Uji coba pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* dilaksanakan sebanyak empat (4) kali dengan karakteristik peserta yang berbeda.

B. Uji Coba Pelatihan Dasar-Dasar Amdal Secara *e-learning*

E-learning secara umum adalah penggunaan teknologi komputer atau peralatan elektronik lainnya serta jaringan internet untuk mendukung proses pembelajaran (Rosenberg, 2006). Terdapat beberapa tipe pengaturan pembelajaran secara *e-learning* yaitu *synchronous* (model komunikasi langsung/tanpa jeda waktu) dan *asynchronous* (model komunikasi tidak langsung/ada jeda waktu). Model *synchronous* dan

asynchronous dibedakan atas: (1) *synchronous* langsung, (2) *synchronous* maya, (3) *asynchronous* mandiri, (4) *asynchronous* kolaboratif (Gambar 1).

Pada pembelajaran secara *e-learning*, interaksi antara pengajar dan peserta pelatihan dilakukan hanya melalui media elektronik, tidak ada kontak fisik secara langsung. Kondisi tersebut membutuhkan strategi yang baik untuk membentuk *chemistry* antara pengajar dan peserta pelatihan agar penyampaian materi dapat mudah diterima oleh peserta pelatihan. Dengan demikian tujuan dan sasaran pelatihan dapat tercapai. Strategi pengaturan pembelajaran secara *distance learning* (*e-learning*) digambarkan pada Tabel 1 di bawah ini.

Strategi pengaturan pembelajaran secara *e-learning* dapat disusun berdasarkan level kognitif dari tujuan belajar. Berdasarkan level kognitif tersebut maka dapat ditentukan cara belajar, pengaturan belajar dan aktivitas pembelajarannya, yang kemudian dituangkan dalam skenario pembelajaran. Level kognitif dari tujuan belajar juga dijadikan dasar dalam menentukan bentuk evaluasi hasil belajar yang akan dilakukan (Tabel 1).

Tabel 1. Strategi pengaturan pembelajaran secara *E-learning* (Kementerian Keuangan, 2019)

Level Kognitif pada tujuan pembelajaran	Cara belajar	Pengaturan belajar yang dapat diterapkan				Aktivitas Pembelajaran	Evaluasi hasil belajar
		SL	SM	AM	AK		
Mengingat (C1)	Melihat dan mendengar			v	v	Kelas <i>daring</i> dalam bentuk visual (video), panduan belajar mandiri, presentasi secara <i>daring</i> yang disertai dengan forum diskusi <i>daring</i> (untuk <i>Asynchronous collaborative</i>).	Uji komprehensif (soal pilihan ganda)
Memahami (C2)	Mendengar, melihat, mencontohkan			v	v	Kelas <i>daring</i> baik dalam bentuk visual (video) maupun rekaman sesi <i>daring</i> , yang dapat disertai dengan forum diskusi <i>daring</i> untuk <i>Asynchronous collaborative</i>	Uji komprehensif (soal essay)
Menerapkan (C3)	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan		v			Kelas <i>virtual</i> , konverensi audio, konverensi video, <i>web-based</i> seminar (<i>webinar</i>), <i>e-mentoring/e-coaching</i>	Uji coba
Menganalisis (C4)	Mendiagnosis, menganalisis		v			Simulasi, praktek, latihan, <i>role play, games</i> , dll	Studi kasus
Mengevaluasi (C5)	Memodelkan & menilai	v	v			Ceramah, diskusi, praktek, workshop, seminar, praktek laboratorium, proyek individu/ kelompok, dll	Studi Kasus, Pemaparan/diskusi kelompok
Mencipta (C6)	Mempraktekkan langsung dalam situasi nyata	v	v				Menyusun dokumen individu

Keterangan: SL = *Synchronous* Langsung AM = *Asynchronous* Mandiri
 SM = *Synchronous* Maya AK = *Asynchronous* kolaboratif

Berdasarkan ulasan terhadap kurikulum dan silabus serta bahan ajar yang telah disusun, maka dilakukan uji coba pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *distance learning (e-learning)*. Uji coba pelatihan Dasar-Dasar Amdal dilaksanakan sebanyak empat (4) kali dengan karakteristik peserta yang berbeda.

Berdasarkan Kurikulum dan Silabus, skenario pembelajaran pada saat uji coba diarahkan secara *asynchronous mandiri (AM)* dikombinasikan dengan *asynchronous kolaboratif (AK)*. Untuk dapat menerapkan skenario pembelajaran tersebut harus disiapkan bahan ajar digital yang mampu mengakomodir semua gaya belajar peserta. Namun materi/bahan ajar digital yang mampu mengakomodir semua gaya belajar peserta belum lengkap. Hal ini karena substansi materi masih harus terus disesuaikan dengan kebijakan turunan dari Undang-Undang Cipta Kerja yang pada saat desain pelatihan ini disusun belum ditetapkan. Oleh karena itu, strategi pelaksanaan uji coba pelatihan dimodifikasi menjadi *synchronous maya* dikombinasikan dengan *asynchronous mandiri dan kolaboratif* (Gambar 1).

Synchronous maya dilaksanakan dengan menggunakan aplikasi *video conference (zoom)*, dimana peserta mengakses dari lokasi masing-masing (rumah/kantor) pada waktu yang bersamaan (sudah ditentukan jamnya). Sementara *asynchronous mandiri* didesain sebagai belajar mandiri melalui LMS KLHK. Peserta mengakses bahan ajar yang telah diupload pada LMS untuk dipelajari sendiri, kemudian membuat catatan hasil belajar mandiri. Untuk *asynchronous kolaboratif* peserta bisa mengakses forum diskusi yang telah disediakan pada LMS. Dengan demikian, peserta bisa *sharing*, bertanya, dan diskusi mengenai materi yang dipelajari kepada siapa saja (sesama peserta maupun pengajar/narasumber).

Skenario pelatihan pada uji coba ini masih didominasi *synchronous maya (SM)* yaitu sekitar 85% (34 JP), sementara *asynchronous mandiri (AM)* kombinasi dengan *asynchronous kolaboratif (AK)* hanya dilakukan sebanyak 15% (6 JP). Peserta pelatihan yang mengikuti uji coba program Pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* berasal dari latar belakang pendidikan yang cukup berbeda. Secara rinci hasil pelaksanaan uji coba dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Coba Pelaksanaan Pelatihan Dasar-dasar Amdal secara *e-learning*

No	Karakteristik Peserta	Jumlah Peserta	Tanggal Pelaksanaan	Skenario Pelatihan	Hasil evaluasi Belajar
1	<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang Pendidikan D3/D4/S1 (26 orang), S2 (4 orang) Pegawai Kementerian Perhubungan (beragam; dosen, staf administrasi, eselon 4, eselon 3, fungsional) Sebagian besar peserta belum pernah mengenal Amdal 	30	12-16 April 2021	<ul style="list-style-type: none"> 15% (6 JP) <i>asynchronous</i> (AM & AK) 85% (34 JP) <i>synchronous</i> (SM) 	<ul style="list-style-type: none"> Forum diskusi LMS tidak dimanfaatkan Beberapa peserta tidak mengerjakan tugas yang diberikan/melakukan plagiat Berdasarkan hasil <i>pre test</i> dan <i>post test</i> terjadi kenaikan pengetahuan sebesar 16,14% 3,33% lulus sangat memuaskan 36,7% lulus memuaskan 36,57% lulus cukup memuaskan, 16,7% remedial 6,7% tidak lulus
2	<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan D4/S1 (19 orang), S2 (10 orang), S3 (2 orang) Pegawai DLH Provinsi/DLH Kab/Kota, BDLHK (WI), UPTD KPHP (struktural, fungsional, staf umum) Sebagian besar peserta belum pernah mengenal Amdal 	31	15-22 Juli 2021		<ul style="list-style-type: none"> Forum diskusi LMS dimanfaatkan oleh lebih dari 40% peserta Berdasarkan hasil <i>pre test</i> dan <i>post test</i> terjadi kenaikan pengetahuan sebesar 15,93% 3,24% lulus sangat memuaskan 54,81% lulus memuaskan 38,71% lulus Baik 3,24% tidak lulus
3	<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang pendidikan D3 (1 orang), D4/S1 (19 orang), S2 (10 orang) Pegawai DLH Prov/kab/kota, BPKH Sebagian besar peserta belum pernah mengenal Amdal 	30	23-27 Agustus 2021		<ul style="list-style-type: none"> Forum diskusi LMS tidak dimanfaatkan Beberapa peserta tidak mengerjakan tugas Berdasarkan hasil <i>pre test</i> dan <i>post test</i> terjadi kenaikan pengetahuan sebesar 19,3% 20% lulus sangat memuaskan 76,7% lulus memuaskan 3,3% tidak lulus
4	<ul style="list-style-type: none"> Latar belakang Pendidikan S1 (2 orang), S2 (9 orang) dan S3 (14 orang) Dosen UNY (profesor 2 orang), sebagian besar peserta belum pernah mengenal Amdal Memiliki minat untuk menjadi Penyusun/Penilai Amdal/pengajar 	25	25-30 Oktober 2021	<ul style="list-style-type: none"> 15% (6 JP) <i>asynchronous</i> (AM & AK) 85% (34 JP) <i>synchronous</i> (SM/SL) 	<ul style="list-style-type: none"> Forum diskusi LMS dimanfaatkan oleh lebih dari 40% peserta Berdasarkan hasil <i>pre test</i> dan <i>post test</i> terjadi kenaikan pengetahuan sebesar 23,87% 4 % lulus sangat memuaskan 68% lulus memuaskan 28% lulus baik

Keterangan: SL = *Synchronous* Langsung AM = *Asynchronous* Mandiri
 SM = *Synchronous* Maya AK = *Asynchronous* kolaboratif

Berdasarkan Tabel 2 di atas, peserta Pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara umum mengandalkan proses pembelajaran secara *synchronous*, walaupun seringkali terjadi kendala jaringan atau kendala teknis lainnya. Model belajar secara *asynchronous* kolaboratif melalui ruang diskusi pada LMS belum banyak dimanfaatkan oleh peserta. Hanya sekitar $\pm 40\%$ saja yang memanfaatkan fasilitas ruang diskusi pada LMS.

Sekitar 85% peserta memanfaatkan proses belajar secara *asynchronous mandiri*. Hal tersebut terlihat dari catatan belajar mandiri yang diunggah oleh peserta ke dalam LMS. Hanya saja kualitas catatan belajar mandiri yang dilaksanakan oleh peserta masih belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan bahan ajar yang disediakan masih dalam bentuk *power point*. Dari delapan (8) materi pelatihan, hanya dua (2) materi pelatihan yang dilengkapi dengan modul.

Hasil evaluasi belajar peserta pelatihan Dasar-Dasar Amdal diukur berdasarkan komponen akademik (bobot 75%) serta komponen lainnya seperti kehadiran (bobot 5%) dan sikap perilaku (bobot 20%). Komponen akademik terdiri atas sub komponen hasil belajar mandiri (15%), sub komponen penugasan (30%) dan sub komponen hasil tes akhir (*post test*) dengan bobot (55%).

Guna memetakan tingkat pengetahuan peserta pelatihan terhadap Amdal, pada awal pelatihan dilakukan *pre test*, yang hasilnya digunakan sebagai *baseline* pemahaman peserta terkait materi pelatihan Dasar-Dasar Amdal. Hasil *pre test* digunakan pengajar/narasumber sebagai acuan mengajar secara *synchronous*. Pada akhir pelatihan dilaksanakan *post test* untuk melihat progress peserta dalam pencapaian sasaran pelatihan, melihat peningkatan pengetahuan peserta terhadap materi-materi yang telah disampaikan.

Hasil evaluasi pelaksanaan uji coba dianalisis. Analisis dilakukan dengan menggunakan teori evaluasi model CIPP (*context, Input, process, product*). *Context* merupakan tempat dimana pelatihan diselenggarakan, judul pelatihan. *Input* atau masukan dalam pelatihan merupakan peserta yang memiliki karakteristik, latar belakang pendidikan, pekerjaan/profesi dan motivasi yang berbeda-beda, dan hal tersebut merupakan komponen yang tidak dapat dikendalikan (*given*). Sementara skenario pembelajaran dan materi ajar dirancang sebagai bagian dari *input* yang dapat dikendalikan. Proses merupakan kegiatan transfer pengetahuan yang interaktif antara peserta dengan pemateri. Sementara *output* diukur berdasarkan ada tidak adanya peningkatan pengetahuan peserta (Bhakti, 2017).

Berdasarkan teori tersebut di atas, yang dapat dikendalikan dalam pelatihan adalah proses pembelajaran, yaitu materi pembelajaran dan skenario pembelajarannya. Untuk itu dilakukan evaluasi terhadap strategi desain pembelajarannya. Harapannya dengan mengetahui strategi desain pembelajaran yang tepat dari masing-masing materi pelatihan (pokok bahasan/sub pokok bahasan) dapat ditentukan model bahan ajar dan evaluasi belajar yang sesuai.

Hasil evaluasi dari kegiatan uji coba pelatihan Dasar-Dasar Amdal memperlihatkan bahwa peningkatan level pengetahuan dari 116 orang peserta pelatihan rata-rata berada pada angka 15,93% - 23,87%. Angka tersebut diperoleh dari selisih nilai *pre test* dengan nilai *post test*. Angka tersebut menunjukkan bahwa terdapat peningkatan level pengetahuan dari sebelum mengikuti pelatihan dibandingkan dengan setelah mengikuti pelatihan, walaupun rata-rata peningkatan level pengetahuannya masih kecil.

C. Strategi Pembelajaran Pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning*

Mencermati hasil evaluasi belajar tersebut di atas, maka dilakukan evaluasi terhadap materi dan desain belajar yang diterapkan. Hasilnya menunjukkan bahwa sesungguhnya sasaran program pelatihan Dasar-Dasar Amdal berada pada level C2-C5 dari Taksonomi Bloom (memahami hingga mengevaluasi). Pada materi dengan level sasaran C5 diberikan studi kasus sebagai bentuk evaluasi untuk mengetahui tingkat pemahaman yang telah dicapai oleh peserta pelatihan. Sehingga tujuan dan sasaran yang tercantum pada kurikulum dan silabus perlu disesuaikan menjadi C5.

Berdasarkan hasil pencermatan tersebut, maka strategi pengaturan pembelajaran pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* juga harus diubah disesuaikan dengan sasaran yang ingin dicapai. Begitupula dengan bentuk evaluasi belajarnya. Evaluasi belajar selain dilakukan dengan ujian komprehensif (*essay*), bukan hanya dengan pilihan ganda seperti yang dilakukan pada saat uji coba, juga diberikan penugasan-penugasan berupa studi kasus, diskusi kelompok, dan lain-lain.

Sebenarnya pada saat uji coba pada beberapa mata pelatihan cara belajar diskusi kelompok, studi kasus telah diterapkan. Namun, hal tersebut belum secara sistemis diterapkan oleh seluruh pengajar.

Tabel 3. Strategi Pengaturan Pembelajaran Pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *E- Learning*

No	Judul Materi Pelatihan	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Sasaran	Level taksonomi Bloom	Cara Belajar	Pengaturan Pembelajaran	Aktivitas Pembelajar	Evaluasi hasil Belajar
1	Pengertian dan Manfaat Amdal	Amdal, UKL-UPL, dan SPPL	Amdal, UKL-UPL dan SPPL sebagai instrumen perlindungan dan pengelolaan LH	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Pengertian Amdal, UKL-UPL dan SPPL - <i>Konsep dasar Amdal</i> - <i>UKL-UPL</i> - <i>SPPL</i>	Memahami					
		Proses Amdal	Pelaksanaan Amdal secara Internasional	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Proses Amdal di Indonesia - Perkembangan Amdal di Indonesia - Proses Amdal yang berlaku di Indonesia	Memahami					
		Manfaat Amdal	Manfaat Amdal Bagi Pemerintah	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Manfaat Amdal bagi Pemrakarsa	Memahami					
Manfaat Amdal bagi Masyarakat	Memahami								
2	Kebijakan PPLH dan PSDA terkait Persetujuan Lingkungan	Amdal dan Sistem Perizinan Berusaha Berbasis Risiko	Konsep Sistem Berusaha Berbasis Risiko	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Posisi Amdal dalam Sistem Berusaha Berbasis Risiko	Memahami					
		Peraturan Perundangan Sektor dan Daerah yang berkaitan dengan Amdal	Keterkaitan Amdal dengan Kebijakan Penataan Ruang (RPPLH, KLHS, RDTR, Kawasan Lindung)	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Contoh Kasus Penerapan Peraturan Sektor/Daerah yang berkaitan dengan Amdal	Memahami					
3	Pengantar Identifikasi, Prakiraan, dan Evaluasi, serta Mitigasi Dampak Lingkungan (IPEM) dalam Amdal	Konsep Dampak Lingkungan dalam Amdal	Pengertian Dampak Lingkungan dalam Amdal	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Dampak lingkungan sebelum dan setelah ada proyek	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual, audio conference, webinar, e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba
			Dampak lingkungan dengan proyek atau tanpa proyek (<i>with or without project</i>)	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan			
	Proses Pelingkupan dalam Amdal	Dampak Rencana Usaha dan/atau Kegiatan terhadap Lingkungan (dampak Potensial)	Menganalisis	C4	Mendiagnosis, menganalisis	SM	Simulasi, praktek, latihan, <i>roleplay, games</i>	Studi Kasus	

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Judul Materi Pelatihan	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Sasaran	Level taksonomi Bloom	Cara Belajar	Pengaturan Pembelajaran	Aktivitas Pembelajaran	Evaluasi hasil Belajar	
			Proses Pelingkupan	Mengevaluasi	C5	Memodelkan & menilai	SL, SM	Ceramah, diskusi, praktek, WS, seminar, proyek individu/ kelompok	Studi Kasus, Pemaparan/ diskusi kelompok	
			Pengantar Prakiraan dan Evaluasi Dampak	Prakiraan besaran dan sifat penting dampak	Menganalisis	C4	Mendiagnosis, menganalisis	SM	Simulasi, praktek, latihan, <i>roleplay</i> , <i>games</i>	Studi Kasus
				Evaluasi dampak secara holistik	Mengevaluasi	C5	Memodelkan & menilai	SL, SM	Ceramah, diskusi, praktek, WS, seminar, proyek individu/ kelompok	Studi Kasus, Pemaparan/ diskusi kelompok
			Pengantar Rencana Pengelolaan dan Pemantauan Lingkungan Hidup	Prinsip Dasar Pengelolaan Dampak Lingkungan Hidup	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual</i> , <i>audio conference</i> , <i>webinar</i> , <i>e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba
				Bentuk Pengelolaan Dampak Lingkungan Hidup (pendekatan teknologi, sosial, dan ekonomi)	Menganalisis	C4	Mendiagnosis, menganalisis	SM	Simulasi, praktek, latihan, <i>roleplay</i> , <i>games</i>	Studi Kasus
				Bentuk Pemantauan Lingkungan Hidup	Menganalisis	C4	Mendiagnosis, menganalisis	SM	Simulasi, praktek, latihan, <i>roleplay</i> , <i>games</i>	Studi Kasus
4	Proses Penyusunan Amdal dan Uji Kelayakan Lingkungan	Penapisan dalam Amdal	Proses Penapisan	Mengevaluasi	C5	Memodelkan & menilai	SL, SM	Ceramah, diskusi, praktek, WS, seminar, proyek individu/ kelompok	Studi Kasus, Pemaparan/ diskusi kelompok	
			Penetapan tingkat resiko dan peringkat skala usaha kegiatan usaha	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual</i> , <i>audio conference</i> , <i>webinar</i> , <i>e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba	
		Proses Penyusunan Amdal	Pendekatan Studi Amdal	Mengevaluasi	C5	Memodelkan & menilai	SL, SM	Ceramah, diskusi, praktek, WS, seminar, proyek individu/ kelompok	Studi Kasus, Pemaparan/ diskusi kelompok	
			Proses Penyusunan Amdal	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual</i> , <i>audio conference</i> , <i>webinar</i> , <i>e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba	

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Judul Materi Pelatihan	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Sasaran	Level taksonomi Bloom	Cara Belajar	Pengaturan Pembelajaran	Aktivitas Pembelajar	Evaluasi hasil Belajar
			Mekanisme Keterlibatan Masyarakat dalam Penyusunan Amdal	Menganalisis	C4	Mendiagnosis, menganalisis	SM	Simulasi, praktek, latihan, <i>roleplay, games</i>	Studi Kasus
			Dokumen Amdal	Menganalisis	C4	Mendiagnosis, menganalisis	SM	Simulasi, praktek, latihan, <i>roleplay, games</i>	Studi Kasus
		Tata laksana Uji Kelayakan Lingkungan	Tata Laksana Uji Kelayakan LH	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual, audio conference webinar, e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba
			Tim Uji Kelayakan LH: - struktur kelembagaan Tim Uji Kelayakan Lingkungan - Tugas dan Kewenangan Tim Uji Kelayakan	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual, audio conference, webinar, e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba
		Konsep Perubahan Persetujuan Lingkungan	Jenis Perubahan Usaha dan/atau Kegiatan yang dapat menyebabkan terjadinya Perubahan Persetujuan Lingkungan	Mengevaluasi	C5	Memodelkan & menilai	SL, SM	Ceramah, diskusi, praktek, WS, seminar, proyek individu/ kelompok	Studi Kasus, Pemaparan/ diskusi kelompok
			Mekanisme Perubahan Persetujuan Lingkungan	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM	Kelas <i>Virtual, audio conference webinar, e-coaching/ e-mentoring</i>	Uji Coba
5	Pengantar Sistem Informasi Dokumen Lingkungan	Sistem Informasi dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup	Peran Sistem Informasi dalam Pengelolaan LH	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Sistem Informasi Pengelolaan LH						
		Sistem Informasi Amdal/UKL-UPL	Sistem informasi OSS	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM		
			Sistem Inforamasi Pengelolaan LH (SIL dan SIG)						
6	Etika Penyusun dan Penilai Amdal	Etika Lingkungan	Prinsip Etika Lingkungan	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
			Etika Kajian Lingkungan						
		Etika Penyusun dan Penilai Amdal	<i>Cores Value</i> Amdal	Menerapkan	C3	Mendengar, melihat, mencontohkan, mendemonstrasikan	SM		
			Etika Pemangku Kepentingan (<i>pemangku kepentingan</i>) dalam Amdal						
	Kode Etik Praktisi Amdal								

Tabel 3. (Lanjutan)

No	Judul Materi Pelatihan	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Sasaran	Level taksonomi Bloom	Cara Belajar	Pengaturan Pembelajaran	Aktivitas Pembelajaran	Evaluasi hasil Belajar
7	Pembinaan dan Pengawasan dalam Proses Penyusunan Amdal dan Uji Kelayakan Lingkungan	Pembinaan dan Pengawasan dalam Proses Penyusunan Amdal dan Uji Kelayakan Lingkungan	Landasan Hukum Pembinaan dan Pengawasan Kerangka Kerja Pembinaan dan Pengawasan (Objek Pembinaan dan Pengawasan)	Memahami	C2	Mendengar, melihat, mencontohkan	AM, AK	Kelas <i>Daring</i> (bentuk video/ rekaman sesi <i>daring</i> yang dikombinasikan dengan forum diskusi <i>daring/ AK</i>)	Uji Komprehensif (soal essay)
		Tindak Lanjut Hasil Pengawasan dan Pembinaan	-						

Keterangan: SL = *Synchronous* Langsung AM = *Asynchronous* Mandiri
 SM = *Synchronous* Maya AK = *Asynchronous* kolaboratif

Secara detil strategi pengaturan pembelajaran pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* dapat dilihat pada Tabel 3. Penentuan strategi pengaturan pembelajaran tersebut juga dapat digunakan untuk mendesain materi ajar yang *diupload* kedalam LMS serta metodologi penyampaian materi yang digunakan. Selain itu, strategi pengaturan pembelajaran juga digunakan untuk menentukan model evaluasi yang akan dilakukan pada saat proses belajar berlangsung.

III. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian didapat kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan Dasar-Dasar Amdal dapat diselenggarakan secara *e-learning (daring)*, melalui pengembangan kurikulum dan silabus dengan menentukan: (1) level sasaran yang ingin dicapai pada tiap materi pelatihan, (2) menentukan cara belajar dan pengaturan belajar serta aktivitas pembelajar secara *e-learning*, (3) model evaluasi hasil belajar.
- Strategi penyelenggaraan pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* disusun berdasarkan: (1) level kognitif pada tujuan pembelajaran, (2) cara belajar, (3) pengaturan belajar, (3) aktivitas pembelajar. Komponen tersebut digunakan sebagai dasar penyusunan skenario pembelajaran dan evaluasi hasil belajar, serta bahan ajar.

- Kekuatan pelatihan Dasar-dasar Amdal secara *e-learning* berada pada kualitas bahan ajar yang disusun secara digital, optimalisasi penggunaan ruang diskusi pada LMS, dan bentuk evaluasi hasil belajar yang sesuai dengan level kognitif dari tujuan pembelajaran.

B. Rekomendasi

Berdasarkan kajian ini, beberapa hal yang perlu ditindak lanjuti diantaranya:

- perlu menyesuaikan level sasaran dan tujuan pembelajaran pada kursil yang ada, dengan sasaran dan tujuan dari hasil kajian ini.
- Perlu mengembangkan desain kurikulum dan silabus yang ada dengan strategi pengaturan pembelajaran dari hasil kajian ini.
- perlu mengembangkan bahan ajar sesuai dengan kondisi lingkungan strategis saat ini (era revolusi industri 4.0 menuju 5.0), dan kebijakan terbaru, serta Strategi Pengaturan Pembelajaran hasil kajian ini.
- perlu dilakukan evaluasi pasca diklat untuk mengetahui efektifitas dari pelaksanaan pelatihan Dasar-Dasar Amdal secara *e-learning* untuk perbaikan selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Bhakti, Y. B., 2017. Evaluasi Program Model CIPP Pada Proses Pembelajaran IPA. Jurnal Inovasi Pendidikan Fisika dan Riset Ilmiah, Volume 1, pp. 75-82.

- Kementerian Keuangan. 2019. Peraturan Kepala Badan Diklat Kemenkeu Nomor: PER-2/PP/2019 Tentang Pedoman E Learning di Lingkungan Kementerian Keuangan.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 2019. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN.
- Kementerian Keuangan. 2020. Kemenkeu Learning Centre. [Online] Available at: [kemenkeu.go.id/course/2020-e-learning-basic-learning-design](http://klc.kemenkeu.go.id/course/2020-e-learning-basic-learning-design)[Diakses 13 November 2020].
- Putranto, A., 2011. Perancangan Training dengan E-Learning pada Perusahaan Manufacture. ComTech, Volume 2, pp. 317-324.
- Rosenberg, M. J., 2006. Beyond E-Learning Approaches and Technologies to Enhance Organizational Knowledge, Learning, and Performance. San Fransisco: Pfeiffer.

MENINGKATKAN KUALITAS PROFESI PEMANDU WISATA ALAM MELALUI PELATIHAN PEMANDU WISATA ALAM TAHUN 2022 (Studi Kasus: Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta)

Oleh:
IDA NURMAYANTI
Widyaiswara Ahli Utama, Balai Pelatihan LHK Bogor

ABSTRACT

The Thousand Islands is one of the potential marine tourism destination for marine tourism, nature tourism and also historical tourism attraction. One of very interesting islands to visit is Untung Jawa Island. This island offers a panoramic view of the exotic coast. The objects of tourist attraction are snorkeling, diving, playing banana boat and jetski, adventuring in the mangrove forest, and traveling around by boat to enjoy the beauty of the natural panorama. Untung Jawa Island Tourism village is also a place for training during the Nature Tour Guide training. From the results of interviews with respondents and observations during field practice at this location, participants need to deepen their knowledge and skills to become a guide. The reason is that they still don't know many things theoretically but not in practice because some of them are used to dealing with visitors. Comprehensive training or mentoring still need to be done. The study result shows that 56% of the respondents are very interested, 32% are interested, 10% are fairly interested and 2% are less interested in being a nature tour guide. Factors which are indentified to halt the respondents to be a natural tour guide include the communication factor and the physical factors (a strong and a healthy body).

Keyword: Guide profession, Guide quality, Nature Tour Guide Training

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sektor pariwisata merupakan salah satu potensi produktif yang sampai saat ini terus dikembangkan sebagai sumber pendapatan. Karakteristik alam dan tata nilai kehidupan masyarakatnya sangat memungkinkan untuk dikembangkan sebagai potensi wisata, karena sebagian masyarakat luar mengetahui bahwa Indonesia terkenal dengan adat ketimuran sehingga masyarakat Indonesia dikenal sebagai masyarakat yang sopan dan ramah-tamah. Pariwisata di Indonesia sendiri sedang giat-giatnya dikembangkan. Gugusan pulau-pulau kecil yang ada di wilayah pesisir dan laut Indonesia secara fisik memiliki sumberdaya alam daratan yang sangat terbatas. Namun di satu sisi Indonesia memiliki sumberdaya alam kelautan yang sangat melimpah dan merupakan

aset bangsa yang strategis untuk dikembangkan dengan basis ekonomi pada pemanfaatan sumberdaya alam dan jasa-jasa lingkungan kelautan (Saghita, 2011).

Wilayah pesisir dan lautan Indonesia yang sangat luas itu memiliki kekayaan dan keanekaragaman sumberdaya alam. Sumberdaya alam di wilayah pesisir dan laut itu merupakan aset yang sangat strategis dan menjanjikan (prospektif) di masa yang akan datang. Dalam rangka menuju era industrialisasi, wilayah pesisir dan laut termasuk prioritas utama sebagai pusat pengembangan kegiatan industri, pariwisata, agribisnis, agroindustri, permukiman, transportasi dan pelabuhan. Tidak mengherankan bila kota-kota besar yang terletak di wilayah pesisir relatif berkembang lebih pesat dibandingkan dengan kota-kota lainnya yang berada di pedalaman.

Keberadaan daerah atau wilayah pesisir dan laut yang memiliki potensi sebagai kawasan objek wisata sangat banyak di wilayah Indonesia yang kesemuanya itu dapat menarik wisatawan lokal (domestik) maupun wisatawan luar negeri (wisman) untuk berkunjung ke tempat wisata yang ada di Indonesia. Tempat-tempat tersebut selain menyimpan banyak sejarah tentang bangsa Indonesia, merupakan tempat wisata yang memiliki panorama alam dan pantai yang indah diantaranya adalah gugusan Kepulauan Seribu di Jakarta (Ermawati, 2015).

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, maka pembangunan kepariwisataan Indonesia dilakukan dengan mengacu pada ketentuan Undang-Undang tersebut. Adapun dalam pelaksanaannya mengamankan bahwa pembangunan kepariwisataan harus diselenggarakan untuk mewujudkan visi Pembangunan Kepariwisata Nasional yang ditempuh melalui 4 (empat) misi, yaitu: 1) Destinasi Pariwisata yang aman, nyaman, menarik, mudah dicapai, berwawasan lingkungan, meningkatkan pendapatan nasional, daerah, dan masyarakat; 2) Pemasaran Pariwisata yang sinergis, unggul, dan bertanggung jawab untuk meningkatkan kunjungan wisatawan nusantara dan mancanegara; 3) Industri Pariwisata yang berdaya saing, kredibel, menggerakkan kemitraan usaha, dan bertanggung jawab terhadap lingkungan alam dan sosial budaya; dan 4) Organisasi Pemerintah, Pemerintah Daerah, swasta dan masyarakat, sumberdaya manusia, regulasi, dan mekanisme operasional yang efektif dan efisien dalam rangka mendorong terwujudnya Pembangunan Kepariwisata-an yang berkelanjutan.

Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tersebut juga menyebutkan Tujuan Pembangunan Kepariwisata Nasional di dalam penyelenggaraannya ada 4 (empat) yaitu: 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas Destinasi Pariwisata; 2) Mengkomunikasikan Destinasi Pariwisata Indonesia dengan menggunakan media pemasaran secara efektif, efisien dan bertanggung jawab; 3) Mewujudkan Industri Pariwisata yang mampu menggerakkan perekonomian nasional; dan 4) Mengembangkan kelembagaan kepariwisataan dan tata kelola pariwisata yang mampu mensinergikan pembangunan destinasi pariwisata, pemasaran pariwisata dan industri pariwisata secara profesional, efektif dan efisien.

Setiap daerah di Indonesia baik Provinsi maupun Kota/Kabupaten memiliki potensi sumberdaya alam yang beragam dan dapat dijadikan

potensi daya tarik wisata untuk dikembangkan menjadi daerah tujuan wisata. Kepulauan merupakan salah satu potensi tujuan wisata yang memberikan bentuk wisata yang berbeda dengan wisata pada daratan umumnya. Hal ini disebabkan karena kondisi geografis kepulauan memiliki ciri yang khas tersendiri.

Salah satu kepulauan di Indonesia yang memiliki potensi wisata adalah Kabupaten Administrasi Kepulauan Seribu yang merupakan kawasan kepulauan di Utara Jakarta, di mana kawasan ini memiliki potensi pariwisata berupa gugusan kepulauan. Gugusan kepulauan ini memiliki karakteristik yang berbeda-beda untuk dijadikan daya tarik wisata, diantaranya adalah wisata pantai/wisata bahari (pulau wisata umum) berjumlah 45 (empat puluh lima) pulau, wisata cagar alam (konservasi) berjumlah 2 (dua) pulau dan wisata sejarah berjumlah 4 (empat) pulau. Dari begitu banyak jumlah pulau di Kepulauan Seribu, baru beberapa yang digunakan untuk kegiatan pariwisata, diantaranya ialah Pulau Untung Jawa, Pulau Pramuka, Pulau Tidung, Pulau Pari/Lancang yang merupakan pulau-pulau dengan kunjungan wisata terbanyak karena memiliki daya tarik berupa wisata pantai dan laut.

Berdasarkan latar belakang tersebut pada tulisan ini akan dikaji lebih mendalam lagi tentang manfaat dari pelatihan Pemandu Wisata Alam untuk dapat meningkatkan kualitas profesi pemandu wisata alam. Untuk dapat menjawab permasalahan ini, Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPLHK) Bogor di bulan Juli tahun 2022 telah melaksanakan Pelatihan Pemandu Wisata Alam kepada masyarakat di Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta. Diharapkan masyarakat mendapatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat meningkatkan kualitas profesi sebagai pemandu wisata alam yang baik dan profesional.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dapat dirumuskan adalah bagaimana manfaat dan pencapaian tujuan Pelatihan Pemandu Wisata Alam yang dilaksanakan di Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta dengan metoda pembelajaran *Blended Learning* terutama menyangkut aspek keterampilan menjadi seorang pemandu wisata alam.

C. Tujuan

Dari rumusan permasalahan, maka tujuan penulisan ini adalah:

- a. Mendeskripsikan manfaat yang didapat dari pelatihan Pemandu Wisata Alam untuk dapat meningkatkan profesi sebagai pemandu wisata alam.
- b. Mengetahui pencapaian tujuan Pelatihan Pemandu Wisata Alam yang dilaksanakan di Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta dengan metode pembelajaran *Blended Learning* terutama menyangkut aspek keterampilan menjadi seorang pemandu wisata alam.

II. METODOLOGI

Kajian observasi pengumpulan data dan informasi dilaksanakan pada bulan Juli 2022 sampai dengan bulan Agustus 2022 yaitu: selama pelaksanaan pelatihan Pemandu Wisata Alam yang dilaksanakan oleh BPLHK Bogor. Pengumpulan data dan informasi diperoleh dari hasil observasi selama pelaksanaan pelatihan, hasil wawancara terhadap 20 (dua puluh) orang alumni Pelatihan Pemandu Wisata Alam yaitu Kelompok Sadar Wisata (Pokdarwis) Puja Berhias dan masyarakat lokal di Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu Jakarta, pengajar dan penyelenggara, serta data sekunder hasil evaluasi pelaksanaan pelatihan, penilaian observasi dan daftar hadir. Selanjutnya data yang diperoleh dikombinasikan dengan literatur yang relevan tentang pemanduan wisata alam. Pengolahan data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif untuk mengetahui manfaat dan pencapaian tujuan pelatihan ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Metode Pembelajaran *Blended Learning*

Menurut Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor: P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyebutkan bahwa Diklat Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah proses penyelenggaraan pembelajaran dalam rangka membina sikap dan perilaku, serta meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumberdaya manusia

aparatur dan non aparatur Lingkungan Hidup dan Kehutanan menuju sumberdaya manusia Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang profesional dan berakhlak mulia. Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang selanjutnya disingkat BPLHK adalah unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang memiliki tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan aparatur dan non aparatur serta masyarakat di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Penyelenggaraan Diklat atau Pelatihan dilaksanakan dengan 2 (dua) metode yaitu tatap muka dan/atau jarak jauh secara elektronik (*e-learning*) (Nurmayanti, 2021).

Menurut Lembaga Administrasi Negara (2020) metode pembelajaran untuk pelatihan adalah *andragogy* di mana bisa dilakukan secara klasikal (tatap muka) dan jarak jauh secara elektronik (*full learning* atau *blended learning*). Metode pembelajaran secara klasikal adalah bila teori dan praktik dilaksanakan secara tatap muka; sedangkan metode pembelajaran secara *e-learning* dapat dilaksanakan secara *full learning* atau *blended learning* dengan melihat situasi dan kondisi.

Kurikulum merupakan pedoman dalam penyelenggaraan pelatihan. Pelatihan ini mengacu pada kurikulum pelatihan yaitu: Peraturan Kepala Pusdiklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: SK.94 /Dik/PEPE/Dik-2/4/2020 tanggal 8 April 2022 tentang Kurikulum Pelatihan Pemandu Wisata Alam dengan jumlah Jam Pelajaran (JP) sebanyak 54 (lima puluh empat). Kurikulum pelatihan tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.

Kurikulum ini menjadi acuan dalam pelaksanaan pelatihan Pemandu Wisata Alam yang dilaksanakan di Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu dengan metode pembelajaran *Blended Learning*. BPLHK Bogor pada bulan Juli 2022 melaksanakan kegiatan pelatihan ini di mana untuk pembelajaran teori dilaksanakan secara *online* pada tanggal 21-23 Juli 2022 serta pembelajaran praktik dilaksanakan secara klasikal pada tanggal 25-27 Juli 2022. Pelatihan dilaksanakan di lokasi keberadaan masyarakat yang akan dilatih yaitu Desa Wisata Pulau Untung Jawa Kepulauan Seribu. Jumlah peserta adalah sebanyak 30 (tiga puluh) orang terdiri dari 20 (dua puluh) orang anggota Pokdarwis Puja Berhias dan 10 (sepuluh) orang dari masyarakat lokal di Desa Wisata Pulau Untung Jawa.

Tabel 1. Kurikulum Pelatihan Pemandu Wisata Alam

No.	Mata Pelatihan	Jam Pel		
		Teori	Praktik	Jml
1	Penjelasan Program dan Alur Pelatihan	3	-	3
2	Kebijakan KLHK tentang Pemanduan Wisata Alam	3	-	3
3	Materi, Media dan Metode Pemandu Wisata Alam	3	3	6
4	Identifikasi Potensi Wisata Alam	6	3	3
5	Program Pemanduan Wisata Alam	6	6	12
6	Pengelolaan Pengunjung	3	3	6
7	Pemanduan Wisata Alam	6	3	9
8	Bahasa Inggris dalam Pemanduan	3	3	6
JUMLAH		33	21	54

Berdasarkan kurikulum pelatihan, peserta pelatihan memperoleh materi Kebijakan KLHK tentang Pemanduan Wisata Alam yang disampaikan oleh Pejabat struktural dari Balai Konservasi Sumber Daya Alam (BKSDA) DKI Jakarta yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan kawasan tersebut. Untuk mata pelatihan materi, media dan metode pemandu wisata alam, identifikasi potensi wisata alam, program pemanduan wisata alam, pengelolaan pengunjung, pemanduan wisata alam dan Bahasa Inggris dalam pemanduan disampaikan oleh tim widyaiswara dari BPLHK Bogor.

Pembelajaran teori dilakukan dengan metode *e-learning*, sedangkan praktik secara klasikal *on site*. Pada saat pembelajaran teori, dikarenakan pembelajaran dengan metode *e-learning* merupakan hal baru bagi peserta, banyak kendala yang terjadi seperti misalnya jaringan yang tidak stabil sehingga banyak peserta yang terlempar dari *zoom meeting*, masih ada yang mencoba-coba dengan menekan tanda *raise hand* dan ketika ditanyakan apakah mau bertanya, peserta mengatakan tidak ingin bertanya. Kendala

lainnya adalah peserta tidak tepat waktu masuk *room zoom meeting* saat mata pelatihan di siang hari agak karena peserta masih harus bekerja mencari nafkah.

Pada saat pembelajaran praktik, terutama saat praktik melakukan pemanduan wisata alam ternyata banyak peserta yang sudah memiliki potensi untuk bisa menjadi seorang pemandu. Namun, peserta masih perlu dilatih teknik komunikasi. Selain itu, pada saat penggunaan metode *role play* sebagai pemandu di mana ada pengunjung bertanya. Peserta masih menjawab secara informal. Hal ini dikarenakan karena peserta belum memahami materi. Tetapi dengan rasa percaya diri untuk bisa tampil di depan teman-temannya saja itu sudah bisa mendapatkan tambahan nilai bahwa peserta memiliki rasa percaya diri dan mau berusaha mencoba untuk bisa menjadi seorang pemandu. Dengan metode pembelajaran *role play*, potensi untuk menjadi seorang pemandu dapat terlihat. Hal ini menjadi pertimbangan bagi ketua Pokdarwis Puja Berhias untuk mengangkat peserta pelatihan yang belum terdaftar sebagai anggota Pokdarwis tersebut.



Gambar1. Kegiatan Pelatihan Pemandu Wisata Alam

B. Manfaat dan Pencapaian Tujuan Pembelajaran

Pariwisata merupakan fenomena global yang diminati saat ini. Pariwisata saat ini telah menjadi tren bagi beberapa lapisan masyarakat, bahkan telah menjadi kebutuhan. Kecenderungan perkembangan kepariwisataan di dunia dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan yang sangat pesat. Hal ini disebabkan antara lain oleh daya beli masyarakat yang semakin meningkat, faktor sosial dan budaya, intensitas pemasaran yang tinggi dan aksesibilitas yang tinggi. Banyaknya minat dari wisatawan, baik wisatawan nusantara maupun wisatawan mancanegara untuk melakukan kegiatan wisata menjadi pendorong dalam pengembangan kegiatan wisata nasional. Di jaman yang terus berkembang ke arah yang lebih maju, kegiatan pariwisata mampu menjadikan suatu komoditas dan penghasil devisa yang besar bagi setiap wilayah pariwisata. Industri pariwisata di Indonesia sendiri kini telah menjadi salah satu penyumbang devisa yang besar untuk negara. Pariwisata menempati urutan ke 2 (dua) pada tahun 2021 dalam penyumbang devisa bagi Indonesia setelah migas (cnbcindonesia, 2021).

Kepulauan Seribu menjadi salah satu tujuan wisata bahari yang cukup potensial untuk dikunjungi ketika musim liburan tiba. Warga Jakarta, Bogor, Tangerang, Depok dan sekitarnya dapat menghabiskan masa liburan mereka dengan berwisata laut, wisata alam dan juga wisata sejarah. Kepulauan Seribu memiliki seratusan buah pulau. Salah satu pulau yang sangat menarik untuk dikunjungi adalah Pulau Untung Jawa. Pulau yang satu ini menawarkan panorama pantai yang eksotis dengan jarak tempuh yang tak jauh dari Ibukota. Obyek wisata yang ada di Pulau Untung Jawa adalah *snorkeling*, *diving*, bermain *banana boat* dan Jetski, berpetualang di hutan bakau, hingga berkeliling dengan kapal menikmati keindahan panorama alam di Desa Wisata Pulau Untung Jawa.

Pulau ini juga menjadi tempat praktik pada saat pelatihan Pemandu Wisata Alam. Dari hasil wawancara terhadap responden dan observasi saat melakukan praktik lapangan di lokasi ini, maka secara umum peserta memang perlu memperdalam pengetahuan dan keterampilan menjadi seorang pemandu, karena banyak materi teori yang belum dipahami oleh peserta. Namun, sebagian peserta telah memiliki keterampilan untuk menghadapi pengunjung. Hanya saja teknik menjadi pemandu yang profesional masih perlu dilatih.

Wisata alam menjadi tren pada beberapa tahun terakhir ini. Kebutuhan manusia atas udara bersih dan sehat, suasana segar dan menenangkan, serta lingkungan alami yang jauh dari polusi dan kebisingan menyebabkan lokasi-lokasi wisata alam banyak diburu oleh masyarakat. Belakangan aktivitas wisata tidak hanya dicari oleh masyarakat perkotaan namun oleh seluruh kalangan masyarakat. Kesadaran akan manfaat dari kegiatan rekreasi yang tidak hanya mencari kesenangan namun juga kesehatan dan pengetahuan menjadi motivasi dan meningkatkan antusiasme masyarakat terhadap wisata alam. Sosial media yang sudah menjadi budaya dalam kehidupan masyarakat menambah semangat untuk memperoleh kepuasan yang tercipta setelah menunjukkan pengalaman “eksplorasi” kepada dunia melalui jendela sosial media masing-masing.

Manfaat yang dapat diambil dari hasil wawancara peserta setelah mengikuti pelatihan Pemandu Wisata Alam yang dilaksanakan secara *blended learning* ini adalah :

1. **Motivasi Pengunjung.** Motivasi masyarakat atas aktivitas wisata alam yang beragam ini menjadi peluang bagi para penggerak wisata alam untuk dapat memanfaatkan kondisi ini semaksimal mungkin. Memahami motivasi pengunjung adalah salah satu kunci utama bagi para penggerak wisata, khususnya para pemandu wisata. Dengan memahami motivasi setiap pengunjung, kita dapat menentukan pelayanan apa yang dapat kita berikan kepada pengunjung sehingga dapat memuaskan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai. Pada akhirnya tersimpan kesan dan kenangan baik yang menumbuhkan keinginan untuk menyebarkan pengalamannya tersebut dengan ulasan positif dan keinginan untuk kembali berkunjung lagi.
2. **Penyediaan sarana yang memadai dan pelayanan yang optimal.** Untuk memenuhi kebutuhan pengunjung salah satunya diwujudkan dalam hal penyediaan pemandu wisata alam yang baik. Pemandu yang baik adalah pemandu yang memenuhi kode etik pemandu, memiliki keterampilan pemanduan yang baik dan memahami obyek wisata yang berada di area wisata alam tersebut. Seorang pemandu wisata juga perlu menguasai pengetahuan umum dan keterampilan-keterampilan dasar yang diperlukan dalam aktivitas di alam seperti pertolongan pertama pada kecelakaan dan etika yang patut

dilakukan ketika berada di alam. Pemandu wisata juga harus memiliki kemampuan “*public speaking*” yang baik sehingga bahasa dan intonasi dalam menyampaikan pesan-pesan wisata dapat menarik hati pengunjung dan tidak membosankan.

3. **Obyek Daya Tarik Wisata Alam.** Untuk obyek ternyata tidak hanya sarana yang harus dibangun tetapi juga vegetasi yang ada bisa menjadi obyek daya tarik wisata alam. Vegetasi tersebut antara lain: vegetasi mangrove, pohon sukun yang merupakan *icon* desa wisata Pulau Untung Jawa sebagai oleh-oleh saat berkunjung, pohon ketapang, pohon centigi, pohon cemara laut, dan pohon sakura yang bibitnya langsung didatangkan dari Tokyo Jepang sehingga menjadikan wisata sejarah yang sangat menarik. Selain flora ada juga fauna yang bisa dijadikan obyek daya tarik wisata alam antara lain: biawak, ular, burung-burung pantai yang bisa dilihat di pagi dan sore hari.
4. **Program Pemanduan Wisata Alam.** Sebelum melakukan pemanduan, seorang pemandu harus menyusun program pemanduan sebagai pedoman atau panduan pada saat memandu. Program pemanduan ini dapat dijadikan acuan saat memandu, sehingga semua acara memandu berjalan lancar.
5. **Teknik Komunikasi yang Efektif.** Komunikasi efektif merupakan kunci utama dalam memandu pengunjung di dalam kawasan wisata alam karena seorang pemandu akan berkomunikasi secara langsung dengan pengunjung serta menjelaskan semua obyek yang dikunjunginya. Sehingga faktor utama sebagai indikator keberhasilan dalam memandu pengunjung itu adalah dapat berkomunikasi secara efektif/*public speaking*.
6. **Rasa Percaya Diri.** Bila seorang pemandu tidak memiliki rasa percaya diri namun akan menjelaskan obyek wisata tentunya akan mengalami banyak

kendala. Salah satunya adalah ketidaklancaran proses pemanduan. Untuk itu rasa percaya diri harus dapat dibangun pada diri seorang pemandu agar proses memandunya berhasil. Rasa percaya diri akan tertanam kuat pada diri seorang pemandu bila dibarengi dengan perencanaan yang baik, seperti penguasaan materi, metode yang akan dilakukan serta alat bantu/media yang akan dipakai dalam rangka membantu jalannya pemanduan.

Kendala yang dihadapi oleh masyarakat penggerak wisata alam adalah kurangnya pengetahuan dan keterampilan dalam pelayanan wisata. Sehingga banyak dari mereka hanya berbekal pengetahuan yang diperolehnya berdasarkan pengalaman saja (*otodidak*). Kendala lain yang disampaikan oleh peserta adalah jaringan pemasaran dan akses pada konsumen wisata. Peserta berharap agar jaringan pemasaran dan akses pada konsumen wisata difasilitasi oleh penyelenggara pelatihan atau organisasi wisata yang hadir dalam kegiatan pelatihan ini. Peserta sangat antusias dan bersemangat untuk mengembangkan diri. Selain itu, peserta juga memiliki bakat untuk bisa menjadi seorang pemandu wisata alam.

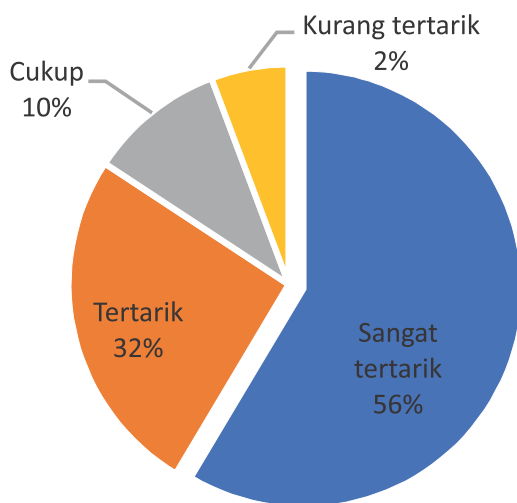
Banyak pertanyaan dan diskusi yang disampaikan oleh peserta baik mengenai kebijakan pemerintah mengenai kegiatan wisata alam, serta teknik-teknik dalam kegiatan pemanduan wisata alam. Rata-rata dari mereka mengatakan sangat tertarik menjadi seorang pemandu wisata alam yang baik dan profesional. Mereka juga baru sadar dan paham bahwa obyek daya tarik wisata alam tidak hanya pantai dan sarana prasarana yang dibangun tetapi juga vegetasi dan fauna yang ada di sekeliling pulau itu dapat dijadikan obyek daya tarik wisata alam.

Pie chart digunakan untuk menampilkan total persentase yang harus mencapai 100%, dimana setiap potongan pie akan menampilkan ukuran tertentu. Bentuk lingkaran dengan cepat mengaktifkan intuisi



Gambar2. Potensi Wisata Alam (Sumber: Kemenparekraf, 2022)

kita sebagai pembaca untuk memahami bahwa kita dapat membagi-bagi *pie* menjadi beberapa potongan. Sebagai catatan, persentase yang dibulatkan dapat membuat angka total *pie* tidak menjadi pas 100%. *Pie chart* digunakan untuk menunjukkan komposisi komponen atau menunjukkan bagian-bagian dari sebuah kesatuan kategori. *Pie chart* memiliki bentuk lingkaran yang membangun metafora suatu kesatuan atau nilai total. Oleh karena itu, jumlah persentase suatu *pie chart* harus 100%. *Pie chart* juga sebaiknya digunakan untuk visualisasi data yang memiliki data set sederhana dengan satu variabel yang terdiri dari beberapa indikator. Selain itu, secara numerik data tersebut harus dapat dipersentasekan. Pemilihan *pie chart* bukan persoalan muat atau tidak muat data dimasukkan ke dalam *chart* tapi apakah *chart* tersebut bekerja sesuai fungsinya sebagai alat komunikasi, mampu meyakinkan pembaca, dan mempermudah pemahaman pembaca (Saptamaji, 2021).



Gambar3. Persentase ketertarikan menjadi pemandu wisata alam

Menurut Saptamaji, 2021 dalam pemahaman pembacaan *pie chart* ini menyebutkan bahwa responden yang sangat tertarik 56%, 32% tertarik, 10% cukup tertarik dan 2% kurang tertarik untuk menjadi pemandu wisata alam. Responden yang menjawab kurang tertarik ini rata-rata adalah ibu rumah tangga dan anak gadis remaja. Kemungkinan mereka ingin mendapat pengetahuannya saja tetapi untuk tindak lanjutnya kurang diminati karena faktor komunikasi atau *public speaking* yang masih sangat terbatas, rasa kurang percaya diri serta masalah waktu yang harus

mengurusi rumah tangganya. Sementara untuk menjadi seorang pemandu wisata alam faktor komunikasi sangat penting diperhatikan. Selain itu, faktor fisik atau tubuh yang kuat dan sehat juga sangat menentukan. Persentase ketertarikan menjadi pemandu wisata alam dapat dilihat pada Gambar 3.

Kesiapan masyarakat lokal dalam menerima pengunjung untuk berwisata di Desa Wisata Pulau Untung Jawa sangat tinggi. Hal ini terlihat dari observasi secara langsung. Mereka mampu melayani setiap wisatawan. Selain itu, masyarakat Desa Wisata Pulau Untung Jawa memegang peranan penting terhadap pariwisata di pulau mereka karena masyarakat lokal yang mengetahui tentang kondisi pulau mereka. Tidak hanya itu saja, masyarakat juga menjaga kondisi pariwisata agar terus berlanjut. Berdasarkan observasi yang dilakukan, masyarakat Desa Wisata Pulau Untung Jawa sudah siap dengan kunjungan pariwisata. Salah satunya adalah dengan telah terbentuknya Pokdarwis Puja Berhias.

Pemberdayaan masyarakat dalam hal pariwisata sering dilakukan untuk menambah wawasan dan pemahaman tentang pariwisata. Mudah-mudahan mendapatkan informasi pariwisata di Desa Wisata Pulau Untung Jawa membuat wisatawan mudah mengakses pariwisata, yaitu: melalui *website* dari beberapa travel agen lokal yang menawarkan paket liburan di Desa Wisata Pulau Untung Jawa, *blog* yang di tulis oleh *blogger*, serta *website* pemerintah yang khusus diperuntukkan untuk memberikan informasi kepada masyarakat mengenai pulau ini.

Pemandu wisata alam tugasnya adalah bertemu dan menangani beberapa orang wisatawan pada waktu tertentu. Pemandu wisata alam yang berkualitas harus menunjukkan pengetahuan yang akurat dan signifikan, sekaligus memberikan pengalaman yang sederhana dan menarik bagi para pengunjungnya.

Menurut Saghita (2011), kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemandu wisata alam adalah:

- 1. Memiliki pengetahuan tentang obyek wisata.** Pemandu wisata harus dapat menjelaskan fakta, sejarah, cerita, tokoh dan banyak lagi, serta dapat menjawab pertanyaan terkait obyek wisata ini pada saat perjalanan. Pemandu yang berpengetahuan luas dapat membantu perjalanan wisata berwawasan dan berkesan.
- 2. Memiliki kemampuan berkomunikasi efektif.** Pemandu wisata harus dapat berbicara dengan jelas untuk membantu mencegah kesalahpahaman

dari wisatawan dan kelompok mereka. Pemandu wisata yang profesional tahu cara mengucapkan kata dengan benar.

3. **Memiliki empati.** Pemandu wisata memiliki kemampuan untuk menangani norma dan ekspektasi sosial. Pemandu wisata yang baik berempati terhadap perbedaan budaya dan memprioritaskan untuk memberikan sesuatu yang unik untuk tamu mereka.
4. **Fleksibilitas.** Pemandu wisata alam harus mengikuti arus. Mereka mungkin perlu menggunakan berbagai pendekatan berdasarkan pengunjung wisata yang akan dipandu. Pendekatan yang fleksibel dapat membuat rombongan pengunjung menjadi lebih baik. Pemandu yang mampu menangani hal yang tidak terduga dan perubahan jadwal akan dapat memberikan pelayanan yang sangat baik bagi pengunjung.

Menurut Saghita (2011), seorang pemandu wisata alam harus memiliki kemampuan pengetahuan obyek wisata alam, komunikasi yang efektif sehingga bisa dipahami oleh pengunjung, memiliki empati, paham norma-norma berperilaku, serta fleksibel saat memandu sehingga pengunjung merasa nyaman dan aman saat melakukan kunjungan. Pada saat pelatihan pemandu wisata alam, semua kriteria dan sikap seorang pemandu wisata alam sudah diberikan kepada peserta pelatihan. Dengan sikap dan keterampilan untuk menjadi pemandu wisata alam yang baik, diharapkan peserta akan menjadi pemandu wisata alam yang profesional.

Berdasarkan hasil praktik lapangan di Desa Wisata Pulau Untung Jawa yang menjadi lokasi mereka untuk memandu pengunjung, pemahaman dan keterampilan peserta pelatihan sudah sangat baik. Namun, peserta tetap perlu dibimbing dan berlatih terus menerus untuk dapat menjadi seorang pemandu wisata alam yang profesional. Pelatihan ini juga berjalan dengan baik karena tujuan pelatihan tercapai walaupun situasi dan kondisi saat dilaksanakannya pelatihan ini masih belum kondusif. Protokol kesehatan tetap diterapkan untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Semua kemampuan seorang pemandu wisata alam telah dipahami dan dilakukan oleh responden

seperti memiliki kemampuan pengetahuan obyek daya tarik wisata alam, komunikasi yang efektif sehingga bisa dipahami oleh pengunjung, memiliki empati, paham akan norma-norma berperilaku, serta fleksibel saat memandu sehingga pengunjung merasa nyaman dan aman saat melakukan kunjungan. Responden juga menyatakan bahwa seluruh mata pelatihan yang diberikan sangat bermanfaat terhadap pelaksanaan tugasnya sebagai pemandu wisata alam. Responden menyatakan bahwa mereka memperoleh ilmu cara menyusun program pemanduan sebagai pedoman melakukan pemanduan, serta mengetahui teknik pemanduan wisata alam. Dengan demikian tujuan pelatihan pemandu wisata alam dapat tercapai.

B. Saran

Pelatihan Pemandu Wisata Alam memberikan manfaat yang besar, sangat diperlukan, serta ditunggu oleh masyarakat Desa Wisata Pulau Untung Jawa untuk dapat meningkatkan kualitas profesi pemandu yang profesional. BPLHK Bogor diharapkan oleh peserta pelatihan untuk dapat menyelenggarakan pelatihan yang sama di lokasi ini pada tahun yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Cnbcindonesia. 2021. Sandi Uno: Bali Penyumbang Devisa Terbesar di Pariwisata RI. Diunduh: 20 Oktober 2022 di: <https://www.cnbcindonesia.com/news/20211222193439-4-301297/sandi-uno-bali-penyumbang-devisa-terbesar-di-pariwisata-ri#:~:text=By%20the%20way%20pariwisata%20penyumbang,22%2F12%2F2021>).
- Ermawati. 2015. Analisis Daya Dukung Pariwisata Sebagai Penentuan Tata Ruang Wisata di Pulau Tidung Besar Kecamatan Kepulauan Seribu Selatan Provinsi DKI Jakarta. Universitas Pendidikan Indonesia. Jakarta.
- Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 2019. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor Nomor: P.9/MENLHK/SETJEN/KUM.1/3/2019 tentang Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara dan Non Aparatur Sipil Negara di bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Jakarta.

- Lembaga Administrasi Negara. 2020. Surat Edaran Kepala LAN Nomor 7/K.1/HKM.02.3/2020 tentang Kewaspadaan dan Pencegahan Penularan Infeksi Corona Virus dalam Penyelenggaraan Pelatihan. Jakarta.
- Nurmayanti, I. 2021. Evaluasi Pelatihan Pemandu Wisata Alam Di Desa Munsang Kabupaten Belitung. Cahaya Wana. Balai Diklat LHK Bogor.
- Saghita. 2011. Alternatif Strategi Pengelolaan Pariwisata Pulau Untung Jawa Melalui Pendekatan Analisis SWOT. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Serang. Banten.
- Saptamaji, R. 2021. Cara tepat menggunakan *Pie Chart*. Presentasi infografis Poligrabs. Jakarta.

EFEKTIFITAS POLISI KEHUTANAN DALAM SATU KESATUAN KOMANDO DITINJAU DARI ASPEK ORGANISASI

Oleh:

WALDEMAR HASIHOLAN

Widyaiswara Ahli Utama, Pusat Diklat SDM LHK

ABSTRACT

Forest area covers a huge area and spreads throughout the provinces of Indonesia. In protecting forest and conserving nature, Forestry Police are assigned as special forestry police by Law Number 41 of 1999 concerning Forestry. Forestry Police work for central government institutions, regional governments and state-owned enterprises. The absence of an effective communication system has resulted in ineffective forest protection and security efforts. Therefore a model of communication system which is applicable to any condition is needed. Based on the results of a study and discussion in regard to the Legal Basis of the Forestry Police with the Authority of the Forestry Police, the Institution of the Forestry Police and the One Unit Command System as well as the author's experience in operating the Forestry Police unit, it can be concluded that the Forestry Police System in One Command Unit is appropriate and effective to implement in Indonesia.

Keywords: *effective communication, forestry police, one command unit*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia memiliki kawasan hutan seluas 125,2 juta hektar, yang terdiri dari berbagai fungsi, yaitu: Hutan Konservasi 27,3 juta hektar, Hutan Lindung seluas 29,5 juta hektar dan Hutan Produksi seluas 68,4 juta hektar. Kawasan hutan tersebut tersebar di seluruh Provinsi Indonesia dan dikelola secara langsung oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan Badan Usaha Milik Negara.

Dalam rangka mencapai tujuan pengelolaan hutan maka dilakukan kegiatan perlindungan hutan yang bertujuan untuk menjaga hutan, hasil hutan, kawasan hutan dan lingkungannya agar fungsi lindung, fungsi konservasi, dan fungsi produksi tercapai secara optimal dan lestari. Adapun prinsip-prinsip perlindungan hutan adalah:

1. Mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, ternak, kebakaran, daya-daya alam, hama, serta penyakit.
2. Mempertahankan dan menjaga hak-hak negara,

masyarakat, dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, investasi, serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.

Penyelenggaraan perlindungan hutan dan konservasi alam bertujuan menjaga hutan, kawasan hutan dan lingkungannya agar fungsi lindung, fungsi konservasi, dan fungsi produksi, dapat tercapai secara optimal dan lestari. Oleh karena itu, dalam rangka pelaksanaan kegiatan perlindungan hutan maka kepada pejabat kehutanan tertentu sesuai dengan sifat pekerjaannya diberikan wewenang kepolisian khusus bidang kehutanan. Adapun pejabat tertentu yang diberikan wewenang kepolisian khusus bidang kehutanan adalah:

1. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional Polisi Kehutanan;
2. Pegawai Perusahaan Umum Kehutanan Indonesia (Perum Perhutani) yang diangkat sebagai Polisi Kehutanan;
3. Pejabat Struktural Instansi Kehutanan Pusat maupun Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang perlindungan hutan.



Gambar 1. Profil Polisi Kehutanan

Berdasarkan uraian tersebut pada butir 1 sd 3 di atas terlihat bahwa keberadaan Kepolisian Khusus Kehutanan (Polisi Kehutanan) berada pada berbagai lembaga yaitu: a). Pemerintah Pusat yang dalam hal ini Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan beserta Unit Pelaksana Teknisnya; b). Pemerintah Daerah beserta Unit Pelaksana Teknis Daerahnya; dan c). Perum Perhutani beserta jajarannya sampai di Tingkat Tapak, yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Dengan adanya kawasan hutan yang luas dan tersebar di seluruh provinsi Indonesia, keberadaan Kepolisian Kehutanan yang menyebar pada berbagai lembaga pemerintah pusat, pemerintah daerah dan BUMN serta adanya tujuan yang sama dalam perlindungan dan pengamanan hutan maka diperlukan sistem komunikasi yang efektif mulai dari Lembaga Kepolisian Kehutanan di Tingkat Pusat hingga Lembaga Kepolisian Kehutanan di Tingkat Tapak. Sehubungan dengan hal tersebut agar upaya perlindungan dan pengamanan hutan dapat berjalan efektif maka diperlukan sistem komunikasi yang tepat dan cocok untuk diimplementasikan pada kelembagaan Kepolisian Kehutanan.

B. Maksud dan Tujuan Kajian

Maksud dan tujuan kajian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji kemungkinan apakah model komunikasi Satu Kesatuan Komando bagi Polisi Kehutanan dapat meningkatkan efektifitas perlindungan dan pengamanan hutan.

II. METODE KAJIAN

A. Pemilihan Metode

Metode yang dipilih untuk mengkaji apakah model komunikasi Satu Kesatuan Komando bagi Polisi Kehutanan dapat meningkatkan efektifitas perlindungan dan pengamanan hutan adalah menggunakan metode analisis kualitatif dalam bentuk analisis naratif yang bersumber dari penelusuran berbagai literatur terkait efektifitas model komunikasi satu kesatuan komando dalam pencapaian tujuan.

B. Teknik Pembahasan

Hasil kajian terhadap literatur terkait efektifitas model komunikasi satu kesatuan komando dalam pencapaian tujuan selanjutnya dibahas lebih mendalam berdasarkan Ketentuan Peraturan dan Perundangan yang berlaku serta pengalaman Penulis yang telah mengoperasikan Sistem Polisi Kehutanan Dalam Satu Kesatuan Komando di Balai Taman Nasional Bukit Tigapuluh dan Balai Taman Nasional Bukit Duabelas dalam kurun waktu Tahun 1997-2010.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Landasan Hukum Polisi Kehutanan

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian
 - a. Pasal 2 UU No.2 Tahun 2002 menyatakan bahwa

- fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Selanjutnya dalam Pasal 3 ayat (1) UU No.2 Tahun 2002 menguraikan bahwa pengembalian fungsi kepolisian adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dibantu oleh:
 - 1) Kepolisian Khusus;
 - 2) Penyidik Pegawai Negeri Sipil; dan/atau
 - 3) Bentuk-bentuk Pengamanan Swakarsa.
 - c. Pasal 3 ayat (2) UU No.2 Tahun 2002 menyatakan bahwa pengembalian fungsi kepolisian khusus adalah melaksanakan fungsi kepolisian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar hukumnya masing-masing.
2. Undang-undang Republik Indonesia No.41 Tahun 1999 tentang Kehutanan
 - a. Pasal 46 UU No.41 Tahun 1999 menyatakan bahwa penyelenggaraan perlindungan hutan dan konservasi alam bertujuan menjaga hutan, kawasan hutan dan lingkungannya, agar fungsi lindung, fungsi konservasi, dan fungsi produksi, tercapai secara optimal dan lestari. Selanjutnya Pasal 1 butir 1 Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2004 tentang Perlindungan Hutan, menjelaskan bahwa Perlindungan hutan adalah usaha untuk mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, ternak, kebakaran, daya-daya alam, hama dan penyakit, serta mempertahankan dan menjaga hak-hak negara, masyarakat dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.
 - b. Dalam rangka menjamin penyelenggaraan perlindungan hutan maka sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) UU No.41 Tahun 1999 tentang Kehutanan, maka kepada pejabat kehutanan tertentu sesuai dengan sifat pekerjaannya diberikan wewenang kepolisian khusus.
 - c. Berdasarkan Pasal 32 ayat (2) PP Nomor 45 Tahun 2004 disebutkan bahwa Pejabat Kehutanan tertentu yang mempunyai wewenang kepolisian khusus meliputi:
 - 1) Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional Polisi Kehutanan;
 - 2) Pegawai Perusahaan Umum Kehutanan Indonesia (Perum Perhutani) yang diangkat sebagai Polisi Kehutanan;
 - 3) Pejabat Struktural Instansi Kehutanan Pusat maupun Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang perlindungan hutan.
 3. Undang-undang Republik Indonesia No. 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan

Pasal 1 ayat (15) UU No.18/2013 secara tegas menyatakan bahwa Polisi Kehutanan adalah pejabat tertentu dalam lingkup instansi kehutanan pusat dan/atau daerah yang sesuai dengan sifat pekerjaannya menyelenggarakan dan/atau melaksanakan usaha perlindungan hutan yang oleh kuasa undang-undang diberikan wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya yang berada dalam satu kesatuan komando.
 4. Undang-undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya.
 - a. Secara khusus Undang-undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 1990 tidak memuat pemberian kewenangan kepolisian khusus konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya (KSDAE) kepada Polisi Kehutanan, tetapi memberikan kewenangan penyidikan kepada Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) yang menangani KSDAE yaitu PPNS Kementerian LHK yang dalam hal ini adalah Polisi Kehutanan.
 - b. Dalam alinea terakhir dalam Penjelasan Umum atas Undang-undang Republik Indonesia No.41 Tahun 1999 yang menyatakan “Undang-undang ini mencakup pengaturan yang luas tentang hutan dan kehutanan, termasuk sebagian menyangkut konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Dengan telah ditetapkannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam hayati dan Ekosistemnya, maka semua ketentuan yang telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1990 tersebut tidak diatur lagi dalam undang-undang ini.



Gambar 2. Perkebunan Dalam Kawasan Hutan

Berdasarkan pada kajian uraian perundang-undangan yang mendasari Kepolisian Khusus Kehutanan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan bahwa:

1. Polisi Kehutanan adalah bagian dari Kepolisian Republik Indonesia yang berfungsi membantu dan mendukung tugas-tugas kepolisian bidang kehutanan dan bidang konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya;
2. Polisi Kehutanan adalah pelaksana UU No.5 Tahun 1990 tentang KSDAE, UU No.41 Tahun 1999, UU No.18 Tahun 2013 sebagai wujud atas bantuan dan dukungan kepada Kepolisian Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) UU No.2 Tahun 2002 dalam hal perlindungan dan pengamanan hutan untuk mewujudkan kelestarian hutan dan konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya.
3. Secara administratif tugas-tugas kepolisian yang dilaksanakan oleh Polisi Kehutanan berada dalam koordinasi dan pembinaan Kepolisian Republik Indonesia, sedangkan secara teknis operasional berada dalam kendali Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

B. Kewenangan Kepolisian Khusus Kehutanan

1. Kewenangan Polisi Kehutanan

Berdasarkan pada Pasal 3 ayat (2) UU No.2 Tahun 2002 tentang Kepolisian dapat diartikan bahwa wewenang kepolisian khusus yang diberikan oleh UU

No. 41 Tahun 1999 secara umum telah dijabarkan dalam Pasal 36 ayat (1) Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2004. Wewenang Polisi Kehutanan meliputi kegiatan dan tindakan kepolisian khusus di bidang kehutanan yang bersifat preventif, tindakan administratif dan operasi represif. Selanjutnya disebutkan dalam Pasal 36 ayat (2) Peraturan Pemerintah No.45 Tahun 2004, wewenang kepolisian khusus kehutanan, meliputi:

- a. mengadakan patroli/perondaan di dalam kawasan hutan atau wilayah hukumnya;
- b. memeriksa surat-surat atau dokumen yang berkaitan dengan pengangkutan hasil hutan di dalam kawasan hutan atau wilayah hukumnya;
- c. menerima laporan tentang telah terjadinya tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
- d. mencari keterangan dan barang bukti terjadinya tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
- e. dalam hal tertangkap tangan, wajib menangkap tersangka untuk diserahkan kepada yang berwenang; dan
- f. membuat laporan dan menandatangani laporan tentang terjadinya tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan.
- g. Polisi Kehutanan atas perintah pimpinan berwenang untuk melakukan penyelidikan dalam rangka mencari dan menangkap tersangka.

2. Peran Polisi Kehutanan dalam Penegakan Hukum

Dalam proses penegakan hukum tindak pidana kehutanan, Polisi Kehutanan mempunyai peran yang sangat penting dalam penanganan pertama tindak pidana kehutanan. Keberhasilan penanganan pertama tindak pidana kehutanan ini sangat menentukan keberhasilan proses penyidikan tindak pidana kehutanan yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kehutanan atau proses penyidikan yang dilakukan oleh Penyidik Polri. Adapun penanganan pertama terhadap tindak pidana kehutanan yang dilaksanakan oleh Polisi Kehutanan, antara lain:

- a. Pengumpulan data dan informasi
- b. Tindakan pertama tempat kejadian perkara, yang menyangkut:
 - 1) Pengamanan tersangka
 - 2) Pengamanan saksi
 - 3) Pengamanan barang bukti
 - 4) Pengamanan areal TKP
- c. Pembuatan Laporan Kejadian Tindak Pidana Kehutanan
- d. Penyerahan tersangka dan barang bukti kepada Penyidik

Berdasarkan uraian tersebut pada butir 1 dan 2 tersebut diatas, maka dapat dirumuskan bahwa:

- a. Peran Polisi Kehutanan (Polhut) dalam penanganan pertama atas terjadinya tindak pidana kehutanan sangat menentukan kelancaran dan keberhasilan proses penyidikan yang dilaksanakan oleh Penyidik.
- b. Peran Polhut dalam mendukung penegakan hukum sangat penting untuk mencari dan memenuhi 2 (dua) alat bukti awal yang cukup.
- c. Peran Polhut dalam penyidikan sangat besar khususnya dalam hal melakukan Tindakan Pertama Tempat Kejadian Perkara, karena tindakan pengamanan terhadap tersangka, saksi, barang bukti dan lokasi kejadian dapat lebih cepat dilaksanakan dan keaslian TKP dapat dipertahankan.
- d. Laporan Kejadian tindak pidana kehutanan yang dibuat oleh Polisi Kehutanan dapat menjadi bukti awal yang cukup dalam proses penyidikan.

C. Kelembagaan Polisi Kehutanan

1. Institusi Polisi Kehutanan

Polisi Kehutanan adalah pejabat tertentu dalam lingkup instansi kehutanan pusat dan daerah yang sesuai dengan sifat pekerjaannya, menyelenggarakan dan atau melaksanakan usaha perlindungan hutan

yang oleh kuasa Undang-Undang diberikan wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya. Pejabat lingkup instansi kehutanan yang mendapat wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan adalah:

- a. Pegawai Negeri Sipil yang diangkat sebagai pejabat fungsional Polisi Kehutanan;
- b. Pegawai Perusahaan Umum Kehutanan Indonesia (Perum Perhutani) yang diangkat sebagai Polisi Kehutanan;
- c. Pejabat Struktural Instansi Kehutanan Pusat maupun Daerah yang sesuai dengan tugas dan fungsinya mempunyai wewenang dan tanggung jawab di bidang perlindungan hutan.

Selanjutnya mengacu pada Pasal 33 dan 34 PP No.45 Tahun 2004 dijelaskan bahwa untuk terselenggaranya pelaksanaan tugas Polisi Kehutanan, pengangkatan, persyaratan dan tata cara pengangkatan Polisi Kehutanan, standar susunan organisasi personil dan standar peralatan Polisi Kehutanan akan diatur dan ditetapkan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

2. Sebaran Polisi Kehutanan dalam Organisasi Pemerintahan

- a. Pemerintah

Perlindungan dan pengamanan hutan berada dalam kendali Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Berdasarkan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No. P.15 Tahun 2021 tanggal 1 Juli 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Polisi Kehutanan berada pada :

 - 1) Direktorat Jenderal Penegakan Hukum dan Unit Pelaksana Teknisnya, yaitu: Balai Penegakan Hukum.
 - 2) Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem dan Unit Pelaksana Teknisnya, yaitu: Balai Besar/ Balai KSDAE, Balai Besar/Balai Taman Nasional.
 - 3) Direktorat Jenderal Pengendalian Perubahan Iklim dan Unit Pelaksana Teknisnya, yaitu: Balai Pengendalian.
- b. Pemerintah Daerah

Kewenangan Kepolisian Khusus Kehutanan dan Polisi kehutanan pada tingkat Pemerintah Daerah berada pada Dinas Kehutanan Provinsi dan Unit Pelaksana Teknis Daerah - Kesatuan Pengelolaan Hutan.

c. Perum Perhutani

Polisi Kehutanan pada Perum Perhutani, berada pada tingkat pusat, KPH hingga Resort Pengelolaan Hutan.

Berdasarkan pada uraian institusi dan sebaran Polisi Kehutanan tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Secara struktur organisasi Polisi Kehutanan berada pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Unit Pelaksana Teknis yang tersebar di Seluruh Indonesia; Instansi Pemerintah Pusat, Instansi Pemerintah Daerah yaitu Dinas Kehutanan dan Unit Pelaksana Teknis Daerah yaitu Kesatuan Pengelolaan Hutan;
- b. Pengangkatan, persyaratan dan tata cara pengangkatan Polisi Kehutanan, standar susunan organisasi personil dan standar peralatan Polisi Kehutanan akan diatur dan ditetapkan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Demikian pula Kompetensi Kinenja Polisi Kehutanan ditetapkan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Sehubungan huruf (a) dan (b) diatas maka pembinaan dan pengendalian Polisi Kehutanan berada pada Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

D. Sistem Satu Kesatuan Komando

1. Dalam Pasal 1 ayat (15) UU No.18/2013 secara tegas menyatakan bahwa Polisi Kehutanan adalah pejabat tertentu dalam lingkup instansi kehutanan pusat dan/atau daerah yang sesuai dengan sifat pekerjaannya menyelenggarakan dan/atau melaksanakan usaha perlindungan hutan yang oleh kuasa undang-undang diberikan wewenang kepolisian khusus di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya yang berada dalam satu kesatuan komando.
2. Prinsip satu komando
Prinsip kesatuan komando, mempunyai arti bahwa setiap personil bertanggung jawab hanya kepada satu orang pimpinan saja. Kesatuan komando merupakan prinsip yang sederhana namun membutuhkan komitmen dan disiplin untuk melaksanakannya. Apabila personil harus melaksanakan perintah dari dua orang atau lebih, seringkali ia mengalami kesulitan, karena mungkin perintah itu saling bertentangan. Akibatnya personil tidak dapat memenuhi dengan baik semua perintah yang ditugaskan kepadanya, hal ini sering dialami dalam impleentasinya.



Gambar 3. Pengendalian Tipihut Sedini Mungkin

3. Prinsip rantai komando

Rantai komando adalah arah yang diikuti oleh semua komunikasi dalam organisasi mulai dari tingkat yang tertinggi. Wewenang mengalir bertahap ke bawah sampai kepada tingkat wewenang yang paling rendah. Sesuai dengan prinsip tersebut komunikasi dari tingkat yang paling rendah harus melewati setiap pimpinan dari rantai komando. Begitu pula, komunikasi dari atas harus melewati staf langsung dan seterusnya sehingga akhirnya komunikasi mencapai tingkat yang dituju. Secara sederhana penerapan komunikasi menggunakan model Sistem Satu Kesatuan Komando sebagaimana disajikan dalam Gambar 4.

4. Keunggulan komunikasi satu komando

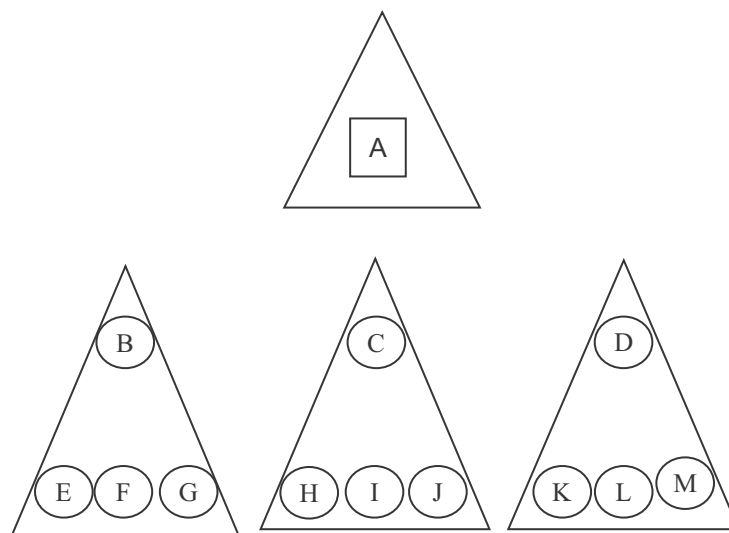
Beberapa keunggulan penggunaan komunikasi dengan model satu kesatuan komando adalah:

- a. Ada kesatuan komando yang terjamin dengan baik;
- b. Disiplin pegawai tinggi dan mudah dipelihara (dipertahankan);
- c. Koordinasi lebih mudah dilaksanakan;
- d. Proses pengambilan keputusan dan instruksi-instruksi dapat berjalan lebih cepat;
- e. Garis kepemimpinan tegas, tidak simpang siur, karena pimpinan langsung berhubungan dengan bawahannya sehingga semua perintah dapat dimengerti dan dilaksanakan;

- f. Rasa solidaritas pegawai biasanya tinggi;
- g. Pengendalian lebih mudah dilaksanakan dengan cepat;
- h. Tersedianya kesempatan yang sama bagi personil untuk mengikuti latihan untuk peningkatan kompetensi dan pengembangan kepemimpinan;
- i. Adanya penghematan biaya;
- j. Pengawasan berjalan efektif.

Berdasarkan pada uraian dan penjelasan terkait sistem satu kesatuan komando, maka dapat dirumuskan, sebagai berikut:

- a. Polisi Kehutanan dalam satu kesatuan komando merupakan amanah dari UU No.18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan.
- b. Prinsip satu komando dan rantai komando sangat cocok diterapkan dalam Polisi Kehutanan yang tersebar di Lembaga Pemerintah, Lembaga Pemerintah Daerah dan Perum Perhutani.
- c. Sistem Satu Kesatuan Komando memiliki banyak keunggulan jika diterapkan pada Kelembagaan Polisi Kehutanan yang kewenangan kepolisian khususnya secara langsung diberikan oleh Undang-Undang Kehutanan dan Undang-Undang Kepolisian.



Gambar 4. Sistem Satu Kesatuan Komando

Keterangan:

- 1) A boleh memberi perintah kepada B, C, dan D. Tetapi hanya B yang boleh memberi perintah kepada E, F, dan G, walaupun C dan D mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari E, F, dan G.
- 2) C boleh memberi perintah kepada H, I, dan J. Tetapi hanya C yang boleh memberi perintah kepada H, I, dan J, walaupun B dan D mempunyai kedudukan yang lebih tinggi dari H, I, dan J.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan hasil kajian dan pembahasan terhadap Landasan Hukum Polisi Kehutanan, Kewenangan Kepolisian Kehutanan, Kelembagaan Kepolisian Kehutanan dan Sistem Satu Kesatuan Komando, serta pengalaman penulis dalam mengoperasikan satuan Polisi Kehutanan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya kesamaan peraturan perundang-undangan, kesamaan tugas dan fungsi, kesamaan tujuan pembentukan Polisi Kehutanan serta kesamaan tugas yang merupakan bagian tugas Kepolisian Indonesia yang dilaksanakan oleh seluruh Polisi Kehutanan yang berada di Pemerintahan Pusat, Pemerintah Daerah dan Perum Perhutani maka pelaksanaan tugas-tugas Polisi Kehutanan dalam Satu Kesatuan Komando menjadi sangat tepat dan efektif untuk dilaksanakan.

B. Saran

Implementasi tugas-tugas Polisi Kehutanan di lapangan harus selalu menjaga koordinasi dan berpedoman pada sistem atau satu kesatuan komando agar tidak terjadi pergesekan antar pihak terkait yang bertugas di lapangan. Oleh karena itu sangat dibutuhkan adanya Standar-Standar Operasi Prosedur yang dapat digunakan oleh setiap Polisi Kehutanan maupun Satuan Polhut dalam melaksanakan setiap tugas dan fungsinya dalam perlindungan dan pengamanan hutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Eliana Sari. 2007. *Pertumbuhan dan Efektivitas Organisasi-Mengelola Lingkungan Melalui Penyesuaian Struktur Organisasi*. Jayabaya University Press. Jakarta.
- Pemerintah Republik Indonesia. 1990. *Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 1999. *Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2002. *Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2004. *Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2004 tentang Perlindungan Hutan*.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2013. *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan*.

ANALISIS PENATAAN PEGAWAI PEMERINTAH NON PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA PUSAT DIKLAT SDM LHK

Oleh:

YUANA PUSPITAWATI

Analisis Kepegawaian Ahli Pertama, Pusdiklat SDM LHK

ABSTRACT

The arrangement of government employee is based on the Government Employee Law Number 5 of 2014 concerning Government Employee where there are only 2 (two) types of government employee working relationships, namely Civil Servants and Government Employees with Work Agreements make temporary workers are worried about losing their jobs, besides that Environmental and Forestry Human Resources Education and Training Centre is also worried that the duties and functions of the work unit are not running optimally. The purpose of this paper is to analyze the temporary workers arrangement steps at the Environmental and Forestry Human Resources Education and Training Centre and to find out the response of temporary workers to the arrangement. The research methods used in this research are interviews and observation. The results of the study concluded that the Environmental and Forestry Human Resources Education and Training Centre has been sufficient to assist the temporary workers but is still lacking in providing clear information about the arrangement. Meanwhile, the coordinator and sub coordinators are still not optimal in providing support to temporary workers.

Keywords: *staff arrangement, non permanent staff, government employee with contract arrangement*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberlakuan Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara merupakan dasar perubahan reformasi manajemen SDM ASN di Indonesia. Demi mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas dan berdaya saing, salah satu langkah pemerintah adalah melakukan penataan ASN. Hal ini pun didukung dengan adanya peraturan turunan dari UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS yang diubah pada PP Nomor 17 Tahun 2020 dan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Penegasan dari komitmen pemerintah tersebut pada UU ASN Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan bahwa terdapat 2 (dua) jenis hubungan kerja pegawai pemerintah yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Dengan adanya 2 (dua) jenis hubungan kerja tersebut, maka diperlukan

penataan pegawai dengan status selain PNS. Penataan pegawai dengan status selain PNS ini sebenarnya telah dilaksanakan pemerintah pada tahun 2005 melalui berbagai kebijakan yang dilakukan, antara lain Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorar Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah tersebut kemudian diubah dengan PP Nomor 43 Tahun 2007 dan selanjutnya diubah lagi dengan PP Nomor 56 Tahun 2012.

Pasal 99 ayat (1) PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK yang menyatakan bahwa Pegawai non-ASN yang bertugas pada instansi pemerintah termasuk pegawai yang bertugas pada lembaga non struktural, instansi pemerintah yang menerapkan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum/badan layanan umum daerah, lembaga penyiaran publik, dan perguruan tinggi negeri baru berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 10 Tahun 2016 tentang Dosen dan Tenaga Kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri Baru sebelum diundangkannya Peraturan Pemerintah ini, masih tetap melaksanakan tugas paling lama 5 (lima) tahun.

Berdasarkan hal tersebut, dikarenakan PP Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK diundangkan pada tanggal 28 November 2018, maka pemberlakuan 5 (lima) tahun tersebut jatuh pada tanggal 28 November 2023 yang mewajibkan status kepegawaian di lingkungan Instansi Pemerintah terdiri dari 2 (dua) jenis kepegawaian, yaitu PNS dan PPPK.

Pusat Diklat SDM LHK sebagai unit kerja eselon 2 (dua) dibawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) memiliki Pegawai non ASN/ PPNPN sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang dengan kualifikasi pendidikan dan jenjang yang bervariasi. Penataan PPNPN tersebut menimbulkan rasa khawatir bagi para PPNPN terhadap status kepegawaian mereka. Kekhawatiran ini tidak hanya dialami oleh PPNPN sendiri, tetapi juga oleh Pusat Diklat SDM LHK yang khawatir tugas dan fungsi unit kerja tidak berjalan dengan maksimal.

Tak dapat dipungkiri bahwa keberadaan tenaga PPNPN ini memang dibutuhkan, karena terdapat jenis pekerjaan yang bersifat rutin. Apabila tidak ada pegawai yang melakukannya maka pekerjaan tersebut akan terbengkalai. Oleh sebab itu harus ada pegawai yang melakukannya, sebagai contoh pekerjaan perbaikan listrik dan jaringan, membersihkan taman, tenaga pengamanan (Purwoko, 2013). Selain itu adanya kompetensi khusus yang dimiliki oleh beberapa PPNPN dan dibutuhkan oleh instansi, misalnya kompetensi di bidang teknologi informasi.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, terdapat berbagai pertanyaan yang muncul yaitu:

1. Langkah apa yang telah dilakukan oleh Pusat Diklat SDM LHK untuk penataan PPNPN?
2. Adakah andil dari tim kepegawaian, ketua tim kerja serta koordinator sub tim untuk membantu para PPNPN?
3. Bagaimana persiapan PPNPN dalam menghadapi penataan tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisa langkah penataan PPNPN di Pusat Diklat SDM LHK serta mengetahui respon dari PPNPN terhadap penataan tersebut. Harapan peneliti,

penulisan ini dapat mengurangi rasa khawatir terhadap kepastian status kepegawaian para PPNPN serta membantu PPNPN dalam menghadapi penataan tersebut.

II. METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Penelitian dilakukan Bulan Januari 2022 sampai dengan September 2022. Lokasi penelitian bertempat di Pusat Diklat SDM LHK. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif agar data yang diperoleh selaras dengan permasalahan. Moleong (2007) menyatakan bahwa penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain dengan mendeskripsikan atau menggambarkan dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Menurut Sugiyono (2011) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Pelaksanaan pengumpulan data diantaranya menggunakan teknik wawancara/*interview*, observasi dan dokumentasi. Wawancara/*interview* adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab antara pewawancara dengan responden. Dengan melakukan wawancara, maka akan diketahui hal-hal yang lebih mendalam tentang responden dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi. Hal hal ini tidak bisa ditemukan melalui observasi (Sugiyono, 2011). Moleong (2007) menyatakan bahwa observasi adalah pengamatan yang dilakukan untuk melihat perubahan fenomena dan gejala sosial yang tumbuh dan berkembang yang kemudian dilakukan pencatatan. Pengamatan ini berguna untuk mengecek kebenaran informasi dan membandingkannya dengan keadaan yang sesungguhnya. Observasi penelitian ini dilakukan dengan mengamati dan berpartisipasi dalam kegiatan tertentu. Responden yang berpartisipasi pada penelitian dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Responden Penelitian

No	Nama *)	Kelamin	Jabatan
			PPNPN Tenaga Pengelola Kegiatan
2	Bara	Laki-Laki	PPNPN Tenaga Pengelola Kegiatan
			PPNPN Tenaga Pengelola Kegiatan
4	Derry	Laki-Laki	PPNPN Tenaga Pengelola Kegiatan
			PPNPN Pramur Bakti
6	Ferza	Laki-Laki	PPNPN Pramur Bakti
			PPNPN Pramur Bakti
8	Harsa	Laki-Laki	PPNPN Pramur Bakti
			PPNPN Petugas Keamanan
10	Jennie	Perempuan	Analisis Kepegawaian
			Analisis Informasi Pengembangan SDM Aparatur
12	Leni	Perempuan	Koordinator Sub Tim
			Koordinator Sub Tim
14	Nayla	Perempuan	Koordinator Sub Tim

*) Nama Responden bukan nama yang sebenarnya

B. Analisis Data

Sugiyono (2011) menyatakan bahwa analisis data bertujuan untuk menentukan atau mendapatkan kesimpulan secara keseluruhan yang berasal dari data-data penelitian yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Selain itu, analisis data bertujuan untuk mendeskripsikan dan menjelaskan mengenai data-data penelitian agar dapat dipahami oleh orang lain.

Analisis data kualitatif yaitu analisis data yang berasal dari data-data yang terjaring dari proses pengumpulan data, yaitu rekam dan catat, tinjauan pustaka, wawancara, serta partisipasi (Rohmadi & Nasucha, 2015). Proses analisis data yang dilakukan penelitian ini menggunakan tiga langkah yaitu: merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting lalu melakukan penyajian data dalam bentuk uraian singkat atau bagan dan yang terakhir melakukan penarikan kesimpulan. Kesimpulan data dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal dan kesimpulan berupa deskripsi atau gambaran mengenai objek yang diteliti (Sugiyono, 2011).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kondisi PPNPN Pusat Diklat SDM LHK

Berdasarkan penjelasan Pasal 2 ayat (3) pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian yang dimaksud dengan pegawai tidak tetap adalah pegawai yang

diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Pegawai tidak tetap tidak berkedudukan sebagai Pegawai Negeri. Purwoko (2013) mendefinisikan pegawai tidak tetap adalah pegawai kontrak dengan jangka waktu dan tugas tertentu. Pengertian kontrak/perjanjian kerja menurut Onibala dkk (2017) adalah perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja yang memuat syarat kerja, hak dan kewajiban dari masing-masing pihak mulai dari hubungan kerja hingga berakhirnya hubungan kerja.

Pegawai tidak tetap ini mempunyai banyak nomenklatur penyebutan, misalnya Tenaga Honorer, Tenaga Ahli, Staf Ahli, Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri (PPNPN), Pegawai Kontrak, Tenaga Harian, Tenaga Pendamping, Tenaga Bantu, Tenaga Non Organik, Tenaga Eksternal dan sebagainya (Simanungkalit, 2013). Keberadaan PPNPN di Pusat Diklat SDM LHK ditunjukkan pada Tabel 2 dibawah ini.

Dari Tabel 2 diatas diketahui bahwa di Pusat Diklat SDM LHK terdapat 23 orang PPNPN, dengan rincian 4 orang perempuan dan 19 orang laki-laki. Berdasarkan usia diketahui PPNPN dengan rentang usia 25 s/d 29 tahun sebanyak 2 orang, rentang usia 30 s/d 39 tahun sebanyak 8 orang, rentang usia 40 s/d 49 tahun sebanyak 10 orang, rentang usia 50 s/d 56 tahun sebanyak 2 orang, dan rentang usia \geq 57 tahun sebanyak 1 orang.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) usia produktif adalah usia dimana seseorang masih mampu bekerja dan menghasilkan sesuatu.

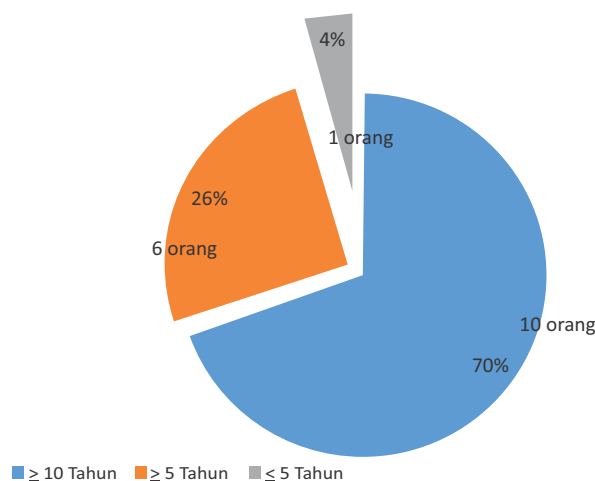
Tabel 2. Data Pegawai PPNPN Pusat Diklat SDM LHK

No	Nama	Usia (Tahun)	Jabatan
1	Siti Sopiah	39	Pramu Bakti
2	Ramdani	57	Pramu Bakti
3	Aim Ibrahim	50	Pramu Bakti
4	Pipin Sopian	41	Petugas Keamanan
5	A.C. Imam Santoso	46	Pramu Bakti
6	Ahmad Muhammad	36	Pramu Bakti
7	Munajat	52	Pramu Bakti
8	Dede Herdiansyah	48	Pramu Bakti
9	Kuswanto	42	Pramu Bakti
10	Sopyan Nurhadi, S.E.	33	Tenaga Pengelola Kegiatan
11	Rian Sumawan, S.E.	34	Tenaga Pengelola Kegiatan
12	Ade Hermawan	41	Pramu Bakti
13	Ade Sofyan	38	Pramu Bakti
14	Suhendar	35	Pramu Bakti
15	Dindin	44	Pramu Bakti
16	Tanto	47	Pengemudi
17	Idhar Lazuardi K., S. MB.	35	Tenaga Pengelola Kegiatan
18	Purnama Sopian, A.Md.	42	Tenaga Pengelola Kegiatan
19	Yola Melinda	28	Pramu Bakti
20	Firmansyah	41	Petugas Keamanan
21	Edvina Eka Juniansi, A.Md.	29	Tenaga Pengelola Kegiatan
22	Budiono	49	Petugas Keamanan
23	Setyarini Rakhmanti, S.Psi.	36	Tenaga Pengelola Kegiatan

Sementara itu berdasarkan definisi yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan (2022), rentang usia produktif adalah rentang usia 15 s/d 64 tahun. Usia yang masih dalam kelompok usia produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua karena fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. Pernyataan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendra (2014) yang menyimpulkan bahwa usia tenaga kerja cukup menentukan

keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan, baik sifatnya fisik maupun non fisik. Berdasarkan pengertian dari Kementerian Kesehatan dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh PPNPN Pusat Diklat SDM LHK termasuk dalam rentang usia produktif.

Berdasarkan bidang pekerjaan yang dilakukan oleh PPNPN pada Tabel 2, terdapat 6 orang yang memangku jabatan tenaga pengelola kegiatan, 3 orang petugas keamanan, 13 orang pramu bakti dan 1 orang pengemudi.



Gambar 1. Masa Kerja PPNPN Pusat Diklat SDM LHK

Masa kerja menurut KBBI adalah jangka waktu orang sudah bekerja. Aprilyanti (2017) menyatakan bahwa pengalaman seseorang melaksanakan pekerjaan secara terus menerus mampu meningkatkan kedewasaan teknisnya. Sehingga semakin lama masa pegawai bekerja seharusnya keterampilan dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat. Dari Gambar 1 diketahui bahwa PPNPN dengan masa kerja ≥ 10 tahun sebanyak 16 orang, masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 6 orang, dan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 1 orang.

B. Penataan PPNPN Pusat Diklat SDM LHK

Terbitnya surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor. B/185/M.SM.02.03/2022 tanggal 31 Mei 2022 perihal Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah mengharuskan setiap Institusi Pemerintah Pusat dan Daerah mengalihkan pegawainya yang tidak berstatus PNS atau PPPK dengan batas waktu maksimal 28 Nopember 2023. Terkait hal tersebut, Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal KLHK melalui surat nomor S.371/SETJEN/ROPEG/PEG.3/6/2022 tanggal 8 Juni 2022 perihal Pemetaan Status Kepegawaian Non-ASN Lingkup KLHK meminta kepada setiap satuan kerja untuk melakukan pemutakhiran data para PPNPN pada Sistem Informasi Kepegawaian KLHK (SIMPEG).

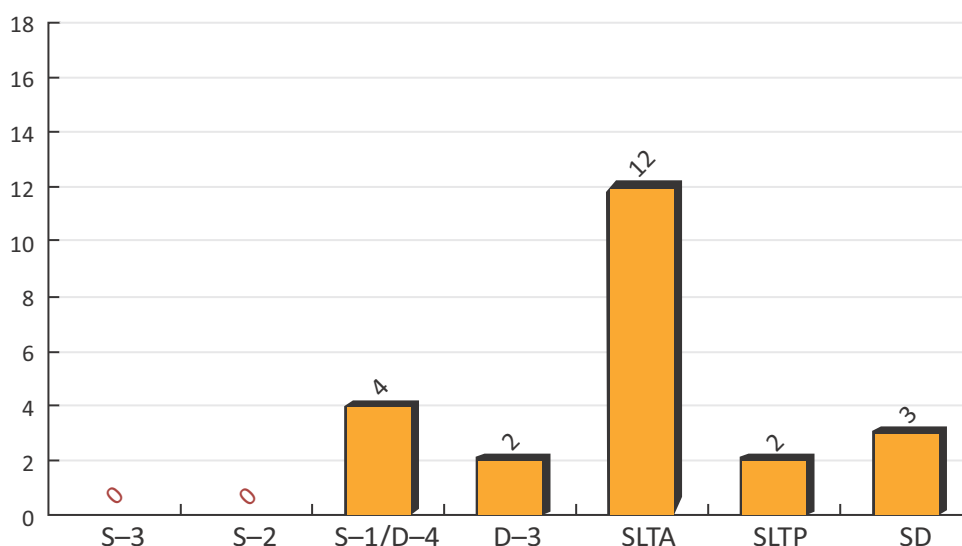
Merujuk surat tersebut berdasarkan observasi dan wawancara yang telah dilakukan peneliti di sub tim kepegawaian dengan sumber informasi Analis Kepegawaian Ahli Muda (anonim), Pusat Diklat SDM

LHK telah melakukan beberapa langkah persiapan penataan PPNPN tersebut yaitu :

1. Menginventarisasi jumlah PPNPN yang ada.
2. Melakukan pemutakhiran data SIMPEG KLHK.
3. Menganalisa pendidikan PPNPN yang memenuhi syarat pengangkatan PPPK.
4. Menganalisa kebutuhan pegawai berdasarkan ANJAB dan ABK Pusat Diklat SDM LHK.
5. Menginventarisasi Peraturan MENPAN mengenai jabatan yang dapat dipangku PPPK.
6. Memetakan jabatan berdasarkan kualifikasi PPNPN yang memenuhi syarat pengangkatan PPPK.
7. Melakukan sosialisasi mengenai penataan PPNPN.

Pemutakhiran data SIMPEG KLHK dilakukan dengan cara mengoreksi atau menyesuaikan data dengan keadaan PPNPN yang sebenarnya dan dilengkapi dengan mengunggah dokumen pendukungnya melalui SIMPEG KLHK. Pemutakhiran data yang dimaksud meliputi data sebagai berikut: Data Diri (NIK, Nama, Tempat Tanggal Lahir), Riwayat Jabatan (Nama Jabatan, TMT Jabatan awal pengangkatan s/d akhir, gaji perbulan, Nomor SK Honorrarium), Riwayat Pendidikan (Pendidikan terakhir, Nama Lembaga Pendidikan, Fakultas/ Jurusan, Tahun Lulus).

Menurut data yang diperoleh peneliti dari Aplikasi SIMPEG-KLHK, Operator SIMPEG pada unit kerja Pusat Diklat SDM LHK telah melakukan pemutakhiran data PPNPN sebanyak 200 data (SIMPEG, 2022). Berdasarkan hasil analisa data PPNPN Pusat Diklat SDM LHK diperoleh informasi mengenai jenjang pendidikan PPNPN Pusat Diklat SDM LHK yang dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Data PPNPN Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Berdasarkan Gambar 2 diatas diketahui bahwa terdapat 3 orang pegawai dengan pendidikan SD, 2 orang pendidikan SLTP, 12 orang pendidikan SLTA/Kejuruan, 2 orang pendidikan D3, dan 4 orang pendidikan Sarjana. Apabila ditelisik lebih dalam lagi berdasarkan penjurusan pendidikan, PPNPN dengan jenjang pendidikan SLTA/Kejuruan terdiri dari 9 orang jenjang SMA umum, 3 orang jenjang SMK dengan keahlian (2 orang teknik mesin dan 1 orang perhotelan). PPNPN dengan jenjang pendidikan D3 jurusan komputerisasi akuntansi sebanyak 1 orang dan sistem informasi sebanyak 1 orang. PPNPN dengan jenjang pendidikan Sarjana sebanyak 2 orang jurusan ekonomi manajemen, yang terdiri dari 1 orang jurusan manajemen bisnis dan 1 orang jurusan psikologi.

Hasudungan (2017) menyatakan bahwa pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi produktivitas kerjanya. Hal ini karena dengan pendidikan seseorang memiliki modal untuk melakukan produktivitas di dalam suatu pekerjaan. Selain itu, pendidikan juga dianggap sebagai sarana untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, karena melalui pendidikan diharapkan menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Pernyataan ini sesuai dengan tujuan penataan ASN yaitu mewujudkan aparatur sipil negara yang berkualitas dan berdaya saing.

Surat MenPAN-RB Nomor. B/185/M.SM.02.03/2022 menyebutkan bahwa penataan PPNPN dilaksanakan dengan mekanisme sebagai berikut:

- Memetakan PPNPN dan bagi yang memenuhi syarat dapat diikutsertakan untuk mengikuti seleksi CPNS maupun PPPK.
- PPNPN dengan jabatan pengemudi, tenaga kebersihan dan satuan pengamanan dialih dayakan ke pihak ketiga (*Outsourcing*).
- Bagi PPNPN yang tidak memenuhi syarat sebagaimana poin a dan b, masih dilakukan penyusunan langkah strategis oleh pemerintah. KLHK memberikan beberapa solusi bagi PPNPN yang tidak memenuhi syarat sebagaimana poin a dan b, diantaranya dialihkan ke mitra kerja (YABI, BRG), dialihkan ke LSM, dialihkan ke mitra perusahaan (BUMN, BUMD), serta dialihkan pada proyek Hibah Luar Negeri.

Pemerintah menginformasikan bahwa penerimaan PPPK Tahun 2022 hanya membuka lowongan untuk jabatan fungsional. Sebagian besar pendidikan yang dipersyaratkan masing-masing jabatan fungsional adalah minimum jenjang diploma. Berdasarkan hasil analisa data jenjang pendidikan PPNPN Pusat Diklat SDM LHK terdapat 6 orang yang memenuhi syarat untuk diikutsertakan dalam seleksi CPNS atau PPPK. PPNPN dengan jenjang pendidikan SD, SLTP, dan SLTA sebanyak 17 orang diusulkan untuk disalurkan ke pihak swasta yang menyalurkan tenaga alih daya (*outsourcing*).

Berdasarkan pemetaan jabatan menurut kualifikasi pendidikan PPNPN Pusat Diklat SDM LHK diperoleh data mengenai jabatan fungsional yang dapat dilamar oleh PPNPN. Data tersebut dapat dilihat pada Tabel 3 dibawah ini.

Tabel 3. Jabatan Fungsional Menurut Jurusan Pendidikan untuk PPNPN Pusat Diklat SDM LHK

No	Jabatan	Jenjang	Pendidikan	Jurusan
1	Pengendali Dampak Lingkungan	Ahli Pertama	S1/D-4	MIPA, Ilmu Tanaman, Ilmu Hewani, Ilmu Kesehatan, Ilmu Teknik, Ilmu Ekonomi, Ilmu Sosial dan Humaniora
2	Analisis Kebijakan	Ahli Pertama	S1/D-4	Ekonomi, Ekonomi Manajemen, Manajemen, Kehutanan, Hukum, Hubungan Internasional, Ilmu Sosial
3	Analisis SDM Aparatur	Ahli Pertama	S1/D-4	Ilmu Administrasi Negara/Publik, Kebijakan Publik, Manajemen Publik, Manajemen/Pengembangan SDM, Pemerintahan, Informatika
4	Asesor SDM Aparatur	Ahli Pertama	S1/D-4	Ilmu Administrasi Negara/Publik, Kebijakan Publik, Manajemen/Pengembangan SDM, Pemerintahan, Psikologi
5	Pengelola Pengadaan Barang/Jasa	Ahli Pertama	S1/D-4	Bidang Ekonomi, Hukum, Teknik, Ilmu Sosial, Ilmu Alam
6	Penggerak Swadaya masyarakat	Ahli Pertama	S1/D-4	Bidang sosial, Ekonomi, Hukum, Politik, Pendidikan, Psikologi, Komunikasi dan Pertanian
7	Perencana	Ahli Pertama	S1/D-4	Rumpun Ilmu Humaniora, Rumpun Ilmu Sosial, Rumpun Ilmu Alam, Rumpun Ilmu Formal, Rumpun Ilmu terapan atau rumpun lainnya sesuai kebutuhan bidang perencanaan pembangunan
8	Pranata Komputer	Terampil	D3	Teknologi Informatika
9	Pranata SDM Aparatur	Terampil	D3	Bidang ilmu Kepegawaian/SDM, Manajemen/ Administrasi Perkantoran, Administrasi Pemerintahan, Kesekretariatan dan Teknik Informatika/Manajemen Informatika/ Ilmu Komputer/Teknik Komputer

Hasil Analisis Beban Kerja unit kerja Pusat Diklat SDM LHK berdasarkan Keputusan Menteri LHK Nomor SK. 933/MENLHK/SETJEN/KUM.1/8/2022 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor SK. 717/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2022 tentang Hasil Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2022-2026 tercantum kebutuhan jumlah pegawai untuk mengampu suatu jabatan. Kebutuhan PPPK Tahun 2022 Pusat Diklat SDM LHK mengusulkan formasi Perencana Ahli Pertama dengan alokasi 1 orang, Pengelola Pengadaan Barang dan Jasa ahli pertama alokasi 2 orang, Pranata Komputer terampil 1 orang, serta Arsiparis terampil 1 orang. Dengan memperhatikan Analisis Beban Kerja pada Surat Keputusan diatas dan menganalisa persediaan pegawai (*bezzeting*) pegawai yang ada, peneliti berpendapat bahwa usulan tersebut sudah sesuai.

C. Respon Terhadap Penataan PPNPN

Berdasarkan observasi peneliti, menghadapi penataan PPNPN pada November 2023 Pusat Diklat SDM LHK memberikan respon dengan cara melakukan pembinaan yang dilakukan oleh Kepala Pusat Diklat SDM LHK pada bulan Juni 2022 dengan memberikan motivasi kepada para PPNPN untuk terus bekerja dengan penuh semangat. Selain itu, dilakukan pengkaderan kepada beberapa PNS untuk pekerjaan teknis yang selama ini diampu oleh PPNPN. Salah satu contohnya adalah kegiatan pengkaderan di Pusat Diklat SDM LHK yaitu dengan dibuatnya Surat Tugas Nomor ST. 453/DIK/TU/PEG.3/7/2022 tanggal 27 Juli 2022 tentang penugasan pegawai an. Arif Viyanto, A.Md.AK untuk mengikuti kegiatan peningkatan kapasitas pegawai dengan belajar serta mendapatkan transfer ilmu dan pengetahuan mengenai kegiatan di sub tim kerja Program. Diharapkan dengan adanya kaderisasi tersebut sebagai sarana untuk mem-berdayakan potensi pegawai, pengembangan kompetensi bagi pegawai yang ditunjuk, serta melakukan transfer ilmu dan pengetahuan mengenai pekerjaan tersebut.

Menurut hasil wawancara dan observasi yang dilakukan penulis kepada responden dapat diperoleh informasi antara lain:

1. Penataan ini menimbulkan ketidaknyamanan PPNPN dalam bekerja, karena ketidakjelasan status kepegawaian. Di bawah ini adalah pendapat yang disampaikan oleh para responden.

“Kalau benar tahun depan akan dilakukan aturan tersebut saya kebingungan. Pikiran utama saya langsung tertuju ke keluarga saya, bagaimana kehidupan kami, sekolah anak-anak. Pekerjaan saya ini penopang utama keluarga kami, karena isteri saya seorang ibu rumah tangga”. (Ferza, 2022).

“Informasi itu sempat membuat semangat saya turun dalam bekerja. Karena saya berharap akan ada pengangkatan dari honorer, sebagaimana pengangkatan sebelumnya. Setelah mendapat nasehat dan dukungan dari Bu Kapus saat pembinaan, hal itu menumbuhkan semangat saya lagi dalam bekerja, karena masih ada harapan untuk dialihkan sebagai tenaga *outsourcer*.” (Eka, 2022; Irham, 2022).

Ketidaknyamanan ini didasari kekhawatiran adanya pemberhentian kontrak kerja pada November 2023. Perlu diketahui bahwa 23 orang PPNPN Pusat Diklat SDM LHK telah berkeluarga, dimana 19 orangnya adalah kepala rumah tangga. Penelitian Rani (2021) menyatakan bahwa status kepegawaian berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Apabila pegawai mendapat kepastian status maka akan meningkatkan kinerja mereka, demikian pula sebaliknya.

2. Seluruh PPNPN merasa kurang puas mengenai informasi yang diberikan oleh Pusat Diklat SDM LHK terkait penataan PPNPN. Menurut mereka masih banyak pertanyaan yang belum mampu dijawab oleh Pusat Diklat SDM LHK. Informasi yang diberikan hanya merupakan informasi umum.

“Menurut saya kantor masih kurang dalam menginformasikan apa yang perlu kami ketahui dan apa yang perlu kami persiapkan. Selama ini hanya permintaan data dari kepegawaian yang perlu kami verifikasi, informasinya permintaan data tersebut untuk pendataan PPNPN”. (Derry, 2022; Alfiah, 2022).

Pendapat tersebut sesuai dengan hasil wawancara dengan Sub Tim Kepegawaian.

“Kami sudah berusaha memberikan informasi secara maksimal kepada para PPNPN, tetapi informasi mengenai penataan ini kan sifatnya sangat dinamis sekali. Sebagai contoh ketika ada permintaan pendataan PPNPN dalam kurun waktu 1 hari saja, permintaan data tersebut bisa berubah format sebanyak 4 kali. Itu 1 hari lho dan hanya pendataan, belum informasi lainnya yang memang sering berubah. Ditengah dinamisnya informasi

mengenai PPNPN tersebut kami benar-benar berusaha memberikan informasi yang valid ke teman-teman PPNPN” (Jennie, 2022).

3. Belum adanya keterampilan khusus yang dimiliki PPNPN membuat mereka tidak merasa siap untuk berwirausaha.

“Kalau benar tahun depan sudah tidak ada PPNPN, paling saya kembali menjadi ibu rumah tangga. Karena keterampilan saya terbatas, walaupun bekerja paling hanya kerja rumahan seperti menjadi tukang masak atau buruh cuci. Tetapi saya ingin punya warung kecil-kecilan. Itukan hanya perlu modal uang saja maksudnya tidak perlu keterampilan khusus ya”. (Gania, 2022).

Selain itu, kurangnya rasa percaya diri dari para PPNPN untuk melamar pekerjaan di tempat lain. Hal ini disebabkan beberapa faktor diantaranya usia, kurangnya keterampilan yang dimiliki misalnya penguasaan komputer, media informasi dan lain-lain (terutama oleh PPNPN dengan jabatan pramu bakti dan petugas keamanan).

“Kalau saya melamar kerja ke tempat lain, pasti bersaing dengan anak muda yang masih gesit, semangat, cepat mengerti, bisa menggunakan komputer. Saya pasti kalah, karena dimana-mana kantor itu pasti mencari pekerja muda”. (Harsa, 2022).

4. PPNPN yang berkesempatan untuk mengikuti seleksi PPPK masih belum optimal mempersiapkan diri untuk mengikuti seleksi PPPK. Mereka hanya mempersiapkan dokumen yang diperlukan, tanpa berlatih atau mempelajari materi soal seleksi PPPK. “Saya belum mempelajari latihan soal seleksi CPNS tahun sebelumnya. Belum tahu juga materi apa saja yang perlu saya pelajari. Saya belum benar-benar mencari informasi yang diperlukan. Saya berharap ada sosialisasi tambahan dari kantor tentang PPPK” (Bara, 2022).
5. Belum semua ketua tim kerja dan koordinator sub tim berinisiatif membantu PPNPN dalam menghadapi penataan tersebut, karena mereka hanya mengandalkan langkah dari Pusat Diklat SDM LHK serta sub tim kepegawaian.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

1. Pusat Diklat SDM LHK telah melakukan upaya administrasi untuk membantu para PPNPN dalam menghadapi penataan tersebut yaitu melalui pendataan, pemetaan data, penganalisaan kebutuhan jabatan dan memberikan sosialisasi. Selain itu, Pusat Diklat SDM LHK telah melakukan kaderisasi terhadap beberapa pekerjaan teknis yang selama ini diampu PPNPN dengan memberdayakan PNS yang ada selama ini.
2. Kebijakan penataan ini menimbulkan kekhawatiran pemberhentian kontrak kerja pada November 2023 yang dirasakan oleh PPNPN. Hal ini disebabkan karena informasi yang disampaikan Pusat Diklat SDM LHK masih bersifat umum. Berdasarkan hasil analisa hal ini disebabkan karena informasi mengenai kebijakan penataan PPNPN masih dalam proses pembahasan dan koordinasi dengan instansi lain (KEMENPAN RB, BKN, Pemerintah Daerah, dan lain-lain). Sehingga, Pusat Diklat SDM LHK juga menunggu kejelasan dari Sekretariat Jenderal KLHK dalam hal ini Biro Kepegawaian dan Organisasi sebelum memberikan informasi kepada PPNPN.

B. Rekomendasi

1. Pusat Diklat SDM LHK diharapkan dapat mengadakan sosialisasi dengan bahasan yang lebih mendalam mengenai penataan PPNPN. Pembahasan yang dimaksud misalnya mengenai tahapan pengadaan seleksi PPPK, persyaratan dan kebutuhan dokumen yang diperlukan dengan menghadirkan narasumber yang kompeten tentang penataan PPNPN misalnya dari BKN, Biro Kepegawaian dan Organisasi, Sekretariat Badan P2SDM, serta PPPK tahun 2021 yang telah lolos seleksi untuk berbagi pengalaman dan pengetahuan.
2. Untuk membantu mengurangi rasa kekhawatiran PPNPN, diharapkan seluruh komponen pegawai, baik struktural, ketua tim kerja, tim kepegawaian dan pegawai lainnya saling bahu membahu memberikan dukungan bisa berupa informasi ataupun *mental support* kepada para PPNPN.
3. Bagi PPNPN yang mengikuti seleksi PPPK diharapkan berinisiatif untuk mencari informasi secara mandiri mengenai seleksi PPPK serta

melatih diri dalam menghadapi seleksi tersebut, seperti mencoba menyelesaikan contoh soal seleksi CASN/PPPK, mengikuti bimbingan belajar seleksi CPNS/PPPK, serta mempelajari kisi-kisi materi soal sesuai jabatan fungsional yang dipilih.

4. Perlu diadakannya pelatihan atau *workshop* yang memberikan keterampilan, karena sebagian besar PPNPN tersebut belum mempunyai keterampilan khusus yang bisa mendorong mereka untuk berwirausaha.

DAFTAR PUSAKA

Aprilyanti, S. 2017. Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. OASIS Water International Cabang Palembang. *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri Vol.1 No.2.* 68-72.

Hasudungan. 2017. Pengaruh Faktor Pendidikan, Umur dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas, Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis Vol.3 No.2.* 301-310.

Kementerian Kesehatan. 2022. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2021.* Jakarta: Kemenkes.

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2022. *Status Kepegawaian di Lingkungan Instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah.*

Mahendra, A.D. 2014. Analisis Pengaruh Pendidikan, Upah, Jenis Kelamin, Usia dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi di Industri Kecil Tempe di Kota Semarang). Semarang: Universitas Diponegoro.

Moleong, Lexy. J. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosda Karya.

Onibala, A.G., Saerang, I.L., Dotulong, L.O.H. 2017. Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Kantor Sinode GMIM. *Jurnal EMBA Vol. 5 No.2.* 380-387.

Pemerintah Republik Indonesia. 2005. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Republik Indonesia. 2007. Peraturan Pemerintah Nomor 43 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 Tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Republik Indonesia. 2012. Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2012 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005 tentang Pengangkatan Tenaga Honorer Menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Republik Indonesia. 2014. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Pemerintah Republik Indonesia. 2017. Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pemerintah Republik Indonesia. 2018. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 tentang Manajemen Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

Pemerintah Republik Indonesia. 2020. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Purwoko, Anang. P. 2013. Pegawai Tidak Tetap: Tinjauan Literatur Sebagai Perbandingan Dengan Praktek Pada Organisasi Publik di Indonesia. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol.7.No.2.* 12-23.

Rani, D. S. 2021. Pengaruh Perbedaan Status Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kesejahteraan Rakyat Kabupaten Mandailing Natal. *Jurnal Public Policy Vo. 7 No. 2.* 129-133.

Rohmadi, M. dan Nasucha, Y. 2015. *Dasar-Dasar Penelitian.* Surakarta: Pustaka Brilliant.

Simanungkalit, J.H.U.P. 2013. Penataan Pegawai Tidak Tetap di Lingkungan Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Vol.7.No.2.* 40-53.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

PERKEMBANGAN PERUBAHAN IKLIM GLOBAL: APAKAH KITA SEDANG MENUJU KE ARAH YANG SALAH?

Oleh:

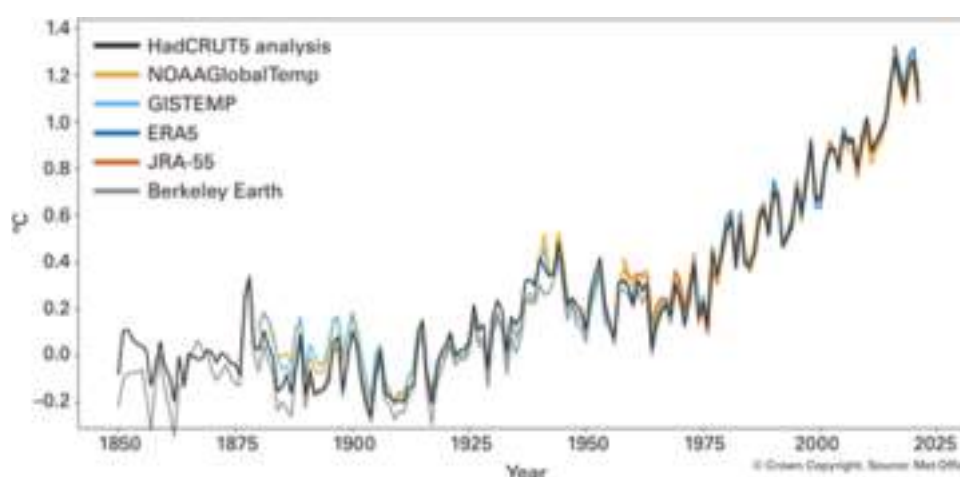
AHMADA DIAN NURILMA

Widyaiswara Ahli Pertama, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Perubahan iklim secara langsung maupun tidak langsung memberi dampak terhadap perekonomian nasional, terutama terhadap beberapa bidang kehidupan dasar seperti pangan, air, energi, dan kesehatan. Salah satu contoh yang dapat diambil yaitu pada sektor pertanian dan pesisir. Pada sektor tersebut, kerugian yang ditimbulkan karena adanya perubahan iklim pada tahun 2100 diperkirakan mencapai 2,2% dari total Produk Domestik Bruto (PDB). Selain itu, meningkatnya frekuensi kejadian bencana akibat perubahan iklim juga berkontribusi terhadap kerugian perekonomian nasional sebesar 0,3% PDB (ADB, 2009 dalam KLHK, 2020).

Dalam penanganan pengendalian perubahan iklim di lingkup global, Organisasi Meteorologi Dunia (*World Meteorological Organization/WMO*) telah meluncurkan sebuah program yang bernama *Global Atmosphere Watch* (GAW) untuk melakukan pengamatan berbagai parameter yang ada di atmosfer. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh GAW,

konsentrasi gas rumah kaca di atmosfer terus meningkat, meskipun sempat terjadi penurunan emisi pada tahun 2020 akibat dari *lockdown* selama pandemi COVID-19. Proyek Karbon Global juga mencatat bahwa pada tahun 2021, emisi fosil CO₂ kembali ke tingkat pra-pandemi setelah adanya penurunan emisi selama *lockdown* di banyak wilayah. Kondisi ini menyebabkan peningkatan suhu permukaan secara global dan dampak perubahan iklim lainnya. Hal ini seperti yang disebutkan dalam laporan *WMO State of the Global Climate 2021*, yang menyatakan bahwa selama kurun waktu tujuh tahun, yaitu tahun 2015 hingga tahun 2021 memegang rekor tahun-tahun terpanas (WMO, 2022). Pernyataan tersebut didasarkan pada data rata-rata suhu tahunan global yang divisualisasikan dalam grafik di bawah ini (Gambar 1). Dari hasil analisis data WMO tersebut juga didapatkan fakta bahwa rata-rata suhu global pada tahun 2021 mencapai $1,1 \pm 0,13$ °C di atas rata-rata suhu tahun 1850-1900.



Gambar 1. Perbedaan rata-rata suhu tahunan global dari kondisi pra - industri (1850 -1900) terhadap suhu global sampai dengan tahun 2021 (WMO, 2022)

Pada September 2022, *United in Science 2022* yang merupakan laporan terbaru terkait perubahan iklim dari WMO dan organisasi mitra dirilis. Laporan tersebut memberikan informasi ilmiah terpadu kepada para pembuat keputusan dan menyoroti beberapa dampak fisik dan sosial ekonomi dari iklim saat ini dan yang akan datang.

Sekretaris Jenderal PBB, Antonio Guterres, dalam acara perilis laporan *United in Science 2022* menyatakan, bahwa dampak dari perubahan iklim ini “heading into uncharted territories of destruction” atau menuju ke wilayah kehancuran yang belum dipetakan dan semakin sulit untuk dimitigasi (Carribbean UN, 2022). Guterres juga menyebutkan bahwa frekuensi dan intensitas bencana alam yang diakibatkan oleh perubahan iklim semakin meningkat, seperti gelombang panas di Eropa, banjir di Pakistan, dan lain-lain. Guterres juga menyatakan bahwa penggunaan bahan bakar fosil harus diakhiri sekarang. Sekretaris Jenderal WMO, Prof. P. Taalas, dalam laporan tersebut mengingatkan bahwa kita sedang menuju ke arah yang salah. Konsentrasi gas rumah kaca yang terus meningkat di atmosfer dan para pemimpin dunia yang gagal mengadopsi strategi untuk menahan pemanasan global di bawah 1,5 °C di atas suhu era pra-industri membuat bumi semakin dekat ke titik kritis atau ambang batas yang berbahaya.

Gambar 2 menyajikan tentang poin-poin yang menjadi sorotan dalam laporan *United in Science 2022*. Berikut merupakan uraian dari beberapa poin yang menjadi sorotan utama dalam laporan tersebut:

1. Konsentrasi gas rumah kaca terus meningkat dan tingkat emisi bahan bakar fosil saat ini berada di atas kondisi pra-pandemi, setelah adanya penurunan akibat adanya pandemi COVID-19 pada tahun 2020-2021.

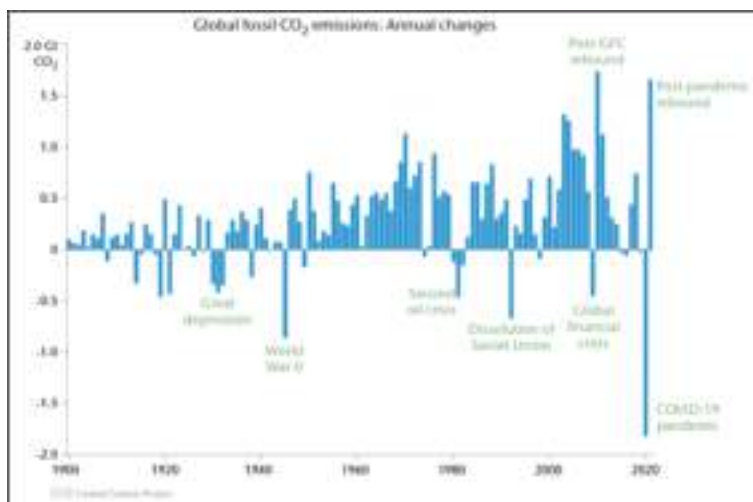
Data awal mengungkapkan bahwa emisi karbon dioksida global pada semester pertama tahun 2022 adalah 1,2% lebih tinggi daripada semester pertama tahun 2019 (sebelum pandemi COVID-19). Emisi CO₂ secara global pada tahun 2021 kembali ke tingkat pra-pandemi tahun 2019 setelah menurun sebesar 5,4% pada tahun 2020 (Gambar 3). Penurunan emisi pada tahun 2020 adalah penurunan terbesar dalam catatan sejarah karena adanya penurunan yang signifikan dalam kegiatan ekonomi.

2. Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi rekor suhu tinggi dan panas di laut

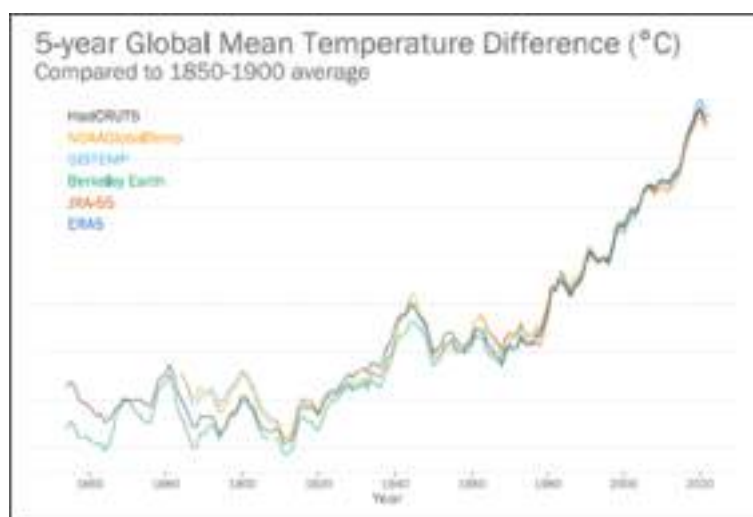
Dalam waktu yang akan datang, terdapat kemungkinan sebesar 48% bahwa setidaknya selama satu tahun dalam lima tahun ke depan, rata-rata suhu tahunan akan meningkat 1,5 °C lebih tinggi dari tahun 1850-1900. Dari data yang dianalisis dan divisualisasikan seperti dalam Gambar 4, diketahui bahwa tahun 2015-2021 merupakan rekor tujuh tahun terpanas. Dari rata-rata suhu global, tahun 2018-2022 (berdasarkan data bulan Mei atau Juni 2022) mengalami kenaikan suhu $1,17 \pm 0,13$ °C di atas rata-rata tahun 1850-1900.



Gambar 2. Beberapa poin yang menjadi sorotan dalam laporan *United in Science 2022* (WMO, 2022)



Gambar 3. Perbandingan emisi CO₂ tahunan secara global (WMO, 2022)



Gambar 4. Perbandingan rata-rata suhu global lima tahunan berdasarkan enam *dataset* (WMO, 2022)

Kenaikan rata-rata suhu global karena meningkatnya konsentrasi gas rumah kaca tidak hanya terjadi darat, melainkan juga di laut. Sebagian besar akumulasi energi yang berlebih karena meningkatnya konsentrasi gas rumah kaca di bumi yang disimpan oleh lautan. Energi tambahan ini meningkatkan suhu lautan dan ekspansi termal dari air yang menyebabkan kenaikan permukaan laut yang juga berkontribusi pada pencairan es di daratan. Suhu di permukaan laut meningkat lebih cepat daripada perairan yang lebih dalam. Hal tersebut mengakibatkan naiknya rata-rata suhu permukaan laut dan peningkatan insiden gelombang panas laut.

Sekitar 90% akumulasi panas di bumi disimpan di laut. Pengukuran kandungan panas di laut pada permukaan hingga kedalaman 700 meter menunjukkan bahwa kandungan panas global tahun

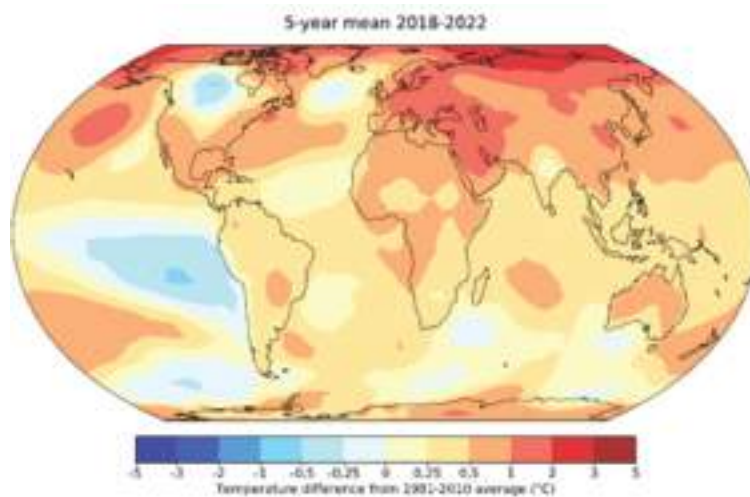
2018-2022 lebih tinggi dari tahun-tahun sebelumnya (Gambar 5). Dari data yang telah dianalisis menunjukkan pemanasan di lautan mengalami peningkatan yang tinggi dalam dua dekade terakhir ini.

3. Kesepakatan mitigasi tidak cukup untuk mencapai target Perjanjian Paris (*Paris Agreement*)

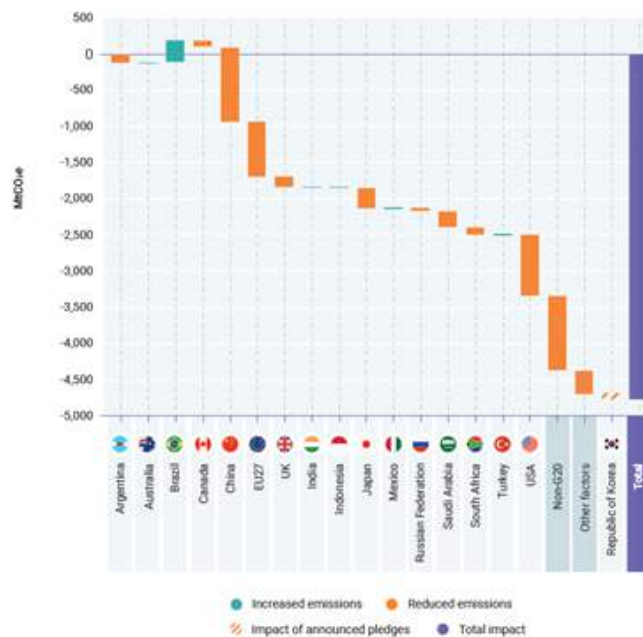
Peningkatan aksi diperlukan untuk mencegah berlanjutnya pemanasan yang meningkatkan kemungkinan perubahan iklim secara permanen. Pada 4 November 2021, 152 negara yang menyumbang 88% emisi gas rumah kaca global, telah mengkomunikasikan kesepakatan mitigasi baru atau yang di-update untuk tahun 2030. Kesepakatan mitigasi yang baru tersebut menunjukkan beberapa kemajuan menuju penurunan emisi gas rumah kaca. Namun, efek agregatnya terhadap emisi global tidak cukup

untuk memenuhi target Perjanjian Paris. Untuk dapat mencapai target dari kesepakatan baru ini, diperlukan upaya empat kali lebih tinggi dari saat ini untuk membatasi pemanasan hingga 2 °C dan tujuh kali lebih tinggi untuk mencapai target hingga 1,5 °C. Pemanasan global selama abad 21 diperkirakan mencapai 2,8 °C (kisaran: 2,3–3,3 °C; probabilitas 66%) dengan asumsi kebijakan seperti saat ini, atau 2,5 °C (kisaran 2,1–3,0 °C; probabilitas 66%) jika kesepakatan yang baru diterapkan sepenuhnya. Jika kesepakatan terimplementasi secara penuh, pemanasan selama abad 21 satu diproyeksikan 1,9-2,1 °C dengan probabilitas 66%.

Implementasi kesepakatan yang baru diproyeksikan mampu menghasilkan emisi tahun 2030 yang lebih rendah daripada perjanjian atau kesepakatan yang sebelumnya. Selain itu, pada kesepakatan yang baru tersebut umumnya lebih transparan dan mencakup target pengurangan gas rumah kaca yang lebih besar daripada kesepakatan sebelumnya. Sejak saat itu, 18 negara termasuk Indonesia, telah mengajukan kesepakatan mitigasi baru ini (Gambar 6). Dampak agregat dari kesepakatan mitigasi baru ini diperkirakan mampu mengurangi total emisi gas rumah kaca global sebesar 4,8 GtCO₂e (giga ton CO₂ atau yang setara) pada tahun 2030.



Gambar 5. Perbedaan suhu rata-rata antara tahun 1981-2010 dengan tahun 2018-2022 (WMO, 2022)



Gambar 6. Prediksi dampak dari kesepakatan mitigasi 2030 terhadap emisi global pada tahun 2030 dibandingkan dengan perjanjian atau kesepakatan sebelumnya (WMO, 2022)

4. Miliaran orang di seluruh dunia terkena dampak perubahan iklim

Kota merupakan rumah bagi 55% populasi global atau 4,2 miliar orang dan dianggap bertanggung jawab terhadap 70% emisi yang disebabkan oleh manusia. Kota juga sangat rentan terhadap dampak perubahan iklim, salah satunya adalah dampak sosial ekonomi. Jumlah penduduk perkotaan diproyeksikan meningkat menjadi 68% pada tahun 2050. Oleh karena itu, saat ini perlu dilakukan integrasi adaptasi dan mitigasi yang dibarengi dengan pembangunan berkelanjutan ke dalam lingkungan perkotaan yang selalu dinamis.

Menurut Rosenzweig dkk (2021), saat ini kota-kota menghadapi gelombang panas yang lebih sering dan lebih intens dibandingkan dengan kondisi selama tahun 1950-an. Misalnya antara Maret dan Mei 2022, di Delhi India mengalami lima kali gelombang panas dengan suhu mencapai 49,2 °C. Setengah dari penduduk Delhi tinggal di daerah pemukiman informal dan berpenghasilan rendah. Menurut Putri dan Setyawan (2016), permukiman informal berkaitan erat dengan permasalahan penurunan kualitas lingkungan, baik fisik maupun sosial. Faktor-faktor ini meningkatkan kerentanan penduduk New Delhi maupun penduduk belahan dunia lain yang memiliki permasalahan serupa dalam menghadapi gelombang panas yang ekstrem.

5. Adaptasi sangat penting untuk menurunkan risiko dampak iklim, salah satunya dengan sistem peringatan dini

Sistem peringatan dini dapat menyelamatkan nyawa, mengurangi kerugian dan kerusakan, berkontribusi pada pengurangan risiko bencana dan mendukung adaptasi perubahan iklim. Hampir separuh populasi dunia dianggap sangat rentan terhadap dampak perubahan iklim seperti banjir, panas, kekeringan, kebakaran hutan, dan badai. Pada tahun 2050-an, diprediksi lebih dari 1,6 miliar penduduk kota akan merasakan suhu rata-rata tiga bulan sekitar 35 °C. Untuk membantu masyarakat mengatasi hal tersebut, WMO telah berjanji setiap orang akan mendapatkan perlindungan sistem peringatan dini dalam lima tahun ke depan.

Sistem Peringatan Dini Multi-Bahaya (*Multi-Hazard Early Warning Systems/MHEWS*) mengintegrasikan informasi bahaya dengan analisis risiko untuk memberikan peringatan dini, yang memungkinkan pemerintah, masyarakat, dan individu untuk memahami risiko yang terkait dengan peristiwa yang akan datang dan mampu untuk meminimalisasi dampak. Sistem ini (Gambar 7) terdiri dari empat elemen: pengetahuan risiko bencana; pemantauan, pengamatan dan peramalan; komunikasi peringatan; dan kesiapsiagaan. Apabila diterapkan dengan tepat, MHEWS diharapkan dapat menyelamatkan nyawa, mengurangi kerugian dan kerusakan, serta berkontribusi dalam mengurangi risiko bencana dan mendukung adaptasi perubahan iklim.



Gambar 7. Elemen pada Sistem Peringatan Dini Multi-Bahaya (*Multi-Hazard Early Warning Systems*) (WMO, 2022)

Performa dan keberlanjutan sistem peringatan dini ini sangat tergantung pada data pendukungnya. Pada tahun 2021, *Global Basic Observing Network* (GBON) didirikan dan mewajibkan semua negara untuk menghasilkan dan bertukar data dasar cuaca dan iklim. Namun saat ini, data yang tersedia dari negara-negara berkembang dan negara berkembang pulau kecil (*Small Island Developing States/SIDS*) masih kurang dari 10%. Adanya kendala masalah data ini menghambat penyediaan layanan iklim yang berkualitas tinggi di seluruh dunia.

Berkaitan dengan permasalahan tersebut, WMO, Program Pembangunan PBB, dan Program Lingkungan PBB menetapkan program Fasilitas Pembiayaan Pengamatan Sistematis (*Systematic Observations Financing Facility/SOFF*) sebagai dana perwalian multi-mitra PBB. SOFF memberikan dukungan teknis dan keuangan kepada negara-negara yang memiliki permasalahan dalam penyediaan data untuk GBON, khususnya bagi negara-negara berkembang dan negara berkembang pulau kecil (*Small Island Developing States/SIDS*). Mekanisme baru ini berguna untuk mencapai tujuan adaptasi dan pengamatan sistematis dari Perjanjian Paris melalui peningkatan pengamatan iklim dan cuaca yang penting untuk layanan iklim yang efektif dan peringatan dini. Memastikan semua orang di dunia dilindungi oleh MHEWS akan membutuhkan kolaborasi lintas aktor yang beragam dan solusi pembiayaan yang inovatif.

Dari poin-poin yang menjadi sorotan di atas termasuk janji-janji dan komitmen baru yang telah disepakati, realisasi dan tindak lanjutnya sangat dibutuhkan saat ini. Hal ini terutama dengan kerjasama dan kolaborasi dari berbagai pihak untuk menyusun dan mengeksekusi langkah-langkah yang

efektif dalam mengejar ketertinggalan pemenuhan target besar pengendalian perubahan iklim beserta dampaknya. Menggeliatnya kembali kondisi perekonomian dunia pasca COVID-19 merupakan momen yang tepat untuk merefleksikan kembali dan merevitalisasi upaya-upaya pengendalian perubahan iklim secara global yang sampai saat ini belum mencapai hasil yang diharapkan.

REFERENSI

- ADB (2009). *The Economics of Climate Change in Southeast Asia: A Regional Review*.
- KLHK (2020). *Roadmap Nationally Determined Contribution (NDC) Adaptasi Perubahan Iklim*. Jakarta (ID): Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.
- Caribbean UN (2022). *United by Science 2022 Launch Address by UN Secretary-General António Guterres* [video file]. Diakses tanggal 15 September 2022 dari: <https://www.youtube.com/watch?v=e6NzDU4mv94&t=128s>
- Putri, A.N.A. & Setyawan, W. (2016). Redevelopment Permukiman Informal untuk Peningkatan Kualitas Lingkungan Sosial. *Jurnal Sains dan Seni ITS*. Vol. 5, No.2, 2337-3520.
- WMO (2022a). *State of the Global Climate 2021*: page 6.
- WMO (2022b). *United in Science 2022, A multi-organization high-level compilation of the most recent science related to climate change, impacts and responses*: page 1-40.

PELATIHAN FUNGSIONAL PENYULUH KEHUTANAN KATEGORI KEAHLIAN ANGKATAN KE 3

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan menyatakan bahwa PNS yang telah diangkat dalam Jabatan Fungsional (JF) Penyuluh Kehutanan dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan fungsional Penyuluh Kehutanan. Jika JF Penyuluh Kehutanan yang belum mengikuti dan/atau tidak lulus pendidikan dan pelatihan fungsional, maka yang bersangkutan tidak diberikan kenaikan jenjang satu tingkat di atas.

Pusat Diklat SDM LHK telah menyelenggarakan pelatihan Fungsional Penyuluh Kehutanan Kategori Keahlian angkatan ke 3 pada 23 Agustus 2022 s/d 21 September 2022. Pelaksanaan berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: SK. 103//Dik/TU/Dik-2/4/2022 tentang Kurikulum Pelatihan Fungsional Penyuluh Kehutanan Kategori Keahlian. Jumlah Jam Pelajaran adalah 160 JP yang terdiri dari teori 48 JP dan praktik 112 JP. Mata Pelatihan yang diberikan adalah: Penjelasan Program dan Alur Pelatihan, Kebijakan Penyuluhan Kehutanan, Dasar-dasar Penyuluhan, Perencanaan Penyuluhan Kehutanan, Penyebarluasan Informasi Penyuluhan Kehutanan, Pendampingan Pemberdayaan Sasaran Penyuluhan Kehutanan, Pengembangan Sistem Penyuluhan Kehutanan, Pengembangan Profesi, Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan Penyuluhan Kehutanan, serta Penyusunan Administrasi Jabatan Fungsional Penyuluh Kehutanan.

Proses pembelajarannya dilakukan secara *full e-learning* yang dibagi dalam 3 fase yaitu:

1. FASE I : Teori 48 JP (7 Hari) terdiri dari Belajar Mandiri (Download & Upload tugas) dan *On line* Pembelajaran teori
2. FASE II : PRAKTIK 94 JP (11 Hari Kerja) terdiri pelaksanaan praktik, *On line* konsultasi dan Upload Penugasan Praktik
3. FASE III : PAPARAN HASIL PRAKTIK 18 JP (3 Hari) terdiri *On line* Presentasi dan Upload Hasil Perbaikan

Jumlah peserta yang mengikuti pelatihan ini berjumlah 40 orang yang berasal dari Balai PPI dan Karhutla, Balai Taman Nasional, Balai PSKL, Balai Besar Konservasi Sumber Daya Alam, Balai Pengendalian Perubahan Iklim, serta Balai Besar Taman Nasional.



BIMBINGAN TEKNIS (BIMTEK) GURU SMKN KEHUTANAN BIDANG TEKNIK INVENTARISASI DAN PEMETAAN HUTAN (TIPH) TAHUN 2022



Kemdikbud Ristek mencanangkan Kurikulum Merdeka untuk segera dijalankan periode tahun 2022-2024 dalam rangka pemulihan pembelajaran pasca pandemi. Kurikulum Merdeka adalah kurikulum yang bertujuan untuk mengasah minat dan bakat anak sejak dini dengan berfokus pada materi esensial, pengembangan karakter, dan kompetensi peserta didik. Dengan demikian, pada pelaksanaannya tidak ada lagi penjurusan. Namun peserta didik bisa dengan merdeka memilih materi yang ingin dipelajari sesuai minat masing-masing. Dengan dasar inilah dilaksanakan Bimbingan Teknis bagi para Guru SMKN Kehutanan Bidang Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan.

Diharapkan Bimtek ini dapat diberikan kepada semua Guru SMKN kehutanan terutama Guru keahlian diluar bidang TIPH.

Pusdiklat SDM LHK menyelenggarakan Bimbingan Teknis bidang Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan bagi para Guru SMKN kehutanan secara *blended learning* terhitung mulai tanggal 2 s/d 8 November 2022. Kegiatan dilaksanakan dengan 2 metode yaitu tanggal 2 s/d 4 November 2022 dilakukan secara *daring* dengan menggunakan *Learning Management System (LMS)* dan tanggal 7 dan 8 November 2022 dilakukan secara tatap muka di masing-masing wilayah SMKN Kehutanan.

Kegiatan Bimtek diikuti oleh 34 orang peserta dari SMKN Kehutanan yang tersebar di Pekanbaru, Kadipaten, Samarinda, Makasar dan Manokwari. Pembelajaran bidang TIPH mengangkat tema *updating* teknologi alat pengukuran areal GPS berbasis ponsel. Dalam hal ini menggunakan aplikasi Locus GIS yang terinstal di ponsel. Aplikasi ini memudahkan para pengguna untuk kebutuhan pengukuran areal, baik menentukan titik koordinat, mengukur areal luasan, panjang atau bahkan untuk kegiatan penataan batas. Namun syarat penggunaan aplikasi Locus GIS saat ini hanya terbatas untuk dipakai pada android.

Bimtek bidang Teknik Inventarisasi dan Pemetaan Hutan bagi para Guru SMKN kehutanan dapat mendukung pelaksanaan Kurikulum Merdeka, yaitu berbagi informasi secara merata bagi para Guru SMKN kehutanan.

PELATIHAN PERLINDUNGAN DAN PENGAMANAN HUTAN BAGI POLISI KEHUTANAN

Perindungan dan pengamanan hutan adalah usaha untuk: a. mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, ternak, kebakaran, alam, hama, serta penyakit; dan b. mempertahankan dan menjaga hak-hak negara, masyarakat, dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan. Dalam kenyataan hingga saat ini perusakan hutan khususnya yang diakibatkan oleh perbuatan manusia dan kebakaran hutan masih terjadi walaupun dengan frekwensi yang cenderung menurun. Keadaan ini dapat terjadi seiring dengan meningkatnya peran serta para pihak termasuk masyarakat dalam perlindungan dan pengamanan hutan.

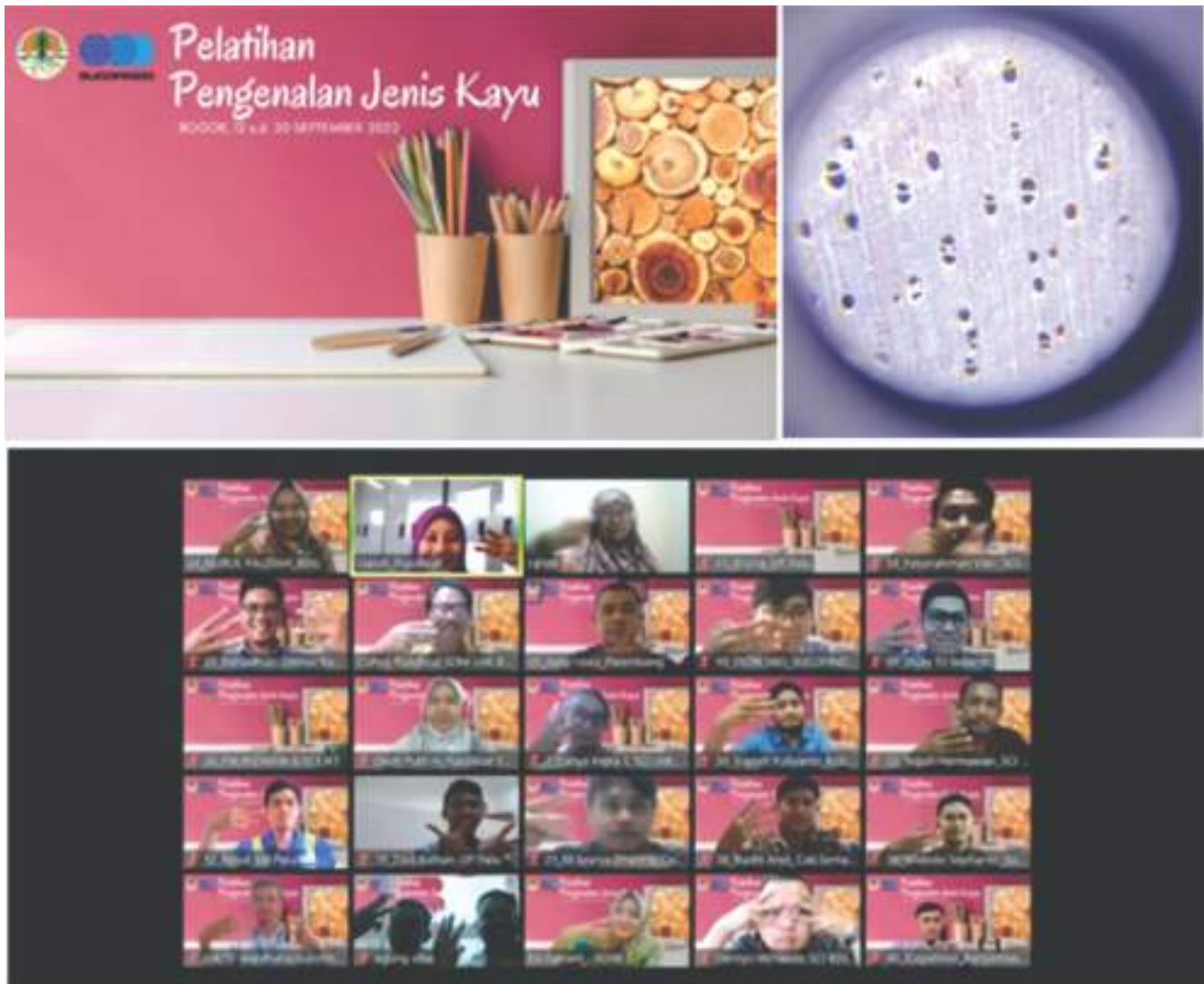
Pusat Diklat SDM LHK bekerjasama dengan Dinas Kehutanan Provinsi Lampung menyelenggarakan pelatihan perlindungan dan pengamanan hutan bagi polisi kehutanan Lingkup Dinas Kehutanan Provinsi Lampung. Penyelenggaraan Pelatihan ini dilaksanakan secara *blended learning* pada Pusat Diklat SDM LHK sebanyak 1 Angkatan pada tanggal 28 November s.d 17 Desember 2022 dengan jumlah peserta sebanyak 23 (dua puluh tiga) orang peserta. Seluruh peserta berasal dari Dinas Kehutanan Provisni Lampung. Pembelajaran dilaksanakan sebanyak 93 jam pelajaran @ 45 menit. Praktik lapang dilaksanakan di Dinas Kehutanan Provinsi Lampung.



Setelah mengikuti pelatihan peserta pelatihan diharapkan memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap mental, keberanian, cermat, teliti, rapih, dan disiplin dalam melakukan perlindungan dan pengamanan hutan.



PELATIHAN PENGENALAN JENIS KAYU



Pelatihan Pengenalan Jenis kayu dilaksanakan selama 9 hari mulai tanggal 12 s/d 20 September 2022 atau setara dengan 58 jam pelajaran @ 45 menit (28 JP teori dan 30 JP praktik). Dari total 58 jam pelajaran tersebut, 50 jam pelajaran sesuai dengan Kurikulum Pelatihan Pengenalan Jenis Kayu dan 8 jam pelajaran merupakan mata pelatihan tambahan.

Pelatihan ini diikuti oleh 40 peserta dari berbagai cabang PT. Sucofindo dengan tujuan agar peserta dapat memahami struktur dan sifat kayu serta mengidentifikasi jenis kayu perdagangan dan kayu yang dilindungi. Secara keseluruhan pelatihan dilaksanakan melalui pembelajaran jarak jauh (*e-learning*) dengan menggunakan *Learning Management System* (LMS) Pusdiklat SDM LHK Bogor, baik *synchronous* dan *asynchronous*. Pengajar/fasilitator dan narasumber pada Pelatihan Pengenalan Jenis Kayu ini seluruhnya berasal dari Widyaiswara Pusdiklat SDM LHK.

Materi yang diberikan pada pelatihan pengenalan jenis kayu adalah: Penjelasan Program dan Alur Pelatihan, Bina Suasana Pelatihan dan Internalisasi Nilai Revolusi Mental, Kebijakan Pengelolaan Hutan Produksi Lestari, Struktur dan Sifat Kayu, Identifikasi Jenis Kayu, Pengenalan Produk Kayu, Statistik Dasar: Teknik Sampling, serta Prosedur Operasi dan Permendag 19, 18, dan 16.

BIMBINGAN TEKNIS BIDANG TEKNIK PRODUKSI HASIL HUTAN (TPHH) BAGI GURU SMK

Bimbingan Teknik (Bimtek) bidang Teknik Produksi Hasil Hutan (TPHH) bagi Guru SMK dilaksanakan secara *blended learning* pada tanggal 17 Oktober sampai dengan tanggal 22 Oktober 2022. Pembelajaran adalah 45 Jam Pelajaran (JP) yang terdiri dari 25 JP Teori dan 20 JP Praktik. Materi yang diberikan adalah: pengenalan jenis kayu, penetapan sortimen kayu bundar, pengukuran kayu bundar besar/kayu bundar sedang, pengukuran tumpukan kayu bundar kecil, penetapan mutu KBB/KBS, serta penatausahaan hasil hutan. Guru SMK yang mengikuti pelatihan berjumlah 40 (empat puluh) peserta, baik dari SMK Kehutanan dibawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan maupun SMK Kehutanan swasta. Pengajar terdiri dari Widyaiswara Pusat Diklat SDM LHK, Widyaiswara Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan, serta Guru SMK Kehutanan Samarinda.



Pembelajaran teori secara *online*



Pembelajaran praktik secara tatap muka

PELATIHAN DASAR CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (LATSAR CPNS) KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2022

Pelatihan Dasar Calon Pegawai Negeri Sipil (Latsar CPNS) merupakan pelatihan dasar yang dilakukan untuk membangun integritas moral, kejujuran, semangat nasionalisme dan kebangsaan, kepribadian yang unggul dan bertanggung jawab, serta meningkatkan profesionalisme dan kompetensi Calon PNS. Berbeda dengan pelaksanaan Latsar CPNS tahun 2021 yang masih dilaksanakan secara *full online* dengan pertimbangan masih tingginya penularan virus Covid-19, pada tahun 2022 Latsar CPNS Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dilaksanakan secara *blended-learning*. Peserta Latsar CPNS merupakan rekrutmen Calon PNS Kementerian LHK Tahun 2021 sejumlah 972 orang yang terdiri dari 557 peserta Golongan II dan 415 peserta Golongan III.

Penyelenggaraan Latsar CPNS ini dilaksanakan bertahap menjadi 3 gelombang secara *blended learning* pada Pusat Diklat SDM LHK dan 7 Balai Pendidikan LHK mulai tanggal 28 September s.d 22 Desember 2022. Pelaksanaan Latsar CPNS tahun 2022 Gelombang I untuk CPNS Golongan III dan II sebanyak 12 (dua belas) angkatan, Gelombang II untuk CPNS Golongan III dan Golongan II sebanyak 12 (dua belas) angkatan, serta Gelombang III untuk CPNS Golongan II berjumlah 2 (dua) angkatan. Seluruh widyaiswara baik dari Pusat Diklat SDM LHK maupun Balai Pelatihan Lingkungan Hidup (BPLHK) ikut terlibat sebagai pengajar dan penguji. BPLHK yang terlibat dalam pelaksanaan Latsar adalah: BPLHK Bogor, BPLHK Kadipaten, BPLHK Pematang Siantar, BPLHK Pekanbaru, BPLHK Kupang, BPLHK Samarinda, dan BPLHK Makassar.



Adapun materi yang diajarkan terdiri dari Agenda 1 (wawasan kebangsaan, analisis isu kontemporer, dan kesiapsiagaan bela Negara); Agenda 2 (berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif); Agenda 3 (Manajemen ASN, Smart ASN) dan Agenda 4 (Habitulasi).

Pembelajaran Latsar CPNS secara *blended-learning* dibagi menjadi 2 fase. Fase pembelajaran *online* dilaksanakan hingga Seminar Rancangan Aktualisasi. Sementara itu, fase pembelajaran secara klasikal (tatap muka) dimulai setelah peserta kembali dari pelaksanaan aktualisasi pada instansi peserta hingga Seminar Pelaksanaan Aktualisasi.

Pada fase *online* peserta mengikuti *Massive Open Online Course* (MOOC) yang merupakan pembelajaran mandiri melalui *website* Lembaga Administrasi Negara (LAN) dengan login ke <https://kolabjar-aspintar.lan.go.id>. Selain melalui *website* LAN, penyelenggaraan Latsar CPNS juga melalui *Learning Management System* (LMS) KLHK. Pembelajaran *online* dengan menggunakan *zoom meeting* tidak menyurutkan semangat peserta dalam mengikuti pembelajaran dan membuat tugas-tugas yang didominasi dengan pembuatan video dan makalah-makalah. Peserta melakukan habituasi selama 1 bulan pada unit kerja masing-masing. Pada fase *offline* (pembelajaran klasikal atau tatap muka), peserta mendapatkan pendalaman dan penguatan materi oleh para widyaiswara serta melakukan Seminar Pelaksanaan Aktualisasi.



Pembelajaran *online*



Pembelajaran Klasikal (tatap muka)

Pembelajaran tatap muka di Pusat Diklat SDM LHK dan BPLHK mencakup paparan materi dari Lembaga Administrasi Negara (LAN), paparan materi dari Penanggung Jawab Akademis (PJA), pembelajaran Agenda I dan Sosiometri, Agenda II, Agenda III, pembimbingan Seminar Pelaksanaan Aktualisasi, serta Seminar Pelaksanaan Aktualisasi. Penguatan Agenda 1 Bela Negara dibimbing langsung oleh TNI Angkatan Darat untuk meningkatkan kesiapsiagaan dan jiwa nasionalisme peserta Latsar CPNS dan ditutup dengan menyalakan Api Semangat Bela Negara.



Apel Pagi



Semangat Api Bela Negara

Di akhir penyelenggaraan Latsar CPNS dilaksanakan seminar pelaksanaan aktualisasi seluruh peserta Latsar CPNS secara klasikal dengan menghadirkan mentor dari instansi asal peserta.

PELATIHAN COACHING DAN MENTORING

Pusat Diklat SDM LHK bekerjasama dengan *Wildlife Conservation Society* (WCS) menyelenggarakan Pelatihan *Coaching* dan *Mentoring* untuk pegawai lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pelatihan dilaksanakan selama 5 (lima) hari pada tanggal 22 s.d 26 Agustus 2022 dengan metode pembelajaran klasikal (tatap muka) di Pusat Diklat SDM LHK dengan pengajar yang berasal dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) Makassar. Pelatihan dibuka oleh Kepala Pusat Diklat SDM LHK dengan peserta adalah Widyaiswara, PEH, penyuluh lingkungan hidup, penyuluh kehutanan, pengembang teknologi pembelajaran, analis kepegawaian dan pelaksana lingkup Kementerian LHK.

Coaching berperan penting dalam pengembangan kompetensi pegawai. Melalui *coaching*, potensi seseorang dapat digali. *Coaching* juga merupakan media untuk mempererat hubungan antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, melalui *coaching* dapat terwujud kerja sama yang solid dan sinergis, dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. *Mentoring* merupakan pembimbingan peningkatan kinerja melalui transfer pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman pada bidang yang sama.



PELATIHAN PEMBENTUKAN FUNGSIONAL PEJABAT PENGAWAS LINGKUNGAN HIDUP (PPLH)

Jabatan Fungsional Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH) merupakan amanat dari Undang-undang Nomor 32 Tahun 2009. PPLH mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan pengawasan ketaatan penanggung jawab usaha dan/atau kegiatan terhadap izin lingkungan dan peraturan perundang-undangan di bidang lingkungan hidup. Jenjang jabatan fungsional PPLH terdiri dari jenjang ahli pertama, muda dan madya. Pelatihan ini bertujuan meningkatkan kompetensi pengawas lingkungan hidup terkait tugas dan fungsi pengawas lingkungan hidup, meningkatkan pengetahuan dalam pengawasan yang benar dan sistematis, serta mengetahui dasar hukum dan sanksi bagi pelaku usaha yang melanggar peraturan.

Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan kembali menyelenggarakan Pelatihan Pembentukan Pejabat Fungsional PPLH secara *blended learning* Tahun 2022 sebanyak 1 Angkatan pada tanggal 12 s.d 30 September 2022 dengan jumlah peserta sebanyak 40 (empat puluh) orang peserta.



FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) ARAHAN PENYUSUNAN KURIKULUM PENDIDIKAN LINGKUNGAN DALAM SPIRIT RELIGI

Permasalahan lingkungan saat ini telah menjadi permasalahan interdimensional, multisektoral dan harus menjadi perhatian berbagai pihak. Kesadaran dan kepedulian untuk menjaga lingkungan harus dibangun sejak usia dini melalui pendidikan formal dan non formal. Pendidikan lingkungan sejak dini diharapkan akan lebih efektif dalam membangun pola pikir dan perilaku siswa/siswi untuk menjaga kelestarian alam dan lingkungan.



Focus Group Discussion (FGD) Arahan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Lingkungan

Dalam Spirit Religi merupakan rangkaian kegiatan yang diamanatkan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan dilaksanakan dalam rangka mendapatkan saran dan masukan dari berbagai pihak dalam hal ini adalah kementerian terkait, tenaga pendidik dari sekolah yang mendapatkan penghargaan Adiwiyata, praktisi, NGO, dan berbagai tokoh lembaga keagamaan.

Kegiatan FGD dilaksanakan pada tanggal 5 Desember 2022 bertempat di The Sahira Hotel dengan mengundang peserta yang berasal dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan dan Riset Teknologi, BRIN, Kementerian Agama, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Lembaga Keagamaan (MUI, PGI, PHDI, Keuskupan Bogor, Majelis Buddhayana Indonesia, MATAKIN), Perwakilan SMA Penerima Adiwiyata, SMKKN Binaan KLHK, NGO (Detara Foundation) dan Universitas Nasional.



AUDIT EKSTERNAL ISO 9001:2015 PUSAT DIKLAT SDM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

ISO (*International Organization for Standardization*) merupakan salah satu organisasi pengaturan standar internasional yang terdiri dari perwakilan badan standarisasi nasional masing-masing negara untuk mengukur kualitas organisasi dalam berbagai hal, mulai dari produk, layanan, hingga memastikan kualitas dan efisiensi.

Dengan menggunakan dan mendapatkan sertifikasi ISO, maka dapat meningkatkan kredibilitas perusahaan, adanya jaminan kualitas layanan, peningkatan kepercayaan konsumen, optimalisasi kinerja perusahaan dan optimalisasi kinerja karyawan.

Salah satu jenis ISO yang banyak diterapkan oleh perusahaan adalah ISO 9001. Jenis ISO ini merupakan sistem manajemen kualitas yang paling banyak digunakan dan memiliki karakteristik pendekatan proses dengan tujuan meningkatkan efektivitas manajemen kualitas.



Sejak tahun 2018, Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2015, dan tiap tahunnya telah dilaksanakan *surveillance* untuk mempertahankan sertifikasi ISO tersebut.

Pada tahun 2022, sertifikasi ISO 9001:2015 Pusat Diklat SDM LHK berakhir, sehingga perlu dilakukan Audit Sertifikasi ISO oleh auditor eksternal dari PT TSI Sertifikasi Internasional dengan tujuan untuk menentukan apakah organisasi dan/atau perusahaan masih berhak menyandang sertifikat ISO atau tidak. Dari hasil audit eksternal ini bisa dibuktikan, bagaimana komitmen dan peran serta seluruh karyawan perusahaan dalam menjalankan standar ISO.

Sebelum dilakukan audit eksternal oleh auditor eksternal dari PT TSI Sertifikasi Internasional, Pusat Diklat SDM LHK melakukan audit internal oleh auditor internal ISO lingkup Pusat Diklat SDM LHK, dengan beberapa temuan minor yang langsung ditindaklanjuti oleh *Management Representative* (MR).

Berdasarkan hasil wawancara kepada *Top Management*, wakil *Management Representative*, dan seluruh pegawai lingkup Pusat Diklat SDM LHK, hasil *surveillance* oleh PT TSI Sertifikasi Internasional yang dilaksanakan pada 15 Desember 2022 dinyatakan tidak ada temuan mayor dan minor terhadap pelaksanaan ISO 9001:2015 di Pusat Diklat SDM Lingkungan Hidup dan Kehutanan.



PETUNJUK PENULISAN

- Naskah dapat berupa **Karya Tulis Ilmiah (KTI)** atau **Artikel**.
- Tulisan merupakan karya **orisinal** penulis (bukan plagiasi) dan belum pernah dipublikasikan atau sedang dalam proses publikasi pada media lain.
- **KTI**
Tema disarankan relevan dengan lingkup kediklatan, walaupun menerima tulisan dengan tema lain mengenai Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- **Artikel**
Tema adalah isu populer terkait isu Lingkungan, Kehutanan, atau kediklatan.

KARYA TULIS ILMIAH (KTI)

Aturan penulisan adalah sebagai berikut :

- a. Pada sudut kanan atas ditulis KTI
- b. **Naskah** terdiri dari 8-15 halaman, spasi 1,5 ukuran kertas A4 dengan margin 3 cm pada semua tepi kertas dan jenis huruf Calibri font 12.
- c. **Judul** harus jelas dan menggambarkan isi tulisan, ringkas, ditulis dengan huruf kapital, diposisikan di tengah.
- d. **Nama penulis**, ditulis dibawah judul dan dicantumkan tanpa gelar, serta dicantumkan jabatan dan asal instansi
- e. **Abstrak/abstract**, ditulis dalam bahasa inggris, maksimal 200 kata, berisi intisari permasalahan, metode, hasil dan kesimpulan penting yang diperoleh. Abstrak ditulis tanpa acuan atau kutipan pustaka, dan tanpa singkatan/akronim.
- f. **Kata Kunci/Keywords**, ditulis di bawah abstrak dan terdiri dari 3-5 kata
- g. **Penomoran Tubuh naskah**, diatur dalam Bab dan Sub bab secara konsisten, seperti:
I, II, III, dst untuk Bab
A, B, C, dst untuk Sub bab
1,2,3,dst untuk Sub subbab
a,b,c,dst untuk Sub sub subbab

Tata urutan penulisan untuk hasil penelitian

- Judul
 - Nama Penulis
 - Jabatan dan asal instansi
 - Abstrak
 - Kata Kunci
 - Tubuh Naskah :
- I. Pendahuluan
Memuat latar belakang, alasan memilih topik, uraian singkat terkait masalah yang diambil/ rumusan masalah, pembahasan terkait ruang lingkup, dan tujuan permasalahan yang mengarah kepada solusi yang diberikan.
 - II. Metode Penelitian
Memuat prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah, diantaranya jenis penelitian, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data
 - III. Hasil dan Pembahasan
Memuat landasan teori yang mendukung penelitian yang dilakukan, pembahasan hasil pengolahan data dan analisis data/ analisis kasus

- IV. Kesimpulan dan Rekomendasi
Memuat kesimpulan akhir apakah penelitian yang dilakukan mampu memberi solusi terhadap permasalahan yang diangkat serta perlu memberikan penjelasan terkait saran dan harapan kedepannya.

Daftar Pustaka

Tata urutan penulisan untuk non hasil penelitian (tinjauan, ulasan (review), kajian, dan pemikiran sistematis

Judul
Nama Penulis
Jabatan dan asal instansi
Abstrak
Kata Kunci

- I. Pendahuluan (mengandung latar belakang masalah, rumusan/identifikasi masalah, tujuan)
II, III, IV dst. (Bab-bab inti naskah)
Nomor Bab terakhir: Kesimpulan dan Rekomendasi

Daftar Pustaka

Tabel, Gambar/Grafik

diberi nomor dan keterangan serta dijelaskan dalam naskah.

Daftar Pustaka

- Penulisan referensi diselipkan secara otomatis dalam naskah yang ditulis dengan MS Word.
- *Style* penulisan referensi antara lain: APA fifth edition, Harvard dll.
- Merupakan referensi yang dirujuk dalam naskah. Pustaka berasal dari buku, jurnal, prosiding, dokumen dan internet. Situs personal seperti Blog yang tidak jelas status nilai ilmiahnya tidak dapat dijadikan sebagai sumber pustaka.

Redaktur berhak memperbaiki isi naskah yang diterima dan bagi artikel yang tidak memenuhi syarat sebagai KTI, tetap akan dimuat sebagai artikel umum.

Artikel

Aturan penulisan adalah sebagai berikut:

- a. Pada sudut kanan atas ditulis Artikel.
- b. Naskah terdiri dari 8-15 halaman, spasi 1,5 ukuran kertas A4 dengan margin 3 cm pada semua tepi kertas dan jenis huruf Calibri font 12.
- c. Judul harus jelas dan menggambarkan isi tulisan, ringkas, ditulis dengan huruf kapital, diposisikan di tengah.
- d. Nama penulis, ditulis dibawah judul dan dicantumkan tanpa gelar, serta dicantumkan jabatan dan asal instansi.
- e. Tabel, Gambar/Grafik diberi nomor dan keterangan serta dijelaskan dalam naskah.

Artikel/naskah dikirim ke **Redaksi**
Majalah Silvika melalui email:
majalahsilvika@gmail.com

Tekadku Pengabdian Terbaik




PUSAT DIKLAT SDM LHK

Jln. Mayjen Ishak Jursa, Gunung Batu Kotak Pos 141- Bogor16118

Telp.(0251)8313622,8337742,Fax.(0251)8323565

e-mail:majalahsilvika@gmail.com

 <http://pusdiklat.bp2sdm.menlhk.go.id>

 Pusdiklat Sdm Lhk

 @pusdiklatsdmlhk



Edisi 107 / Desember / 2022



Management
System
ISO 9001:2008

www.tuv.com
ID 9105057951