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

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

Medi Haerullaha, Hardjantob, Arzyana Sunkarc

a Program Studi Ilmu Pengelolaan Hutan, Sekolah Pascasarjana IPB ⎯ medihaerullah82@gmail.com

b Departemen Manajemen, Fakultas Kehutanan, Institut Pertanian Bogor, Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680

c Departemen Konservasi Sumberdaya Hutan, Fakultas Kehutanan, Institut Pertanian Bogor, Kampus IPB Darmaga, Bogor 16680

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

Keywords: *effectiveness, area disruption, forest ranger*

(Diterima: xx-xx-20xx; Disetujui: xx-xx-20xx)

### Pendahuluan

Kawasan konservasi memiliki peran yang tidak tergantikan bagi upaya konservasi keragaman hayati (Ditjen KSDAE 2015) dan hanya akan bekerja secara efektif jika dikelola untuk mempertahankan nilai-nilai keberadaan kawasan. Oleh karenanya evaluasi efektivitas pengelolaan perlu dilakukan untuk mengetahui kemajuan dan perubahan yang terjadi pada suatu kawasan (Hardansyah 2013). Suatu kawasan konservasi dinilai efektif jika nilai indeks efektivitas pengelolaan mencapai minimal 70% (kategori baik). Saat ini, nilai efektivitas pengelolaan kawasan konservasi di Indonesia berada antara 13%-80% dengan nilai rata-rata 49.2%, bahkan sejumlah 142 atau 50.18% kawasan memiliki nilai efektivitas di bawah rata-rata nasional (DIT KK 2016). Hal ini bisa mengindikasikan bahwa ganguan kawasan masih banyak terjadi di lapangan. Indonesia dan Afrika memiliki sistem pengelolaan yang sama dan permasalahan yang dihadapi sama seperti perambahan. Meskipun demikian, nilai rata-rata efektivitas pengelolaan di Indonesia lebih tinggi dari wilayah Afrika bagian Timur sebesar 41.9% dari 217 kawasan (Knights *et al.* 2014) dan hampir sama dengan Afrika Selatan sebesar 49% dari 230 kawasan (Cowan *et al*. 2010).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2004 tentang perlindungan hutan, gangguan kawasan yang pada umumnya terjadi pada kawasan taman nasional (TN) adalah gangguan yang diakibatkan oleh perbuatan manusia seperti penebangan liar, perambahan, perburuan liar, dan penambangan tanpa ijin. Kawasan suaka alam merupakan salah satu bentuk *protected area* yang ditetapkan untuk tujuan perlindungan ekosistem dan pengembangan wisata. Selain perlindungan ekosistem dan pemanfaatan, satu hal yang harus dipegang dan senantiasa diingat sebagai misi pokok oleh pengelola kawasan konservasi adalah pengelolaan *biodyversity* (keanekaragaman hayati) dan ekosistemnya. Kepentingan pengelolaan yang kompleks, menyebabkan selama ini kawasan konservasi belum dapat dikelola secara efektif sehingga mengalami kerusakan secara terus menerus (Nordiansyah *et al*. 2016).

Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan upaya penanganan gangguan kawasan, sebagai faktor utama adalah sumber daya manusianya. Sehingga efektivitas pengelolaan kawasan taman nasional (TN) terletak pada peranan personil di lapangan. Aparatur kehutanan yang bertugas dilapangan yang merupakan ujung tombak dalam pemberantasan gangguan kawasan adalah polisi kehutanan (Yudhawati 2007), dibantu oleh Tenaga Pengaman Hutan Lainnya (TPHL) dan Masyarakat Mitra Polhut (MMP). Peranan Polisi Kehutanan (Polhut) dalam kegiatan pengelolaan kawasan TN yaitu dalam bidang perlindungan dan pengamanan hutan, monitoring dan pengendalian keanekaragaman hayati dan ekosistemnya serta kegiatan lainnya yang terkait dengan masyarakat sekitar.

Polhut merupakan tenaga fungsional yang strategis dan sangat penting di Taman Nasioal dalam perlindungan dan pengamanan kawasan. Namun pada kenyatannya, fakta menunjukkan bahwa perlindungan dan pengamanan kawasan yang menjadi tugas polhut belum berjalan maksimal (Asiyatun 2010) serta kondisi kinerja pengamanan diduga terkait dengan terbatasnya sumber daya manusia (SDM) dalam pengamanan maupun rendahnya intensitas kegiatan pengamanan (Trimarsito 2010). Kinerja dan keberhasilan polhut akan sangat berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi, khususnya pada kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan (Yudhawati 2007 dan Hardansyah 2013).

Secara garis besar faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai, antara lain kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi, dan stres (Gibson *et.al* 2012). Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, antara lain gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, kompensasi dan sistem manajemen yang terdapat di organisasi (Hasbidin 2017). Faktor-faktor tersebut hendaknya perlu diperhatikan oleh pimpinan sehingga kinerja polhut dapat optimal.

### Metode

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari – Maret 2017. Lokasi penelitian berada pada kawasan Taman Nasional Gunung Gede Pangrango, Cibodas Provinsi Jawa Barat dengan total luas area 24 270. 80 ha.

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

Metode Pengambilan data

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

Analisis Data

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

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

Tingkatan nilai polhut berdasarkan identitas responden dibagi menjadi 3 tingkatan, yaitu nilai tinggi, sedang dan rendah dengan skala interval berdasarkan perhitungan rataan statistik:

Interval = Xmax – Xmin

 ∑ range

Dimana :

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

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

∑ range : Jumlah kategori (tinggi, sedang, dan rendah)

sehingga skala interval yang didapatkan sebagai berikut:

1. Nilai tinggi, jika jumlah skor mencapai 3.68 – 5
2. Nilai sedang, jika jumlah skor mencapai 2.34 – 3.67
3. Nilai rendah, jika jumlah skor mencapai 1 – 2.33

### Hasil dan Pembahasan

**Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Polhut**

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

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

Pengukuran efektivitas kinerja Polhut dalam penanganan gangguan kawasan di TNGGP pada setiap resortnya dilakukan dengan cara mengisi kuesioner dan wawancara. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2004). Sebagaimana pertanyaan/pernyataan dari kuesioner berdasarkan butir-butir kegiatan yang tertera pada Peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.9/ Menhut-II/ 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kreditnya.

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

Pada variabel kemampuan terdiri atas beberapa sub variabel, yang diajukan kepada Polhut (Tabel 2). Polhut TNGGP memilliki kemampuan tinggi dalam hal menyusun rencana kerja, jumlah patroli 1 tim, menangkap tersangka, mempersiapkan peralatan kerja dan mencatat serta mengumpulkan gangguan keamanan hutan. Sementara Polhut TNGGP ternyata memiliki kemampuan rendah dalam hal melakukan patroli.

Pada variabel keterampilan Polhut TNGGP (Tabel 3) memilliki keterampilan tinggi dalam hal menggunakan senjata api dan amunisi, mengoperasikan HT, dan mengoperasikan GPS. Sebagian besar Polhut lainnya memiliki keterampilan sedang dalam hal mengoperasikan komputer, memiliki keahlian beladiri, melakukan teknik komunikasi efektif, mengidentifikasi tumbuhan dan satwa, melakukan penyamaran, menganalisa habitat dan perilaku satwa liar. Sementara yang memiliki keterampilan mendekati nilai rata-rata rendah dalam hal teknik membuat peta.

Pada variabel pengetahuan Polhut TNGGP (Tabel 4) memilliki pengetahuan tinggi dalam hal mengetahui tugas pokok dan fungsi Polhut, kategori gangguan kawasan, TNGGP memiliki bidang wilayah, jumlah resort TNGGP, dan pengusulan dupak. Sementara Polhut TNGGP ternyata memiliki pengetahuan rendah dalam hal peraturan-peraturan dan BAP barang bukti. Pada variabel sikap Polhut TNGGP (Tabel 5) memilliki sikap kategori tinggi dalam hal tindakan dalam mengejar karir, masyarakat yang melakukan perusakan hutan, disiplin dalam kehadiran bekerja, dan polhut yang sedang mengalami masalah. Sementara Polhut TNGGP lainnya memiliki sikap sedang dalam hal memakai seragam Polhut, melakukan patroli sesuai rute/jalur, menentukan target, waktu dan sasaran operasi, merokok serta sukarela dalam bekerja.

Pada variabel motivasi Polhut TNGGP (Tabel 6) memilliki motivasi kategori tinggi pada semua sub variabel yaitu pertukaran polhut antar negara, polhut teladan, penambahan tunjangan kinerja, pengawasan terhadap kinerja polhut, kinerja diperhatikan dan dihargai, kesempatan yang sama untuk promosi jabatan, dan mengembangkan potensi terkecuali Polhut TNGGP dalam hal diikutsertakan dalam pertemuan atau rapat mendapatkan kategori sedang. Pada variabel stres Polhut TNGGP (Tabel 7) memilliki stres dengan nilai rata-rata sedang. Sebagaimana terlihat bahwa nilai stres yang tertinggi pada beban kerja dengan jumlah polhut tidak sesuai dan terendah pada kesulitan berkomunikasi (seluruh Polhut jarang mengalami kesulitan komunikasi).

**Efektivitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Penanganan Gangguan Kawasan**

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

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

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

Faktor motivasi Polhut di TNGGP mendapatkan nilai tinggi. Karena Pada dasarnya, Polhut termotivasi dengan adanya dorongan dari atasan maupun organisasi dalam melakukan kegiatan tugasnya dalam perlindungan dan pengamanan hutan. Motivasi itu sendiri merupakan keadaan dalam diri pribadi seseorang dengan sebuah konsep yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu, guna mencapai suatu tujuan (Robbins 2006; Gibson *et al*. 2012). Stres adalah konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dalam menghadapi peluang, kendala yang menempatkan tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan tidak pasti tapi penting (Robbins 2006; Gibson *et al*. 2012). Tuntutan terhadap tugas Polhut khususnya terkait dalam penanganan gangguan kawasan, stres yang dihadapi masih dalam kategori nilai sedang.

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

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

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

### Ilustrasi

Kemampuan

Keterampilan

Pengetahuan

Sikap

Motivasi

Stres

Keterpaduan

Kepemimpinan

Struktur

Status

Peran

Norma

Lingkungan Hidup

Teknologi

Pilihan Strategis

Struktur

Proses

Budaya

Gambar 1 Penyebab-penyebab efektivitas

Tabel 1. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu

| Faktor / peubah\* | Definisi operasional\* | Asumsi dalam penelitian |
| --- | --- | --- |
| Kemampuan | Kemampuan yang memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan mental atau fisik | Polhut dalam melaksanakan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan, mampu menangani gangguan kawasan dengan fisik yang kuat |
| Keterampilan | Kompetensi yang berhubungan dengan tugas | Polhut memahami semua butir kegiatan dalam petunjuk teknis jabatan fungsional polhut, sehingga dalam melaksanakan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan yang menjadi tugasnya, seperti menangani gangguan kawasan menjadi optimal |
| Pengetahuan  | Akuisisi, penyimpanan, dan penerapan pengetahuan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang | Polhut apabila memiliki informasi di bidang kepolhutannya dapat meningkatkan kinerja |
| Sikap | Keadaan kesiapan mental untuk membentuk semangat, kehendak, hasrat, keinginan dan kegemaran | Perbuatan dan perilaku polhut dalam mengambil sikap terhadap sesuatu |
| Motivasi | Sebuah konsep yang menjelaskan gaya bekerja pada pegawai berupa inisiatif dan perilaku langsung | Polhut terdorong untuk melakukan sesuatu dan diharapkan terjadi perubahan sikap dan peningkatan mutu kerja polhut |
| Stres | Respons adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan khusus pada seseorang | Polhut harus menerima konsekuensi ataupun risiko dalam setiap tindakan/pekerjaan tugas bidang kepolhutannya |

Sumber : \*Gibson *et al*. 2012

Tabel 2. Sub variabel kemampuan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Variabel | Nilai rata-rata | Kategori  |
| 1 | Menyusun rencana kerja polhut | 4.0 | Tinggi |
| 2 | Dalam 1 minggu 1x melakukan patroli | 1.9 | Rendah |
| 3 | Daya jelajah | 2.7 | Sedang |
| 4 | Patroli dengan tim (jumlah) | 4.0 | Tinggi |
| 5 | Jarak pandang terhadap pelaku perusak hutan | 2.8 | Sedang |
| 6 | Menangkap tersangka | 4.1 | Tinggi |
| 7 | Mempersiapkan peralatan kerja | 4.2 | Tinggi |
| 8 | Mencatat dan mengumpulkan gangguan keamanan hutan | 4.1 | Tinggi |
|  | Jumlah rata-rata | 3.5 | Sedang |

Tabel 3. Sub variabel keterampilan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Variabel | Nilai rata-rata | Kategori  |
| 1 | Menggunakan senjata api dan amunisi | 4.0 | Tinggi |
| 2 | Mengoperasikan komputer | 3.2 | Sedang |
| 3 | Mengoperasikan Handy Talky (HT) | 4.0 | Tinggi |
| 4 | Mengoperasikan Global Positioning System (GPS) | 3.7 | Tinggi |
| 5 | Keahlian beladiri | 3.2 | Sedang |
| 6 | Melakukan teknik komunikasi efektif | 3.5 | Sedang |
| 7 | Mengidentifikasi tumbuhan dan satwa | 3.3 | Sedang |
| 8 | Melakukan penyamaran | 3.5 | Sedang |
| 9 | Teknik membuat peta | 2.5 | Sedang |
| 10 | Menganalisa habitat dan perilaku satwa liar | 3.2 | Sedang |
|  | Jumlah rata-rata | 3.4 | Sedang |

Tabel 4. Sub variabel pengetahuan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Variabel | Nilai rata-rata | Kategori  |
| 1 | Permenhut tentang petunjuk teknis dan angka kredit Polhut | 2.1 | Rendah |
| 2 | Tugas pokok dan fungsi Polhut | 3.7 | Tinggi |
| 3 | DUPAK | 3.2 | Sedang |
| 4 | Upaya-upaya kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan | 4.7 | Tinggi |
| 5 | Peraturan pemerintah tentang perlindungan hutan | 1.6 | Rendah |
| 6 | Kategori gangguan kawasan | 4.7 | Tinggi |
| 7 | TNGGP memiliki bidang wilayah | 5.0 | Tinggi |
| 8 | Jumlah resort di TNGGP | 4.2 | Tinggi |
| 9 | PermenLHK tentang Standar dan Uji Kompetensi Jabatan Fungsional Polhut | 1.4 | Rendah |
| 10 | Pengusulan DUPAK | 4.7 | Tinggi |
| 11 | BAP Barang bukti harus diketahui aparat desa setempat/ pemerintah daerah setempat | 1.1 | Rendah |
|  | Jumlah rata-rata | 3.1 | Sedang |

Tabel 5. Sub variabel sikap

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Variabel | Nilai rata-rata | Kategori  |
| 1 | Memakai seragam Polhut | 3.5 | Sedang |
| 2 | Tindakan dalam mengejar karir | 4.6 | Tinggi |
| 3 | Patuh Melakukan patroli sesuai rute/jalur | 3.4 | Sedang |
| 4 | Tegas terhadap masyarakat yang melakukan perusakan hutan | 4.6 | Tinggi |
| 5 | Disiplin dalam menentukan target, waktu, dan sasaran operasi | 3.6 | Sedang |
| 6 | Merokok dalam bertugas | 2.5 | Sedang |
| 7 | Disiplin dalam kehadiran bekerja | 4.1 | Tinggi |
| 8 | Sukarela dalam bekerja | 3.4 | Sedang |
| 9 | Polhut yang sedang mengalami masalah | 3.8 | Tinggi |
|  | Jumlah rata-rata | 3.7 | Tinggi |

### Tabel 6. Sub variabel motivasi

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Variabel | Nilai rata-rata | Kategori  |
| 1 | Pertukaran Polhut antar negara | 3.9 | Tinggi |
| 2 | Polhut teladan | 4.3 | Tinggi |
| 3 | Penambahan tunjangan kinerja | 4.2 | Tinggi |
| 4 | Pengawasan terhadap kinerja Polhut | 4.1 | Tinggi |
| 5 | Kinerja diperhatikan dan dihargai | 4.1 | Tinggi |
| 6 | Kesempatan yang sama untuk promosi jabatan | 4.1 | Tinggi |
| 7 | Selalu diikutsertakan dalam pertemuan atau rapat | 3.6 | Sedang |
| 8 | Mengembangkan potensi | 4.1 | Tinggi |
|  | Jumlah rata-rata | 4.1 | Tinggi |

Tabel 7. Sub variabel stres

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| No | Sub Variabel | Nilai rata-rata | Kategori  |
| 1 | Beban kerja tidak sesuai dengan jumlah Polhut | 2.4 | Sedang |
| 2 | Beban kerja Polhut berlebihan | 2.8 | Sedang |
| 3 | Pekerjaan Polhut sering menempatkan dalam kondisi tidak sehat | 3.3 | Sedang |
| 4 | Emosi terhadap pekerjaan | 3.5 | Sedang |
| 5 | Menanggulangi dan mencegah konflik satwa liar dengan masyarakat | 3.7 | Tinggi |
| 6 | Kesulitan berkomunikasi | 3.9 | Tinggi |
| 7 | Polhut sering membahayakan fisik (badan) | 2.7 | Sedang |
| 8 | Tidak diberi kesempatan untuk mengembangkan kemampuan | 3.8 | Tinggi |
| 9 | Tanggung jawab terasa memberatkan | 3.7 | Tinggi |
| 10 | Tugas seorang Polhut sering kali terjadi kecelakaan yang serius | 3.4 | Sedang |
|  | Jumlah rata-rata | 3.3 | Sedang |

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

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

### Kesimpulan

1. Faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja Polisi Kehutanan dalam penanganan ganguan kawasan adalah faktor motivasi memiliki persentase tinggi.
2. Efektivitas kinerja Polisi Kehutanan dalam penanganan ganguan kawasan terdapat pada kategori nilai sedang.

## Daftar Pustaka

1. *Jurnal*
2. Budiaji, W. 2013. Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan, 2(2), pp. 127-133.
3. Carrafio J, and J Rocco. 2007. Ten common misunderstandings, misconceptions, persistent myths and urban legends about likert scales and likert response formats and their antidotes. Journal of Social Sciences3 (3), pp. 106-116.
4. Knights K, Cuadros I, Zamora C, Coad L, Leverington F, O’connor B, de Lima MG, Kingston N, Danks F, Hockings M, Malugu I, Scheren P, Ngoye E, Stephenson PJ, Burgess ND. A Preliminary Assesment of Protected Sarea Management Within the WWF ‘Coastal of Africa’ Priority Place, Eastern Africa. Parks 20(2).
5. Shafiah SA, Siswidiyanto, Prasetyo WY. 2014. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Terpadu (Studi Pada Kantor Pelayanan Terpadu Lumajang). Malang. *Jurnal Administrasi Publik*.2(2), 312-318.
6. Suzanto B, Solihin A. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Network Management System Infratel PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Enterpreneurship.* 6(2), 64-67.
7. *Buku*
8. Appleton MR, Teson GI, Uriarte MT. 2003. Competence Standars for Protected Area Jobs in South East Asia, Los Banos, ASEAN Regional Center for Biodiversity Conservation. Los Banos. Philiphines.
9. Direktorat Kawasan Konservasi. 2016. Laporan Penilaian Efektivitas Pengelolaan Kawasan Konservasi di Indonesia. Jakarta.
10. Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem. 2015. Rencana Strategis Tahun 2015-2019.
11. Gibson JL, Ivancevich JM, Donelly JH, Konopaske R. 2012. Organizations Behavior, Structure, Processes. New York (USA).
12. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 2016. *Laporan Statistik Balai Besar Taman Nasional Gunung Gede Pangrango*. Jawa Barat: Direktorat Jenderal Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam.
13. Pemerintah Republik Indonesia. 2004. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Hutan.
14. Robbins SP. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT. Indeks. Kelompok Gramedia. Jakarta.
15. Sudjana, N. 2004. *Dasar-dasar Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo.
16. *Artikel dalam Buku*
17. Cowan GI, Mpongoma N, Britton P (eds). 2010. Management Effectiveness of South Africa’s Protected Areas. Department of Environmental Affairs. Pretoria.
18. *Tesis*
19. Anisah. 2015. Pengaruh Pelatihan Penulisan Ilmiah terhadap Kompetensi dan Kinerja Peneliti di Luar Jawa. Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
20. Asiyatun, S. 2010. Penyusunan Indek Kinerja Polisi Kehutanan Balai Konservasi Sumber Daya Alam (Studi Kasus di BKSDA Jawa Tengah dan Daerah Istimewa Yogyakarta)Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
21. Hardansyah, R. 2013. Penataan Kelembagaan Menuju Pengelolaan Taman Nasional Mandiri di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango. Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
22. Trimarsito, BH. 2010. Kinerja Pengamanan Taman Nasional Berbasis Resort (Kasus Taman Nasional Betung Kerihun, Taman Nasional Gunung Gede Pangrango dan Taman Nasional Alas Purwo). Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.
23. Yudhawati, I. 2007. Analisis Pengaruh Motivasi dan Integritas terhadap Kinerja Polisi Kehutanan di Departemen Kehutanan*.* Tesis. Sekolah Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, Bogor.