

ANALISIS KINERJA POLISI KEHUTANAN DALAM UPAYA PENGAMANAN DAN PERLINDUNGAN HUTAN PADA WILAYAH KERJA KPH TAMBORA KECAMATAN PEKAT KABUPATEN DOMPU

Andang Makhdir^{1,2}, Zulkieflimansyah¹, Ahmad Yamin^{*1,3}

¹Manajemen Inovasi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

²Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Provinsi NTB, Indonesia

³Ilmu Hukum, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Teknologi Sumbawa, Indonesia

ahmad.yamin@uts.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mendeskripsikan karakteristik internal dan karakteristik eksternal polisi kehutanan di Wilayah Kerja KPH Tambora Kecamatan Pekat Kabupaten Dompus (2) Untuk mendeskripsikan kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya di Wilayah Kerja KPH Tambora Kecamatan Pekat Kabupaten Dompus .

Rancangan Penelitian yang digunakan merupakan penelitian kualitatif deskripsi, yaitu penelitian yang menghasilkan data deskripsi berupa kata – kata tertulis atau lisan yang ditunjukkan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada , baik fenomena alamiah maupun rekayasa manusia. data yang dikumpulkan dalam bentuk kata- kata non-eksperimental, yaitu jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan responden dan wawancara. Data primer diperoleh melalui kuesioner dan wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan Responden yang dipilih secara *purposive sampling*, serta *Focus Grup Discussion* (FGD). Data sekunder diperoleh dari penelusuran laporan atau dokumen mengenai upaya perlindungan dan pengamanan hutan pada wilayah kerja KPH Tambora, Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. diawali dengan pengukuran data yang di kategorikan dari skor tertinggi sampai dengan skor terendah dengan menggunakan SKALA LIKERT untuk menentukan fenomena social yang di sertai dengan interpretasi terhadap factor factor yang ada di lapangan dalam karakteristik internal dan karakteristik eksternal polisi kehutanan serta kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya pada Balai KPH Tambora.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Karakteristik Internal dan Eksternal Kinerja Polisi Kehutanan dalam Upaya Pengamanan dan Perlindungan Hutan di KPH Tambora Kecamatan Pekat Kabupaten Dompus diperoleh sebagai berikut yaitu untuk karakteristik internal nilai internal 2 sehingga termasuk dalam kategori Baik, sedangkan karakteristik eksternal nilai 1,79 sehingga termasuk dalam kategori Baik. (2) Kinerja Polisi Kehutanan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya adalah melaksanakan pengawasan terhadap setiap tindakan yang menyebabkan kerusakan hutan. Untuk mendukung tugas dan fungsi tersebut Polisi Kehutanan melibatkan masyarakat sebagai mitra dalam menjaga kawasan hutan pada Wilayah KPH Tambora.

Kata Kunci: Kinerja, polisi kehutanan, Perlindungan, Pengamanan.

ABSTRACT

This study aims (1) to describe the internal characteristics and external characteristics of the forest police in the Working Area of KPH Tambora, Pekat Subdistrict, Dompu Regency (2) To describe the performance of the forestry police in carrying out their main duties in the Working Area of KPH Tambora, Pekat District, Dompu Regency.

The research design used is descriptive qualitative research, namely research that produces descriptive data in the form of written or spoken words intended to describe or describe existing phenomena, both natural phenomena and human engineering. The data collected is in the form of non-experimental words. , which is a type of qualitative research using respondents and interviews. Primary data was obtained through questionnaires and in-depth interviews with respondents selected by purposive sampling, as well as focus group discussions (FGD). Secondary data was obtained from searching reports or documents regarding efforts to protect and safeguard forests in the work area of the Tambora Forest Management Unit. The analysis used in this study was a quantitative analysis. begins with measuring data categorized from the highest score to the lowest score using the LIKERT SCALE to determine social phenomena accompanied by an interpretation of the factors that exist in the field in the internal characteristics and external characteristics of the forestry police and the performance of the forestry police in carrying out their main duties at the Tambora KPH Office.

The results of this study indicate that (1) Internal and External Characteristics of the Forestry Police's Performance in Forest Security and Protection Efforts in KPH Tambora, Pekat District, Dompu Regency are obtained as follows, namely for internal characteristics the internal value is 2 so that it is included in the Good category, while the external characteristics are 1, 79 so that it is included in the Good category. (2) The performance of the Forestry Police based on their main duties and functions is to supervise every action that causes forest damage. To support these tasks and functions, the Forestry Police involve the community as partners in guarding forest areas in the Tambora KPH Area.

Keywords: Performance, forestry police, Protection, Security

I. PENDAHULUAN

Berdasarkan catatan rekor dunia, Indonesia termasuk negara yang memiliki tingkat kehancuran dan tingkat alih fungsi lahan tercepat dari beberapa negara yang ada di dunia, dengan istimasi sebanding dengan 300 lapangan sepak bola dalam setiap jam. Indonesia tercatat mengalami kerusakan hutan dari tahun ketahunnya terus mengalami peningkatan, dimana kerusakan hutan yang ada di Indonesia sudah mencapai 2 juta hektar per tahunnya. Tercatat sebesar 72% hutan asli yang berada di Indonesia telah musnah, yang mengakibatkan hutan yang berda dalam wilayah Indonesia dalam 50 tahun terakhir mengalami pengurangan dari 167 juta hektar menjadi 98 juta hektar (Nurlatifah & Purwaningsih, 2018).

Jika permasalahan tersebut tidak segera ditangani dan diselesaikan dengan cepat, maka akan menimbulkan dampak buruk, seperti akan munculnya bencana, seperti banjir, lahan kritis, lonsor dan akan mempengaruhi iklim global dan mikro. Apa yang terjadi secara nasional juga di alami oleh Provinsi Nusa Tenggara Barat, khususnya di Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu. Hal tersebut dipicu oleh masyarakat yang memanfaatkan kawasan hutan sebagai ladang pertanian komoditi jagung, dikarenakan jagung merupakan komoditi dengan hasil penjualan yang sangat baik saat ini. Kejadian tersebut terjadi bukan hanya dipicu oleh masyarakat sekitar saja, tetapi juga dipicu oleh program pemerintah NTB, yaitu (PIJAR) program sapi, jagung dan rumput laut, program inilah yang menjadi dasar mengapa alih fungsi lahan hutan yang ada di Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu bisa terjadi hingga saat ini, dikarenakan program ini secara langsung memacu masyarakat untuk mengembangkan komoditas jagung lebih pesat lagi, sehingga muncul banyaknya alih fungsi lahan hutan yang terjadi. Alih fungsi lahan hutan adalah perubahan fungsi pokok

hutan menjadi kawasan non hutan (Widiyanto, et al. 2003) dalam (Bella & Rahayu, 2021).

Berdasarkan kondisi existingnya, ladang pertanian jagung yang ada di Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu saat ini tidak sesuai dengan peruntukan dan kemampuan lahannya, dikarenakan sebagian besar lokasi atau kawasan ladang tersebut pada dasarnya merupakan kawasan hutan yang di konversi menjadi lahan pertanian, sehingga nantinya akan berdampak pada degradasi, sehingga lahan menjadi kritis, kurangnya resapan air dan cadangan air tanah serta akan menimbulkan bencana banjir pada saat musim hujan dan akan terjadi kekeringan saat musim kemarau (Hirsan et al., 2011).

Saat ini permasalahan lingkungan terkait alih fungsi lahan hutan yang ada di NTB, khususnya yang ada di Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu dan sekitarnya menjadi salah satu tantangan terbesar, mengingat bahwa dari adanya alih fungsi hutan tersebut bukan hanya berdampak pada ekosistem maupun keragaman yang ada di kawasan hutan tersebut, melainkan juga berdampak pada aktivitas masyarakat yang ada di sekitar kawasan tersebut (R. Janah & Dalmiyatun, 2017). Keberadaan hutan dan kawasan hutan semakin mengalami tekanan berupa perambahan hutan maupun penebangan liar. Upaya Pengamanan terus dilakukan baik secara preventif maupun refresif. Upaya refresif dilakukan dengan melakukan operasi pengamanan yang dilaksanakan oleh Polisi Kehutanan.

Kenyataan yang terjadi dilapangan bahwa jumlah polisi kehutanan sebagai petugas pengamanan hutan tidak sebanding dengan luas hutan yang diawasi khususnya untuk hutan yang berada di Kabupaten Bima dan Kabupaten Dompu. Belum lagi tingginya tingkat gangguan keamanan hutan, yang harus dihadapi oleh polisi kehutanan dalam upaya menjaga

melindungi hutan agar tetap terjaga dari gangguan perambahan dan kegiatan *illegal logging*. Sebagai aparat yang diberi amanah untuk melakukan pengamanan hutan polisi kehutanan tidak terlepas dari kinerja dalam melakukan tugas dan fungsinya sebagai pengamanan dan pelindung hutan.

Adapun kinerja Polisi Kehutanan dalam upaya pengamanan hutan dalam mencegah dan membatasi serta menekan kerusakan hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, kebakaran, serta bencana alam dan menjaga hak-hak negara, masyarakat, perorangan atas hutan, hasil hutan dan kawasan hutan dapat lebih efektif dan efisien. Sehingga tujuan akhir dari upaya perlindungan hutan berupa kelestarian hutan dapat tercapai dan dapat bermanfaat sebagai penyeimbang lingkungan, manfaat sosial, dan budaya serta manfaat ekonomi bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis termotivasi untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Analisis Kinerja Polisi Kehutanan Dalam Upaya Perlindungan dan Pengamanan Hutan pada Wilayah Kerja KPH Tambora Kecamatan Pekat Kabupaten Dompu”**

II. LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Kinerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Sedangkan menurut (Wirawan, 2009 : 34), kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja merujuk pada pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan, (Marifah, 2004:23).

Kinerja pada hakekatnya adalah hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang atau organisasi,

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi (Prawirosentono, 1999 dalam Marifah, 2004:24). Salim (1991) dalam (Anhar 2001:14) mengatakan bahwa istilah kinerja (*performance*) digunakan bila seseorang menjalankan tugas atau proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada, (Simamora, 1997:34) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. (Suprihanto, 2000 : 21) menyebutkan bahwa kinerja atau prestasi kerja seseorang pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu dibanding dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Adapun faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan Internal dan faktor eksternal karyawan atau pegawai (Wirawan, 2009 : 12). Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor yang datang dalam diri pegawai atau faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja dan motivasi.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia

bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi etos kerja dan jenjang karir tuinggi rendahnya motivasi. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja kurang baik akan bertampak pada penurunan motivasi kerja. Faktor internal organisasi lainnya misalnya Strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kelembagaan organisasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang Kondusifitas yang berdampak pada meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah situasi dan kondisi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi etos kerja karyawan.

2.2. Polisi Kehutanan

2.2.1. Pengertian Polisi Kehutanan (POLHUT):

Berdasarkan Peraturan Menteri Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI Nomor 21 Tahun 2019 tentang Jabatan Fingsional Polisi Kehutanan bahwa polisi kehutanan adalah PNS 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 buidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hatari dan ekosistemnya. Polisi Kehutanan berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab secara langsung kepada Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama, Pejabat Administrator

(sebelumnya disebut eselon III), atau Pejabat Pengawas (sebelumnya disebut eselon IV) yang memiliki keterkaitan dengan pelaksanaan tugas Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan.

2.2.2. Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kehutanan

PPNS Kehutanan adalah pejabat pegawai negeri sipil tertentu dalam lingkup instansi kehutanan pusat dan daerah yang oleh dan atas kuasa Undang- Undang diberi wewenang khusus penyidikan di bidang kehutanan dan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya (Pasal 38 Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2004 Tentang Perlindungan Hutan) Murhaini (2012), penyidikan terhadap tindak pidana di bidang kehutanan tidak hanya dapat ditangani oleh penyidik kepolisian, tetapi juga Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya meliputi pengurusan hutan, diberi wewenang khusus sebagai penyidik Kewenangan PPNS kehutanan (Hariyanto, 2010) dalam melaksanakan penyidikan tindak pidana bidang kehutanan disebutkan secara limitatif, yaitu bahwa PPNS berwenang untuk:

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan atau keterangan yang berkenaan dengan tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan dan hasil hutan;
3. Memeriksa tanda pengenal seseorang yang berada dalam kawasan hutan atau wilayah hukumnya;

4. Melakukan penggeledahan dan penyitaan barang bukti tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan dan hasil hutan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
5. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
6. Menangkap dan menahan dalam koordinasi dan pengawasan penyidik Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan KUHAP (Kitab Undang- Undang Hukum Acara Pidana);
7. Membuat dan menandatangani berita acara;
8. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti tentang adanya tindak pidana yang menyangkut hutan, kawasan hutan dan hasil hutan.

Pasal 39 ayat 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 Kewenangan PPNS kehutanan dalam melaksanakan penyidikan tindak pidana bidang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya (KSDAHE), yaitu :

1. Melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan atau keterangan yang berkenaan dengan tindak pidana di bidang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya;
2. Melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya;
3. Memeriksa tanda pengenal seseorang yang berada dalam

kawasan suaka alam dan Kawasan Pelestarian Alam;

4. Melakukan penggeledahan dan penyitaan barang bukti tindak pidana di bidang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya;
5. Meminta keterangan dan barang bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya;
6. Membuat dan menandatangani berita acara;
7. Menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti tentang adanya tindak pidana di bidang KSDAHE.

PPNS Kehutanan dalam melaksanakan kewenangannya sebagai penyidik tidak menjadi subordinasi dari penyidik polri tetapi hanya di bawah koordinasi dan pengawasan penyidik polri (Abdussaalam, 1997), adapun bentuk koordinasi dan pengawasannya telah diatur, yaitu:

1. Untuk kepentingan penyidikan penyidik polri memberi petunjuk dan bantuan penyidikan kepada PPNS;
2. Dalam hal suatu peristiwa yang patut diduga merupakan tindak pidana sedang dilakukan penyidikan oleh PPNS kemudian ditemukan bukti yang kuat untuk diajukan kepada penuntut umum maka PPNS melaporkan hal ini kepada penyidik polri (Pasal 107 ayat 2 KUHAP), dalam ketentuan KUHAP tidak disebutkan bahwa PPNS harus memberitahukan (melaporkan) dimulainya penyidikan kepada penuntut

- umum (Pasal 77 ayat 3 Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999);
3. Dalam hal perkara pidana telah selesai disidik oleh PPNS, maka hasil penyidikannya diserahkan kepada penuntut umum melalui penyidik polri untuk penyerahan berkas perkara ini juga diatur dalam ketentuan Pasal 77 ayat 3 undang-undang kehutanan yang menyebutkan bahwa PPNS memberitahukan dimulainya penyidikan dan menyerahkan hasil penyidikannya kepada penuntut umum sesuai ketentuan KUHAP;
 4. Dalam hal PPNS menghentikan penyidikan maka penghentian penyidikan tersebut harus diberitahukan kepada penyidik polri dan penuntut umum. (Pasal 109 ayat 3 KUHAP).

2.2.3. Status dan Fungsi Hutan

Semua hutan di dalam wilayah Republik Indonesia termasuk kekayaan alam yang terkandung didalamnya dikuasai oleh negara untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat (Bab I Pasal 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999). Pada Bab I bagian ketiga Pasal 4 ayat (2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999, penguasaan hutan oleh negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memberi wewenang kepada Pemerintah untuk :

1. Mengatur dan mengurus segala sesuatu yang berkaitan dengan hutan, kawasan hutan, dan hasil hutan;
2. Menetapkan status wilayah tertentu sebagai kawasan hutan atau kawasan hutan sebagai kawasan hutan; dan
3. Mengatur dan menetapkan

hubungan antara orang dengan hutan, serta mengatur perbuatan-perbuatan hukum mengenai kehutanan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 Tentang Kehutanan Bab I Ketentuan Umum Pasal 1 (satu) terdapat beberapa uraian :

1. Hutan adalah suatu kesatuan ekosistem berupa hamparan lahan berisi Sumber Daya Alam hayati yang didominasi pepohonan dalam persekutuan dalam lingkungannya, yang satu dengan lainnya tidak dapat dipisahkan;
2. Kehutanan adalah Sistem pengurusan yang bersangkutan paut dengan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yang dilaksanakan secara terpadu;
3. Kawasan Hutan adalah wilayah tertentu yang ditunjuk dan atau ditetapkan oleh pemerintah untuk dipertahankan keberadaannya sebagai hutan tetap;
4. Hasil Hutan : benda-benda hayati, nonhayati dan turunannya, serta jasa yang berasal dari hutan.

Risnandar (2015) mengatakan secara umum, negara memandang hutan dari dua segi yakni status dan fungsinya. Status mengarah pada status kepemilikan hutan. Dari sisi statusnya dapat diketahui kepemilikan dari suatu kawasan hutan. Sedangkan 20 fungsi hutan melihat hutan dari manfaat dan perannya bagi kehidupan. Fungsi hutan ini lebih terkait dengan bagaimana hutan tersebut dikelola.

Hutan berdasarkan statusnya terdiri dari (Bab II Pasal 5 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 Tentang Kehutanan) :

1. Hutan Negara adalah hutan yang berada pada tanah yang tidak

dibebani hak atas tanah. Menurut Risnandar (2015), hutan negara ini kepemilikannya ada pada negara. Segala bentuk penguasaan dan pengelolaan harus dari negara;

2. Hutan Hak adalah hutan yang berada pada tanah yang dibebani hak atas tanah, Risnandar (2015) mengatakan bahwa dalam terminologi Undang-Undang Kehutanan sebelumnya disebut hutan milik. Kepemilikan hutan hak bisa di tangan individu atau badan hukum;

Risnandar (2015) mengatakan hutan berdasarkan fungsi dibagi menjadi 3, antara lain :

- 1) Hutan Produksi adalah Kawasan hutan yang mempunyai fungsi pokok memproduksi hasil hutan;
- 2) Hutan Lindung adalah Kawasan Hutan yang mempunyai fungsi pokok sebagai perlindungan sistem penyangga kehidupan untuk mengatur tata air, mencegah banjir, mengendalikan erosi, mencegah intrusi air laut dan memelihara kesuburan tanah;
- 3) Hutan Konservasi adalah Kawasan dengan ciri khas tertentu, yang mempunyai fungsi pokok sebagai kawasan pengawetan keanekaragaman tumbuhan dan satwa serta ekosistemnya.

Asas penyelenggaraan kehutanan (Nurmijayanto, 2008) :

1. Manfaat dan Lestari : Memperhatikan keseimbangan dan kelestarian unsur lingkungan, sosial budaya dan ekonomi;
2. Kerakyatan dan Keadilan : Harus memberikan peluang dan kesempatan yang sama kepada semua warga negara sesuai

dengan kemampuannya, sehingga dapat meningkatkan kemakmuran seluruh rakyat;

3. Kebersamaan : Menerapkan pola usaha bersama, sehingga terjalin keterkaitan dan ketergantungan secara sinergis antara masyarakat dan badan usaha dalam rangka pemberdayaan usaha kecil, menengah dan koperasi;
4. Keterbukaan : Agar mengikut sertakan masyarakat dalam aspirasi masyarakat dan memperhatikan aspirasi masyarakat;
5. Keterpaduan : Memperhatikan kepentingan nasional, sektor lain dan masyarakat setempat.

Penyelenggaraan kehutanan bertujuan untuk kemakmuran rakyat yang berkeadilan dan berkelanjutan (Hariyanto, 2010), dengan cara :

- 1) Menjamin keberadaan hutan dengan luasan yang cukup dan sebaran yang proposional. Mengoptimalkan aneka fungsi hutan untuk mencapai manfaat lingkungan sosial, ekonomi, dan budaya yang seimbang dan lestari;
- 2) Meningkatkan daya dukung Daerah Aliran Sungai (DAS);
- 3) Meningkatkan kemampuan untuk mengembangkan kapasitas dan keberdayaan masyarakat secara partisipatif, berkeadilan, dan berwawasan lingkungan, sehingga mampu menciptakan ketahanan sosial dan ekonomi serta ketahanan terhadap akibat perubahan eksternal;
- 4) Menjamin distribusi manfaat yang berkeadilan dan berkelanjutan;
- 5) Pada prinsipnya semua kawasan

hutan dapat dimanfaatkan, kecuali pada Hutan Cagar Alam, Zona Inti dan Zona Rimba pada Taman Nasional, (Pasal 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 1999 Tentang Kehutanan). Pemanfaatan hutan bertujuan untuk memperoleh manfaat yang optimal bagi kesejahteraan masyarakat secara berkeadilan dengan tetap menjaga kelestariannya (Riyanto, 2005);

- 6) Penyelenggaraan perlindungan hutan dan konservasi alam bertujuan untuk menjaga hutan, kawasan hutan dan lingkungannya, agar fungsi lindung, fungsi konservasi dan fungsi produksi tercapai secara optimal dan lestari. (Zain, 1997) menyatakan bahwa kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan dan kawasan hutan merupakan usaha untuk :
 - a. Mencegah dan membatasi kerusakan hutan, kawasan hutan dan hasil hutan yang disebabkan oleh perbuatan manusia, ternak, kebakaran, daya-daya alam, hama serta penyakit;
 - b. Mempertahankan dan menjaga hak-hak negara, masyarakat dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.

III. METODE PENELITIAN

Data penelitian yang terkumpul, diolah dengan menggunakan Skala Likert, diklasifikasikan untuk kemudian dianalisis dengan metode deskriptif kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (1989),

metode deskriptif merupakan metode penyajian analisis penafsiran data yang ada dengan tujuan mendeskripsikan suatu fenomena sosial yang disertai dengan interpretasi rasional terhadap faktor-faktor yang ada di lapangan.

Skala *Likert* merupakan alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Keadaan yang sangat positif ke jenjang yang sangat negatif, untuk mengetahui sejauh mana tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap pernyataan yang diajukan oleh peneliti. (Riduwan 2015). Pada penentuan skor, skor tertinggi jawaban pertanyaan akan diajukan kepada personil polisi kehutanan dengan nilai skor 3, sedangkan untuk skor jawaban terendahnya adalah 1. Jawaban diantara kedua skala tersebut disesuaikan dengan jumlah jawaban yang ada. Untuk skala pertanyaan, yang menjawab sangat setuju diberi nilai 3, setuju diberi nilai 2 dan yang memberi jawaban tidak setuju nilai 1.

IV. HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Internal Responden

Karakteristik internal polisi kehutanan merupakan ciri atau sifat yang melekat pada diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diketahui ketika berkembang. Adapun karakteristik internal responden adalah sebagai berikut :

a. Umur

Umur merupakan salah satu karakteristik internal seseorang yang ikut mempengaruhi fungsi biologis dan psikologinya. Berdasarkan BPS (2004), pengelompokan umur dapat digolongkan menjadi tiga golongan usia, yaitu usia produktif (15-49 tahun), usia kurang produktif (50-65 tahun) dan tidak produktif (>65 tahun). Kisaran responden dalam penelitian ini

antara 28-60 tahun. Untuk lebih jelasnya mengetahui informasi tentang

karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada Tabel 01.

Tabel 01. Klasifikasi Umur Responden

No	Umur (tahun)	Kategori	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Presentase (%)
1	15-49	Produktif	23	3	69	100
2	50-65	Kurang Produktif	0	2	0	0
3	>65	Tidak Produktif	0	1	0	0
Jumlah			23	3	69	100.00
Rata-rata						3

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Tabel 01 menunjukkan bahwa seluruh responden berada pada usia produktif 23 responden (100%) berumur masi di bawa 49 tahun. Maka diperoleh total skor total 69 dengan jumlah rata-rata 3 sehingga disimpulkan dalam kategori produktif. Hal ini memperlihatkan bahwa polisi kehutanan yang ada di Kabupaten Dompu memiliki aset sumber daya manusia yang potensial untuk dikembangkan dan ditingkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan perlindungan dan pengamanan hutan guna peningkatan kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya.

b. Pendidikan Formal

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh responden. Tingkat pendidikan mempengaruhi cara berpikir, cara bertindak dan mengambil keputusan seseorang terutama menganalisa suatu masalah. Pendidikan formal adalah tingkat pendidikan formal yang dimiliki seorang polisi kehutanan. Hasil dari penelitian ini dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu tingkat pendidikan rendah (tamat SMA), tingkat pendidikan rendah (diploma) dan tingkat pendidikan tinggi (sarjana). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 02.

Tabel 02. Klasifikasi Tingkat Pendidikan Formal dari Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Presentase (%)
1	Sarjana	9	3	27	39.13
2	Diploma	0	2	0	0
3	SMA	14	1	14	60.87
Jumlah		23	3	41	100.00
Rata-rata					1.78

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Tabel 02 menunjukkan bahwa dari 23 responden, 9 responden (39.13%) diantaranya memiliki latar belakang pendidikan sarjana dan 13 responden berada pada tingkat pendidikan SMA. Maka diperoleh total skor 41 dengan jumlah rata-rata 1.78. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada tingkat pendidikan SMA.

c. Pendidikan non-Formal

Pendidikan non-formal adalah kursus/ pelatihan yang pernah diikuti seorang polisi kehutanan. Berdasarkan hasil penelitian, tingkat pendidikan non formal responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori yaitu : rendah (tidak pernah kursus/pelatihan), sedang (pernah 1-2 kali) dan tinggi (lebih dari 2 kali). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 03.

Tabel 03. Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan non-Formal

No	Kategori	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Presentase (%)
1	Tinggi	7	3	21	30.43
2	Sedang	16	2	32	69.57
3	Rendah	0	1	0	0
Jumlah		23	3	53	100.00
Rata-rata				2.30	

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023.

Tabel 03 menunjukkan bahwa 7 responden (30.43%) termasuk dalam kategori tinggi dan 16 responden (69.57%) termasuk dalam kategori sedang, maka diperoleh nilai total skor 53 dengan jumlah rata-rata 2.30 sehingga disimpulkan dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan sebagian besar personil polisi kehutanan dapat dibantu dengan

adanya pengalaman mengikuti pelatihan.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja dalam penelitian ini adalah masa kerja responden mulai bekerja sebagai polisi kehutanan. Berikut pengalaman kerja polisi kehutanan dapat dilihat pada Tabel 04.

Tabel 04. Klasifikasi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja Polisi Kehutanan

No	Masa Kerja (tahun)	Kategori	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Presentase (%)
1	≤ 11	Pengalaman lama	1	3	3	4.35
2	6-10	Sedang	13	2	26	56.52
3	≥ 5	Pengalaman baru	9	1	9	39.13
Jumlah			23	3	38	100.00
Rata-rata					1.66	

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023.

Tabel 04 menunjukkan bahwa 1 responden (4.35%) berada pada kategori pengalaman lama, 13 responden (56.52%) termasuk dalam kategori Sedang dan 9 responden (39.13%) termasuk dalam kategori Pengalaman Baru, maka di peroleh nilai total skor 30 dan jumlah rata-rata 1.66 dan termasuk dalam kategori pengalaman baru. Kondisi ini menunjukkan sebagian besar personil polisi kehutanan perlu meningkatkan kinerja guna mencapai kinerja yang

maksimal.

e. Tingkat Kepuasan Terhadap Kebutuhan Hidup

Tingkat kebutuhan dalam penelitian ini adalah berbagai bentuk kebutuhan yang menimbulkan motivasi bekerja responden. Berdasarkan hasil pengolahan data, tingkat kepuasan responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 05.

Tabel 05. Klasifikasi Tingkat Kepuasan Terhadap Kebutuhan Hidup Yang Dirasakan Responden

No	Kategori	Jumlah responden	Skor	Total Skor	Presentase %
1	Sangat Memuaskan	0	3	0	0
2	Memuaskan	17	2	34	73.91
3	Kurang Memuaskan	6	1	6	26.09
Jumlah		23	3	40	100.00
Rata-rata					1,74

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023.

Tabel 05 menunjukan bahwa terdapat beberapa indikator tingkat kepuasan kebutuhan hidup yaitu kebutuhan fisiologis seperti pangan, sandang dan rumah, kebutuhan keamanan dan keselamatan, dan kebutuhan esteem (kebutuhan akan penghargaan). Berdasarkan hasil wawancara, mayoritas responden berpendapat bahwa kebutuhan fisiologis memuaskan 17 responden (73.91%) dan 6 responden (26.09%) termasuk dalam kategori kurang memuaskan, maka jumlah skor yang diperoleh 40, dengan jumlah rata-rata 1,74 sehingga disimpulkan dalam kategori memuaskan. Hal tersebut menunjukan

bahwa sebagian besar kebutuhan fisiologi personil Polhut sudah terpenuhi walaupun sebagian polisi kehutanan bekerja masih sebagai honorer.

f. Tingkat Pengetahuan Responden Terhadap Tugas Pokoknya

Pengetahuan polisi kehutanan terhadap tugas pokoknya dalam penelitian ini adalah sekumpulan informasi tentang tugas pokok polisi kehutanan yang dipahami responden. Hasil pengolahan data tentang pengetahuan responden terhadap tugas pokoknya dikelompokkan ke dalam tiga kategori dan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 06.

Tabel 06. Klasifikasi Tingkat Pengetahuan Polisi Kehutanan Terhadap Tugas Pokok dan Wewenang Polisi Kehutanan

No	Kategori	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Persentase %
1	Sangat Menguasai	0	3	0	0
2	Menguasai	18	2	36	78.26
3	Kurang Menguasai	5	1	5	21.74
Jumlah		23	3	41	100.00
Rata-rata				1.78	

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023.

Tabel 06 menunjukkan bahwa 18 responden (78,26%) masuk dalam kategori menguasai dan 5 responden (21.74%) termasuk dalam kategori kurangmenguasai, maka jumlah nilai skor yang di peroleh adalah 41 dengan jumlah rata- rata 1,78 sehingga disimpulkan termasuk dalam kategori menguasai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personil polhut mampu mengetahui tugas dan wewenangnya akan tetapi pengembangan pengetahuan melalui pelatihan sangat perlu ditingkatkan.

4.2.2 Karakteristik Eksternal Responden

Karakteristik eksternal polisi kehutanan merupakan karakteristik yang diperlukan oleh pegawai yang dapat mendukung dan meningkatkan kinerjanya. Adapun karakteristik eksternal responden adalah sebagai berikut :

a. Jumlah Kompensasi

Jumlah kompensasi yang dimaksud dari penelitian ini adalah imbalan yang diberikan oleh lembaga polisi kehutanan (gaji + tunjangan) dan sumber lain (insentif) kepada responden setiap bulannya. Berdasarkan hasil pengolahan data, jumlah kompensasi yang diterima responden dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori dan lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 07.

Tabel 07. Klasifikasi Jumlah Kompensasi Yang Diterima Responden Tiap Bulan

No	Kategori	Kompensasi (Rp.)	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Persentase %
1	Sangat tinggi	>3.300.000	1	3	3	4.35
2	Sedang	800.000-3.200.000	13	2	26	56.52
3	Rendah	<700.000	9	1	9	39,13
Jumlah			23	3	38	100.00
Rata-rata					1,65	

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023.

Tabel 07 menunjukkan bahwa responden yang memiliki kompensasi dalam kategori sangat tinggi sebanyak

1 responden (4.35), kategori tinggi sebanyak 13 orang (56.52%), dan kategori rendah sebanyak 9 orang (39,13%), maka jumlah skor yang di

peroleh adalah 38 dengan jumlah rata-rata 1,65 sehingga disimpulkan termasuk dalam kategorirendah. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi sebagian besar masih dikatakan sudah memenuhi kebutuhan hidup pemberian kompensasi yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja seseorang dalam pelaksanaan tugasnya. Berdasarkan tabel di atas, untuk kompensasi kategori rendah diberikan kepada polisi kehutanan non PNS (pegawai negeri sipil), kategori tinggi dan sangat tinggi diberikan kepada

personel polisi kehutanan yang PNS.

b. Tingkat Pengakuan Keberhasilan

Pengakuan keberhasilan adalah pemberian penghargaan (materi dan non materi) oleh instansi terhadap polisi kehutanan yang berprestasi dalam 5 tahun terakhir. Berdasarkan hasil pengolahan data, tingkat pengakuan keberhasilan responden dikelompokkan ke dalam tiga kategori diantaranya Kategori Sangat Tinggi (lebih dari 3 kali), Sedang (2 kali) dan Rendah (1 kali). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 08.

Tabel 08. Klasifikasi Tingkat Pengakuan Keberhasilan Responden (5 Tahun Terakhir)

No	Kategori	Intensitas	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Persentase %
1	Sangat tinggi	> 3 kali	7	3	21	30.43
2	Sedang	2 kali	2	2	4	8.70
3	Rendah	1 kali	14	1	14	60.90
Jumlah			23	3	39	100.00
Rata-rata						1,70

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Tabel 08 menunjukkan bahwa tingkat pengakuan keberhasilan responden yang termasuk dalam kategori sangat tinggi sebanyak 7 responden (30.43%) kategori sedang 2 responden (8.70%) kategori rendah sebanyak 14 responden (60.90%), maka jumlah skor yang di peroleh adalah 39 dengan jumlah rata-rata 1,70 sehingga disimpulkan termasuk dalam kategoribaik. Hal ini menandakan bahwa tingkat pengakuan keberhasilan suda sesuai dengan kegiatan polisi kehutanan. Kondisi ini tidak sependapat dengan pendapat Herzberg (1966) dalam Hasibuan (2005) yang

menyebutkan bahwa motivasi intrinsik seseorang dapat dipengaruhi oleh adanya pengakuan seberapa besar tingkat keberhasilan seorang pekerja.

c. Intensitas Supervisi

Intensitas supervise dalam penelitian ini adalah kegiatan pembinaan oleh lembaga polisi kehutanan selama satu tahun terakhir. Pengolahan data intensitas supervisi dibagi ke dalam tiga kategori Sangat Tinggi (lebih dari 3 kali), Sedang (2 kali) dan Rendah (1 kali). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 09.

Tabel 09. Klasifikasi Tingkat Intensitas Supervisi Polisi Kehutanan dalam Satu Tahun Terakhir

No.	Kategori	Intensitas	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Persentase %
1	Sangat tinggi	> 3 kali	2	3	6	8.70
2	Sedang	2 kali	21	2	42	91.30
3	Rendah	1 kali	0	1	0	0
Jumlah			23	3	48	100.00
Rata-rata						2

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Tabel 09 menunjukkan bahwa tingkat pembinaan terhadap polisi kehutanan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi sebanyak 2 responden (8.70%), kategori tinggi hanya 21 responden (91.30%), maka jumlah skor yang di peroleh 48 dengan jumlah rata-rata 2, sehingga disimpulkan termasuk dalam kategori sedang. Hal ini menggambarkan bahwa kegiatan supervisi dalam bidang polisi kehutanan di KPH Tambora sudah berjalan dengan

baik.

d. Tingkat Ketersediaan Sarana dan Prasarana

Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan pemenuhan akan kebutuhan penunjang kegiatan polisi kehutanan serta kesesuaian antara jumlah yang tersedia dengan kebutuhan polisi hutan. Hasil pengolahan data tingkat ketersediaan sarana dan prasarana dibagi ke dalam tiga kategori yang dapat dilihat pada Tabel 010.

Tabel 010. Klasifikasi Tingkat Ketersediaan Sarana dan Prasarana

No	Kategori	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Persentase %
1	Sangat Sesuai	0	3	0	47.83
2	Sesuai	11	2	22	52.17
3	Kurang Sesuai	12	1	12	0
Jumlah		23	3	34	100.00
Rata-rata					1,48

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Tabel 010 menunjukkan bahwa responden yang menjawab sesuai sebanyak 11 responden (47.82%), dan kategori kurang sesuai sebanyak 12 responden (52.18), maka jumlah skor yang di peroleh 34 dengan jumlah rata-rata 1,48, sehingga disimpulkan termasuk dalam kategori kurang sesuai. Hal ini menandakan bahwa sarana dan prasarana belum sesuai dengan jumlah

ideal sehingga perlu adanya peningkatan sarana dan prasarana. Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh polisi kehutanan KPH Tambora harus memiliki satu buah Kendaraan Pengangkut Barang Bukti (truk), Kendaraan Operasional Patroli Double Kabin (Hilux), 27 motor, 4 pucuk senjata api (3 laras panjang dan 1 laras pendek) dan setiap 3 personil polisi kehutanan harus memiliki 1 pucuk senjata,

kemudian 6 pos jaga, untuk alat komunikasi, navigasi dan alat dokumentasi dilakukan menggunakan handphone yang dimiliki setiap anggota Polhut sebanyak 23. Sedangkan untuk alat pemadam kebakaran, alat penyelaman, tempat penyimpanan senjata, ruang tahanan dan asrama polhut namun semuanya belum tersedia sesuai harapan.

e. **Intensitas Kinerja Polisi Kehutanan dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya**

Dalam mengukur kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya digunakan beberapa indikator

tentang tugas pokok polisi kehutanan antara lain menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau, dan mengevaluasi serta melaporkan kegiatan perlindungan dan pengamanan hutan serta peredaran hasil hutan. Berdasarkan hasil pengolahan data, intensitas kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan tugas pokoknya di antaranya mengadakan patroli, memeriksa surat-surat pengangkutan hasil hutan, menerima laporan serta membuat laporan dan menandatangani laporan tentang tindak pidana yang berkaitan dengan kehutanan di Kabupaten Dompu dapat dilihat pada Tabel 011.

Tabel 011. Klasifikasi Intensitas Tingkat Kinerja Polisi Kehutanan Dalam Pelaksanaan Tugas Pokoknya.

No	Kategori	Intensitas	Jumlah Responden	Total	Total Skor	Persentase %
1	Sangat tinggi	Sering	22	3	66	95.65
2	Tinggi	Kadang-kadang	1	2	2	4.35
3	Rendah	Tidak pernah	0	1	0	0
Jumlah			23	3	68	100.00
Rata-rata					2,96	

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023

Tabel 011 menunjukkan bahwa tingkat kinerja polisi kehutanan dalam pelaksanaan sebanyak 22 responden (95.65%) termasuk dalam kategori sangat tinggi dan kategori tinggi 1 responden (4.35%), maka jumlah skor yang di peroleh 68 dengan jumlah rata-rata 2,96 sehingga disimpulkan termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal tersebut menandakan bahwa sebagian besar polisi kehutanan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan standar yang telah ditentukan sehingga dapat mempengaruhi kinerja polisi kehutanan. Kondisi ini sejalan dengan pendapat Hickerson dan Middleton dalam Puspadi (2000) bahwa kinerja petugas merujuk kepada tingkat

seseorang mampu melaksanakan tugas-tugasnya berkaitan dengan pekerjaannya dan memenuhi standar tertentu.

f. **Jumlah Polisi Kehutanan**

Berdasarkan data Dinas Kehutanan dan Perkebunan Bulukumba Bidang Perlindungan dan Bina Hutan mengenai jumlah polisi kehutanan Bulukumba saat ini sebanyak 23 personil yang bertugas untuk menangani kawasan hutan dan mengelola manajemen kawasan hutan di Kabupaten Dompu. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala seksi pengamanan dan perlindungan diperlukan minimal 30 personil kehutanan untuk melaksanakan kegiatan yang menyangkut dengan

kinerja polisi kehutanan di Kabupaten Dompu sehingga jumlah personil sejauh ini masih belum cukup dengan jumlah ideal. Berdasarkan hasil wawancara dengan personil polisi kehutanan mengenai jumlah polisi kehutanan saat ini

maka pendapat personil polisi kehutanan dibagi menjadi tiga kategori yaitu kategori sangat baik (< 30), baik (30), dan tidak baik (>30) pengelolaan, data jumlah personil polisi kehutanan dapat dilihat pada Tabel 012.

Tabel 012. Jumlah Polisi Kehutanan di Balai KPH Tambora

No.	Jumlah Personil	Kategori	Jumlah Responden	Skor	Total Skor	Persentase %
1	<30	Sangat Baik	0	3	0	0
2	30	Baik	0	2	0	0
3	>30	Kurang Baik	23	1	23	100
Jumlah			23	3	23	100.00
Rata-rata						1

Sumber : Data Primer Setelah diolah, 2023.

Table 012 menunjukkan bahwa jumlah seluruh personil polisi kehutanan 23 responden (100%) termasuk dalam kategori kurang baik, maka jumlah skor yang diperoleh 23 dan jumlah rata-rata 1 sehingga disimpulkan termasuk dalam kategori kurang baik. Hal ini menandakan bahwa jumlah anggota polisi kehutanan di dinas kehutanan Kabupaten Bulukumba masih kurang sehingga perlu adanya penambahan personil guna mencapai kinerja yang maksimal.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Karakteristik Internal dan Eksternal Kinerja Polisi Kehutanan dalam Upaya Pengamanan dan Perlindungan Hutan di KPH Tambora Kecamatan Pekat Kabupaten Dompu diperoleh sebagai berikut yaitu untuk karakteristik internal nilai internal 2 sehingga termasuk dalam kategori Baik, sedangkan karakteristik eksternal nilai 1,79 sehingga termasuk

dalam kategori Baik.

2. Kinerja Polisi Kehutanan berdasarkan tugas pokok dan fungsinya adalah melaksanakan pengawasan terhadap setiap tindakan yang menyebabkan kerusakan hutan. Untuk mendukung tugas dan fungsi tersebut Polisi Kehutanan melibatkan masyarakat sebagai mitra dalam menjaga kawasan hutan pada Wilayah KPH Tambora.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat kami berikan dari penelitian ini untuk kemajuan peran polhut terhadap upaya pengamanan dan perlindungan hutan di KPH Tambora Kecamatan Pekat Kabupaten Dompu adalah sebagai berikut :

1. Untuk kinerja polhut berdasarkan Karakteristik Internal dan eksternal perlu untuk ditngkatkan dari nilai sebagaimana yang di dapat dari hasil penelitian dan merekomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat

- secara obyektif menilai kinerja Polisi Kehutanan di lapangan.
2. Perlu terus di tingkatkan kinerja pengawasan pada wilayah KPH Tambora dengan mengikut sertakan masyarakat sebagai mitra dalam upaya pelestarian hutan dan menjaga hutan dari kerusakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussaalam. 1997. *Penegakan Hukum di Lapangan oleh Polri*. Dinas Hukum Polri. Jakarta
- Anhar. 2001. *Kinerja Alumni Sekolah Kehutanan Menengah Atas (SKMA) pada unit Pelaksana Teknis (UPT) Departemen Kehutanan di Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Negeri Makassar, Program Pascasarjana. Tidak Dipublikasikan.
- Anoraga, P. 1992. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Departemen Kehutanan, 1999. *Undang – Undang Negara Republik Indonesia Nomor 41 Tentang Kehutanan*.
- Hariyanto. 2010. *Peraturan Terkait Kredit Jabatan Fungsional Polhut*.
<http://blogmhariyanto.blogspot.com/2010/03/peraturan-terkait-kredit-jabatan.html>. Diakses tanggal 29 Februari, 2016.
- Khakim, Abdul. 2005. *Pengantar Hukum Kehutanan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Marifah. 2004. *Pengaruh Kinerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksanaan Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur*. Jurnal Manajemen dan Bisnis. Universitas Airlangga. Surabaya.
- Khakim, Abdul. 2005. *Pengantar Hukum Kehutanan Indonesia*. PT. Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Murhaini, Suriansyah. 2012. *Hukum Kehutanan, Penegakan Hukum Terhadap Kejahatan di Bidang Kehutanan*. Laksbang Grafika. Yogyakarta.
- Nurmijayanto, Eko. 2008. *Analisis Kawasan Hutan dan Kawasan Lindung Dalam Rangka Arahana Penataan Ruang*. Sekolah Pascasarjana IPB : Bogor
- Peraturan Bersama Menteri Kehutanan dan Kepala Badan Kepegawaian Negara. 2011. *Nomor 31 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2011 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kreditnya*.
- Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia. 2014. *Nomor P.75 Tentang Polisi Kehutanan*.
- Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia. 2014. *Nomor P.9 Tentang Petunjuk*

Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia. 2004. *Nomor 45 Tentang Perlindungan Hutan.*

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. 2011. *Nomor 17 Tentang Jabatan Fungsional Polisi Kehutanan dan Angka Kreditnya*

Rianto, Dedi. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia.* Tunggal Mandiri Publishing.

Riduwan. M.B.A, 2015. *Skala Pengukuran Variabel –Variabel Penelitian.* Alfabeta. Bandung.

Risnandar. 2015. *Pengertian Hukum Menurut Undang-Undang.* <http://jurnalbumi.com/pengertian-hukum-menurut-undang-undang>. Diakses tanggal 29 Februari, 2016.

Salim, H.S. 2006. *Dasar-dasar Hukum Kehutanan.* Sinar Grafika. Jakarta. Siangarimbun, M dan S, Effendi. 1989. *Metode Penelitian Survei.* LP3S. Jakarta.

Simanjuntak, H. 1995. *Faktor-faktor yang Berpengaruh terhadap Efektivitas dan Kinerja Organisasi.*

Suprihanto, J. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Universitas Terbuka. Karunika. Jakarta.

Siswanto, B. 1989. *Manajemen Tenaga Kerja.* Sinar Baru. Bandung.

Wirawan. 2009. *Teori, Aplikasi dan Penelitian : Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Salemba Empat : Jakarta.