

## **Peningkatan Kompetensi Sumberdaya Manusia Dalam Pengendalian Kebakaran Hutan Dan Lahan Di UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur**

**Ekky Rifqi Anugrah<sup>1</sup>, Djumadi<sup>2</sup>, Achmad Djumlani<sup>3</sup>**

### ***Abstrak***

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis peningkatan kompetensi sumberdaya manusia dalam pengendalian kebakaran hutan dan lahan di UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur beserta faktor yang mendukung dan menghambat. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang dilakukan di UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur melalui telah berhasil untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi aparatur. Hal tersebut terindikasi oleh bertambahnya aparatur yang memiliki legalitas sarjana dan magister, serta legalitas pelatihan. Dengan menambahkan pegawai yang memiliki legalitas formal dan legalitas pelatihan berarti memiliki modal kerja untuk meningkatkan prestasinya. Pengembangan kompetensi aparatur melalui pelatihan-pelatihan telah memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas dan sekaligus dapat mendorong motivasi pegawai untuk berprestasi. Pengembangan kompetensi melalui penempatan pegawai dirasakan sudah tepat yaitu dengan mempertimbangkan aspek administrasi dan aspek kompetensi pada jabatan eselon III dan IV di UPTD PKHL. Pengembangan kompetensi melalui mutasi telah memacu pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Faktor-faktor yang menghambat dalam pengembangan kompetensi aparatur meliputi Responsivitas pegawai dalam memanfaatkan kesempatan untuk pengembangan kapasitas dan kompetensi, Keragaman pandangan diantara pegawai untuk mengembangkan kompetensi di bidang pengetahuan, keterampilan dan keahlian, Terbatasnya alokasi anggaran untuk meningkatkan kompetensi pegawai serta beragamnya kesadaran kolektif aparatur untuk meningkatkan profesionalisme aparatur.*

***Kata Kunci: Pengembangan Kompetensi, Legalitas Formal, Legalitas Pelatihan, Mutasi, Prestasi, Profesionalisme***

### **Pendahuluan**

Seiring dengan komitmen pemerintah untuk meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan rakyat maka pembangunan diarahkan pada pembangunan sumberdaya manusia. Pentingnya pembangunan pembangunan sumberdaya manusia, karena kedudukannya dalam proses pembangunan, bukan hanya sebagai objek tetapi sekaligus sebagai subjek

<sup>1</sup> Alumni Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>2</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

<sup>3</sup> Dosen Magister Ilmu Administrasi Negara Fisip Universitas Mulawarman Samarinda

dalam mewujudkan hasil pembangunan. Mengingat pentingnya sumberdaya manusia/aparatur, maka perlu mendapat perhatian dan dukungan, dari berbagai pihak. Dengan demikian akan tercipta aparatur sesuai kualifikasi yang diharapkan, sehingga mampu mengatasi persoalan yang terus berkembang. Seiring dengan penyelenggaraan tugas pemerintahan, ironisnya tidak ditopang dengan aparatur yang kompeten, sehingga tidak mengherankan hasil yang dicapai kurang optimal.

UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur sebagai satuan kerja perangkat daerah, yang berfungsi sebagai pelindung dan pengendali kebakaran hutan dan lahan, maka melihat peranannya yang begitu besar, sudah selayaknya jika ditopang dengan aparatur yang professional. Apalagi seringnya terjadi kebakaran hutan dan lahan di provinsi Kalimantan Timur, maka untuk mengatasi hal tersebut tidak cukup hanya yang ditopang dengan sejumlah aparatur, tetapi harus barengi dengan aparatur yang professional. Sedangkan secara factual aparatur yang kompeten masih terbatas maka untuk maksud tersebut perlu pengembangan kompetensi. Karena diyakini, melalui pengembangan kompetensi inilah dapat menjawab persoalan yang terus berkembang.

Perlunya pengembangan kompetensi, mengingat masih banyaknya aparatur yang berpendidikan menengah ke bawah dan masih banyak aparatur yang belum mempunyai legalitas pelatihan. Sedangkan beban kerja dan tuntutan masyarakat terus meningkat maka cukup beralasan jika dilakukan pengembangan kompetensi. Disamping memang ada landasan hukum yang mengatur pengembangan kompetensi. Seperti Keputusan BKN Republik Indonesia Nomor 43 tahun 2003 tentang peningkatan kompetensi aparatur. Hanya saja perlu dipertimbangkan mengenai bentuk pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kompetensi aparatur.

### **Pendekatan Teori Administrasi Negara**

Sebagai Grand Theory dalam penelitian ini adalah ilmu-ilmu sosial yang difokuskan pada teori administrasi negara. Menempatkan teori tersebut dengan alasan, administrasi negara secara implementatif banyak mengkaji aspek-aspek yang berkenaan dengan tugas-tugas negara/pemerintah dalam rangka untuk mencapai tujuan negara. Dalam perkembangannya administrasi negara merupakan disiplin ilmu baru yaitu pada akhir tahun 1960 dan awal tahun 1970-an (Thoha, 1997 : 1). Walaupun pemunculannya banyak mengalami perubahan dan kritik, namun administrasi negara mempunyai bentuk dan misi yang harus dijunjung tinggi dan konsep-konsep yang diajukan selalu memberikan koreksi yang sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu. Dalam lingkup ilmu-ilmu sosial, administrasi negara sebagai disiplin ilmu mampu menjawab persoalan-persoalan masyarakat (*public affairs*) dan manajemen dari usaha-usaha masyarakat (*public Business*) (Caiden, 1982 : 1).

Dalam hal ini yang dimaksud administrasi negara adalah organisasi dan manajemen dari manusia dan benda guna mencapai tujuan pemerintah.

Public administration adalah suatu seni dan ilmu tentang manajemen yang dipergunakan untuk mengatur urusan negara. (Admosoedarmo 1991 : 17-18). Dalam perkembangannya bahwa administrasi negara dewasa ini dalam bidang kajiannya sudah mencakup hal-hal penting bahkan terhadap kehidupan masyarakat seperti sekarang ini. Sedangkan dari teori organisasi klasik bahwa perkembangan administrasi negara akan menyangkut lingkup birokrasi (*bureaucratie*) dalam pengertian struktur organisasi dengan berbagai aspek yang berhubungan dengan unsur-unsur profesional yang perlu dimiliki oleh setiap aparatur negara.

Dengan demikian akan semakin jelas bahwa birokrasi merupakan dimensi administrasi negara dan bagian yang vital didalam pencapaian tujuan negara/ Pemerintah, Merton dalam (Hick dan Gullet, 1987 : 212). Oleh karena itu yang melandasi kerangka pemikiran dalam penelitian ini, sebagai *Grand theory* adalah teori administrasi negara/ pemerintahan. Administrasi negara dipergunakan sebagai landasan teori mengingat kemampuan administrasi negara sangat menentukan terhadap kelancaran dan keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan dan pembangunan. Ada 3 (tiga) fungsi dasar yang dilaksanakan administrasi negara, yaitu perumusan kebijaksanaan, pengendalian unsur-unsur administrasi dan penggunaan dinamika administrasi (Tjokroamidjojo, 1993 : 3).

### **Manajemen Sumberdaya Manusia**

Manajemen sumberdaya manusia merupakan upaya untuk menambah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan keahlian manusia guna menunjang kelancaran tugas. Soleh Soedjadi (2003 : 28) mengatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang terencana, sistematis, logis, rasional, obyektif, terpadu dan konsep-tual yang perlu dilakukan oleh setiap pimpinan untuk melaksanakan penyiapan dan pembinaan yang berkelanjutan terhadap manusia sebagai sumber daya yang menghasilkan manfaat positif.

Seiring dengan kebutuhan manusia yang berkualitas maka manajemen sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan kriteria pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Dalam hal ini manajemen sumber daya manusia dapat dimaknai suatu kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan orang-orang yang berada dalam suatu organisasi dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi. (Winardi, 1999 : 61).

Menurut Siagian, (2001 : 124) manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan

ketenaga kerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenaga kerjaan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan. Konsekuensinya, manajer-manajer disemua lapisan harus menaruh perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Ketika dalam proses pencapaian tujuan maka manusianya harus dimanaj, secara baik dan benar. Pada hakekatnya, manajer melakukan segala sesuatunya melalui upaya orang lain, yang membutuhkn manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan manusia untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja.

### **Konsep Pengembangan Kompetensi Aparatur**

Menurut Hasibuan, (2001 :68), pengembangan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan jabatan melalui pendidikan dan latihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, dan moral karyawan, sedangkan latihan suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan teknis para pelaksana untuk meningkatkan pekerjaan karyawan. Pendapat tersebut kemudian dipertegas oleh Osborne dan Gaebler (2006 : 26) bahwa pengembangan justru lebih difokuskan pada pengembangan visi dan misi aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik. Sejalan dengan upaya peningkatan kompetensi aparatur maka pengembangan diarahkan pada peningkatan kecakapan, keterampilan dan keahlian sumberdaya manusia dalam rangka untuk mendukung modal kerja.

Pendapat senada juga dikemukakan, Mustopadidjaja (2001 : 73), bahwa dalam menanggapi tantangan masa depan yang penuh gejolak perubahan yang cepat, maka pengembangan kompetensi diarahkan pada peningkatan profesionalisme. Sedangkan Tadjuddin, (1999 : 5), mengatakakan bahwa. "Pengembangan lebih menekankan manusia sebagai alat (*means*) maupun tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan Pendidikan dan Pelatihan untuk memenuhi kebutuhan segera tenaga teknis, kepemimpinan, tenaga administrasi dan upaya ini ditujukan pada kelompok sasaran untuk mempermudah mereka terlibat dalam sistem sosio-ekonomi di negara itu.

Dari pengertian kompetensi diatas dapatlah dipahami bahwa sesungguhnya kompetensi selalu melekat pada diri seseorang karena menyangkut karakteristik seseorang dan bagaimana efektifitas seseorang dalam bekerja. Spencer menjelaskan arti penting dari peningkatan kemampuan dan pengetahuan yang mendukung efektifitas seseorang dalam bekerja berasal dari proses pendidikan dan pelatihan.

### **Tujuan Pengembangan Kompetensi**

Menurut Martoyo, (2000 : 68) ada beberapa tujuan dilakukannya pengembangan kompetensi aparatur, yaitu :

1. Produktivitas personil di organisasi (*productivity*)
2. Kualitas produk organisasi (*Quality*)
3. Perencanaan sumber daya manusia (*Human resources planning*)
4. Semangat personil dan iklim organisasi (*Morale*)
5. Meningkatkan kompensasi secara tidak langsung (*indirect compensation*)
6. Kesehatan dan keselamatan kerja (*health and safety*)
7. Pencegahan merosotnya kemampuan personil (*absolescence prevention*)
8. Pertumbuhan kemampuan personil (*personal growth*).

### **Konsep Pendidikan, Konsep Pelatihan**

Pendidikan formal adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar yang dilakukan dengan menggunakan teknik dan metode pendidikan yang diseleang-garakan oleh lembaga formal dalam rangka meningkatkan kemampuan seseorang. Menurut Siagian, (1996 : 180) bahwa pendidikan adalah merupakan proses belajar-mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu yang diarahkan pada peningkatan kemampuan. Pendapat lain dapat dikemukakan oleh Ranupandoyo dan Husnan (1993 : 70) bahwa Pendidikan formal adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu lembaga formal untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan serta persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan pendidikan.

Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan belajar mengajar dalam rangka meningkatkan kemampuan Pegawai Negeri Sipil. Dengan Pendidikan dan pelatihan artinya agar pegawai tersebut memiliki keterampilan dan keahlian serta mampu meningkatkan prestasi kerja yang lebih baik. Karena itu dilakukannya pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan tujuan untuk merubah sikap dan perilaku pegawai serta memiliki kemampuan, keterampilan, kecakapan dan keahlian guna menunjang kegiatan organisasi.

Hadipoerwono, (1999 : 76) mengatakan bahwa pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (*Skil Building*) dalam pelaksanaan tugas. Pelatihan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Pelatihan adalah proses belajar-mengajar, dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu. Secara konseptional dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Biasanya sasarannya adalah seseorang atau sekelompok orang yang sudah bekerja pada suatu organisasi yang efisien, efektivitas dan

produktivitas kerjanya dirasakan perlu dan dapat ditingkatkan secara terarah dan pragmatik.

Dalam hal ini terdapat sedikit perbedaan antara pendidikan dan pelatihan, sebagaimana yang dikemukakan Hadipoerwono (1999 : 76) bahwa : Pendidikan dimaksudkan sebagai suatu pembinaan dalam proses perkembangan manusia, dimana manusia itu berpikir sendiri dan mendorong berkembangnya kemampuan dasar yang ada padanya. Sedangkan pelatihan adalah pembinaan kecakapan, kemahiran, ketangkasan (skill building) dalam pelaksanaan tugas.

### **Pengelolaan Sumberdaya Hutan**

Sumber daya hutan merupakan sumber daya alam anugerah Tuhan Yang maha Kuasa yang tidak terhingga nilainya bagi seluruh umat manusia. Sebagai anugerah tersebut hutan mempunyai nilai filosofi yang sangat dalam bagi kepentingan umat manusia. Dengan segala kekayaan alam yang dikandungnya , hutan memberikan kehidupann bagi mahluk hidup di bumi terutama bagi umat manusia. Hutan tidak saja memberikan kehidupan bagi masyarakat yang menempatnya tetapi masyarakat di perkotaan. Namun demikian nilai filosofi hutan tersebut terus menerus mengalami penurunan. Hal ini disebabkan Pengelolaan hutan lebih mengejar profit yaitu mencari keuntungan ekonomi semata, dan bahkan Negara secara sentralisasi mengeksploitir hutan sehingga fungsi sosial kepentingan umum terabaikan.

Pengelolaan hutan yang dilakukan selama ini menimbulkan konflik kepentingan antara pusat dengan daerah dan masyarakat setempat. Pemerintah pusat mendominasi pengelolaan hutan melalui beberapa Badan Usaha Milik Negara (BUMN) atau memberikan konsesi kepada swasta. Kebijakan-kebijakan yang diambil selalu mendahulukan kepentingan pusat dan sering mengabaikan kepentingan masyarakat daerah. Sehingga pengelolaan hutan yang semula bertujuan mening-katkan pertumbuhan ekonomi untuk mensejahterakan masyarakat hanya mensejahterakan segelintir orang dan bahkan juga menimbulkan penderitaan masyarakat setempat.

### **Analisis Data**

Sesuai tujuan penelitian yang ditetapkan maka analisis data yang digunakan adalah Analisis data model Alir seperti yang dikembangkan oleh Miles & Huberman (2004 :16). Untuk keperluan tersebut peneliti menyederhanakan data yang diperoleh kedalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasi. Data yang diperoleh di lapangan selanjutnya dianalisis dengan melakukan pemaparan serta interpretasi secara mendalam.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### ***Pengembangan Kompetensi aparatur melalui Pendidikan Formal***

Pengembangan kompetensi penting untuk menambah kemampuan intelektual dan menambah kapasitas dan kompetensi aparatur. Perlunya pengembangan kompetensi aparatur di Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur, mengingat masih banyaknya aparatur yang berpendidikan menengah ke bawah. Disamping itu beban kerja yang terus meningkat dan menuntut adanya aparatur yang kompeten. Karena itu cukup beralasan jika pihak lembaga melakukan pengembangan terhadap kompetensi aparatur. Data hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi aparatur di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Kalimantan Timur dapat menambah sebanyak 10 orang yang mempunyai legalitas formal, dan disamping itu masih ada 8 orang lainnya masih dalam proses penyelesaian. Jumlah tersebut bila dikaitkan dengan jumlah aparatur di lembaga tersebut tergolong kecil, meski demikian upaya terus dilakukan secara simultan hingga terpenuhinya jumlah aparatur sesuai kualifikasi yang diharapkan. Hasil observasi menunjukkan bahwa meskipun pengembangan kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan formal relatif kecil jumlahnya tetapi upaya yang dilakukan mampu menghasilkan 10 aparatur yang sudah mendapatkan predikat Sarjana maupun Magister, dan dalam waktu dekat jumlah tersebut akan bertambah. Penambahan aparatur yang berpendidikan Sarjana dan Magister dapat merubah komposisi lebih baik, dan tentunya dapat mengurangi kesenjangan antara aparatur yang kompeten dengan beban kerja. Suatu hal yang sangat esensial dari bertambahnya aparatur yang mempunyai legalitas Sarjana dan Magister dapat memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas rutin.

Kurang optimalnya pengembangan kompetensi aparatur tentunya perlu ditelaah, mengingat bertambahnya beban kerja maka tidak mungkin hanya mengandalkan aparatur yang ada tanpa ada penambahan aparatur yang kompeten. Meskipun faktanya jumlah pegawai yang mengikuti jenjang pendidikan setingkat lebih tinggi, tetapi jumlah tersebut jauh dari harapan. Seharusnya pihak lembaga melakukan tindakan yang kooperatif dan antisipatif dalam menangani masalah kompetensi aparatur.

### ***Pengembangan Keterampilan dan Keahlian***

Pada sesi lainnya, peningkatan kompetensi aparatur dapat dilakukan melalui peningkatan ketrampilan dan keahlian. Sehubungan hal tersebut maka pihak lembaga melakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada aparatur untuk mengikuti berbagai pelatihan, baik Pelatihan Perlindungan dan Pengelolaan lingkungan, Pelatihan Pengendalian Kebakaran Hutan, Pelatihan Penanggulangan Kerusakan Akibat Kebakaran Hutan Hutan

### ***Pelatihan Perlindungan dan Pengelolaan lingkungan***

Pengembangan kompetensi pegawai yang dilakukan UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah Pelatihan bidang Perlindungan dan Pengelolaan lingkungan. Pelatihan tersebut merupakan salah satu pelatihan yang sangat mendasar bagi pegawai yang bertugas untuk mengendalikan Kebakaran Hutan dan Lahan, karena sebagai pelaksana teknis pada urusan kedinasan bidang kehutanan di Kaltim, Mengingat sering terjadinya kebakaran hutan maka para petugas yang membidangi pekerjaan tersebut, maka pihak lembaga telah menugaskan sejumlah pegawai untuk mengikuti pelatihan bidang pengelolaan dan perlindungan hutan dan lahan. Diharapkan mereka mempunyai modal kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas. Maksud dan tujuan pelatihan tersebut adalah untuk meningkatkan kecakapan, keterampilan dan keahlian dalam rangka menunjang kelancaran tugas sesuai dengan bidang teknis yang ditangani, maka sangatlah penting bagi pegawai untuk mengikuti diklat teknis ini.

Dari hasil penelitian mengenai pelaksanaan pelatihan ini, maka pihak lembaga dapat telah memberikan kesempatan sebanyak 25 orang pegawai untuk mengikuti pelatihan pengelolaan dan pengendalian hutan dan lahan. Kegiatan tersebut diawali dari tahun 2012 telah mengikutsertakan 7 orang pegawai dalam pelatihan-pelatihan Pengendalian kebakaran hutan dan lahan, diantaranya 1 orang pada pelatihan pembekalan dasar petugas kebakaran hutan, 1 orang pada pelatihan Pengendalian kebakaran hutan (PKH) I, 2 orang pada pelatihan PKH II dan 1 orang pada pelatihan PKH III dan 2 orang pada pelatihan teknologi Kebakaran Hutan dan Lahan. Kemudian pada tahun 2013, telah mengirim 8 orang mengikuti pelatihan, diantaranya, 2 orang pelatihan pembekalan dasar Petugas Kebakaran Hutan, 2 orang pelatihan PKH II, 2 orang pada pelatihan PKH III dan 2 orang pada pelatihan teknologi KHL. Demikian pula pada tahun 2014 jumlah peserta meningkat, yaitu 9 orang telah mengikuti pelatihan. Diantaranya, 2 orang mengikuti pelatihan Pembekalan Dasar Petugas Kebakaran Hutan, 1 orang pada pelatihan PKH I, masing-masing 2 orang pada pelatihan PKH II, III dan Pelatihan pada Teknologi Kebakaran Hutan dan Lahan. Dari tahun 3 tahun terakhir, nampaknya jumlah peserta pelatihan semakin meningkat. Peningkatan ini menandakan bahwa perhatian Dinas khususnya UPTD terhadap peningkatan kompetensi pegawai cukup baik. Apalagi jenis pelatihan yang memang menjadi fokus dari UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan ini.

#### ***Pelatihan Pengendalian Kebakaran Hutan***

Pengembangan kompetensi pegawai lainnya yang dilakukan UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah Pelatihan bidang pengendalian kebakaran hutan. Pelatihan tersebut sangat urgen dalam mengantisipasi terjadinya kebakaran. Untuk maksud tersebut maka pihak lembaga telah menugaskan beberapa pegawai untuk mengikuti pelatihan pengendalian kebakaran hutan. Mengingat pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan bidang pengendalian kebakaran hutan hanya 1 orang.



Diharapkan dengan mengikuti pelatihan tersebut mempunyai keterampilan dan keahlian dan sekaligus dapat dijadikan sebagai modal kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak lembaga dapat menambah sejumlah pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan sesuai kualifikasi yang diharapkan. Dalam kurun waktu 2 tahun terakhir ini dapat menambah sebanyak 6 orang. Kegiatan tersebut diawali dari tahun 2012 telah mengikutsertakan 2 orang pegawai dalam pelatihan-pelatihan Pengendalian kebakaran hutan dan lahan, Kemudian pada tahun 2013, telah mengugaskan sebanyak 2 orang mengikuti pelatihan, dan tahun 2014 telah mengirim sebanyak 2 orang. Ditinjau dari segi jumlah, memang relatif kecil yaitu tidak sebanding dengan beban kerja yang terus meningkat. Terbatasnya pegawai yang mengikuti pelatihan pengendalian kebakaran hutan, karena terbatasnya anggaran yang disediakan untuk itu. Meskipun tidak banyak pegawai yang dikembangkan kompetensinya tetapi dengan bertambahnya pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan tersebut, besar artinya untuk mendukung kekuatan lembaga dalam mengatasi permasalahan yang terjadi. Kemudian dari hasil observasi di lokasi penelitian menunjukkan bahwa pelatihan di bidang teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan yang telah diikuti oleh beberapa pegawai secara langsung telah memberikan kontribusi yang berarti untuk menambah pengetahuan, keterampilan dan keahlian.

#### ***Pelatihan Penanggulangan Kerusakan Akibat Kebakaran Hutan***

Pengembangan kompetensi aparatur berikutnya yang dilakukan UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur adalah pelatihan penanggulangan kerusakan hutan akibat kebakaran hutan. Pelatihan tersebut penting dalam rangka meningkatkan keterampilan pegawai sesuai bidang kerjanya. Dari hasil observasi menunjukkan bahwa pihak lembaga hanya mampu mengugaskan sebagian kecil dari jumlah pegawai. Sesuai data di objek penelitian mengindikasikan bahwa pihak UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur hanya dapat menambah 3 orang pegawai yang mempunyai legalitas pelatihan bidang penanggulangan kerusakan akibat kebakaran hutan. Dari jumlah tersebut diperoleh pada tahun 2012 tercatat 1 orang mengikuti pelatihan manajemen pasca kebakaran hutan dan pada tahun 2014 tercatat 2 orang mengikuti pelatihan, masing-masing mengikuti pelatihan Penanganan Hutan dan Lahan Bekas Kebakaran dan manajemen pasca kebakaran hutan. Nampaknya pelatihan yang pernah diikuti sangat berarti untuk menunjang tugas rutin. Mengingat urgensinya dalam menanggulangi kerusakan hutan seharusnya pihak lembaga memberikan kesempatan yang lebih banyak apalagi melihat luasnya kewenangan maka dengan jumlah tersebut masih jauh dari harapan.

#### ***Penempatan Pegawai sesuai dengan Kompetensi***

Penempatan pegawai merupakan salah satu dari pengembangan nilai kompetensi yaitu dengan cara memberi menempatkan pegawai sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, keahlian dibidangnya. Disisi lain, penempatan yang demikian dapat dikatakan sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai karena pegawai tersebut memang sudah sepantasnya mendapatkan tanggungjawab sesuai dengan kompeten-sinya.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa seluruh jabatan struktural di UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Dinas Kehutanan yaitu jabatan pada eselon III dan IV telah dipegang oleh pegawai yang telah memiliki kualifikasi jabatan, yaitu golongan, pangkat, masa kerja dan prestasinya. Demikian pula dengan legalitas diklat yang telah mereka miliki, secara administratif dan kompetensi telah sesuai dengan yang diharapkan.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan kompetensi aparatur melalui penempatan kerja pegawai sesuai formasi yang dibuthkan dapat mendorong motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja. Ini berarti pengembangan kompetensi aparatur, yang dilakukan UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur.justru dapat memacu semnagta kerja pegawai untuk meningkatkan kinerja.

### ***Mutasi Kerja***

Untuk pelaksanaan mutasi, di UPTD Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan mempunyai keterba-tasan dalam hal pembuatan kebijakan mengenai mutasi ini, namun demikian hasil penelitian menunjukkan pimpinan lembaga berperan dalam melakukan penilaian dan proses mutasi ini. Sebagaimana diketahui dalam kurun waktu 2 tahun terakhir terdapat 4 orang yang mutasi, alasan dari mutasi adalah penyesuaian kemampuan sebanyak 2 orang pegawai dan mutasi jabatan sebanyak 2 orang pegawai. Mutasi jabatan merupakan kebijak an dari Pimpinan dengan maksud memberi kesempatan kepada pegawai untuk lebih mengembangkan kemampu-annya di bidang yang lain dan meningkatkan kemampuan pegawai dengan cara melakukan tugas-tugas lainnya sesuai dengan karakter bidang yang berbeda. Pengembangan kompetensi aparatur ini merupakan kebijakan yang positif dan menunjukkan komitmen yang kuat dari pimpinan untuk mengembangkan kemampuan manajerial aparaturnya.

Beberapa upaya dilakukan dalam rangka pengembangan kompetensi pegawai sebagaimana telah diuraikan di atas, telah juga dipengaruhi oleh faktor yang mendukung dan menghambat. Faktor yang mendukung diantaranya adalah regulasi yang memiliki keterkaitan dengan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2001 tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil; Kepmenpan nomor 101 tahun 2004 tentang peningkatan kompetensi aparatur. Kuatnya komitmen Kepala UPTD PKHL Dinas Kehutanan dan pimpinan lembaga vertikal pemerintah Kalimantan Timur untuk meningkatkan kompetensi aparatur. Sedangkan faktoir yang

pengembangan kompetensi pegawai adalah terbatasnya anggaran yang dialokasikan untuk pengembangan kompetensi aparatur sehingga tidak semua kegiatan dapat dibiayai, kecuali pengembangan kompetensi yang sifatnya untuk peningkatan skill aparatur, akan dibiayai lembaga, sedangkan yang sifatnya untuk meningkatkan kompetensi intelektual justru lembaga tidak menyediakan biaya tersebut. Adanya disparitas responsivitas aparatur dalam menyikapi masalah pengembangan kapasitas dan kompetensi, meskipun pimpinan lembaga telah memberikan peluang yang lebih besar untuk meningkatkan profesionalisme maka upaya yang dilakukan terkait dengan pengembangan kompetensi kurang maksimal.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dikemukakan diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : pertama, pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang dilakukan di UPTD PKHL Dinas Kehutanan Provinsi Kalimantan Timur melalui beberapa instrumen pengembangan telah berhasil untuk memperbaiki dan meningkatkan kompetensi aparatur. Hal tersebut terindikasi oleh bertambahnya aparatur yang memiliki legalitas sarjana dan magister, serta legalitas pelatihan. Dengan menambahkan pegawai yang memiliki legalitas formal dan legalitas pelatihan berarti memiliki modal kerja untuk meningkatkan prestasinya. Pengembangan kompetensi sumber daya aparatur yang dilakukan lembaga tersebut meskipun belum mencapai hasil yang optimal tetapi tindakan yang dilakukan mampu menambah kompetensi aparatur, dan sekaligus dapat dijadikan sebagai investasi dalam jangka panjang untuk mewujudkan visi dan misi lembaga. Kedua, pengembangan kompetensi aparatur yang dilakukan melalui pelatihan-pelatihan bagi pegawai, telah memberikan kontribusi yang berarti untuk menunjang kelancaran tugas dan sekaligus dapat mendorong motivasi pegawai untuk berprestasi. Karena terdapat keragaman kompetensi diantara pegawai ternyata merefleksi pada keragaman kemampuan untuk meningkatkan kinerja. Pegawai yang memiliki legalitas pelatihan justru kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki legalitas sama sekali. Ketiga, pengembangan kompetensi melalui mutasi ternyata telah memacu pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Secara aplikatif perlakuan mutasi lebih banyak bersifat objektif dari pada politis. Karena setiap pengambilan keputusan dalam jabatan selalu merujuk pada aturan normatif.

### **Saran-saran**

Berdasarkan hasil beberapa kesimpulan di atas penulis akan mencoba untuk memberikan saran-saran sebagai berikut : meningkatkan alokasi sumber dana untuk pengembangan kompetensi aparatur, sesuai alokasi proporsional melalui rencana anggaran belanja yang diajukan tiap tahunnya. Memberikan pembinaan secara persuasif dalam rangka menumbuhkan kesadaran dan motivasi akan pentingnya keterampilan dan keahlian sebagai

modal kerja. Selanjutnya pegawai yang telah memperoleh legalitas, baik dari pendidikan formal maupun dari pendidikan dan pelatihan hendaknya lebih dioptimal agar lebih termotivasi dalam melaksanakan tugas. Kemudian, meningkatkan kemampuan sumber daya aparatur secara optimal dengan cara menegakkan disiplin kerja pegawai dan memberi penghargaan terhadap pegawai yang memiliki prestasi kerja tinggi, baik berupa finansial maupun non finansial. Memberikan kesempatan kepada pegawai yang belum pernah mengikuti pelatihan dalam bentuk apapun. Berikutnya menyeragamkan komitmen antar pimpinan unit kerja untuk penegakkan disiplin kerja pegawai dan menghilangkan rasa toleransi yang tinggi serta mengambil tindakan yang tegas terhadap pegawai yang tidak mentaati atau mematuhi peraturan yang berlaku. Terakhir pemindahan pegawai dalam bentuk mutasi hendaknya mempertimbangkan prinsip-prinsip legitimasi dan bertindak lebih objektif dalam rangka memacu pegawai agar lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerjanya.

#### **Daftar Pustaka**

- Anonimus, Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999, *Tentang Pokok Kepegawaian*. Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang *Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*. Indonesia. Jakarta.
- \_\_\_\_\_, Keputusan Badan Kepegawaian Negara Nomor 43 Tahun 2001 tentang Peningkatan Kompetensi pegawai negeri sipil Indonesia. Jakarta.
- Hadipoerwono, 1992. *Tata Personalial*. Djembatan. Bandung
- Hasibuan, 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Haji Masagung. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Miles dan M. Huberman, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Stratejik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mustofadidjaja. 2003. Seminar Nasional : *Penguatan Administrasi Publik Dalam Rangka Good Governace*. STIA LAN. Jakarta.
- Osborne, David dan Ted Gebler, 1995, *Mewirusahaakan Birokasi Reinventing Government Mentransformasi Semangat wirausaha kedalam Sektor Publik*, PT. Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Ranupandoyo dan Husnan. 1999. *Manajemen Personalial*. BPFE. Yogyakarta
- Siagian, P. Sondang., 2000, *Manajemen Sumber Saya Manusia*. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Thoha, Miftah. 1998. *Beberapa Aspek Kebijakan Birokrasi*. Media Widya Mandala, Yogyakarta.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. 1993. *Manajemen Pembangunan*, Haji Mas Agung, Jakarta.