

PENCAPAIAN PUSAT DIKLAT SDM MEMPEROLEH PENILAIAN AKREDITASI A OLEH LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA



ISSN : 0215-7233



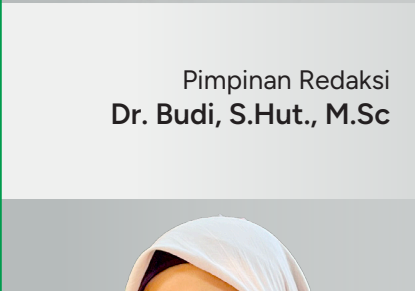
9 770215 723001

Edisi 117 April 2026

DEWAN REDAKSI



Pembina
Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.



Pimpinan Redaksi
Dr. Budi, S.Hut., M.Sc



Sekretaris Redaksi
Nikmatul Azizah, S.Hut., M.Si.

Anggota Redaksi
Bernard Terry Fayol P, S.Hut., MM.
Dra. Ida Nurmayanti, M.Si.
Esi Fajriani, S.Hut., M.Si.
Ani Marianah, S.Hut., M.I.L
Elok Budiningsih, S.Hut., M.Si

SEKRETARIAT REDAKSI

Koordinator Redaksi
Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Anggota Sekretariat
Desti Putri Handayanti, A.Md
Maya Maytasari, A.Md
Hayyu Ning Tanti, A.Md.M.



KEMENTERIAN
KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA

Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
Pusat Diklat SDM



Jalan Mayjen Ishak Juarsa
Gunung Batu Kotak Pos 141
Bogor 16118

majalahsilvika@yahoo.com

<https://pusdiklat.bp2sdm.kehutan.go.id/>

@pusdiklatsdm.kemenhut

Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan



Edisi 117
April 2026

DARI REDAKSI

Edisi kali ini, Redaksi mengangkat tema berjudul Penyerahan hasil Penilaian Akreditasi A untuk Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan dari Lembaga Administrasi Negara yang merupakan salah satu kegiatan utama di Pusat Diklat SDM di awal tahun 2026. Dengan semangat baru, redaksi menampilkan informasi kediklatan yang telah dilaksanakan oleh Pusat Diklat SDM dan mengangkat enam tulisan yang ditulis oleh pegawai di lingkup Kementerian Kehutanan dengan beragam tema/topik.

Informasi kediklatan yang ditampilkan di edisi kali ini meliputi *Training of Facilitator* (ToF) Inventarisasi Hutan Nasional kerjasama dengan Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan, Pencapaian Pusat Diklat SDM memperoleh penilaian akreditasi A oleh Lembaga Administrasi Negara, Pelatihan Manajer Tata Kelola Hutan dan Mangrove Lestari (Matahari) kerjasama dengan Direktorat Rehabilitasi Mangrove, Direktorat Jenderal Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Rehabilitasi Hutan, Pembelajaran dengan metode *Community of Practice* (CoP) Zoomatan yang dilaksanakan setiap hari Jumat sebanyak dua kali dalam satu bulan, Podcast dengan Kepala Pusat Diklat SDM Periode Tahun 2022-2025, Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pusat Diklat SDM Periode Tahun 2019-2025, serta Ketua Tim Kerja BMN dan Kerumahtanggaan, informasi terakhir yaitu penyelenggaraan *Training of Trainer* (ToT) Substansi Pelatihan Dalkarhutla dengan PT. Annisa Surya Kalimantan Barat dan Pegawai Pusdiklat SDM meraih penghargaan Arsiparis Teladan Juara III lingkup Kementerian Kehutanan.

Selanjutnya ditampilkan enam tulisan yang diawali dengan tulisan berjudul Dari Ruang Kantor Ke Ruang Keluarga *Work From Home*: Wajah Baru Pola Kerja ASN?, yang ditulis oleh Analis Kepegawaian Ahli Muda Pusat Diklat SDM. Tulisan kedua berjudul Safari Berakhlak: Inovasi Gamifikasi dan Biomimikri Nilai Dalam Internalisasi *Core Values* ASN Berakhlak yang ditulis oleh Widyaiswara Ahli Muda Pusat Diklat SDM. Tulisan ketiga berjudul *Talk Show* dan Bimbingan Teknis Penyuluhan: Eksistensi Balai P2SDM Wilayah VI Selaku Pembina Penyuluh Kehutanan di Tingkat Tapak yang ditulis oleh Penyuluh Kehutanan Ahli Muda dan Ahli Madya, Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah VI. Tulisan keempat berjudul Kebermanfaatan KHDTK Malili Sebagai Ladang Air Bersih Bagi Masyarakat Ibukota Luwu Timur yang ditulis oleh Penyuluh Kehutanan Ahli Muda dan Pengendali Ekosistem Hutan Ahli Muda Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah VI. Tulisan kelima berjudul Model Pengendalian Kebakaran Hutan Berbasis Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan) yang ditulis oleh Widyaiswara Ahli Utama Pusat Diklat SDM. Terakhir yaitu tulisan keenam berjudul Optimalisasi Sistem Merit Dalam Rangka Percepatan Penerapan Manajemen Talenta ASN Di Kementerian Kehutanan yang ditulis oleh Widyaiswara Ahli Utama Pusat Diklat SDM.

Beragam informasi dan tulisan tersebut disajikan sebagai bagian dari penerapan pengelolaan pengetahuan yang menjadi salah satu pilar dari implementasi Kementerian Kehutanan *Corporate University* dan sebagai upaya penyebarluasan informasi ke khalayak ramai. Redaksi mengundang dan mengajak pegawai di lingkup Kementerian Kehutanan dan para pembaca di mana pun berada untuk mengajukan tulisan ilmiah atau populer di bidang pendidikan dan pelatihan kehutanan atau tulisan dengan tema/topik di bidang kehutanan untuk diterbitkan di Majalah Silvika di edisi selanjutnya. Semoga Majalah Silvika senantiasa selalu dapat memberikan inspirasi dan berkontribusi dalam mendukung pengembangan kompetensi SDM Kehutanan.

Salam Redaksi



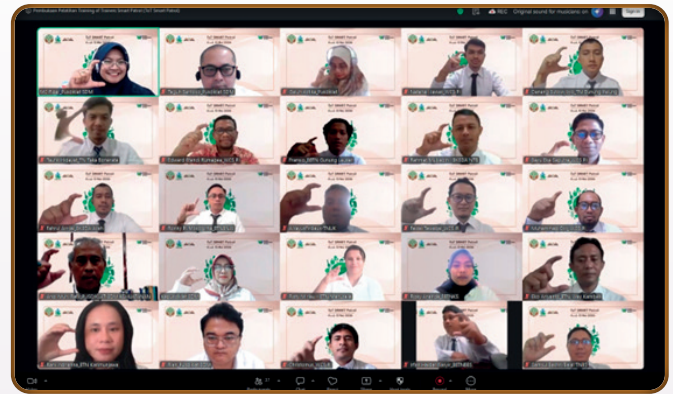
TRAINING OF TRAINER (TOT) PELATIHAN SMART PATROL

Upaya menjaga kawasan konservasi dari berbagai ancaman seperti perambahan hutan, perburuan satwa liar, pembalakan liar, hingga kebakaran hutan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Menjawab kebutuhan tersebut, Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan bekerja sama dengan *Wildlife Conservation Society* (WCS) Indonesia Program menyelenggarakan *Training of Trainer (ToT) Smart Patrol* Tahun 2026 yang berlangsung pada 4 s.d 13 Mei 2026 dengan metode *blended learning*. Pelatihan ini diikuti oleh 20 peserta yang berasal dari Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem (Ditjen KSDAE) Kementerian Kehutanan.

Smart Patrol merupakan sistem patroli berbasis teknologi yang memanfaatkan *Spatial Monitoring and Reporting Tool* (SMART) untuk mendukung perlindungan kawasan konservasi secara lebih efektif, efisien, dan berbasis data.

Melalui sistem ini, seluruh proses patroli, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pelaporan, hingga evaluasi dapat dilakukan secara terintegrasi sehingga menghasilkan informasi yang akurat sebagai dasar pengambilan keputusan pengelolaan kawasan. Hingga saat ini, *Smart Patrol* telah menjadi salah satu instrumen utama dalam pengamanan kawasan konservasi di Indonesia dan diterapkan pada jutaan hektare kawasan hutan.

Selama pelatihan, para peserta mendapatkan pembelajaran dari para pengajar dan widyaiswara Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan. Materi yang diberikan tidak hanya berfokus pada aspek teknis penggunaan aplikasi SMART, tetapi juga memperkuat kemampuan peserta sebagai fasilitator pembelajaran. Peserta dibekali keterampilan dalam menyusun perencanaan patroli, mengelola data lapangan, melakukan analisis hasil patroli, serta menyusun laporan yang dapat mendukung pengambilan kebijakan konservasi yang lebih tepat sasaran.



Kerja sama antara Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan dan WCS Indonesia Program dalam pelatihan ini menunjukkan pentingnya kolaborasi multipihak dalam mendukung penguatan kapasitas sumber daya manusia konservasi. Melalui sinergi tersebut, diharapkan lahir para pelatih *Smart Patrol* yang tidak hanya menguasai aspek teknis, tetapi juga mampu menjadi agen perubahan dalam meningkatkan efektivitas pengamanan kawasan konservasi di seluruh Indonesia.

Selain itu, peserta juga didorong untuk mengembangkan kemampuan mengajar, memfasilitasi diskusi, dan mendampingi petugas patroli di lapangan.

Penyelenggaraan pelatihan secara *blended learning* menjadi salah satu bentuk adaptasi terhadap perkembangan metode pembelajaran modern. Kombinasi pembelajaran daring dan tatap muka memungkinkan peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih fleksibel tanpa mengurangi kualitas proses pembelajaran. Pendekatan ini juga sejalan dengan pengembangan ekosistem pembelajaran berkelanjutan yang diusung melalui konsep *Corporate University* Kementerian Kehutanan.

Pada akhirnya, keberhasilan konservasi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan teknologi, tetapi juga oleh kualitas manusia yang menjalankannya. Melalui *ToT Smart Patrol* Tahun 2026, Kementerian Kehutanan terus berinvestasi pada pengembangan kompetensi SDM agar pengelolaan kawasan konservasi semakin profesional, adaptif, dan berbasis data. Para peserta yang telah mengikuti pelatihan ini diharapkan menjadi motor penggerak dalam memperluas penerapan *Smart Patrol*, sehingga upaya menjaga kelestarian hutan dan keanekaragaman hayati Indonesia dapat berjalan semakin efektif dan berkelanjutan. 🌿





TRAINING OF FACILITATOR (TOF) INVENTARISASI HUTAN NASIONAL: **LANGKAH BARU** **MENJAGA MASA DEPAN** **HUTAN INDONESIA**



Kementerian Kehutanan melalui Pusat Diklat SDM bekerjasama dengan Direktorat Jenderal Planologi Kehutanan terus memperkuat sistem pengelolaan hutan nasional melalui program Inventarisasi Hutan Nasional (IHN) 2.0. Salah satu langkah strategis yang dilakukan adalah menyelenggarakan kegiatan *Training of Facilitator* (ToF) Inventarisasi Hutan Nasional 2.0 di Bogor pada 21–25 April 2026.

Pelatihan ini menjadi penting karena hutan Indonesia memiliki peran besar dalam menjaga keseimbangan ekosistem, mendukung pembangunan ekonomi, sekaligus membantu pengendalian perubahan iklim global. Untuk itu, dibutuhkan data kehutanan yang akurat, mutakhir, dan dapat dipertanggungjawabkan sebagai dasar pengambilan kebijakan.

IHN sendiri sebenarnya telah dilaksanakan sejak tahun 1989 melalui pembentukan *Temporary Sample Plot* (TSP) dan *Permanent Sample Plot* (PSP). Awalnya, inventarisasi hutan lebih fokus pada informasi volume kayu dan pertumbuhan tegakan. Namun kini, kebutuhan data semakin berkembang, termasuk untuk menghitung cadangan karbon dan mendukung pelaporan penurunan emisi gas rumah kaca sektor kehutanan.

Melalui IHN 2.0, pemerintah tidak hanya melakukan pendataan hutan secara konvensional, tetapi juga mulai mengintegrasikan teknologi digital, sistem pelaporan modern, dan pendekatan *smart forest management*.

Kegiatan ToF ini melibatkan pengajar dan akademisi dari berbagai perguruan tinggi anggota Forum Komunikasi Perguruan Tinggi Kehutanan Indonesia (FOReTIKA). Peserta mendapatkan pelatihan mulai dari kebijakan kehutanan, teknik pengukuran pohon, bambu, rotan, dan liana, hingga praktik langsung inventarisasi di lapangan.

Praktik lapangan dilakukan di beberapa lokasi, seperti Taman Wisata Alam Angke Kapuk dan Hutan Penelitian Darmaga.

Kegiatan ini bertujuan agar peserta tidak hanya memahami teori, tetapi juga mampu menerapkan metode inventarisasi secara langsung dan terstandar.

Yang menarik, peserta pelatihan bukan hanya aparatur pemerintah, tetapi juga dosen-dosen kehutanan dari berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Mulai dari Universitas Sumatera Utara, IPB University, Universitas Gadjah Mada, Institut Teknologi Bandung, hingga Universitas Brawijaya turut terlibat dalam kegiatan ini.

Keterlibatan perguruan tinggi menjadi bagian penting dari strategi *transfer knowledge*. Pemerintah berharap para dosen peserta ToF nantinya dapat menjadi fasilitator dan rujukan pengajaran metode IHN 2.0 di kampus masing-masing. Dengan demikian, pengetahuan tentang inventarisasi hutan modern dapat terus berkembang dan diwariskan kepada generasi baru rimbawan Indonesia.

Selain itu, para peserta juga dibekali kemampuan menyusun bahan ajar dan strategi fasilitasi agar nantinya dapat menjadi pengajar dan penyebar pengetahuan IHN 2.0 di kampus maupun daerah masing-masing.

Program ini diharapkan mampu menghasilkan sumber daya manusia kehutanan yang lebih siap menghadapi tantangan pengelolaan hutan modern. Dengan data yang lebih baik dan sistem inventarisasi yang terintegrasi, Indonesia dapat memperkuat upaya menjaga kelestarian hutan sekaligus mendukung agenda pembangunan berkelanjutan.

Kegiatan ToF IHN 2.0 juga menjadi bagian dari kerja sama internasional melalui pendanaan Proyek FOLU Net Carbon 2 & 3 Tahap Kedua kerja sama Indonesia–Norway. 🌿



CONGRATULATION

Segenap keluarga besar Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan mengucapkan:

Selamat Datang dan Selamat Bertugas kepada

Ibu Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si

Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan yang baru, periode Januari 2026.

Semoga amanah yang diemban dapat membawa semangat baru, inovasi, dan kemajuan bagi pengembangan kompetensi SDM kehutanan yang profesional, berintegritas, dan berdaya saing.

Dengan kepemimpinan yang visioner dan kolaboratif, kami siap bersinergi untuk mewujudkan Pusdiklat SDM yang unggul dalam mencetak sumber daya manusia kehutanan yang adaptif, kompeten, dan siap menghadapi tantangan masa depan.

Bersama Melangkah, Menginspirasi Perubahan, Membangun SDM Kehutanan yang Unggul untuk Hutan Lestari.

Salam hormat,

Keluarga Besar Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan

CONGRATULATION



Akreditasi A bukanlah akhir perjalanan, melainkan pijakan untuk terus tumbuh, berinovasi, dan memberikan layanan pembelajaran terbaik bagi Indonesia.

Keluarga Besar Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan mengucapkan selamat dan apresiasi setinggi-tingginya atas keberhasilan meraih Akreditasi A dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) Republik Indonesia pada Program Pelatihan Kepemimpinan Administrator (91,342), Pelatihan Kepemimpinan Pengawas (91,663), dan Pelatihan Dasar CPNS (91,198). Selain itu, nilai Akreditasi Lembaga Pengakreditasi Program Pelatihan Teknis Bidang Kehutanan juga meningkat menjadi 90,240 (Terakreditasi).

Pencapaian ini merupakan bukti nyata dari komitmen, kerja keras, kolaborasi, dan dedikasi seluruh jajaran Pusdiklat SDM Kehutanan dalam menghadirkan penyelenggaraan pelatihan yang berkualitas, profesional, dan berkelanjutan. LAN juga mencatat adanya komitmen yang kuat, konsistensi dalam penyelenggaraan pelatihan, serta peran aktif pimpinan dalam menjaga mutu pelatihan.

Semoga prestasi ini menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kualitas layanan pengembangan kompetensi ASN sektor kehutanan, memperkuat budaya mutu dan inovasi, serta memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan SDM Kehutanan yang unggul, profesional, dan berdaya saing.

Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan

*Unggul dalam Pembelajaran, Profesional dalam Pelayanan,
Berkelanjutan untuk Masa Depan Kehutanan Indonesia.*

PELATIHAN MATAHARI: MENYIAPKAN PEMIMPIN ADAPTIF UNTUK MASA DEPAN HUTAN DAN MANGROVE INDONESIA



Di tengah perubahan global yang berlangsung sangat cepat, pengelolaan hutan dan mangrove tidak lagi cukup hanya mengandalkan pendekatan konvensional. Tantangan perubahan iklim, tekanan pembangunan, alih fungsi lahan, hingga dinamika sosial masyarakat menuntut hadirnya pemimpin yang adaptif, visioner, dan mampu bekerja secara kolaboratif. Inilah semangat yang diusung dalam Pelatihan Manajer Tata Kelola Hutan dan Mangrove Lestari (MATAHARI) Tahun 2026 yang diselenggarakan oleh Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan.

Pelatihan MATAHARI tidak sekedar memberikan pengetahuan teknis tentang

kehutanan dan mangrove. Program ini dirancang untuk membentuk pemimpin perubahan yang mampu menghadapi tantangan masa depan.

Selama lima hari, mulai dari tanggal, 27 April - 1 Mei 2026 pembelajaran intensif, peserta diajak mendalami berbagai kompetensi penting, mulai dari kepemimpinan adaptif, berpikir kritis dan kreatif, inovasi, komunikasi untuk perubahan, hingga kemampuan membangun kolaborasi lintas sektor. Peserta pelatihan berasal dari ASN lingkup Kementerian Kehutanan.

Pelatihan MATAHARI hadir sebagai jawaban atas kondisi dunia yang saat ini sering disebut

sebagai era TUNA (Turbulence, Uncertainty, Novelty, Ambiguity), yaitu situasi yang penuh gejolak, ketidakpastian, kebaruan, dan ambiguitas. Dalam kondisi seperti ini, organisasi membutuhkan pemimpin yang tidak hanya mampu menjalankan tugas administratif, tetapi juga mampu membaca perubahan, mengantisipasi risiko, serta menciptakan inovasi untuk menjaga keberlanjutan sumber daya alam.

Melalui pelatihan ini, para peserta dibekali berbagai kompetensi penting, mulai dari kebijakan strategis pengelolaan hutan dan mangrove, penguatan kepemimpinan masa depan, navigasi dalam era disrupsi, komunikasi interpersonal yang efektif, pengelolaan konflik, pembangunan ekosistem perubahan, hingga penyusunan rencana aksi yang dapat diterapkan di lapangan. Materi tersebut dirancang untuk membentuk manajer yang mampu memimpin perubahan sekaligus menjaga keberlanjutan bentang alam Indonesia.

Lebih dari sekadar transfer pengetahuan, MATAHARI juga menjadi ruang pembelajaran bersama. Para peserta didorong untuk bertukar pengalaman, membangun jejaring profesional, dan memperkuat kolaborasi lintas sektor. Hal ini penting karena keberhasilan pengelolaan hutan dan restorasi mangrove tidak dapat dicapai oleh satu pihak saja. Pemerintah, masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya harus bergerak dalam satu tujuan yang sama, yaitu menjaga kelestarian lingkungan untuk generasi mendatang.

Pelatihan ini juga menjadi bagian dari implementasi konsep *Corporate University* (Corpu) Kementerian Kehutanan, yang bertujuan membangun budaya belajar berkelanjutan dalam organisasi. Melalui pendekatan ini, pengembangan kompetensi tidak lagi bersifat sesaat, melainkan menjadi proses yang terus berlangsung untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi dan pembangunan sektor kehutanan yang lebih baik.

Pada akhirnya, keberadaan Pelatihan MATAHARI menunjukkan bahwa investasi terbesar dalam pengelolaan sumber daya alam bukan hanya pada teknologi atau infrastruktur, melainkan pada manusianya. Ketika para pengelola hutan dan mangrove memiliki kapasitas kepemimpinan yang kuat, kemampuan beradaptasi yang tinggi, serta semangat kolaborasi yang kokoh, maka harapan untuk mewujudkan hutan lestari dan mangrove yang berkelanjutan akan semakin nyata. 🌿

MATAHARI
bukan sekadar pelatihan, melainkan upaya menyiapkan para pemimpin masa depan yang mampu menjaga warisan alam Indonesia di tengah tantangan dunia yang terus berubah.



TRANSFORMASI PEMBELAJARAN MENJADI AKSI: COP PUSDIKLAT SDM PERKUAT REFORMASI ASN, KONSERVASI, KETAHANAN PANGAN, DAN MITIGASI BENCANA

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (Pusdiklat SDM) Kementerian Kehutanan terus memperkuat perannya sebagai pusat pembelajaran dan pengembangan kapasitas SDM melalui berbagai kegiatan *Community of Practice* (CoP). Selama Januari–Februari 2026, forum CoP menghadirkan beragam tema strategis yang mencerminkan tantangan sekaligus peluang pembangunan kehutanan dan tata kelola pemerintahan, mulai dari Implementasi PPPK Paruh Waktu, Konservasi Pesut Mahakam, Budidaya lebah Trigona untuk ketahanan Pangan, hingga Mitigasi Pembangunan Kehutanan Pascabencana di Sumatera.

CoP Sebagai Ruang Berbagi Pengetahuan dan Penguatan Kompetensi

Community of Practice merupakan forum pembelajaran kolaboratif yang dirancang untuk mempertemukan widyaiswara, praktisi, akademisi, serta berbagai pemangku kepentingan dalam berbagi pengalaman, hasil kajian, inovasi, dan praktik terbaik. Melalui forum ini, pengetahuan yang dihasilkan dari penelitian maupun pengalaman lapangan dapat ditransformasikan menjadi solusi nyata bagi pengembangan SDM dan pembangunan sektor kehutanan.

Pada periode Januari–Februari 2026, lebih dari 2.000 peserta dari berbagai unit kerja dan UPT Kementerian Kehutanan terlibat dalam kegiatan CoP yang menunjukkan tingginya antusiasme terhadap pengembangan kompetensi dan pembelajaran berkelanjutan.

Memahami Peran Strategis PPPK Paruh Waktu dalam Reformasi ASN

Kegiatan CoP yang diselenggarakan pada 9 Januari 2026 mengangkat tema “Peran dan Implementasi PPPK Paruh Waktu di Lingkungan Instansi Pemerintah.” Kegiatan ini mendapat perhatian besar dari pegawai di lingkungan Kementerian Kehutanan dengan jumlah peserta mencapai lebih dari 2.000 orang yang berasal dari berbagai unit kerja dan UPT.

Dalam sambutannya, Kepala Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan, Dr. Tuti Herawati, S.Hut, M.Si menegaskan bahwa kebijakan PPPK Paruh Waktu merupakan bagian dari upaya pemerintah dalam melakukan penataan tenaga non-ASN secara lebih manusiawi, adil, dan berkelanjutan. Kebijakan ini hadir sebagai solusi untuk memberikan kepastian status kerja bagi tenaga non-ASN yang telah

lama berkontribusi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik.

Zoom'atan

Narasumber: **Dwi Ariyanto** (Kepala Administrasi SDM, Biro SDM dan Organisasi)
 Keynote Speech: **Tuti Herawati** (Kepala Pusat Diklat SDM)
 Moderator: **Ida Nurmawati** (Widyaiswara Ahli Utama)

COMMUNITY OF PRACTICE
 "Peran dan Implementasi P3K Paruh Waktu di Lingkungan Instansi Pemerintah"

09 JANUARI 2026 | 08.00 - 10.00 WIB | Meeting ID: 919 5376 6696 | Passcode: P3Khut

Fasilitas:
☒ E-Certificate ☒ Hadiah Menarik ☒ Pengetahuan Baru

Pusdiklatsdmkemenhut | Kementerian Kehutanan Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM

Lebih dari sekadar kebijakan administratif, PPPK Paruh Waktu dipandang sebagai bagian penting dari reformasi manajemen ASN nasional. Keberadaannya diharapkan mampu menjaga keberlangsungan pelayanan publik, terutama pada instansi yang masih menghadapi keterbatasan jumlah aparatur. Selain itu, skema ini memberikan ruang bagi instansi untuk mengelola kebutuhan pegawai secara lebih fleksibel sesuai dengan kapasitas organisasi dan kemampuan anggaran.

Sebagai narasumber utama, Kepala Bagian Administrasi SDM Biro SDM dan Organisasi, Dwi Ariyanto, menjelaskan berbagai aspek implementasi PPPK Paruh Waktu, mulai dari dasar hukum, mekanisme pengangkatan, hingga hak dan kewajiban pegawai. Dijelaskan bahwa PPPK Paruh Waktu merupakan bagian dari ASN yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja dengan sistem pengupahan yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan instansi.

Selain aspek regulasi, peserta juga memperoleh pemahaman mengenai pentingnya peningkatan kompetensi dan kualifikasi pendidikan sebagai bekal pengembangan karier. Evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala menjadi faktor utama dalam keberlanjutan kontrak kerja, sehingga integritas, disiplin, dan profesionalisme menjadi nilai yang harus terus dijaga oleh setiap pegawai.

Melalui forum ini, peserta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai arah kebijakan pemerintah sekaligus kesiapan yang perlu dilakukan untuk mendukung transformasi tata kelola ASN yang lebih profesional dan adaptif.

Pendugaan Populasi Pesut Mahakam: Sains sebagai Dasar Konservasi

Kementerian Kehutanan
 Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM
 Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM

Community Of Practice
Penerapan Metode Capture - Mark - Recapture untuk Pendugaan Jumlah Individu Populasi Pesut Mahakam di Sungai Mahakam, Kalimantan Timur

Jumat, 23 Januari 2026 | 08.00-10.00 WIB | Webinar live Zoom'atan

Sambutan: Elpa Rifadi (Kepala Balai P2SDM Wilayah V Samarinda)
Narasumber: Ivan Yusfi Noor (Penyuluh Kehutanan Ahli Madya Balai P2SDM Wilayah V Samarinda)
Moderator: Tri Hendro Atmoko U. (Pedagang Ahli Madya Balai P2SDM Wilayah V Samarinda)

Daftar Sekarang di: <https://bit.ly/daftarCoP23Jan2026> | Pusdiklatsdmkemenhut

Pada kesempatan berikutnya, Pusdiklat SDM bersama Balai P2SDM Wilayah V Samarinda menyelenggarakan CoP bertema "Penerapan Metode Capture-Mark-Recapture untuk Pendugaan Jumlah Individu

Populasi Pesut Mahakam di Sungai Mahakam, Kalimantan Timur.”

Tema ini dipilih karena Pesut Mahakam merupakan salah satu spesies mamalia air tawar paling langka di Indonesia yang saat ini berstatus *Critically Endangered* (Kritis). Satwa endemik Kalimantan Timur tersebut tidak hanya menjadi kebanggaan daerah, tetapi juga indikator penting kesehatan ekosistem Sungai Mahakam.

Dalam paparannya, Dr. Ir. Ivan Yusfi Noor, M.Si menjelaskan metode *Capture-Mark-Recapture* (CMR) yang digunakan dalam penelitian populasi satwa liar. Pada Pesut Mahakam, metode ini diterapkan melalui teknik *photo identification*, yaitu proses identifikasi individu berdasarkan bentuk dan pola unik pada sirip punggung.

Pendekatan ini memiliki keunggulan karena tidak memerlukan penangkapan atau pemasangan tanda fisik pada satwa. Setiap individu dapat dikenali melalui dokumentasi foto, sehingga risiko gangguan terhadap perilaku alami pesut dapat diminimalkan.

Peserta diajak memahami tahapan penelitian mulai dari survei lapangan, pengumpulan dokumentasi foto, identifikasi individu, hingga analisis statistik untuk memperkirakan jumlah populasi. Narasumber juga menjelaskan berbagai asumsi ilmiah yang harus dipenuhi agar hasil estimasi populasi memiliki tingkat akurasi yang tinggi.

Selain aspek metodologi, kegiatan ini mengulas kondisi terkini populasi Pesut Mahakam yang menunjukkan tren penurunan. Berbagai faktor seperti degradasi habitat, aktivitas manusia di sungai, serta tingginya tingkat kematian individu menjadi ancaman serius bagi keberlangsungan spesies tersebut.

Diskusi yang berlangsung aktif menunjukkan tingginya minat peserta terhadap penerapan ilmu pengetahuan dalam mendukung konservasi. Forum ini sekaligus menegaskan pentingnya data ilmiah sebagai

dasar penyusunan kebijakan dan strategi pelestarian keanekaragaman hayati Indonesia.

Budidaya Lebah Trigona: Peluang Ekonomi Berbasis Kelestarian Lingkungan

The poster is for a Zoomatan Community Of Practice event. At the top, it features logos for the Ministry of Forestry and the P2SDM Wilayah I, along with the Zoomatan logo. The main title is "Hasil Kajiwidya Widyaiswara: Kiat Sukses dan Ramah Lingkungan Beternak Lebah *Trigona* spp. dalam Mendukung Program Ketahanan Pangan Nasional" (Study Case: Kota Pematangsiantar as One of the Cities of the P2SDM Wilayah I Service Area and P2SDM Wilayah I Ministry of Forestry RD). Below the title, there are three circular portraits of the speakers: Sambutan (Seleh Sena Santika, S.E., S.Hut., M.Si, Kepala Balai P2SDM Wilayah I), Narasumber (Haqqi Annazili, S.Hut., M.Si, Widyaiswara, Balai P2SDM Wilayah I), and Moderator (Jay Nanda Pohan, A.Md, Staf Balai P2SDM Wilayah I). The event is scheduled for Friday, 20 February 2026, from 08:00 to 10:00 WIB. The registration link is https://bit.ly/CoPZoomatan_0226. The facilities listed are E-certificate and New Knowledge.

Dalam rangka mendukung program ketahanan pangan nasional, Balai P2SDM Wilayah I menyelenggarakan CoP Zoom'atan bertema "Hasil Kajiwidya Widyaiswara: Kiat Sukses dan Ramah Lingkungan Beternak Lebah *Trigona* spp. dalam Mendukung Program Ketahanan Pangan Nasional."

Kegiatan yang diikuti lebih dari 120 peserta ini menghadirkan Haqqii Annazili, S.Hut., M.Si. sebagai narasumber yang membagikan hasil kajiwidya selama kurang lebih tiga tahun mengenai pengembangan lebah *Trigona* di wilayah Sumatera Utara.

Dalam pemaparannya dijelaskan bahwa lebah *Trigona* atau lebah tanpa sengat merupakan komoditas yang memiliki prospek ekonomi sangat menjanjikan.

Selain menghasilkan madu, lebah ini juga menghasilkan propolis dan *bee pollen* yang memiliki nilai tambah tinggi dan banyak dimanfaatkan sebagai produk kesehatan.

Keunggulan *Trigona* tidak hanya terletak pada hasil produksinya, tetapi juga pada perannya dalam membantu proses penyerbukan tanaman. Dengan demikian, budidaya lebah ini mampu mendukung produktivitas pertanian sekaligus menjaga keseimbangan ekosistem.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan budidaya sangat dipengaruhi oleh kesesuaian jenis lebah dengan kondisi lingkungan. Untuk wilayah dengan karakteristik seperti Kota Pematangsiantar, jenis *Geniotrigona thoracica* dinilai paling adaptif karena memiliki daya jelajah luas, kemampuan beradaptasi yang baik, dan produktivitas propolis yang tinggi.

Narasumber juga menekankan pentingnya penyediaan sumber pakan berupa tanaman berbunga yang menghasilkan nektar, serbuk sari, dan resin. Pengelolaan pakan yang tepat menjadi faktor kunci dalam menjaga produktivitas koloni.

Aspek lain yang mendapat perhatian adalah prinsip budidaya yang ramah lingkungan. Pengambilan koloni dari alam secara berlebihan dinilai dapat mengancam populasi alami, sehingga teknik pencangkakan dan penggandaan koloni menjadi alternatif yang lebih berkelanjutan. Selain itu, pengendalian predator dan kompetitor dilakukan secara bijak tanpa merusak keseimbangan lingkungan.

Melalui kegiatan ini, peserta memperoleh wawasan bahwa budidaya *Trigona* tidak hanya berpotensi meningkatkan pendapatan masyarakat, tetapi juga mendukung ketahanan pangan, konservasi lingkungan, dan pemberdayaan ekonomi lokal secara berkelanjutan.

Mitigasi Pascabencana Sumatera: Membangun Kehutanan yang Lebih Tangguh



Sebagai penutup rangkaian CoP Februari 2026, Pusdiklat SDM mengangkat tema "Mitigasi Pembangunan Kehutanan Pasca Bencana Sumatera." Tema ini menjadi sangat relevan mengingat berbagai kejadian banjir dan longsor besar yang melanda wilayah Sumatera pada akhir tahun 2025.

Dalam keynote speech, Kepala Pusdiklat SDM menegaskan bahwa perubahan iklim dan tekanan terhadap ekosistem telah meningkatkan frekuensi kejadian bencana hidrometeorologi. Oleh karena itu, aspek mitigasi tidak lagi dapat dipisahkan dari perencanaan pembangunan kehutanan.

Narasumber utama, Dr. Wening Sri Wulandari, S.Hut, M.Si, menjelaskan bahwa bencana di Sumatera merupakan hasil interaksi berbagai faktor, mulai dari curah hujan ekstrem, dinamika iklim global, pengaruh siklon tropis, hingga degradasi ekosistem daerah aliran sungai (DAS).

Kerusakan kawasan hulu dan berkurangnya tutupan vegetasi menyebabkan kemampuan tanah menyerap air menurun. Akibatnya, limpasan permukaan meningkat dan memicu banjir serta longsor yang lebih besar ketika terjadi hujan dengan intensitas tinggi.

Forum ini juga memperkenalkan berbagai model dan instrumen mitigasi yang telah dikembangkan oleh Pusat Pengembangan Mitigasi dan Adaptasi Bencana Hidrometeorologi Kehutanan, seperti model kerawanan kekeringan, model mitigasi banjir berbasis ekosistem, model pengendalian kebakaran hutan dan lahan, hingga sistem informasi pengelolaan DAS.

Berbagai strategi yang direkomendasikan mencakup rehabilitasi lahan kritis, perlindungan kawasan hulu, pengendalian deforestasi, penataan ruang berbasis risiko bencana, penguatan sistem peringatan dini, dan peningkatan kesiapsiagaan masyarakat.

Salah satu pesan utama yang mengemuka adalah pentingnya kolaborasi lintas sektor dalam penanganan bencana. Pengelolaan risiko bencana tidak dapat dilakukan oleh satu instansi saja, melainkan membutuhkan sinergi pemerintah, masyarakat, akademisi, dunia usaha, dan berbagai pemangku kepentingan lainnya.

Penutup

Rangkaian *Community of Practice* Januari–Februari 2026 menunjukkan komitmen Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan dalam membangun budaya belajar yang berkelanjutan. Melalui tema-tema yang beragam namun saling terkait, forum ini berhasil menghadirkan ruang diskusi yang memperkaya wawasan peserta mengenai reformasi ASN, konservasi keanekaragaman hayati, pengembangan ekonomi berbasis lingkungan, serta mitigasi bencana.

Lebih dari sekadar forum berbagi pengetahuan, CoP telah menjadi instrumen strategis untuk memperkuat kapasitas SDM

kehutanan agar mampu menjawab tantangan pembangunan yang semakin kompleks. Dengan SDM yang kompeten, adaptif, dan kolaboratif, sektor kehutanan Indonesia diharapkan semakin siap mendukung pembangunan nasional yang berkelanjutan serta memberikan manfaat nyata bagi masyarakat dan lingkungan. 🌿

1

CoP Sebagai Ruang Berbagi Pengetahuan dan Penguatan Kompetensi

- **Pelaksanaan:** Jumat, 6 Maret 2026, pukul 08.00–10.00 WIB melalui aplikasi Zoom.
- **Penyelenggara:** Balai P2SDM Wilayah II.
- **Tokoh Penting:**
 - o Arahan & Pembukaan: Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si. (Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Kementerian Kehutanan).
 - o Sambutan: Manahan Simangunsong, S.Hut.T., M.Sc. (Kepala Balai P2SDM Wilayah II).
 - o Pemateri: Zawil Hijri, S.Hut., M.Sc. (Widyaiswara Ahli Madya).
 - o Moderator: Eko Desi Sularso, S.Hut., M.Si., M.Sc. (Kepala Seksi Penyuluhan).

DIPERSEMBAHKAN OLEH : **BALAI P2SDM WILAYAH II** **BerAKHLAK**

CoP Zoomatan

Strategi Adaptasi SMART PATROL di KHDTK Diklat Kehutanan Bukit Suligi

Arahan dan Pembukaan :
Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.
Kepala Pusdiklat Sumber Daya Manusia

Sambutan :
Manahan Simangunsong, S.Hut.T., M.Sc.
Kepala Balai P2SDM Wilayah II

Pemateri :
Zawil Hijri, S.Hut., M.Sc.
Widyaiswara Ahli Madya

Moderator :
Eko Desi Sularso, S.Hut., M.Si., M.Sc.
Kepala Seksi Penyuluhan

Pelaksanaan

📅 **Jum'at, 6 Maret 2026**
🕒 **08.00 - 10.00 WIB**
📶 **Aplikasi Zoom**

free sertifikat

REGISTRATION :
<https://bit.ly/daftarCoP6Maret2026>

Poin-Poin Utama & Detail Materi:

- **Peran Strategis KHDTK:** Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) berfungsi

sebagai laboratorium lapangan untuk pendidikan, pelatihan, penelitian, serta pengembangan model pengelolaan hutan berbasis ilmu pengetahuan (*center of excellence*).

- **Tantangan KHDTK Bukit Suligi:** Berdasarkan SK Menhut No. 729 Tahun 2009, Balai P2SDM Wilayah II mengelola kawasan seluas 2.183 hektare. Kawasan ini menghadapi tantangan perlindungan hutan seperti gangguan keamanan, keterbatasan personel, sarana pendukung, perambahan, dan alih fungsi lahan. Kondisi tutupan hutan tercatat mulai membaik setelah tahun 2017 berkat strategi pendekatan masyarakat dan kemitraan.
- **Konsep Smart Patrol:** Sistem patroli berbasis aplikasi digital untuk mengumpulkan, menyimpan, mengirim, dan menganalisis data lapangan (titik lokasi, temuan, gangguan keamanan) secara cepat dan terintegrasi. Berbeda dengan patroli konvensional yang manual, data Smart Patrol diolah untuk mendukung pengambilan keputusan berbasis bukti dan menjadi media pembelajaran riil bagi peserta diklat.
- **Peran Masyarakat & Pendekatan Kolaboratif:** Pengamanan bergeser dari represif menjadi kolaboratif. Melalui pendekatan persuasif, kelompok tani dan masyarakat mitra membantu memantau lapangan. Salah satu capaiannya adalah pembongkaran bangunan permanen hasil perambahan secara sukarela oleh warga setelah proses pendampingan yang panjang.

2

CoP: Kementerian Kehutanan *Corporate University* (Corpu) – *From Learning to Impact*

- **Pelaksanaan:** Jumat, 13 Maret 2026, pukul 08.00–10.00 WIB secara virtual (Zoom Meeting).
- **Tokoh Penting:**
 - o Instruksi/Mandat: Menteri Kehutanan Raja Juli Antoni.
 - o Keynote Speech: Tuti Herawati (Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kehutanan).
 - o Narasumber: Bahdarsyah (Widyaiswara Ahli Utama).
 - o Moderator: Budi (Widyaiswara Ahli Madya).

Poin-Poin Utama & Detail Materi:

- **Tiga Mandat Utama Menteri Kehutanan:**
 1. Perintah kepada Biro SDM dan Organisasi untuk segera menerbitkan Peraturan Menteri Kehutanan tentang Manajemen Talenta yang diakomodasi oleh SK Menhut No. 52 Tahun 2026 tentang

Corporate University.

2. Prioritas pengembangan kompetensi berbasis Corpu bagi pejabat administrator, pengawas, dan Jabatan Fungsional (JF) golongan 3B ke atas.
 3. Penunjukan BP2SDM sebagai *Chief Learning Officer* (CLO) untuk mengintegrasikan program diklat dengan sistem manajemen talenta.
- **Pergeseran Paradigma Pembelajaran:** Berubah radikal dari sekadar mencari pengetahuan/sertifikat formal (*learning for knowledge*) menjadi pembelajaran yang berdampak langsung pada kinerja organisasi (*learning for impact*). Corpu bukan bangunan fisik, melainkan ekosistem pembelajaran lincah (*agile*) melalui *coaching*, *mentoring*, dan penugasan proyek. Komitmen ini sudah disepakati seluruh jajaran Eselon 1 sejak 2025.
 - **Tata Kelola Corpu:**
 - o Dewan Pengarah: Menteri Kehutanan.
 - o *Chief Learning Officer* (CLO): BP2SDM.
 - o *Chief Group Skill* (CGS): Para Direktur Jenderal dan Sekretaris Jenderal.
 - o *Regional Learning Official* (RLO): Balai Wilayah.
 - **Implementasi & Evaluasi Baru:** Proyek percontohan (*piloting*) diawasi di Ditjen Planologi Kehutanan dengan 28 subtematik pelatihan. Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) dijadikan sebagai jangkar pembelajaran (*learning hook*) di tingkat tapak. Evaluasi diklat tidak lagi sekadar mengukur kepuasan peserta, melainkan wajib menggunakan metode *Return of Training Investment* (ROTI) hingga Level 4 untuk melihat perubahan perilaku kerja nyata alumni di lapangan.

3

CoP Sebagai Ruang Berbagi Pengetahuan dan Penguatan Kompetensi

- **Pelaksanaan:** Jumat, 27 Maret 2026, pukul 08.00–10.00 WIB melalui Aplikasi Zoom.
- **Penyelenggara:** Kolaborasi Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan, Balai P2SDM Wilayah II Pekanbaru, Bappeda Provinsi Riau, dan UNEP.
- **Tokoh Penting:**
 - o Arahan & Pembukaan: Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si. (Kapusdiklat SDM Kementerian Kehutanan).
 - o Sambutan: M. Simangunsong, S.Hut., T., M.Sc. (Kepala Balai P2SDM Wilayah II Pekanbaru) dan Purnama Irwansyah, S.Hut., M.M. (Kepala Bappeda Prov. Riau).
 - o Narasumber: Danang Kabul Sukresno, S.Hut., M.T., M.Sc. (Koordinator Riau untuk UNEP/G4RI).
 - o Moderator: Dodi Putra, S.Hut., M.Si. (Widyaiswara Ahli Pertama).

Poin-Poin Utama & Detail Materi:

- **Kondisi Geografis & Komitmen Riau:** Riau memiliki daratan seluas 9 juta hektar (5,3 juta hektar kawasan hutan) dengan Lahan Kesatuan Hidrologis Gambut (KHG) seluas 4,9 juta hektar (3,5 juta hektar kubah gambut murni menyimpan karbon raksasa). Melalui program "*Green for Riau*" (dimulai sejak 2020 bersama Bappenas), Riau mengintegrasikan penurunan emisi GRK dan peningkatan Indeks Kualitas Lingkungan Hidup (IKLH) ke dalam RPJMD 2025–2029 untuk menyokong *Net Zero Emission* nasional (2045–2060).
- **Mekanisme Green for Riau (G4RI):** Diluncurkan 8 Mei 2025 dengan kepanjangan *Growing Resilience through Emission Reduction, Community Empowerment and Ecosystem Restoration for Nurturing Future*. Proyek ini melewati 3 fase: *readiness* (kesiapan), *pre-investment* (investasi awal), dan *result-based payment* (RBP). Menggunakan metodologi karbon internasional Architecture for REDD+ Transactions (ART-TREES) dengan area akuntansi terverifikasi 2,6 juta hektar. UNEP memfasilitasi 16–18 konsultan internasional yang didanai hibah luar negeri UK-FCDO. Proyeksi penurunan emisi mencapai ~200 juta ton ekuivalen per tahun.
- **Pendekatan Masyarakat & Sosial:** Menggunakan pendekatan Pentahelix dan prinsip FPIC (*Free, Prior, and Informed Consent*) di 4 kluster kabupaten. Dampak proyek ditargetkan menyentuh 12 kabupaten/kota, 769 desa, dan 2,1 juta jiwa. Perlindungan khusus diberikan kepada 14 komunitas masyarakat adat (IPLC) dan 241 kelompok Perhutanan Sosial melalui dokumen *Benefit Sharing Plan* (BSP) yang adil. Perlindungan spesies payung endemik terancam punah (Harimau Sumatra dan Gajah Sumatra) dijadikan indikator mutu lingkungan.

BALAI P2SDM WILAYAH II

BerAKHLAK

CoP Zoom'at

TATA Kelola REDD+ Riau Melalui Implementasi GREEN For Riau

Arahan & Pembukaan:
Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si.
KAPUSDIKLAT SDM KEMENTERIAN KEHUTANAN

Sambutan:
Purnama Irwansyah, S.Hut., MM.
KEPALA BAPPEDA PROV. RIAU

Sambutan:
M. Simangunsong, S.Hut., T., M.Sc.
KEPALA BALAI P2SDM WILAYAH II

Narasumber:
Danang Kabul Sukresno, S.Hut., MT., M.Sc.
KOORDINATOR RIAU UNTUK UNEP/G4RI

Moderator:
Dodi Putra, S.Hut., M.Si.
WIDYAIKWARA AHLI PERTAMA

Jum'at, 27 Maret 2026

08.00-10.00 WIB

Aplikasi Zoom

Free Sertifikat

Link Pendaftaran:
<https://tinyurl.com/daftarCoP27Maret2026>

4

CoP Zoomatan: Penguatan Kapasitas Pendamping Perhutanan Sosial melalui Praktik Agroforestri Berkelanjutan

- **Pelaksanaan:** Jumat, 10 April 2026, pukul 08.00–10.30 WIB melalui Aplikasi Zoom (bertepatan dengan hari pertama WFH nasional, diikuti oleh 470 s.d. 500+ peserta).
- **Penyelenggara:** Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah III.
- **Tokoh Penting:**
 - o Arahan: Dr. Tuti Herawati, S.Hut., M.Si. (Kepala Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan).
 - o Sambutan: Yanti Novianti (Kepala Balai P2SDM Wilayah III).
 - o Narasumber: Priyo Kusumedi (Kasubdit Pendampingan Perhutanan Sosial) dan Nurka Cahyaningsih (NARA Foundation).
 - o Moderator: Maisaroh / Dr. Maisaroh (Widyaiswara Ahli Madya).

Poin-Poin Utama & Detail Materi:

- **Paradigma Baru Perhutanan Sosial:** Memasuki generasi ketiga perhutanan sosial. Fokus beralih dari sekadar mengejar target luasan lahan menjadi peningkatan kualitas pengelolaan pada aspek ekonomi, ekologi, dan sosial kemandirian. Berdasarkan Perpres No. 12 Tahun 2025, program ini mendukung visi Asta Cita pemerintah.
- **Data Capaian & Strategi Pendampingan:** Hingga Desember 2025, program menghasilkan 11.190 SK seluas 8,3 juta hektar bagi 1,4 juta KK, dan membentuk 16.547 Kelompok Usaha Perhutanan Sosial (KUPS). Namun, tantangannya adalah baru 39% kelompok yang mendapat pendampingan dan baru 10% KUPS yang berstatus mandiri. Strategi ke depan mencakup simplifikasi satu Permenhut, optimalisasi penyuluh, skema local champion, serta pelaporan digital berbasis output via sistem "Go Kendali".
- **Teknis Agroforestri (SK 657/2025):** Mengintegrasikan tanaman pepohonan (konservasi) dengan tanaman pangan (produksi). Bentuknya berupa kebun campuran, kombinasi strata tajuk, hingga silvofishery, agrosilviculture, dan agrosilvopastural. Regulasi ketat membatasi luasan silvofishery maksimal sepertiga areal pada ekosistem mangrove, serta tanaman semusim/hortikultura hanya boleh di hutan produksi.
- **Studi Kasus Lapangan:** Fauzi (Penyuluh Balai Besar TN Kerinci Seblat) membagikan kisah Koperasi "Taksus Sumatra" (tanaman obat anti-kanker) hasil kerja sama dengan BRIN. Arahan pusat menekankan perlunya membangun kemitraan sektor hilir dengan industri farmasi untuk kepastian pasar.



Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM Wilayah III



BerAKHLAK

"Penguatan Kapasitas Pendamping Perhutanan Sosial melalui Praktik Agroforestri Berkelanjutan"

Jum'at | 10 April 2026 | 08:00 - 10:30 WIB

ARAHAN  Tuti Herawati Kepala Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan	SAMBUTAN  Yanti Novianti Kepala Balai P2SDM Wilayah III
NARASUMBER  Priyo Kusumedi Kasubdit Pendampingan Perhutanan Sosial	MODERATOR  Nurka Cahyaningsih NARA Foundation
 Maisaroh Widyaiswara Ahli Madya	

Link Pendaftaran : https://bit.ly/daftarCoP_10April2026

COP ZOOMATAN
FREE E-SERTIFIKAT



APLIKASI ZOOM

5

CoP Zoomatan: Pengembangan Wirausaha Produk Aren

- **Pelaksanaan:** Jumat, 24 April 2026, pukul 08.00–10.30 WIB melalui Aplikasi Zoom.
- **Penyelenggara:** Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan bersama Balai P2SDM Wilayah III Rumpin, Bogor selaku host.
- **Tokoh Penting:**
 - o Sambutan & Pembukaan: Yanti Novianti (Kepala Balai P2SDM Wilayah III, mewakili Kepala Pusdiklat SDM yang sedang dinas ke luar negeri).
 - o Narasumber: Andi Risasmoko (Widyaiswara Ahli Madya Balai P2SDM Wilayah III) dan Buhori (Praktisi Ekspor & Pengurus KTH Mitra Mandala, Lebak, Banten).
 - o Moderator: M. Asep Maksum (Widyaiswara Ahli Madya).

"PENGEMBANGAN WIRAUSAHA PRODUK AREN"

Link Pendaftaran : https://bit.ly/DaftarCoP_24April2026

ARAHAN
Tuti Herawati
Kepala Pusdiklat SDM
Kementerian Kehutanan

SAMBUTAN
Yanti Novianti
Kepala Balai P2SDM
Wilayah III

NARASUMBER
Andi Risasmoko
Widyaiswara
Ahli Madya
Buhori
KTH Mitra Mandala,
Lebak, Banten

MODERATOR
M. Asep Maksum
Widyaiswara
Ahli Madya

Jum'at | 24 April 2026 | 08:00 - 10:30 WIB

**COP ZOOMATAN
FREE E-SERTIFIKAT**

**APLIKASI
ZOOM**

Poin-Poin Utama & Detail Materi:

- **Aspek Hulu (Budidaya Tanaman Aren):** Aren (*Arenga pinnata* / "Kawung") merupakan komoditas Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) bernilai tinggi dan bersifat monokarpik (mati setelah masa berbuah selesai). Tumbuh optimal di tanah lempung berpasir, ketinggian 500–700 mdpl, curah hujan 1.200–3.500 mm/tahun. Terbagi atas jenis aren dalam (pohon tinggi, panen >10 tahun, nira melimpah) dan aren genjah (pohon pendek, panen <10 tahun, mayang nira lebih sedikit). Proses budidaya memerlukan perlakuan pendahuluan karena biji aren mengalami dormansi lama (perendaman air panas, skarifikasi mekanis, atau ZPT). Pembibitan memakan waktu hingga 18 bulan sebelum siap tanam.
- **Aspek Hilir (Transformasi & Ekspor KTH Mitra Mandala):** KTH Mitra Mandala (berdiri sejak 1989 di Sobang, Lebak) mengelola 179,2 hektar lahan bersertifikasi organik dengan 148 petani terdaftar. Kapasitas produksi mencapai 28 ton/bulan (organik) dan 40+ ton/bulan (non-organik, menyuplai pabrik seperti Indofood). Produk turunan yang dibuat meliputi gula aren cetak, gula semut organik, gula aren cair untuk coffee shop, serta produk siap seduh (gula aren jahe merah/kunyit). Produk ini telah diekspor ke Korea Selatan, Jerman, Malaysia, Australia, Taiwan, Amerika Serikat, hingga China.
- **Strategi Pemasaran Digital & Regulasi:** Ekspor dipermudah lewat sistem OSS (hanya butuh NIB dan NPWP dengan akses kepabeanaan). Strategi pemasaran bertumpu pada *organic marketing* tanpa iklan berbayar: menggunakan Google Bisnisku/Website untuk menarik pembeli B2B, serta konten edukasi konsisten di YouTube dan TikTok (akun "Buhorii Petani Ekspor") untuk membangun personal branding dan kepercayaan (*trust*).

Kesimpulan Umum Rangkaian CoP

Kementerian Kehutanan secara konsisten memanfaatkan forum ilmiah virtual "Zoomatan" untuk mendorong inovasi kehutanan dari hulu ke hilir. Langkah ini mengintegrasikan modernisasi pengamanan hutan (*Smart Patrol*), tata kelola karbon global (REDD+ *Green for Riau*), penguatan ekonomi berbasis masyarakat (Perhutanan Sosial & Agroforestri), dan hilirisasi produk kehutanan bernilai ekspor (Wirausaha Aren). Seluruh ekosistem ini didukung penuh oleh transformasi radikal sistem pendidikan SDM melalui Kementerian Kehutanan *Corporate University* (Corpu) guna memastikan setiap pembelajaran memberikan dampak nyata (*learning for impact*) bagi kelestarian hutan dan kesejahteraan masyarakat. 🌿

TALK PODCAST EPS #6

DARI PELATIHAN MENUJU TRANSFORMASI: **KIPRAH PUSDIKLAT SDM KEMENTERIAN KEHUTANAN MEMBANGUN PEMBELAJAR MASA DEPAN**

-- bersama --

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si

Kepala Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan Periode Tahun 2022-2025

#EPS-6 TALK PODCAST

SHARING SESSION

PUSDIKLAT SDM - RUMAH BELAJAR DAN BERKARYA TANPA BATAS

NARASUMBER

Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.
Kepala Pusat Diklat Periode 2022 s.d 2025
Sekretaris Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Kehutanan

Di tengah semakin kompleksnya tantangan pengelolaan hutan dan lingkungan, kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten menjadi semakin penting. Di balik berbagai pelatihan, pendidikan, dan pengembangan kapasitas yang dilaksanakan di sektor kehutanan, terdapat peran strategis Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan (Pusdiklat SDM) yang terus bertransformasi menjadi motor penggerak pembelajaran organisasi. Hal tersebut terungkap dalam podcast Pusdiklat SDM bersama Kepala Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan, Dr. Ir. Kusdamayanti, M.Si.

Banyak orang mengenal Pusdiklat SDM hanya sebagai penyelenggara pelatihan. Namun sesungguhnya, tugas dan peran lembaga ini jauh lebih luas. Sebagai salah satu unit eselon II di bawah Badan Penyuluhan dan Pengembangan SDM Kementerian Kehutanan, Pusdiklat SDM memiliki mandat untuk melaksanakan kebijakan pendidikan dan pelatihan bagi SDM aparatur maupun non-aparatur kehutanan. Artinya, layanan pengembangan kompetensi tidak hanya ditujukan bagi ASN, tetapi juga kelompok tani hutan, penyuluh swadaya masyarakat, mitra konservasi, pelaku usaha kehutanan, hingga masyarakat umum yang berkepentingan dengan pembangunan sektor kehutanan.

Pendidikan dan Pelatihan dalam Satu Atap

Sesuai namanya, Pusdiklat SDM tidak hanya mengelola pelatihan, tetapi juga pendidikan. Pada bidang pendidikan tinggi, lembaga ini bertanggung jawab mengelola program tugas belajar dan beasiswa bagi pegawai Kementerian Kehutanan yang melanjutkan studi pada jenjang S1, S2, maupun S3. Selain itu, Pusdiklat juga membina lima Sekolah Menengah Kejuruan Kehutanan Negeri (SMKKN) yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia sebagai kawah candradimuka bagi calon tenaga terampil kehutanan masa depan.

Sementara itu, pada bidang pelatihan, Pusdiklat SDM menyelenggarakan berbagai

program pengembangan kompetensi yang mencakup pelatihan manajerial, fungsional, dan teknis. Pelatihan fungsional ditujukan bagi profesi-profesi strategis seperti Polisi Kehutanan, Penyuluh Kehutanan, Pengendali Ekosistem Hutan, dan Manggala Agni. Adapun pelatihan teknis diselenggarakan untuk mendukung kebutuhan kompetensi seluruh unit teknis Kementerian Kehutanan, mulai dari konservasi sumber daya alam dan ekosistem, pengelolaan DAS dan rehabilitasi hutan, perencanaan kehutanan, penegakan hukum, hingga pengelolaan hutan lestari.

Membangun Corporate University Kehutanan

Salah satu transformasi terbesar yang sedang dilakukan adalah pembangunan Kementerian Kehutanan Corpu. Konsep ini menempatkan pembelajaran sebagai bagian yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi dan peningkatan kinerja. Pusdiklat SDM berperan sebagai *Chief Learning Officer*, sementara unit-unit eselon I menjadi pemilik kompetensi atau *skill group owner* yang bersama-sama merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pengembangan kompetensi.

Melalui pendekatan ini, pembelajaran tidak lagi terbatas pada pelatihan klasikal. Workshop, bimbingan teknis, coaching, mentoring, magang, dan berbagai metode pembelajaran lainnya akan menjadi bagian dari ekosistem pembelajaran yang berkelanjutan. Transformasi ini diharapkan mampu menghasilkan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja organisasi dan kualitas layanan publik di bidang kehutanan.

Kolaborasi Menjadi Kunci

Keberhasilan pengembangan SDM tidak mungkin dicapai sendiri. Karena itu, Pusdiklat SDM terus memperluas jejaring kemitraan dengan berbagai lembaga nasional maupun internasional. Beragam kerja sama telah dijalin dengan lembaga seperti GIZ dalam pengembangan e-learning dan MOOC,

Wildlife Conservation Society (WCS) dalam peningkatan kapasitas bidang konservasi, BRGM dalam pengelolaan gambut dan mangrove, serta berbagai mitra lainnya yang mendukung pengembangan kurikulum, modul, hingga evaluasi pelatihan.

Selain itu, Pusdiklat SDM juga mendorong seluruh Balai Penyuluhan dan Pengembangan SDM untuk membangun kemitraan di wilayah kerjanya masing-masing. Semangat kolaborasi ini menjadi fondasi penting dalam menghadapi tantangan pengembangan kompetensi yang semakin dinamis.

Prestasi yang Menjadi Pemacu Semangat

Upaya transformasi yang dilakukan membuahkan hasil membanggakan. Pada tahun 2025, Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan berhasil meraih penghargaan sebagai Terbaik III Lembaga Pelatihan Berprestasi Kategori Penyelenggara Pelatihan Pemerintah Pusat dari Lembaga Administrasi Negara. Penghargaan ini menjadi pengakuan atas berbagai inovasi dan perbaikan yang dilakukan dalam penyelenggaraan pelatihan, mulai dari pengembangan sistem pembelajaran digital, peningkatan kualitas layanan peserta, hingga penguatan tata kelola pembelajaran organisasi.

Menariknya, pencapaian tersebut diraih ketika implementasi *Corporate University* Kementerian Kehutanan masih berada pada tahap awal. Hal ini menunjukkan bahwa semangat perubahan dan komitmen seluruh insan Pusdiklat telah menghasilkan fondasi yang kuat untuk melangkah lebih jauh.

Belajar Bersama untuk Masa Depan Kehutanan

Di penghujung podcast, tersampaikan sebuah pesan sederhana namun penuh makna: tidak ada capaian yang diraih secara individual. Keberhasilan organisasi lahir dari niat baik, kolaborasi, dan kontribusi seluruh anggota organisasi. Dalam konteks pembangunan SDM kehutanan, pesan ini menjadi pengingat

bahwa pembelajaran bukan sekadar kegiatan pelatihan, melainkan sebuah perjalanan panjang yang membutuhkan komitmen, kesabaran, dan kerja sama.

Transformasi yang sedang dijalankan Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi bukan lagi sekadar memenuhi kewajiban administratif, melainkan investasi strategis untuk membangun SDM unggul yang mampu menjaga kelestarian hutan Indonesia sekaligus menjawab tantangan masa depan. Dari ruang kelas hingga kawasan hutan, dari *e-learning* hingga corporate university, semangat belajar terus tumbuh demi mewujudkan kehutanan Indonesia yang semakin maju dan berkelanjutan. 🌱

TALK PODCAST EPS #7

DIBALIK LAYAR SUB BAGIAN TATA USAHA: LEBIH DARI SEKEDAR ADMINISTRASI

-- bersama --

Denni Rasyid, S.E., M. Si

Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pusdiklat SDM Periode Tahun 2019-2025



Tata Usaha sebagai Pilar Pendukung Transformasi dan Kinerja Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan

Pusat Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia (Pusdiklat SDM) Kementerian Kehutanan memiliki peran penting dalam meningkatkan kompetensi Aparatur, Non Aparatur dan sumber daya manusia sektor kehutanan melalui berbagai program pendidikan dan pelatihan. Di balik keberhasilan penyelenggaraan berbagai program tersebut, terdapat peran strategis unit Tata Usaha yang menjadi tulang punggung dalam memastikan seluruh proses organisasi berjalan secara efektif dan terkoordinasi.

Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pusdiklat SDM, Denni Rasyid, S.S., M.Si., dalam sebuah podcast yang membahas tugas, fungsi, tantangan, serta berbagai capaian yang telah diraih oleh Pusdiklat SDM. Dalam kesempatan tersebut, beliau menjelaskan bahwa selama kurang lebih enam tahun menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Tata Usaha sejak tahun 2019, dirinya bersama tim telah berupaya memastikan seluruh aspek pendukung organisasi dapat berjalan dengan baik guna menunjang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Pusdiklat SDM.

Menurut Denni Rasyid, ruang lingkup tugas Sub Bagian Tata Usaha sangat luas dan mencakup berbagai bidang yang menjadi

fondasi operasional organisasi. Fungsi tersebut meliputi pengelolaan sumber daya manusia, termasuk widyaiswara dan seluruh pegawai, pengelolaan barang milik negara (BMN), pengelolaan keuangan, perencanaan dan penganggaran, serta pengelolaan persuratan, kearsipan, data dan informasi. Selain itu, unit Tata Usaha juga bertanggung jawab dalam pengelolaan website, administrasi kepegawaian, hingga memastikan kebersihan dan keamanan lingkungan kantor tetap terjaga dengan baik.

Dalam praktiknya, tugas yang diemban tidak hanya terbatas pada aspek administratif yang tertulis dalam regulasi. Berbagai kebutuhan operasional sehari-hari juga menjadi bagian dari tanggung jawab yang harus dipastikan berjalan dengan baik. Oleh karena itu, peran Tata Usaha sering kali digambarkan sebagai unit yang mengelola berbagai kebutuhan organisasi secara menyeluruh, mulai dari fasilitas kerja hingga kenyamanan lingkungan kantor yang mendukung produktivitas pegawai dan peserta pelatihan.

Mengelola Keterbatasan Sarana untuk Mendukung Kebutuhan Pelatihan

Sebagai lembaga yang bertugas menyelenggarakan berbagai program pengembangan kompetensi, Pusdiklat SDM didukung oleh sejumlah fasilitas pembelajaran dan akomodasi. Saat ini, Pusdiklat SDM memiliki delapan ruang kelas yang digunakan untuk kegiatan pembelajaran serta sekitar 50 kamar asrama yang diperuntukkan bagi peserta pelatihan yang berasal dari berbagai daerah.

Namun demikian, meningkatnya kebutuhan pelatihan dari tahun ke tahun menghadirkan tantangan tersendiri. Berbagai jenis pelatihan yang diselenggarakan, mulai dari pelatihan administrasi, kepemimpinan, pelatihan teknis, pelatihan fungsional, hingga kegiatan kerja sama dengan berbagai instansi, membutuhkan pengelolaan sarana dan jadwal yang sangat cermat. Keterbatasan kapasitas fasilitas mengharuskan manajemen melakukan pengaturan jadwal secara terencana agar

seluruh kegiatan dapat terlaksana secara optimal tanpa mengganggu program prioritas yang telah ditetapkan.

Dalam menghadapi kondisi tersebut, Pusdiklat SDM menerapkan berbagai metode pembelajaran yang lebih fleksibel. Selain pelatihan klasikal yang dilaksanakan secara tatap muka penuh, juga dikembangkan metode *blended learning* yang mengombinasikan pembelajaran daring dan luring, serta pelatihan yang dilaksanakan secara *full online*. Pendekatan ini terbukti mampu membantu organisasi tetap mencapai target kinerja meskipun terdapat keterbatasan kapasitas sarana pendukung.

Salah satu contoh implementasi pembelajaran daring adalah penyelenggaraan pelatihan dasar bagi Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), yang dilaksanakan secara *online* untuk menjangkau peserta dalam jumlah besar tanpa terbatas oleh kapasitas ruang dan asrama. Strategi tersebut menjadi bagian dari upaya adaptasi organisasi dalam menghadapi dinamika kebutuhan pengembangan kompetensi yang terus meningkat.

Pengelolaan Data dan Informasi sebagai Kunci Prestasi

Selain mendukung kelancaran operasional dan penyelenggaraan pelatihan, Tata Usaha juga memiliki peran penting dalam pengelolaan data dan informasi organisasi. Peran ini menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan Pusdiklat SDM dalam meraih penghargaan dari Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada tahun 2025.

Dalam proses penilaian penghargaan tersebut, berbagai data kinerja organisasi menjadi salah satu aspek utama yang dinilai oleh dewan juri. Tidak hanya ketersediaan data, tetapi juga bagaimana data tersebut dapat ditampilkan secara transparan, akurat, dan mudah diakses oleh publik. Untuk mendukung hal tersebut, Pusdiklat SDM terus mengembangkan website institusi sebagai pusat informasi yang memuat berbagai capaian

kinerja, informasi penyelenggaraan diklat, akreditasi, publikasi, serta berbagai informasi strategis lainnya.

Denni Rasyid menjelaskan bahwa upaya pembaruan data secara berkala menjadi salah satu fokus yang terus dilakukan. Dengan tersedianya informasi yang lengkap dan mutakhir melalui platform digital, proses verifikasi dan pembuktian kinerja kepada tim penilai dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efektif. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya meningkatkan kualitas layanan informasi, tetapi juga berkontribusi terhadap pengakuan atas kinerja organisasi.

Selain website, pengelolaan media sosial juga menjadi bagian penting dalam strategi komunikasi publik Pusdiklat SDM. Melalui kolaborasi berbagai pihak, media sosial Pusdiklat SDM berhasil menjadi salah satu yang terbaik di lingkungan Kementerian Kehutanan. Keberhasilan tersebut mencerminkan komitmen organisasi dalam membangun keterbukaan informasi, memperluas jangkauan komunikasi, serta meningkatkan kedekatan dengan para pemangku kepentingan.

Inovasi Podcast sebagai Media Komunikasi dan Berbagi Pengetahuan

Salah satu inovasi yang turut mendapat perhatian dalam podcast tersebut adalah lahirnya program podcast Pusdiklat SDM. Program ini menjadi media komunikasi yang memungkinkan berbagai informasi, pengalaman, serta gagasan dari para pejabat dan pegawai dapat disampaikan secara lebih santai namun tetap informatif kepada masyarakat dan para pemangku kepentingan.

Podcast ini diharapkan dapat menjadi sarana berbagi pengetahuan sekaligus memperkenalkan berbagai program dan kegiatan Pusdiklat SDM kepada khalayak yang lebih luas. Kehadiran podcast juga mencerminkan upaya organisasi dalam memanfaatkan berbagai platform digital sebagai media edukasi dan komunikasi publik

yang relevan dengan perkembangan zaman.

Menuju Pusdiklat SDM yang Modern dan Berbasis Digital

Menjelang akhir sesi podcast, Denni Rasyid menyampaikan harapan dan pandangannya mengenai masa depan Pusdiklat SDM. Menurutnya, meskipun gedung dan fasilitas fisik yang dimiliki saat ini memiliki karakter bangunan yang relatif klasik, hal tersebut tidak menjadi hambatan untuk terus menghadirkan inovasi dan modernisasi dalam pengelolaan organisasi.

Ia menegaskan bahwa kekuatan utama Pusdiklat SDM terletak pada kualitas sumber daya manusianya yang kompeten, adaptif, dan memiliki semangat untuk terus berkembang. Oleh karena itu, transformasi digital harus terus didorong agar lembaga ini mampu menjawab tantangan pengembangan kompetensi di masa depan.

Salah satu cita-cita yang masih ingin diwujudkan adalah pembangunan perpustakaan digital yang dapat memberikan akses lebih luas terhadap berbagai sumber pengetahuan dan referensi pembelajaran. Kehadiran perpustakaan digital diharapkan dapat mendukung proses belajar yang lebih efektif, meningkatkan aksesibilitas informasi, serta memperkuat ekosistem pembelajaran berbasis teknologi di lingkungan Pusdiklat SDM.

Melalui berbagai upaya penguatan tata kelola, optimalisasi sarana dan prasarana, pemanfaatan teknologi informasi, serta pengembangan inovasi layanan, Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan terus menunjukkan komitmennya untuk menjadi pusat pengembangan kompetensi yang modern, profesional, dan responsif terhadap kebutuhan zaman. Peran Tata Usaha sebagai penggerak di balik berbagai proses pendukung organisasi menjadi salah satu faktor penting yang memastikan seluruh program dan layanan dapat berjalan secara efektif dalam mendukung pembangunan sumber daya manusia kehutanan yang unggul dan berdaya saing. 🍁

TALK PODCAST EPS #8

BMN & KERUMAHTANGGAAN: KERJA INVISIBLE TAPI KRUSIAL

-- bersama --

Chaerul Mutaqin

Ketua Tim BMN dan Kerumahtanggaan Pusat Diklat Kementerian Kehutanan



Ketika sebuah pelatihan berlangsung dengan lancar, ruang kelas tertata rapi, pendingin ruangan berfungsi dengan baik, kendaraan operasional siap digunakan, kebutuhan alat tulis tersedia, hingga peserta diklat dapat beristirahat dengan nyaman di asrama, sebagian besar orang mungkin menganggap semua itu sebagai hal yang biasa. Namun di balik kenyamanan dan kelancaran tersebut, terdapat sebuah tim yang bekerja tanpa banyak sorotan namun memegang peran yang sangat penting bagi keberlangsungan organisasi.

Mereka adalah tim Pengelolaan Barang

Milik Negara (BMN) dan Kerumahtanggaan Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan. Sebuah unit yang dapat diibaratkan sebagai "mesin penggerak di belakang layar" yang memastikan seluruh fasilitas, sarana, dan prasarana organisasi dapat berfungsi dengan baik setiap hari.

Bagi masyarakat umum, pekerjaan BMN sering kali dipahami sebatas pencatatan aset atau pengadaan barang. Padahal kenyataannya, ruang lingkup pekerjaan tersebut jauh lebih luas dan kompleks. Pengelolaan BMN mencakup seluruh siklus hidup aset negara, mulai dari tahap



Chaerul Muttaqin

Ketua Tim Kerja BMN dan Kerumahtanggaan

perencanaan kebutuhan, pengadaan, inventarisasi, pemeliharaan, pemanfaatan, pengamanan, hingga penghapusan barang yang sudah tidak dapat digunakan lagi.

Menurut Bapak Chaerul Muttaqin (Ketua Tim BMN dan Kerumahtanggaan), pengelolaan BMN bukan hanya persoalan administrasi, tetapi juga bentuk tanggung jawab dalam menjaga aset negara agar dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi organisasi dan masyarakat.

Memulai dari Perencanaan: Mengidentifikasi Kebutuhan Organisasi

Setiap aset yang dimiliki oleh Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan tidak hadir begitu saja. Semua diawali dari proses perencanaan yang matang.

Dalam tahap ini, tim BMN berperan aktif mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana yang diperlukan oleh seluruh unit kerja. Pendekatan yang dilakukan tidak hanya

menunggu usulan dari pengguna, tetapi juga menerapkan pola "jemput bola" dengan berkomunikasi langsung kepada pegawai, widyaiswara, maupun unit kerja terkait.

Pendekatan tersebut penting untuk memastikan bahwa kebutuhan yang diusulkan benar-benar sesuai dengan kebutuhan operasional dan mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Dengan cara ini, perencanaan menjadi lebih tepat sasaran dan penggunaan anggaran negara dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Selain mempertimbangkan kebutuhan pengguna, tim BMN juga harus memperhatikan kondisi barang yang sudah ada, tingkat pemanfaatannya, serta prioritas organisasi. Tidak semua kebutuhan dapat langsung dipenuhi dalam satu tahun anggaran sehingga diperlukan proses seleksi dan penentuan prioritas yang cermat.

Perencanaan yang baik menjadi fondasi utama dalam pengelolaan aset negara.

Kesalahan dalam tahap ini dapat berdampak pada pemborosan anggaran atau pengadaan barang yang tidak sesuai kebutuhan.

Pengadaan Barang: Menjembatani Kebutuhan dan Ketersediaan Anggaran

Setelah kebutuhan ditetapkan, tahapan berikutnya adalah proses pengadaan barang.

Pada tahap ini, tim BMN harus mampu menerjemahkan kebutuhan organisasi menjadi barang atau fasilitas yang dapat diperoleh melalui mekanisme pengadaan pemerintah. Seluruh proses dilakukan dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku serta disesuaikan dengan pagu anggaran yang tersedia.

Dalam pelaksanaannya, tim BMN memanfaatkan Sistem Informasi Manajemen Aset Negara (SIMAN) dan berbagai aplikasi pendukung lainnya untuk memastikan proses pengadaan berjalan secara tertib dan akuntabel.

Tidak jarang tim menghadapi tantangan ketika barang yang dibutuhkan tidak tersedia di katalog elektronik atau spesifikasi yang diinginkan sulit ditemukan di pasaran. Dalam kondisi seperti ini, tim BMN harus mencari solusi alternatif dengan tetap mempertahankan fungsi dan kualitas barang yang dibutuhkan.

Kemampuan mencari alternatif yang tepat menjadi salah satu kompetensi penting dalam pengelolaan BMN. Tujuannya agar kebutuhan organisasi tetap dapat terpenuhi tanpa mengabaikan prinsip efisiensi dan kepatuhan terhadap regulasi.

Inventarisasi: Mengetahui Setiap Aset yang Dimiliki

Setelah barang diperoleh dan digunakan, pekerjaan tim BMN belum selesai. Justru tahap pengelolaan berikutnya menjadi salah satu aspek yang paling penting, yaitu inventarisasi aset.

Inventarisasi merupakan proses pendataan dan pencatatan seluruh barang milik negara yang berada di lingkungan Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan. Kegiatan ini dilakukan secara berkala untuk memastikan keberadaan, kondisi, serta lokasi aset selalu terdata dengan akurat.

Bagi sebagian orang, kegiatan inventarisasi mungkin terlihat sederhana. Namun dalam praktiknya, proses ini membutuhkan ketelitian yang tinggi karena jumlah aset yang dikelola sangat banyak dan tersebar di berbagai lokasi.

Mulai dari meja, kursi, komputer, kendaraan dinas, perangkat elektronik, hingga fasilitas pendukung lainnya harus tercatat secara lengkap. Data tersebut menjadi dasar dalam penyusunan laporan BMN sekaligus sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada negara.

Inventarisasi yang baik juga membantu organisasi dalam mengambil keputusan terkait kebutuhan pengadaan, pemeliharaan, maupun penghapusan aset di masa mendatang.

Menjaga Aset Tetap Aman dan Terkendali

Selain melakukan pencatatan, tim BMN juga bertanggung jawab menjaga keamanan dan pengendalian aset negara.

Dalam lingkungan kerja yang dinamis, perpindahan barang dari satu ruangan ke ruangan lain sering terjadi. Misalnya pemindahan meja, kursi, komputer, atau peralatan pendukung kegiatan lainnya. Apabila perpindahan tersebut tidak tercatat dengan baik, maka data inventaris dapat menjadi tidak akurat.

Oleh karena itu, setiap perpindahan aset wajib disertai dengan berita acara serah terima. Prosedur ini bukan sekadar formalitas administrasi, melainkan mekanisme pengendalian yang bertujuan memastikan setiap aset dapat ditelusuri keberadaannya.

Dengan sistem pengendalian yang baik,

risiko kehilangan barang atau ketidaksesuaian data inventaris dapat diminimalkan.

Pemeliharaan: Merawat Investasi Negara

Aset negara merupakan investasi yang harus dijaga agar tetap memberikan manfaat dalam jangka panjang. Karena itu, pemeliharaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan BMN.

Tim BMN secara rutin melakukan pemeliharaan terhadap berbagai fasilitas yang dimiliki Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan. Mulai dari kendaraan dinas, pendingin ruangan (AC), peralatan elektronik, hingga sarana pendukung pembelajaran.

Pemeliharaan dilakukan melalui dua pendekatan. Pertama adalah pemeliharaan berkala yang sudah terjadwal. Kedua adalah pemeliharaan berdasarkan laporan atau keluhan pengguna.

Pendekatan ini memungkinkan permasalahan dapat segera ditangani sebelum berkembang menjadi kerusakan yang lebih besar. Dengan demikian, umur pakai aset dapat diperpanjang dan biaya perbaikan dapat ditekan.

Penghapusan Aset: Akhir dari Siklus Pengelolaan

Setiap barang memiliki masa pakai. Seiring waktu, terdapat aset yang mengalami kerusakan berat, usang, atau tidak lagi ekonomis untuk diperbaiki.

Dalam kondisi tersebut, tim BMN akan mengusulkan penghapusan aset sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Proses ini tidak dapat dilakukan secara sembarangan karena menyangkut barang milik negara.

Penghapusan harus melalui serangkaian tahapan administrasi dan verifikasi yang melibatkan berbagai pihak, termasuk Biro Umum dan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL).

Melalui mekanisme tersebut, pemerintah memastikan bahwa setiap aset negara yang dihapuskan telah melalui proses evaluasi yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kerumahtanggaan: Menjamin Kenyamanan Seluruh Pengguna Layanan

Selain mengelola aset negara, tim yang sama juga mengemban tugas di bidang kerumahtanggaan. Peran ini bahkan bersentuhan langsung dengan kenyamanan seluruh pegawai, tamu, maupun peserta pelatihan.

Kerumahtanggaan bertanggung jawab memastikan seluruh kebutuhan operasional sehari-hari dapat terpenuhi dengan baik. Mulai dari penyediaan alat tulis kantor, pengelolaan kebersihan lingkungan, pengamanan area kantor, hingga pelayanan konsumsi bagi peserta pelatihan.

Pekerjaan tersebut sering kali luput dari perhatian karena berjalan secara rutin. Namun ketika salah satu layanan terganggu, dampaknya akan langsung dirasakan oleh banyak pihak.

Kebersihan lingkungan yang terjaga, ruang kerja yang nyaman, ketersediaan perlengkapan kantor, serta pelayanan konsumsi yang baik merupakan bagian penting dalam mendukung produktivitas dan kualitas penyelenggaraan pelatihan.

Menciptakan Pengalaman Belajar yang Nyaman

Sebagai lembaga pendidikan dan pelatihan, Pusdiklat SDM Kementerian Kehutanan tidak hanya menyediakan ruang belajar, tetapi juga berbagai fasilitas penunjang yang mendukung kenyamanan peserta.

Tim kerumahtanggaan berperan memastikan fasilitas seperti asrama, ruang gym, studio musik, lapangan olahraga, ruang pertemuan, hingga area publik lainnya selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan.

Fasilitas tersebut menjadi nilai tambah yang mendukung pengalaman belajar peserta selama mengikuti pelatihan. Lingkungan yang nyaman dan fasilitas yang terawat akan membantu peserta lebih fokus dalam mengikuti proses pembelajaran.

Dengan kata lain, keberhasilan sebuah pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas materi dan pengajar, tetapi juga oleh kualitas layanan pendukung yang disediakan.

Komunikasi sebagai Kunci Keberhasilan

Mengelola aset negara sekaligus layanan kerumahtanggaan tentu bukan pekerjaan yang dapat dilakukan sendiri. Dengan jumlah personel sekitar 30 orang, koordinasi dan komunikasi menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan tim.

Setiap bidang memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda, namun semuanya saling berkaitan. Karena itu, komunikasi intensif dilakukan secara rutin untuk memastikan setiap pekerjaan berjalan sesuai rencana dan setiap kendala dapat segera diselesaikan.

Melalui koordinasi yang baik, berbagai kebutuhan organisasi dapat direspons dengan cepat dan tepat.

Bekerja dengan Tanggung Jawab dan Dedikasi

Di balik setiap meja yang tertata rapi, setiap ruang kelas yang nyaman, setiap kendaraan yang siap digunakan, serta setiap fasilitas yang dapat dimanfaatkan oleh pegawai dan peserta pelatihan, terdapat kerja keras tim BMN dan Kerumahtanggaan yang jarang terlihat oleh publik.

Mereka bekerja memastikan seluruh aset negara terkelola dengan baik sekaligus memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh pengguna layanan. Inilah bentuk nyata pengabdian yang dilakukan setiap hari.

Sebagaimana disampaikan oleh Bapak

Chaerul Muttaqin, bekerja di bidang BMN adalah tentang tanggung jawab. Tanggung jawab untuk menjaga aset negara, memastikan kebermanfaatannya, serta menghadirkan pelayanan yang terbaik bagi organisasi.

Mungkin pekerjaan mereka tidak selalu berada di garis depan. Mungkin pula hasil kerjanya sering dianggap sebagai sesuatu yang biasa. Namun sesungguhnya, tanpa peran mereka, banyak aktivitas organisasi tidak akan dapat berjalan sebagaimana mestinya.

Karena itulah, BMN dan Kerumahtanggaan merupakan contoh nyata bahwa ada pekerjaan-pekerjaan penting yang berjalan dalam senyap. Kerja yang sering kali tidak terlihat, tetapi memiliki dampak yang sangat besar. Sebuah kerja invisible, namun sangat krusial bagi keberlangsungan Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Kementerian Kehutanan. 🍃



PT. ANNISA SURYA KENCANA KALIMANTAN BARAT BEKERJASAMA DENGAN PUSDIKLAT SDM MENYELENGGARAKAN ToT SUBSTANSI PELATIHAN DALAKARHUTLA TAHUN 2026 DI PUTUSSIBAU



Oleh:
Andi Muhammad Rafii
Widyaiswara Pusat Diklat SDM Kehutanan Bogor

A. PENDAHULUAN

Salah satu upaya strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melalui penyelenggaraan pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan (Kognitif), keterampilan (*Psycomotoric*), dan sikap (*Attitude*) peserta agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih efektif dan profesional. Melalui pelatihan, diharapkan terjadi peningkatan kompetensi kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas kinerja, serta kemampuan adaptasi terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan demikian, pelatihan menjadi instrumen penting dalam pengembangan kapasitas individu maupun organisasi.

Keberhasilan suatu pelatihan tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum dan materi yang disampaikan, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi tenaga pelatih, pengajar, atau widyaiswara. Seorang pelatih dituntut memiliki kemampuan dalam menyampaikan materi secara sistematis, komunikatif, dan menarik agar mudah dipahami oleh peserta. Selain itu, kemampuan dalam melakukan evaluasi terhadap peserta maupun terhadap keseluruhan proses pembelajaran juga menjadi faktor penting dalam menentukan efektivitas pelatihan. Kompetensi tersebut dapat terbentuk melalui bakat alami, pengalaman mengajar yang panjang, maupun melalui proses pengembangan diri yang berkelanjutan.

Kemampuan mengajar yang dimiliki oleh tenaga pelatih pada dasarnya masih dapat terus ditingkatkan melalui berbagai bentuk pengembangan kompetensi, salah satunya melalui pelatihan peningkatan kemampuan substantif. Kegiatan tersebut bertujuan untuk memperkuat penguasaan materi, metode pembelajaran, teknik komunikasi, serta kemampuan fasilitasi dalam proses pembelajaran. Pengembangan kompetensi ini

menjadi sangat penting mengingat dinamika kebutuhan pelatihan yang terus berkembang seiring dengan perubahan lingkungan kerja, kemajuan teknologi, dan tuntutan profesionalisme di berbagai bidang.

Dalam konteks pendidikan dan pelatihan bagi orang dewasa, pendekatan pembelajaran memerlukan strategi yang berbeda dibandingkan dengan pendidikan konvensional. Orang dewasa umumnya telah memiliki pengalaman yang luas, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan sosial, sehingga proses pembelajaran harus mampu mengakomodasi pengalaman tersebut sebagai sumber belajar. Pendekatan ini dikenal dengan konsep Pendidikan Orang Dewasa (POD) atau andragogi, yaitu suatu pendekatan pembelajaran yang menempatkan peserta sebagai individu yang mandiri, memiliki kebutuhan belajar yang spesifik, serta termotivasi untuk memecahkan masalah nyata yang dihadapi dalam kehidupan dan pekerjaannya.

Metode pembelajaran andragogi menekankan pada keterlibatan aktif peserta dalam proses belajar. Oleh karena itu, strategi pembelajaran yang digunakan lebih berorientasi pada pengalaman dan praktik langsung, seperti diskusi kelompok, studi kasus, simulasi, demonstrasi, dan *experiential learning*. Pendekatan tersebut dinilai lebih efektif karena peserta didik dewasa cenderung belajar melalui pengalaman, refleksi, dan penerapan langsung terhadap situasi nyata. Dengan demikian, proses pembelajaran tidak hanya bersifat transfer pengetahuan, tetapi juga pengembangan kemampuan berpikir kritis, pemecahan masalah, dan pengambilan keputusan.

Untuk memenuhi kebutuhan kompetensi tersebut, diperlukan upaya peningkatan kapasitas tenaga pelatih, pengajar, dan widyaiswara melalui penyelenggaraan *Training of Trainer* (ToT) Substansi Pelatihan Teknis. Kegiatan ToT diharapkan mampu meningkatkan kompetensi fasilitator dalam mengelola proses

pembelajaran secara efektif, baik pada pelatihan klasikal maupun *distance learning*. Selain meningkatkan penguasaan substansi materi, ToT juga berperan dalam memperkuat kemampuan metodologis, penggunaan media pembelajaran, teknik evaluasi, serta keterampilan komunikasi dalam menciptakan suasana belajar yang partisipatif dan kondusif. Dengan adanya peningkatan kompetensi tersebut, kualitas penyelenggaraan pelatihan diharapkan menjadi lebih optimal dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan profesional.

B. TUJUAN PENELITIAN

Setelah mengikuti pelatihan ini peserta dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikapnya dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran yang efektif pada Pelatihan Teknis.

C. WAKTU DAN TEMPAT

ToT Pelatihan Substansi Teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan dilaksanakan di Kantor Cabang dan Posko Siaga Karhutla PT. Annisa Surya Kencana Putussibau Kabupaten Kapuas Hulu Propinsi Kalimantan Barat. Pelaksanaan pelatihan ini yakni tanggal 27 April 2026 sampai 1 Mei 2026.

D. PESERTA PELATIHAN

Berdasarkan SK. Keputusan Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM Nomor 106 Tahun 2026 tanggal 11 April 2026 tentang Kurikulum ToT Substansi Pelatihan Teknis, maka ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi untuk dapat mengikuti pelatihan tersebut, di antaranya:

1. ASN Lingkup Kementerian Kehutanan atau Non ASN yang membidangi Kehutanan.
2. Memiliki Pengalaman kerja di bidang kehutanan minimal 1 tahun.
3. Pendidikan minimal SMA;
4. Sehat jasmani yang dinyatakan dengan surat keterangan dokter.

ToT Pelatihan Substansi teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan diikuti oleh 7 orang

peserta yang seluruhnya adalah karyawan PT. Annisa Surya Kencana dengan salah satu tupoksinya sebagai instruktur Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan di Bidang Perlindungan Hutan.



Gambar 1. Peserta dan Pengajar pada ToT Substansi Pelatihan Dalkarhutla

E. PENGAJAR/FASILITATOR

Pengajar atau fasilitator yang telah memfasilitasi pelatihan ini berasal dari lingkup Pusdiklat SDM Kehutanan yakni Dr. Ir. Andi Muhammad Rafii, MP yang merangkap juga sebagai Penanggung Jawab Akademis pelatihan ini. Pengajar yang telah mengikuti *Training of Trainer* Modul I dan Modul II di Pusdiklat SDM Kehutanan Bogor serta telah pula mengikuti *Overseas Technical Trainer's A word* di University of Wolverhampton Inggris pada tahun 1997 lalu.

Pada penyelenggaraan pelatihan kali ini, proses pembelajaran berlangsung secara lebih efektif karena jumlah peserta yang relatif terbatas memungkinkan fasilitator memberikan pendampingan secara lebih intensif dan mendalam. Kondisi tersebut menciptakan interaksi pembelajaran yang lebih optimal, sehingga setiap peserta memperoleh kesempatan yang lebih luas untuk berdiskusi, mengemukakan pendapat, serta mendapatkan umpan balik secara langsung dari fasilitator. Dengan demikian, proses transfer pengetahuan dan keterampilan dapat berlangsung secara lebih terarah sesuai dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman masing-masing peserta.

Pendekatan pembelajaran yang dilaksanakan juga didukung oleh suasana pelatihan yang kondusif, komunikatif, dan penuh rasa kekeluargaan. Lingkungan belajar yang demikian mampu menciptakan kenyamanan psikologis bagi peserta sehingga mendorong partisipasi aktif dalam setiap tahapan pembelajaran. Dalam konteks pendidikan orang dewasa, suasana pembelajaran yang partisipatif dan egaliter menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi belajar, keterlibatan peserta, serta efektivitas proses pembelajaran secara keseluruhan.



Gambar 2. Persiapan Praktik Lapangan pada ToT Substansi Pelatihan Dalkarhutla

Selain itu, intensitas interaksi antara fasilitator dan peserta memungkinkan proses identifikasi terhadap kendala maupun kebutuhan belajar peserta dilakukan secara lebih cepat dan tepat. Fasilitator dapat menyesuaikan metode penyampaian materi, memberikan contoh-contoh kontekstual, serta memperkuat pemahaman peserta melalui diskusi dan praktik secara langsung. Kondisi tersebut memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan pemahaman substantif maupun keterampilan teknis peserta pelatihan, sehingga tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan dapat tercapai secara lebih optimal.

F. KURIKULUM PELATIHAN

Training of Trainer (ToT) Substansi Pelatihan Teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan menggunakan kurikulum No. 106 Tahun 2026 tanggal 11 April 2026. Penyelenggaraan

pelatihan ini dapat dinilai berhasil karena seluruh tahapan pembelajaran dilaksanakan berdasarkan kurikulum yang berfungsi sebagai rambu-rambu utama dalam proses penyusunan materi, metode, dan evaluasi. Kurikulum yang terstruktur memungkinkan setiap komponen pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga penilaian hasil belajar berjalan secara sistematis, terukur, dan akuntabel. Dengan adanya kurikulum akan menjadikan acuan penyaji materi, fasilitator, dan peserta memiliki pemahaman yang sama mengenai capaian pembelajaran yang harus diraih, sehingga efektivitas pelatihan dapat ditingkatkan secara signifikan.

No	Mata Diklat	Jam Pelajaran		
		Teori	Praktik	Jumlah
1.	Orientasi Program Pelatihan	1	-	1
2.	Interpretasi Substansi Pelatihan	3	-	3
3.	Pendidikan Orang Dewasa	3	5	8
4.	Metode Pembelajaran	3	5	8
5.	Rancangan pembelajaran	4	16	20
JUMLAH		14	26	40

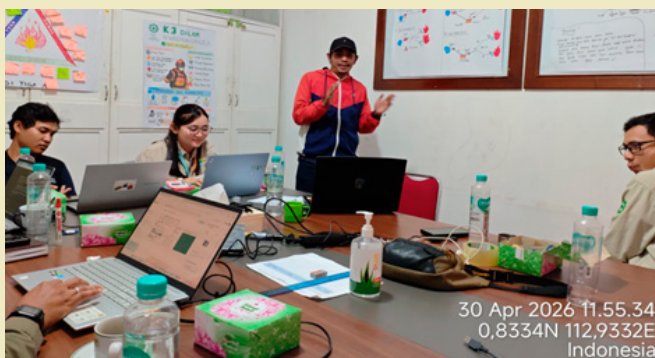
G. SKENARIO PEMBELAJARAN

Proses pembelajaran pada TOT Substansi Pelatihan Teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan telah di rancangan sebelumnya dan dituangkan pada Orientasi Program Pelatihan dan disampaikan di awal kegiatan oleh Penanggung Jawab Akademis.

- Senin, 27 April 2026, dilakukan pembukaan pelatihan yang dibuka oleh Manajer Perlindungan hutan PT. Annisa Surya Kencana Cabang Putussibau. Setelah Pembukaan Pelatihan dilakukan pre-test untuk mengetahui tingkat pemahaman awal dari para peserta. Dilanjutkan dengan penjelasan Orientasi Program Pelatihan yang dibawa oleh Penanggung jawab Akademis. Di hari yang sama disampaikan ulasan singkat materi substansi Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan melalui mata pelatihan Interpretasi Substansi

Pelatihan. Di waktu-waktu tertentu, diberikan *ice breacking* dalam berbagai bentuk *game* untuk tetap mempertahankan konsentrasi peserta pelatihan. Di sore hari disampaikan materi Pendidikan Orang Dewasa pada pokok bahasan Filosofi Pendidikan Orang Dewasa, Faktor yang mempengaruhi Pembelajaran Orang Dewasa, serta Prinsip Pembelajaran Orang Dewasa.

- Selasa, 28 April 2026 disampaikan materi Metode Pembelajaran dengan metode ceramah, tanya jawab/diskusi. Di sini disampaikan berbagai metode pembelajaran yang memungkinkan dilakukan sesuai kondisi lapangan. Di mata pelatihan ini juga telah dijelaskan Teknik Pembuatan Power Point, Strategi mencegah kejenuhan peserta, teknik mengajar praktik keterampilan serta menyampaikan berbagai bentuk *ice breacking*. Pada hari ini juga disampaikan materi Rancangan Pembelajaran dengan fokus utama pada pembuatan Rencana Pembelajaran atau Skenario Pembelajaran. Pada sore hari di demonstrasikan pembuatan Rencana Pembelajaran yang dilanjutkan dengan penugasan untuk memilih substansi materi yang akan dibuatkan Rencana Pembelajaran.
- Rabu, 29 April 2026 disampaikan materi praktik keterampilan pendidikan orang dewasa. Siang hari laksanakan praktik membuat Alat Peraga yang disesuaikan dengan tema *Micro Teaching* yang telah dipilih masing-masing peserta.



Gambar 3. Praktik ToT Dalkarhutla di Ruang Kelas

- Kamis, 30 April 2026 dilakukan praktik lapangan dengan pokok bahasan Mengajar Keterampilan

Praktik. Kegiatan ini dilakukan di luar ruangan dengan memanfaatkan berbagai macam alat praktik Pengendalian Kebakaran hutan dan lahan seperti cangkul, sekop, *roll meter*, pompa punggung, selang pemadam serta berbagai peralatan tangan lainnya.



Gambar 4. Kepala Bidang Penyelenggaraan Diklat bersama Peserta ToT Dalkarhutla

- Jum'at, 1 Mei 2026 dilakukan praktik *Micro Teaching*. Sore hari dilakukan Post-Test dan rapat penentuan kelulusan dan Upacara Penutupan Pelatihan yang ditutup oleh Kepala Bidang Penyelenggaraan Pelatihan Pusdiklat SDM Kehutanan Bogor Bapak Erfan Noor Yulian, S.Hut., M.Si.

H. EVALUASI HASIL BELAJAR PESERTA

Untuk mengukur tingkat kemampuan penyerapan materi oleh peserta, maka dilakukan Evaluasi Hasil Belajar. Evaluasi hasil pembelajaran pada pelatihan ini dilakukan pada 3 komponen dasar yaitu Partisipasi, akademis dan presensi kehadiran. Kriteria setiap komponen diuraikan sebagai berikut:

- 1) Partisipasi dengan bobot 20% dengan kriteria penilaian: Disiplin, Kepemimpinan dan tanggung jawab, Kerjasama, dan Prakarsa.
- 2) Akademis/penguasaan materi dengan bobot 75% yang terdiri dari nilai ujian teori dengan batas terendah 70 dan nilai ujian praktik dengan batas terendah 75.
- 3) Presensi atau kehadiran dengan bobot 5% memiliki batas kehadiran 95%.

Peserta ToT Pelatihan Substansi Teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan dinyatakan lulus 100% dengan predikat sebagai berikut:

Nilai	Predikat	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
90.01 - 100.00	Sangat Memuaskan	5	71,4
80.01 - 90.00	Memuaskan	2	28,6
75.00 - 79.99	Baik	0	0
< 75.00	Tidak Lulus	0	0

I. PENUTUP

Penyelenggaraan *Training of Trainer* (ToT) Pelatihan Substansi Teknis Pengendalian Kebakaran Hutan dan Lahan merupakan salah satu langkah strategis dalam mendukung upaya pencegahan dan pengendalian kebakaran hutan dan lahan melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia bukan hanya di PT. Annisa Surya Kencana, namun diharapkan menjadi fasilitator bagi pengembangan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia Kalimantan Barat. Kegiatan ini memiliki peran penting dalam memperkuat kapasitas tenaga pelatih, instruktur, maupun widyaiswara agar mampu melaksanakan fungsi transfer *knowledge* secara efektif, sistematis, dan berkelanjutan kepada para petugas di lapangan. Dengan peningkatan kompetensi instruktur, proses pembelajaran diharapkan dapat berlangsung lebih optimal sehingga materi teknis pengendalian kebakaran dapat dipahami dan diterapkan secara tepat oleh peserta pelatihan.

Keberadaan instruktur yang kompeten dan profesional menjadi faktor penting dalam menciptakan petugas pengendalian kebakaran hutan dan lahan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan tugas di lapangan. Melalui pendekatan pembelajaran orang dewasa dan metode pelatihan yang partisipatif, instruktur diharapkan mampu membangun kemampuan

teknis sekaligus meningkatkan kesiapsiagaan, ketanggapan, dan kemampuan pengambilan keputusan dalam menghadapi situasi kebakaran hutan dan lahan. Dengan demikian, hasil pelatihan tidak hanya bersifat teoritis, tetapi juga mampu meningkatkan kemampuan praktis peserta dalam melaksanakan kegiatan pencegahan, deteksi dini, pemadaman, dan penanganan pasca kebakaran.

Dalam konteks wilayah Kalimantan Barat yang memiliki tingkat kerawanan kebakaran hutan dan lahan cukup tinggi, penguatan kapasitas sumber daya manusia melalui ToT menjadi sangat relevan dan diperlukan. Ketersediaan tenaga instruktur yang andal diharapkan mampu mencetak petugas-petugas pengendalian kebakaran hutan dan lahan yang profesional, tangguh, dan siap menghadapi berbagai tantangan di lapangan. Pada akhirnya, peningkatan kompetensi sumber daya manusia tersebut diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya perlindungan kawasan hutan dan lingkungan hidup dari berbagai gangguan, khususnya bencana kebakaran hutan dan lahan yang kerap terjadi di Kalimantan Barat. 🍁



Dari Ruang Kantor Ke Ruang Keluarga *Work From Home:* Wajah Baru Pola Kerja ASN ?



Oleh:

Yuana Puspitawati

Analisis Kepegawaian Ahli Muda, Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan,

E-Mail: puspita.yuana.y@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Perbincangan mengenai *work from home* (WFH) menjadi isu yang semakin relevan dalam sistem kerja aparatur sipil negara (ASN). Selama bertahun-tahun, birokrasi identik dengan pola kerja yang berpusat di kantor, kehadiran fisik sepanjang jam kerja, serta tata kelola administrasi yang berlangsung secara langsung dan berjenjang. Akan tetapi, perkembangan teknologi informasi dan kebutuhan efisiensi mendorong perubahan cara kerja pemerintahan menuju sistem yang lebih modern dan berbasis digital.

Perubahan tersebut terlihat melalui kebijakan pemerintah yang memberikan ruang bagi ASN untuk melaksanakan tugas kedinasan secara fleksibel melalui mekanisme WFH. Kebijakan ini ditegaskan dalam Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Tugas Kedinasan Bagi Pegawai ASN di Instansi Pemerintah, yang menetapkan pelaksanaan WFH setiap hari Jumat mulai 1 April 2026. Penetapan kebijakan tersebut menunjukkan bahwa birokrasi mulai bergerak menuju pola kerja yang tidak lagi semata-mata bertumpu pada keberadaan pegawai di ruang kantor, melainkan pada kemampuan organisasi menjaga kinerja dan pelayanan melalui dukungan sistem kerja yang adaptif.

Dalam pelaksanaannya, WFH membawa perubahan terhadap pola hubungan kerja ASN. Pegawai dituntut memiliki kemampuan mengatur pekerjaan secara mandiri, menjaga disiplin, serta memastikan target tetap tercapai meskipun bekerja dari lokasi yang berbeda. Proses koordinasi yang sebelumnya dilakukan secara tatap muka juga bergeser menjadi komunikasi virtual melalui berbagai platform digital.

Di sisi lain, penerapan WFH tidak terlepas dari berbagai tantangan. Tidak seluruh pegawai memiliki lingkungan rumah yang mendukung aktivitas pekerjaan, sementara keterbatasan sarana, kualitas jaringan internet, hingga perbedaan kemampuan teknologi dapat memengaruhi produktivitas kerja. Selain itu, pola kerja jarak jauh berpotensi menimbulkan kendala koordinasi, ketimpangan beban kerja, serta menurunnya interaksi antarpersonel dalam organisasi. Kondisi ini menuntut kesiapan sumber daya manusia, penguasaan teknologi, dan pola kepemimpinan yang mampu mengelola pekerjaan secara efektif serta sistem pengawasan yang mampu menjaga keseimbangan antara fleksibilitas kerja, akuntabilitas kinerja, dan kualitas pelayanan publik.

II. LATAR BELAKANG

Latar belakang penetapan kebijakan WFH bagi ASN berkaitan dengan berbagai kondisi yang terjadi seperti:

- Situasi ekonomi global yang belum stabil, harga minyak dunia yang naik turun, sampai tuntutan efisiensi anggaran, mendorong pemerintah untuk mencari pola kerja yang tetap produktif dengan penggunaan sumber daya yang lebih efektif. Dalam konteks tersebut, WFH berkembang bukan sebagai cara kerja masa kini, tetapi sebagai instrumen pengelolaan birokrasi yang efisien, fleksibel, dan responsif terhadap perubahan.
- Di sisi lain, perkembangan teknologi informasi dan digitalisasi layanan turut mengubah cara kerja birokrasi dan menuntut ASN untuk beradaptasi dengan pola kerja yang lebih fleksibel, kolaboratif dan berbasis teknologi.

Kegiatan yang awalnya identik dengan kehadiran fisik di kantor, seperti rapat, koordinasi, pelaporan, hingga pelayanan administrasi, kini semakin banyak dilakukan melalui sistem digital.

- Pengalaman pandemi COVID-19 menjadi titik penting dalam mengubah budaya kerja ASN. Pada awal penerapannya, banyak keraguan tentang kemampuan instansi pemerintah dalam menjalankan tugasnya, namun keraguan tersebut terjawab dan memperlihatkan bahwa instansi pemerintah mampu beradaptasi dan tetap menjalankan fungsi pemerintahan secara efektif. Dari pengalaman itu, muncul kesadaran bahwa pola kerja fleksibel bisa menjadi bagian dari transformasi budaya kerja birokrasi modern.
- Fleksibilitas kerja mulai dipahami sebagai salah satu pendekatan dalam membangun lingkungan kerja yang sehat dimana keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (*work life balance*) seorang ASN terjaga. Tantangan kehidupan pegawai sehari-hari seperti kemacetan lalu lintas, waktu tempuh perjalanan yang panjang, dan meningkatnya biaya

transportasi. Kondisi tersebut dalam jangka panjang tidak hanya memengaruhi kenyamanan bekerja, tetapi juga dapat berdampak pada tingkat stres, kesehatan mental, keseimbangan kehidupan pribadi dan produktivitas pegawai.

Upaya pemerintah dalam membangun identitas birokrasi modern yang lebih relevan dengan perkembangan jaman, tidak hanya berfokus pada regulasi administratif, tetapi menyentuh perubahan budaya kerja, penguatan tata kelola digital, peningkatan efektivitas kerja, serta kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan.

III. DINAMIKA IMPLEMENTASI WFH

Implementasi *work from home* (WFH) dalam birokrasi menghadirkan perubahan pada cara ASN menjalankan ritme pekerjaan sehari-hari. Perubahan ini dirasakan oleh berbagai pihak dengan pengalaman yang berbeda-beda dari pegawai, pimpinan, Instansi pemerintah, bahkan masyarakat sebagai penerima layanan turut merasakan dampaknya melalui perubahan mekanisme pelayanan publik yang semakin bergantung pada sistem elektronik dan komunikasi daring.



Gambar 1. Dinamika Implementasi WFH

1. Fleksibilitas waktu dan tempat

Penerapan WFH memberikan keleluasaan pegawai untuk menyesuaikan pola kerja dengan kebutuhan dan kondisi masing-masing. Sistem kerja ini memungkinkan penyelesaian tugas dilakukan tanpa keterikatan penuh pada lokasi kantor sehingga waktu yang sebelumnya digunakan untuk mobilitas dapat dialihkan untuk aktivitas yang lebih produktif. Dari perspektif organisasi, fleksibilitas kerja turut mendorong transformasi budaya kerja yang lebih adaptif dan berbasis hasil. Penilaian kinerja tidak lagi semata berorientasi pada kehadiran fisik, melainkan lebih menitikberatkan pada capaian kerja, produktivitas, dan kualitas *output*. Selain itu, pola kerja fleksibel memungkinkan organisasi tetap menjaga keberlangsungan operasional dalam situasi tertentu tanpa bergantung sepenuhnya pada kehadiran pegawai di kantor.

2. Efisiensi Biaya Melalui Pemanfaatan Teknologi dan Data

Menurut Dananjaya dan Muhlisah (2024) Indonesia menjadi negara dengan peringkat ke 77 di Asia yang memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan akses dan inklusi masyarakatnya. Hal ini menunjukkan Pemerintah semakin serius dalam membenahi infrastruktur, produk dan layanan publik berbasis teknologi. Pada pola WFH sistem digital digunakan bukan hanya sekedar formalitas, tetapi sebagai tools pendukung utama dalam melaksanakan koordinasi, pelayanan hingga pelaporan pekerjaan. Pemanfaatan teknologi digital juga berdampak pada pengurangan biaya operasional, seperti penghematan kertas, tinta, dan ruang penyimpanan. Lebih lanjut Sulastiono dan Yulianto (2025) mempertegas bahwa pemanfaatan teknologi digital mendukung mobilitas ASN, karena akses terhadap dokumen dan informasi dapat dilakukan secara daring. Dengan demikian, efektivitas dan produktivitas pegawai tetap terjaga meskipun bekerja dari

lokasi yang berbeda, asalkan didukung oleh infrastruktur teknologi yang memadai.

3. Menjaga keberlangsungan layanan

Kebijakan WFH sebagaimana Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2026 dikecualikan bagi instansi yang bekerja di 4 sektor yaitu (a) layanan publik seperti kesehatan, keamanan, kebersihan, kependudukan serta unit yang bersifat kedaruratan; (b) pendidikan; (c) layanan strategis seperti industri/produksi, energi dan air, pangan; (d) layanan ekonomi seperti perdagangan, transportasi, logistik dan keuangan.

Pengecualian tersebut menunjukkan bahwa keberlangsungan layanan publik tetap menjadi prioritas utama dalam penyelenggaraan pemerintahan. Aktivitas pada bidang kesehatan, keamanan, pendidikan, transportasi, hingga layanan ekonomi memiliki karakter pekerjaan yang menuntut kehadiran langsung, respons cepat, serta kesinambungan operasional yang tidak sepenuhnya dapat digantikan dan dialihkan ke sistem digital. Oleh karena itu, penerapan fleksibilitas kerja dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan karakteristik tugas, tingkat urgensi pelayanan, serta dampaknya terhadap kebutuhan masyarakat.

4. Membangun budaya kerja yang tangguh

Pola kerja WFH bukan hanya bagaimana seorang pegawai disiplin mengikuti aturan yang ditetapkan, tetapi juga kemampuan pegawai untuk tetap bergerak ketika situasi tidak berjalan dengan ideal. Kendala seperti miskomunikasi, gangguan jaringan, keterlambatan koordinasi, atau perubahan tugas bisa muncul kapan saja. Karena itu, pegawai perlu memiliki kemampuan untuk berpikir cepat, mencari alternatif solusi, dan inisiatif tinggi.

Sulastiono dan Yulianto (2025) menyatakan bahwa transformasi pola kerja WFH tidak

hanya berkaitan dengan aspek teknis, tetapi juga menyentuh dimensi perilaku, pola pikir, dan kesiapan institusional dalam menghadapi paradigma kerja baru yang lebih fleksibel dan berbasis digital. Budaya kerja yang tangguh tercermin dari kemampuan pegawai untuk tetap produktif meskipun menghadapi keterbatasan koordinasi dan berbagai kendala dan gangguan yang terjadi.

5. Kesiapan dukungan fasilitas pola kerja WFH

Dukungan fasilitas yang memadai berpengaruh terhadap kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Simanjuntak (2022) menyatakan bahwa institusi harus/sebisa mungkin menyediakan perangkat kerja dan sumber daya yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai. Penyediaan fasilitas pendukung tersebut dapat berupa akses platform *video conference* untuk rapat dan koordinasi daring, akses penyimpanan data bersama, jaringan internet yang memadai, akses sistem kerja digital, perangkat kerja

seperti laptop atau komputer, hingga berbagai perlengkapan penunjang lain yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas selama WFH.

IV. REALITAS YANG LUPUT DARI PERHATIAN

Pelaksanaan WFH sering dipahami sebagai fleksibilitas kerja, padahal ada sisi lain yang jarang dibahas secara terbuka. Dalam praktiknya, WFH tidak selalu membuat pekerjaan menjadi lebih ringan. Berikut beberapa realitas yang terjadi dalam pola kerja WFH, yaitu :

1. Tidak semua rumah memiliki ruang kerja yang kondusif.

Kesiapan fasilitas yang memadai untuk menunjang aktivitas kerja seperti ketersediaan ruang kerja, peralatan, perlengkapan kerja dan jaringan internet tidak dimiliki oleh semua rumah pegawai. Bisa saja pegawai menggunakan perlengkapan kerja seadanya di rumah, namun tidak berarti kondisi kerja tersebut ideal untuk digunakan dalam jangka



Gambar 2. Realitas yang Luput dari Perhatian

panjang. Sebagai contoh ketersediaan meja dan kursi yang ergonomis sangat dibutuhkan untuk mendukung postur tubuh yang baik. Dalam jangka panjang apabila kondisi kerja tersebut terus dipaksakan maka berpotensi menurunkan kualitas kerja, meningkatkan kelelahan, serta mengganggu kesehatan pegawai.

2. Distraksi dan beban domestik di lingkungan rumah yang cukup tinggi.

Kondisi lingkungan rumah terdapat pekerjaan rumah tangga, suara bising, hingga tuntutan peran domestik yang sering kali menjadi gangguan bagi pegawai ketika bekerja. Dalam berbagai situasi, pegawai sering menjalankan peran domestik dan profesional secara bersamaan sehingga sulit bagi mereka memberikan perhatian penuh pada salah satu peran tersebut.

Menurut Sitompul, et al (2026) WFH memperlebar kesenjangan beban kerja antara laki-laki dan perempuan. Dalam pelaksanaan WFH, perempuan kerap menghadapi beban multiperan yang berlangsung secara simultan, mencakup peran sebagai pekerja profesional, ibu, pendamping pendidikan anak, sekaligus pengelola urusan domestik. Tumpang tindih berbagai tanggung jawab tersebut menimbulkan konflik peran (inter-role conflict) yang lebih kompleks dibandingkan pekerja laki-laki. Berbeda dengan laki-laki yang umumnya memiliki batas kerja lebih jelas di rumah, perempuan sering tetap dituntut responsif terhadap kebutuhan keluarga di sela pekerjaan. Situasi tersebut menyebabkan pengurasan energi psikologis berlangsung lebih besar sehingga tingkat stres, kelelahan emosional, dan burnout pada perempuan cenderung lebih tinggi selama penerapan WFH.

3. *Blurred boundary*, hilangnya sekat pemisah antara ruang pribadi dan ruang profesional.

Ketika rumah tidak sepenuhnya lagi berfungsi

sebagai tempat istirahat karena kehadiran pekerjaan secara terus menerus, maka pegawai akan kesulitan dalam memisahkan waktu kapan harus melakukan aktivitas kerja dan kapan harus beristirahat. Banyak pegawai merasa harus selalu siap untuk merespons pesan, menghadiri rapat daring, atau menyelesaikan tugas di luar jam kerja normal. Tekanan tersebut diperparah oleh budaya digital yang mendorong respons cepat dan konektivitas tanpa jeda. Kondisi ini dapat memicu *burnout* psikologis. Burnout dapat terjadi karena adanya kondisi lingkungan yang kurang baik atau tidak mendukung.

Sitompul, et al (2026) menyatakan bahwa WFH secara inheren memaksakan integrasi batasan tersebut kepada seluruh pekerja, terlepas dari preferensi individual. Ketidakjelasan batas tersebut berpotensi menimbulkan stres tambahan, kelelahan emosional, serta gangguan terhadap kesejahteraan psikologis pekerja. Dalam praktiknya, kondisi ini menjadi lebih berat apabila individu juga harus menjalankan peran domestik secara bersamaan, khususnya pada pegawai perempuan yang sering menghadapi tuntutan ganda antara pekerjaan dan keluarga.

4. Pergeseran beban biaya operasional ke pegawai.

Biaya operasional kerja yang sebelumnya ditanggung kantor perlahan berpindah ke pegawai, mulai dari listrik, internet, biaya komunikasi, perangkat kerja hingga kebutuhan ruang kerja di rumah. Biaya transportasi untuk mobilitas dari dan menuju kantor pada akhirnya bergeser menjadi biaya operasional untuk perlengkapan kerja di rumah. Hal ini memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja pada akhirnya tidak selalu identik dengan efisiensi yang dialami oleh pegawai. Dalam hal ini, pemberian insentif dipandang bukan hanya sebagai tambahan finansial, tetapi juga bentuk pengakuan terhadap perubahan pola kerja dan beban baru yang muncul selama WFH.

5. Munculnya potensi ketimpangan beban kerja

Pegawai yang aktif, responsif, dan cepat beradaptasi dengan sistem digital sering kali menjadi penopang utama pekerjaan tim. Sebaliknya, pegawai yang pasif atau kurang memahami cara penggunaan teknologi, kinerjanya menjadi tidak optimal. Sulastiono dan Yulianto (2025) menyatakan bahwa perbedaan tingkat pemahaman dan keterampilan dalam memanfaatkan teknologi digital menyebabkan variasi dalam efektivitas kerja dan adaptasi terhadap lingkungan kerja berbasis teknologi.

ASN yang kurang terampil dalam penggunaan perangkat lunak dan platform komunikasi digital cenderung mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas secara efisien, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan kualitas layanan publik yang diberikan, sedangkan ASN yang memiliki literasi digital tinggi, keterampilan kolaborasi daring, serta manajemen waktu yang baik, cenderung lebih mudah beralih ke pola kerja fleksibel dan tetap produktif (Ramadhan dkk, 2025). Oleh karena itu, implementasi WFH tidak cukup dengan menyediakan sistem digital, tetapi juga perlu diimbangi dengan penguatan kompetensi

teknologi, pendampingan bagi pegawai yang belum adaptif, serta pengaturan distribusi pekerjaan agar beban kerja tidak menumpuk pada pegawai tertentu.

V. PERAN PENTING KEPEMIMPINAN DI ERA WFH

Rachman dan Kurniawati (2024) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam memajukan dan mendukung kinerja sebuah organisasi. Dalam praktiknya, suatu organisasi akan berjalan dengan lebih baik dan terarah apabila mendapat dukungan penuh dari seorang pemimpin. Pemimpin dalam sebuah organisasi berperan dalam merumuskan visi, misi dan sasaran organisasi. Selain itu, pemimpin juga berperan dalam menentukan berbagai macam strategi pencapaian dari target organisasi serta mampu mengarahkan anggotanya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut.

WFH bukan sekedar merubah lokasi kerja dari kantor ke rumah, pola kerja ini mendorong pemimpin untuk memiliki gaya kepemimpinan yang perlu diterapkan, diantaranya yaitu:



Gambar 3. Realitas yang Luput dari Perhatian

- 1). **Kepemimpinan Digital:** Kemampuan pemimpin dalam mengadaptasikan teknologi digital ke dalam proses kerja untuk mendukung kinerja organisasi yang lebih efektif dan efisien. Pola kerja WFH membuat hampir semua proses kerja bergantung pada sistem digital dan komunikasi daring.
- 2). **Kepemimpinan Humanis:** Kemampuan pemimpin dalam memahami kondisi, tekanan dan kebutuhan pegawai secara empatik. Pola kerja WFH sering menghilangkan batas yang jelas antara kehidupan pribadi dan profesional sehingga pegawai rentan mengalami stres dan kelelahan. Pemimpin perlu memahami bahwa setiap pegawai manusiawi memiliki keterbatasan energi dan kapasitas yang berbeda.
- 3). **Kepemimpinan Adaptif:** Kemampuan pemimpin dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan dan tantangan yang berkembang. Pola kerja WFH menuntut seorang pemimpin responsif menghadapi perubahan situasi kerja tanpa mengurangi kualitas pelayanan dan produktivitas organisasi.
- 4). **Kepemimpinan Berorientasi Hasil:** Kemampuan pemimpin dalam mengarahkan pegawai untuk mencapai target dan produktivitas kerja. Pola kerja WFH merubah pengawasan langsung yang berorientasi kehadiran pegawai menjadi orientasi hasil kerja.
- 5). **Kepemimpinan Kolaboratif dan Berbasis Kepercayaan:** Pemimpin dituntut untuk membangun sinergi kerja yang solid meskipun komunikasi dilakukan secara digital, selain itu perlunya memberikan ruang kepercayaan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mengatur ritme kerja secara profesional, dimana pegawai harus menunjukkan komitmen, integritas, serta kemampuan mencapai target kerja yang telah ditentukan.

VI. KESIMPULAN

Pelaksanaan WFH dalam birokrasi menunjukkan bahwa pola kerja ASN mulai bergerak menuju sistem yang lebih fleksibel, adaptif, dan berbasis teknologi digital. Perubahan tersebut tidak hanya memengaruhi mekanisme kerja pegawai, tetapi juga mendorong transformasi tata kelola organisasi, pola koordinasi, serta cara instansi menjaga keberlangsungan pelayanan publik. Fleksibilitas waktu dan tempat, pemanfaatan sistem digital, hingga efisiensi penggunaan sumber daya menjadi bagian dari upaya modernisasi birokrasi agar lebih responsif terhadap perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan masyarakat.

Di sisi lain, implementasi WFH memperlihatkan bahwa fleksibilitas kerja tetap memerlukan kesiapan sumber daya manusia, dukungan infrastruktur, budaya kerja yang tangguh, serta kepemimpinan yang mampu mengelola organisasi secara efektif. Berbagai realitas seperti keterbatasan lingkungan kerja di rumah, beban domestik, kaburnya batas antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, hingga ketimpangan kemampuan digital menunjukkan bahwa WFH bukan sekadar perubahan lokasi kerja, melainkan perubahan cara kerja birokrasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, keberhasilan WFH bergantung pada kemampuan organisasi membangun keseimbangan antara fleksibilitas kerja, kesejahteraan pegawai, akuntabilitas kinerja, dan kualitas pelayanan publik. 🌊

DAFTAR PUSTAKA

- Dananjaya, T. A. & Muhlisah, A. R. N. (2024). Inovasi Digital Menuju Efisiensi Kerja ASN di Ibu Kota Nusantara Melalui Konsep Work From Anywhere. *Jurnal Civil Service Kebijakan dan Manajemen PNS*. Vol. 18 No. 1:56-68.
- Rachman, M.A. & Kurniawati, D. (2024). Penerapan Kepemimpinan Transformasional Dalam Mendukung Efektivitas Kinerja Organisasi. *Jurnal Komunikasi dan Bahasa*. Vol. 5 No.1. 1-6.

Ramadhan, A., Patricia, A., Sari, N.P., Putri, R.A., Hanoselina, Y. (2025). PNS dan Work From Anywhere: Implikasi Kebijakan Fleksibilitas Kerja di Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Sosial, Humaniora dan Seni*. Vol.4.No 3:309-323.

Republik Indonesia, Surat Edaran Menteri PAN-RB Nomor 3 Tahun 2026 tentang Pelaksanaan Tugas Kedinasan Bagi Pegawai ASN di Instansi Pemerintah.

Simanjutak, L. (2022). Analisa Efektifitas Kerja Dengan Skema Work From Anywhere (WFA) Sebagai Sistem Kerja Berbasis Digital. Blog. <https://www.bkn.go.id/analisa-efektifitas-kerja-dengan-skema-work-from-anywhere-wfa-sebagai-sistem-kerja-berbasis-digital>.

Sitompul, K., Akbar, A.A.G., Rukmana, O. (2026). Pedang Bermata Dua Work From Home: Analisis Psikodinamika Kerja Hibrida dan Fenomena Digital Presenteeism di Era Pasca-Pandemi. *Jurnal Cendekia Ilmiah*. Vol. 5 No. 2.1792-1804.

Sulastiono, P. & Yulianto, E. (2025). Dampak Penerapan Work From Anywhere (WFA) Terhadap Kualitas Kerja Aparatur Sipil Negera (ASN) di Kementerian Transmigrasi RI Jakarta. *Jurnal Manajemen Riset Bisnis Indonesia* Vol 14 No. 01:1-19.



Safari Berakhlak: Inovasi Gamifikasi Dan Biomimikri Nilai Dalam Internalisasi Core Values ASN Berakhlak

Oleh:

Esi Fajriani

Widyaiswara Ahli Muda, Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan

E-Mail: Esif0909@gmail.com

I. PENDAHULUAN

Transformasi birokrasi Indonesia menuntut perubahan yang tidak hanya bersifat struktural dan sistemik, tetapi juga kultural, karena perubahan budaya organisasi menjadi fondasi keberhasilan transformasi institusi (Schein, 2010). Pemerintah melalui Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021 menetapkan core values ASN BerAKHLAK sebagai fondasi pembangunan budaya kerja aparatur negara. Pelatihan Dasar (Latsar) CPNS menjadi momentum kritis pertama bagi Calon Pegawai Negeri Sipil untuk menginternalisasi nilai-nilai tersebut. Pada Agenda 2 Latsar, peserta tidak hanya mempelajari konten nilai secara kognitif, tetapi diharapkan mengalami proses transformasi sikap dan perilaku yang akan melandasi cara mereka bekerja sebagai aparatur negara (Lembaga Administrasi Negara, 2021).

Namun dalam praktiknya, proses internalisasi nilai masih menghadapi hambatan metodologis. Dominasi metode ceramah dan pemaparan slide menyebabkan nilai BerAKHLAK lebih banyak dipahami sebagai hafalan akronim daripada sebagai prinsip hidup yang dihayati. Dalam perspektif andragogi yang dikembangkan Knowles (1984), pembelajaran orang dewasa paling efektif ketika bersifat pengalaman-sentris, relevan dengan konteks kehidupan nyata, dan memberi ruang otonomi untuk merefleksikan dan menguji nilai.

Kondisi tersebut mendorong penulis untuk merancang pendekatan pembelajaran yang lebih inovatif. Sebagai ASN Kementerian Kehutanan dengan latar belakang pendidikan di bidang kehutanan, penulis menemukan sumber inspirasi berbasis alam yang sangat dekat dengan kehidupan kita. Dari hutan dapat mengajarkan kita tentang

kolaborasi, dari satwa dapat menghidupi loyalitas dan adaptasi, bukan dalam teori, melainkan sebagai syarat kelangsungan hidup.

Dari perspektif ekologis itulah lahir inovasi “Safari BerAKHLAK”: sebuah media pembelajaran gamifikasi berbasis board game yang mengintegrasikan mekanisme permainan simulatif dengan pendekatan biomimikri nilai. Artikel ini memaparkan latar belakang, desain inovasi, mekanisme permainan, implementasi, serta refleksi atas dampak pembelajaran yang dihasilkan.

Evaluasi terhadap berbagai model pembelajaran nilai ASN menunjukkan bahwa metode yang dominan bersifat deduktif-normatif: fasilitator menyampaikan definisi dan regulasi, peserta mencatat dan menghafal. Model ini mengandung beberapa kelemahan fundamental yang secara teoritis dan empiris terdokumentasi dalam literatur pengembangan sumber daya manusia. Metode normatif berpotensi memunculkan resistensi psikologis. Peserta dewasa umumnya bereaksi negatif terhadap materi yang terasa menggurui atau terlalu ideal (Knowles, 1984). Nilai BerAKHLAK yang disampaikan sebagai standar moral yang harus dipenuhi, tanpa konteks situasional yang relevan, cenderung diterima sebagai formalitas administratif belaka.

Selanjutnya, pembelajaran nilai membutuhkan aktivasi dimensi emosional (*affective domain*) selain kognitif. Bloom (1956) dalam taksonominya menegaskan bahwa internalisasi nilai yang sejati terjadi pada level “*characterization by value*”, di mana nilai telah menjadi bagian dari kepribadian yang mengatur perilaku secara konsisten. Level ini tidak dapat dicapai melalui ceramah semata.

Kolb (1984) dalam teori Experiential Learning menyatakan bahwa siklus belajar yang efektif terdiri dari: pengalaman konkret, observasi reflektif, konseptualisasi abstrak, dan eksperimentasi aktif. Gamifikasi dengan simulasi situasional menyediakan pengalaman konkret dan ruang refleksi yang tidak tersedia dalam pembelajaran ceramah konvensional, dan berbagai studi menunjukkan gamifikasi berpotensi meningkatkan keterlibatan serta motivasi belajar peserta (Hamari et al., 2014).

Dari pengalaman memfasilitasi berbagai sesi pembelajaran nilai, satu hal yang konsisten terasa yaitu peserta memahami BerAKHLAK sebagai akronim, tetapi belum tentu merasakannya. Padahal, nilai tidak cukup dipahami, nilai perlu untuk dirasakan. Dan alam, dengan segala keajaiban ekosistemnya, adalah guru yang paling jujur dalam mengajarkan kita merasakan nilai itu. Hal inilah yang menjadi pijakan desain inovasi Safari BerAKHLAK.

Safari BerAKHLAK dikembangkan sebagai upaya menghadirkan media pembelajaran BerAKHLAK yang lebih kreatif, partisipatif, dan kontekstual. Sebagai ASN Kementerian Kehutanan, penulis melihat bahwa alam sebenarnya menyediakan banyak pelajaran tentang nilai kehidupan. Dari perspektif itulah lahir pendekatan biomimikri nilai, yaitu menjadikan perilaku satwa sebagai metafora pembelajaran nilai ASN. Pendekatan tersebut kemudian dikembangkan lebih lanjut melalui board game “Safari BerAKHLAK”. Pengembangan media pembelajaran ini memiliki beberapa tujuan utama, yaitu:

1. menciptakan media pembelajaran BerAKHLAK yang lebih inovatif dan adaptif;
2. meningkatkan keterlibatan dan partisipasi peserta dalam proses pembelajaran;
3. membantu peserta memahami nilai BerAKHLAK secara lebih konkret melalui simulasi dan refleksi;

4. menghadirkan pembelajaran yang menyenangkan namun tetap bermakna;
5. serta memperkuat internalisasi nilai ASN melalui pendekatan experiential learning dan gamifikasi.

II. DESAIN INOVASI: BOARD GAME SAFARI BerAKHLAK

Safari BerAKHLAK dirancang sebagai media pembelajaran gamifikasi yang mengadaptasi mekanisme permainan monopoli menjadi simulasi perjalanan karier ASN yang diwarnai pilihan-pilihan nilai. Inovasi ini memadukan dua pendekatan teoritis: gamifikasi pembelajaran (Deterding et al., 2011) dan biomimikri nilai (Benyus, 1997).

A. Konsep Dasar dan Filosofi Desain

Berbeda dari monopoli konvensional yang berbasis akumulasi kekayaan, Safari BerAKHLAK menggunakan Poin Reputasi sebagai “mata uang” pembelajaran. Konsep ini mengandung pesan pedagogis yang kuat: dalam karier ASN, reputasi dan integritas adalah aset yang paling berharga yang dapat dibangun dengan sabar melalui pilihan-pilihan benar, dan dapat runtuh seketika karena satu pelanggaran nilai. Setiap pemain berperan sebagai seorang penjelajah ekosistem nilai yang dituntut membuat keputusan di setiap langkah perjalanannya.

Papan permainan dibagi menjadi 7 zona ekosistem, masing-masing merepresentasikan satu nilai BerAKHLAK. Setiap zona memiliki karakteristik ekosistem yang secara metaforis mencerminkan esensi nilai tersebut. Peserta dapat merasakan atmosfer nilai secara berbeda di setiap zona yang mereka masuki. Papan Safari BerAKHLAK berukuran besar dengan desain yang kaya warna dan detail. Empat sudut papan ditempati zona istimewa yang memiliki makna pedagogis tersendiri.



Gambar 1. Papan permainan Safari BerAKHLAK - menampilkan 7 zona ekosistem nilai, petak-petak situasional, dan empat zona sudut istimewa

Desain petak-petak dalam setiap zona tidak dipilih secara acak. Nama-nama seperti Danau Kedamaian (zona Harmonis), Menara Pengawas (zona Akuntabel), Kebun Inovasi (zona Adaptif), dan Tugu Pancasila (zona Loyal) dipilih karena kekuatan metaforanya. Setiap petak adalah pemantik diskusi yang mengundang peserta menghubungkan nilai dengan gambaran konkret yang mereka kenal. Empat petak sudut papan bukan sekadar “zona istimewa”. Keempatnya bersama-sama diharapkan dapat membentuk siklus lengkap perjalanan nilai seorang ASN:

- **START (Pos Lintas Batas):** Setiap melewati petak

ini, pemain mendapat 100 Poin Reputasi sebagai “Tunjangan Kinerja”. Pesan pedagogisnya: konsistensi dalam bertugas adalah bentuk loyalitas yang paling nyata. ASN yang terus melewati START, yang terus hadir, terus berputar, terus bergerak adalah ASN yang paling berhak mendapat kepercayaan.

- **Corporate University** adalah zona yang merepresentasikan lembaga pelatihan di mana pemain dapat meng-upgrade kompetensi, pengetahuan, skill, dan sikapnya. Mekanisme dadu untuk keluar dari zona ini —genap berarti lulus, ganjil berarti melanjutkan proses— bukan sebuah hukuman, melainkan pengingat yang jujur bahwa proses belajar tidak bisa dipaksakan. Setiap orang memiliki ritme perkembangannya sendiri.
- **Parkir Gratis (Refleksi Diri):** Zona paling humanis dalam permainan. Di sini, pemain diundang untuk berhenti, bernafas, dan berbagi satu cerita nyata tentang pengalaman menghidupi nilai BERAKHLAK di tempat kerja. Bonus 20 Poin Reputasi yang menyertai adalah sinyal: refleksi dan apresiasi diri adalah bagian dari karakter ASN yang kuat.
- **Sidang Kode Etik:** Zona konsekuensi. pemain yang terdeteksi melanggar nilai langsung dipindahkan ke *Corporate University* dan dikenai denda 50 Poin Reputasi. Tidak ada negosiasi, tidak ada pengecualian yang mencerminkan bahwa integritas tidak mengenal kompromi.

Kelengkapan komponen permainan dirancang untuk menyentuh dimensi kognitif, afektif, dan psikomotorik secara bersamaan. Setiap komponen memiliki fungsi pedagogis yang spesifik dan terintegrasi dalam alur permainan.

B. Biomimikri Nilai: Satwa sebagai Guru

Komponen inovatif terpenting dalam Safari BerAKHLAK adalah Kartu Adopsi Satwa, kartu bergambar satwa yang memuat nama ilmiah,

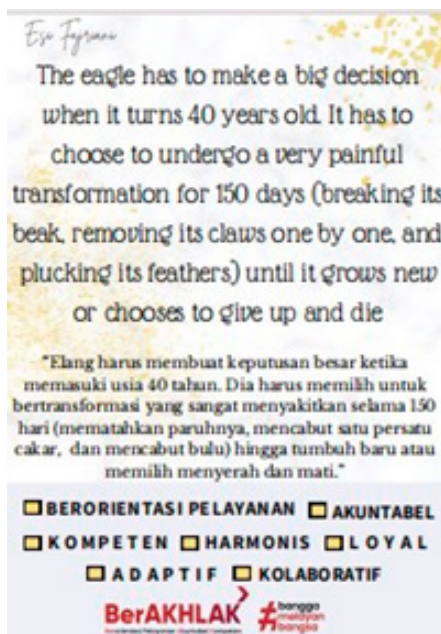
Tabel 1. Komponen Safari BerAKHLAK dan Fungsi Pedagogisnya

Komponen	Deskripsi Mekanik	Fungsi Pedagogis
Papan Safari BerAKHLAK	Papan berukuran besar dengan jalur melingkar 7 zona ekosistem nilai. Setiap zona memiliki warna, nama petak, dan ikon yang khas. Empat sudut papan ditempati zona istimewa: START, <i>Corporate University</i> , Parkir Gratis, dan Sidang Kode Etik.	Menyimulasikan perjalanan karier ASN secara visual dan spasial — peserta merasakan 'berpindah zona nilai' secara fisik, memperkuat asosiasi memori.
Kartu Adopsi Satwa	Kartu bergambar satwa dengan foto, nama ilmiah, kutipan filosofi dalam dua bahasa, dan <i>tagging</i> nilai BERAKHLAK. Wajib dibaca lantang sebelum mengadopsi petak.	Membacakan filosofi satwa secara lantang mengaktifkan dimensi auditori dan sosial pembelajaran. Nilai tidak hanya dibaca, tetapi disuarakan dan didengar bersama.
Poin Reputasi (nilai 5 s.d. 1.000)	Mata uang permainan dalam enam denominasi. Diperoleh atau dapat berkurang dari: melewati START (+100), Parkir Gratis (+20), Apresiasi Budaya, Audit Perilaku, Donasi Ekosistem, denda Sidang Kode Etik (-50).	Memvisualisasikan secara konkret bahwa reputasi adalah aset yang dibangun perlahan dan dapat runtuh seketika, pelajaran integritas yang terasa nyata.
Kartu Audit Perilaku (!)	Kartu merah berisi skenario pelanggaran nilai atau dilema etika. Peserta yang mendarat di petak simbol (!) wajib mengambil dan merespons kartu ini.	Menciptakan momen ketidaknyamanan yang disengaja (<i>productive discomfort</i>), ruang aman untuk berlatih menghadapi situasi etis yang sesungguhnya.
Kartu Apresiasi Budaya (★)	Kartu hijau berisi skenario positif, perilaku ASN teladan yang mendapat pengakuan. Peserta mendapat bonus Poin Reputasi.	Menyeimbangkan pembelajaran antara konsekuensi pelanggaran dan penguatan perilaku baik — keduanya sama pentingnya dalam pembentukan karakter.
Penanda Adopsi Petak	Tanda fisik yang dipasang di petak yang telah diadopsi oleh seorang Pemain. Petak yang diadopsi mewajibkan pemain lain membayar Donasi Ekosistem.	Menciptakan dinamika 'kepemilikan nilai' — setiap pemain termotivasi mengadopsi petak sebanyak mungkin, mendorong eksplorasi seluruh zona nilai.

filosofi nilai, dan *tagging* nilai BERAKHLAK. Pendekatan ini diinspirasi dari konsep biomimikri Benyus (1997) yang memandang alam sebagai model, mentor, dan ukuran peradaban manusia. Setiap kartu memuat foto satwa, nama ilmiah, kutipan filosofi dalam dua bahasa (Indonesia dan Inggris), serta *tagging* nilai BerAKHLAK yang direpresentasikan. Pemain tidak sekadar membaca kartu, mereka wajib membacakannya dengan lantang dan mengaitkan filosofi satwa tersebut dengan nilai yang sedang dipelajari.

Mekanisme membaca lantang ini bukan sekadar formalitas permainan. Ini adalah strategi pedagogis yang disengaja, ketika seseorang mengucapkan sebuah nilai dengan mulutnya sendiri, ia sedang melakukan "*self-persuasion*", proses psikologis di mana seseorang cenderung meyakini apa yang ia sendiri nyatakan. Satwa menjadi jangkar yang membuat nilai terasa hidup, dekat, dan tidak mengancam.





III. REFLEKSI IMPLEMENTASI

Di awal permainan, ditunjuk seorang pengelola Poin Reputasi. Setiap pemain atau kelompok pemain menerima modal awal: 1×1.000, 1×500, 2×100, 2×50, 5×10, dan 5×5 Poin Reputasi. Selanjutnya, secara bergantian melempar dadu dan bergerak. Di setiap petak yang disinggahi, berlaku hal sebagai berikut:

- Petak Zona BerAKHLAK (belum diadopsi): mengambil Kartu Adopsi Satwa, membacakannya lantang, mengaitkan filosofinya dengan nilai zona, dan (jika mendapat persetujuan pemain lain) membayar biaya adopsi untuk menjadi

Tabel 2. Contoh Padanan Nilai BERAKHLAK, Satwa dan Filosofi Biomimikri

Nilai	Satwa	Filosofi dari Kartu Adopsi Satwa
Berorientasi Pelayanan	Flamingo	Flamingo kehilangan warna pink cantiknya saat membesarkan anaknya — karena seluruh energinya dicurahkan untuk merawat anak. Melayani dengan tulus berarti rela kehilangan sesuatu yang berharga demi kebaikan orang yang dilayani.
Akuntabel	Capung	Capung jantan bertarung hingga lawan terluka untuk mempertahankan wilayahnya agar betina dapat bertelur di tempat yang aman. Ia berani menanggung beban dan risiko demi tanggung jawab yang diemban.
Kompeten	Burung Manyar	Burung manyar merajut dengan tekun bahan-bahan sederhana — daun, rumput, dan dahan — menjadi sarang yang presisi dan indah sebagai tempat tinggal dan perlindungan. Kompetensi bukan soal bahan baku yang mewah; ia soal dedikasi, ketelitian, dan kemauan terus mengasah keahlian hingga menghasilkan karya terbaik.
Harmonis	Badak & Oxpecker	Badak dan burung Oxpecker hidup dalam simbiosis yang sempurna: Oxpecker memakan parasit di kulit tebal badak, sementara badak mendapat manfaat kebersihan. Dua makhluk yang sangat berbeda menemukan harmoni bukan dengan menjadi sama, melainkan dengan saling melengkapi perbedaan masing-masing.
Loyal	Serigala Arktik	Pemimpin serigala, sang Alpha, tidak berjalan di depan kawanan. Ia berjalan di belakang — untuk memastikan tidak ada satu pun yang tertinggal. Loyal bukan soal kepatuhan pada yang di atas; ia soal kesetiaan pada yang bersama kita, terutama yang paling lemah.
Adaptif	Rusa Besar (Moose)	Rusa besar jantan mematahkan tanduknya sendiri di musim dingin untuk menghemat energi — melepas sesuatu yang selama ini menjadi kebanggaan dan sumber kekuatannya. Setelah musim berlalu, tanduk tumbuh kembali, lebih besar. Adaptif berarti berani melepas yang lama agar yang baru bisa lahir.
Kolaboratif	Semut	Saat banjir mengancam, sebagian koloni semut mengorbankan dirinya — saling mengunci tubuh membentuk rakit hidup — agar ratu, telur, dan larva bisa selamat. Kolaborasi sejati bukan sekadar bekerja bersama; ia berarti rela menjadi jembatan bagi keselamatan orang lain.

pemilik petak. Jika tidak ingin mengadopsi, pemain dapat melewati tanpa mengambil kartu.

- Petak Zona BerAKHLAK (sudah diadopsi): pemain yang baru tiba wajib membayar Donasi Ekosistem kepada pemilik petak sebesar nilai yang tertera.
- Petak Simbol (!): Ambil Kartu Audit Perilaku: berisi tantangan etika atau dilema situasional yang harus direspons. Seluruh pemain harus mengikuti ketentuan yang ada di kartu.
- Petak Simbol (★): Ambil Kartu Apresiasi Budaya, berisi skenario perilaku ASN teladan yang mendapat bonus Poin Reputasi.

Permainan berakhir ketika waktu yang ditentukan habis atau seluruh petak telah terisi penghuni. Pemenang ditentukan dari kombinasi total nilai aset petak (BerAKHLAK) dan jumlah Poin Reputasi yang tersisa, dalam hal ini mencerminkan bahwa keberhasilan ASN diukur bukan hanya dari kinerja individu, tetapi dari kontribusi nyata pada ekosistem organisasi. Safari BerAKHLAK telah diimplementasikan pada CPNS lingkup Pusdiklat SDM Kementerian kehutanan dan pada kegiatan Latsar CPNS Kementerian Hukum dan HAM RI Tahun 2026. Perbedaannya adalah, pada CPNS lingkup Pusdiklat, dimainkan secara individu, dan pada pelatihan di mainkan secara berkelompok.

Perubahan suasana belajar teramati secara langsung sejak ruang kelas menjadi kosong dengan meja karena papan permainan besar terbentang di tengah ruangan dikelilingi oleh peserta. Peserta yang dalam sesi ceramah sebelumnya cenderung pasif, berubah menjadi sangat aktif, berdebat, tertawa, dan sesekali terlihat berkerut dahi menganalisis dan mengaitkan nilai BerAKHLAK dengan kartu adopsi satwa. Terlebih lagi ada yang menyusun strategi untuk memenangkan permainan.

Fenomena paling signifikan secara pedagogis adalah munculnya “debat nilai” yang spontan dan berkualitas. Dalam satu sesi, peserta dari berbagai macam latar belakang secara berkelompok

berdebat seru tentang apakah insting satwa yang ada dalam kartu termasuk Loyal atau Akuntabel. Debat semacam ini tidak mungkin difasilitasi oleh ceramah, ia hanya muncul ketika peserta merasakan sendiri ketegangan antar dua nilai yang sama-sama penting.

Selain itu, momen yang paling berkesan bagi penulis bukan hanya saat peserta menjawab dengan benar, melainkan saat mereka bertanya sendiri, "kenapa elang mau melakukan itu?", "berarti Alpha serigala itu bukan yang paling kuat, tapi yang paling bertanggung jawab?" Pertanyaan-pertanyaan spontan itu adalah sinyal bahwa nilai sedang diproses, bukan sekadar didengar.



Gambar 2. Implementasi Safari BerAKHLAK

Kartu Adopsi Satwa ternyata berfungsi sebagai pemantik yang tidak mengancam. Ketika nilai datang dari seekor flamingo yang rela kehilangan warna cantiknya, atau dari serigala yang memilih berjalan di belakang, peserta tidak merasa sedang dievaluasi atau digurui. Mereka merasa sedang diajak menemukan sesuatu yang sudah mereka tahu, tapi belum pernah mereka sadari. Di sesi

refleksi akhir, beberapa peserta berbagi kesan yang sulit didapat dari sesi ceramah biasa. Yang paling bermakna bagi penulis adalah ketika seorang peserta menyadari bahwa ternyata alam sudah mengajarkan ini jauh sebelum kita. Hal itu dirasa penulis lebih dari data apa pun, menjadi konfirmasi bahwa pendekatan ini berjalan sesuai tujuannya.

Sebagai refleksi yang jujur, penulis perlu menyampaikan beberapa catatan. Pertama, dinamika diskusi nilai yang muncul tidak selalu mudah dikelola; fasilitator perlu peka membaca suasana dan tahu kapan harus membiarkan debat berkembang dan kapan harus mengarahkan. Kedua, dampak jangka panjang terhadap perilaku kerja nyata belum dapat dipastikan, yang bisa dikonfirmasi adalah bahwa pengalaman bermain meninggalkan kesan yang dalam, dan kesan itulah yang diharapkan menjadi benih perubahan.

IV. KESIMPULAN

Safari BerAKHLAK lahir dari satu keyakinan sederhana, nilai tidak cukup dipahami, ia perlu dirasakan. Dan alam, dengan segala kearifan ekosistemnya, adalah guru yang paling jujur untuk mengajarkan kita merasakannya. Inovasi ini bukan tentang membuat pembelajaran menjadi lebih mudah atau lebih menyenangkan semata. Tetapi tentang menciptakan ruang di mana peserta dapat benar-benar mengalami nilai, merasakan tegangan antara dua nilai yang sama-sama benar, merasakan konsekuensi dari sebuah pilihan, dan merasakan bahwa integritas bukan sekadar kata dalam akronim, melainkan sesuatu yang hidup dan bisa dijaga atau diruntuhkan. Semoga Safari BerAKHLAK menjadi salah satu jalan kecil menuju birokrasi Indonesia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga kaya secara nilai. Karena hutan mengajarkan kita bahwa ekosistem yang sehat bukan yang paling kuat pohonnya, melainkan yang paling saling menjaga. 🌿

DAFTAR PUSTAKA

- Benyus, J. M. (1997). *Biomimicry: Innovation Inspired by Nature*. New York: HarperCollins.
- Bloom, B. S. (1956). *Taxonomy of Educational Objectives: The Classification of Educational Goals*. New York: David McKay.
- Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011). From Game Design Elements to Gamefulness: Defining Gamification. *Proceedings of MindTrek 2011*, 9–15.
- Hamari, J., Koivisto, J., & Sarsa, H. (2014). Does Gamification Work? A Literature Review of Empirical Studies on Gamification. *Proceedings of 47th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- Knowles, M. (1984). *The Adult Learner: A Neglected Species*. Houston: Gulf Publishing.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as The Source of Learning and Development*. New Jersey: Prentice Hall.
- Lembaga Administrasi Negara. (2021). *Modul Agenda II BerAKHLAK Pelatihan Dasar CPNS*. Jakarta: LAN RI.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 20 Tahun 2021. (2021). *Core Values dan Employer Branding Aparatur Sipil Negara*. Jakarta: Kementerian PANRB.

Talk Show Dan Bimbingan Teknis Penyuluhan: Eksistensi Balai P2SDM Wilayah VI Selaku Pembina Penyuluh Kehutanan Di Tingkat Tapak



Oleh:

Supratman Tabb¹

¹Penyuluh Kehutanan Ahli Muda, Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Wilayah VI, Kementerian Kehutanan, E-Mail: lafflytabba@gmail.com

Indah Novita Dewi²

²Penyuluh Kehutanan Ahli Madya, Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Wilayah VI, Kementerian Kehutanan

I. PENDAHULUAN

Hutan dan penyuluh merupakan asosiasi penting dalam tatanan kelestarian ekosistem sebab harmonisasi fungsi ekologis dan ekonomi menjadi bagian intervensi wajib yang menjadi tugas utama bagi seorang penyuluh. Hutan adalah paru-paru dunia, demikianlah ungkapan simpel penyuluhan yang akan membawa memori kita ke masa sekolah dasar terutama ketika belajar bidang studi ilmu pengetahuan alam. Jika tidak ada hutan maka paru-paru sebagai organ vital yang berfungsi untuk sistem pernapasan akan bermasalah dan berimplikasi terhadap kelangsungan hidup, begitulah kira-kira makna kalimat suluh sederhana tersebut. Doktrin ini merupakan manifestasi yang menegaskan urgensi hutan bagi kehidupan makhluk hidup khususnya manusia.

Hutan untuk kesejahteraan adalah ungkapan lawas yang menjadi slogan pada uang koin pecahan seratus rupiah di era tahun 1978, kalimat suluh ini menjadi penekanan esensi hutan untuk kemaslahatan masyarakat. Sehingga keberadaan penyuluh kehutanan menjadi krusial sebab terlahir sebagai eksekutor utama dalam merubah pola pikir masyarakat agar lebih peduli pada kelestarian hutan. Tugas penyuluh melakukan pendampingan agar masyarakat dapat memberdayakan diri dalam mengelola kawasan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehingga secara nasional masyarakat turut berkontribusi pada peningkatan devisa bagi negara.

Selain itu penyuluh kehutanan tumbuh menjadi motivator dan motor penggerak yang hadir untuk memastikan bahwa pengelolaan hutan telah sesuai dengan kaidah-kaidah konsep kelestarian lingkungan. Sebab hutan merupakan habitat

berbagai jenis biodiversitas dunia dan penyangga kehidupan manusia sehingga harus dikelola dengan bijaksana. Agar terhindar dari bencana baik yang terjadi secara alamiah maupun akibat teriakan alam yang menuntut perlakuan manusia melalui bencana (Tabba, et al., 2013). Pentingnya peran penyuluh tentunya menjadi konsen Kementerian Kehutanan (Kemenhut) selaku instansi pembina jabatan fungsional tersebut. Melalui Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 9 Tahun 2025 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) terdapat penguatan tugas dan fungsi penyuluhan pada level Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Balai P2SDM). Sesuai arahan dan mandat Kepala Badan P2SDM (BP2SDM) berdasarkan nota dinas nomor 109 tahun 2025, maka Balai P2SDM ditunjuk sebagai pembina para penyuluh kehutanan UPT Kemenhut di seluruh wilayah kerja.

Pasokan amunisi ini tentunya diharapkan akan mampu mengkoordinasikan kerja-kerja para penyuluh di daerah dan dapat mengurai permasalahan dalam optimalisasi fungsi penyuluhan sesuai dengan karakteristik wilayah dan budaya masyarakat setempat. Saat ini tercatat jumlah penyuluh kehutanan sebanyak 10.227 yang tersebar pada UPT Kemenhut, Dinas Provinsi yang membidangi Kehutanan dan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) di seluruh Indonesia (Exploitasia, 2025). Sebagai tindak lanjut terhadap pelaksanaan tugas pembina maka Balai P2SDM Wilayah VI melaksanakan kegiatan *talk show* dan bimbingan teknis kepada para penyuluh di Propinsi Sulawesi Utara sebagai salah satu wilayah kerja. Kegiatan ini juga dilakukan dalam rangka mendukung transformasi BP2SDM dari *supporting*

system menjadi *core system* yang menjadi program prioritas dalam mendukung kinerja Kemenhut.

II. PERAN BALAI P2SDM WILAYAH VI BAGI PENYULUH KEHUTANAN

Balai P2SDM Wilayah VI merupakan transformasi dari Balai Pelatihan Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar. Institusi ini hadir sebagai konsekuensi logis atas pemisahan Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup di akhir tahun 2024. Terdapat beberapa penguatan tugas dan fungsi dari institusi ini yang sebelumnya hanya berkecimpung pada bidang peningkatan kapasitas SDM berupa pelatihan baik aparatur maupun non aparatur. Hal ini terlihat dari struktur organisasi Balai P2SDM dimana terdapat seksi penyuluhan sebagaimana termaktum dalam Peraturan Menteri Kehutanan Nomor 9 Tahun 2025. Cakupan wilayah kerja Balai P2SDM Wilayah VI sangat luas yang meliputi kawasan Wallacea yaitu seluruh provinsi di Pulau Sulawesi serta seluruh provinsi yang ada di Pulau Papua yang merupakan kawasan Waber dengan eksotisme keindahan burung cenderawasih.

Setidaknya ada tiga poin penting yang menjadi inti kehadiran Balai P2SDM Wilayah VI di tingkat tapak yaitu memberikan dukungan terhadap pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan, pengembangan generasi pelestari hutan serta fasilitasi pelaksanaan dan penilaian kompetensi SDM kehutanan di wilayah kerja. Dengan kata lain Balai P2SDM Wilayah VI datang untuk masyarakat dalam hal ini pendampingan kelompok tani hutan (KTH), hadir untuk meningkatkan SDM aparatur dan non aparatur kehutanan. Muncul sebagai fasilitator untuk pengembangan generasi muda tingkat sekolah menengah hingga mahasiswa dalam menjaga kelestarian hutan serta tampil sebagai pembina penyuluh kehutanan di tingkat tapak.

Pelaksanaan tugas penyuluhan dilaksanakan pada KHDTK Diklat Kehutanan, dimana saat ini Balai P2SDM Wilayah VI mengelola 4 (empat) KHDTK di

Provinsi Sulawesi Selatan. Metode pendekatan penyuluhan sangat diperlukan sebagai pondasi awal untuk mencegah terjadinya penghancuran ekosistem alam mengingat ketidaktahuan dan rasa tidak ingin tau masyarakat mengenai dampak dari aktivitas negatif terhadap hutan (Tabba & Nurrani, 2013). KHDTK menjadi arena bermain bagi penyuluh untuk melakukan pembinaan dan pemberdayaan masyarakat melalui KTH dalam berkolaborasi untuk mengelola hutan sehingga memperoleh tambahan nilai ekonomi.

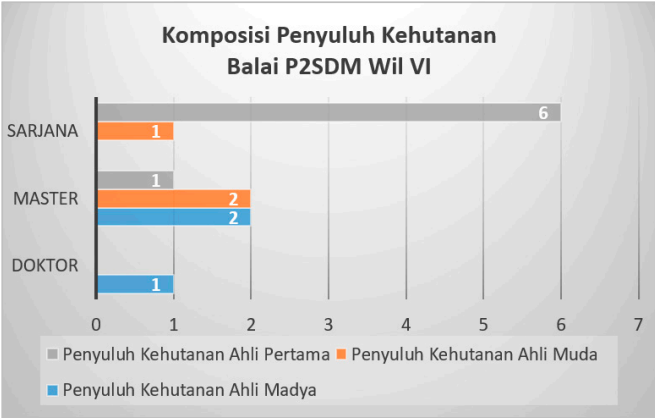
Sinergi dengan KTH diharapkan mampu mereduksi aktivitas negatif masyarakat terhadap keberadaan hutan dan sumber daya yang terkandung di dalamnya. Secara umum kegiatan yang diarahkan kepada KTH adalah pemanfaatan jasa lingkungan serta pemanfaatan dan pengembangan hasil hutan bukan kayu (HHBK). Adapun KHDTK yang dikelola oleh Balai P2SDM Wilayah VI dan produk KTH binaan, dijabarkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Produk hasil penyuluhan pada KTH KHDTK.

No	KHDTK	Lokasi	Status	KTH Binaan	Produk
1	Tabo-Tabo	Desa Tabo-Tabo Kec. Bungoro Kab. Pangkajene Kepulauan (Pangkep)	Penetapan	Deswita, Mappaenre Dalle dan Mattirodeceng	Gula aren, jamur tiram, pengembangan porang dan ekowisata
2	Borisallo	Kelurahan Bonto Parang Kec. Parangloe Kab. Gowa	Penetapan	Assamaturu	Kompos, jamur tiram, okulasi bibit rambutan
3	Malili	Kec. Malili Kab. Luwu Timur	Penetapan	Inisiasi Pembentukan KTH	Sumber air bersih dan getah damar
4	Mengkendek	Kec. Mengkendek Kab. Tana Toraja	Penunjukkan	Siangkarrang	Cuka bambu

Saat ini Balai P2SDM Wilayah VI memiliki tenaga fungsional penyuluh kehutanan sebanyak sepuluh orang, lima diantaranya Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan lima lainnya berstatus Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (P3K). Jumlah ini akan bertambah sebab terdapat tiga PNS yang telah dinyatakan kompeten sebagai penyuluh kehutanan melalui uji kompetensi yang diselenggarakan oleh

Pusat Perencanaan Pengembangan SDM di Jakarta pada tanggal 10-12 September 2025. Personil tersebut berpindah dari fungsional pengendali dampak lingkungan, dengan demikian Balai P2SDM Wilayah VI memiliki 13 penyuluh kehutanan. Seluruh penyuluh kehutanan merupakan kategori keahlian dengan latar belakang pendidikan formal tertinggi dalam bidang kehutanan.



Gambar 1. SDM Penyuluh Kehutanan Balai P2SDM Wilayah VI

Setidaknya ada tiga poin penting yang menjadi inti kehadiran Balai P2SDM Wilayah VI di tingkat tapak yaitu memberikan dukungan terhadap

pelaksanaan kegiatan penyuluhan kehutanan, pengembangan generasi pelestari hutan serta fasilitasi pelaksanaan dan penilaian kompetensi SDM kehutanan di wilayah kerja. Dengan kata lain Balai P2SDM Wilayah VI datang untuk masyarakat dalam hal ini pendampingan kelompok tani hutan (KTH), hadir untuk meningkatkan SDM aparatur dan non aparatur kehutanan. Muncul sebagai fasilitator untuk pengembangan generasi muda tingkat sekolah menengah hingga mahasiswa dalam menjaga kelestarian hutan serta tampil sebagai pembina penyuluh kehutanan di tingkat tapak.

III. TALK SHOW PENYULUHAN KEHUTANAN

Balai P2SDM Wilayah VI untuk kali pertama menyelenggarakan *talk show* Penyuluhan Kehutanan dengan tema “Nilai Transaksi Ekonomi KTH: Dari Hutan Untuk Kehidupan” di Novotel Kota Manado Provinsi Sulawesi Utara pada tanggal 25 November 2025. Kegiatan ini dihadiri 80 peserta yang terdiri dari 56 penyuluh kehutanan dan 24 orang undangan dari berbagai instansi kehutanan

Tabel 2. Penyuluh Kehutanan Pada Wilayah Kerja Balai P2SDM Wilayah VI.

No	Wilayah Kerja	Penyuluh Kehutanan	UPT Kemenhut
1	Sulawesi Sulawesi	75 orang (29 PNS & 40 P3K)	Babes KSDA Sul-Sel, Balai P2SDM Wil VI, BPDAS Jeneberang Saddang, BPS Gowa, BTN Takabonerate, BTN Bantimurung Bulusaraung dan Balai Dalkarhut Sulawesi
2	Sulawesi Utara	21 orang (12 PNS & 9 P3K)	BKSDA Sulawesi Utara, BTN Bogani Nani Wartabone, BTN Bunaken dan BPS Manado
3	Sulawesi Tenggara	27 orang (10 PNS & 17 P3K)	BKSDA Sulawesi Tenggara, BTN Rawa Aopa Watumohai dan BTN Wakatobi
4	Sulawesi Tengah	49 orang 25 PNS & 24 P3K	Babes TN Lore Lindu, BKSDA Sulteng, BTN Togean, BPDAS Palu-Poso
5	Gorontalo	15 orang P3K	BPDAS Bone Limboto
6	Sulawesi Barat	1 orang P3K	BPDAS Karama
7	Papua	4 Orang (PNS)	Babes KSDA Papua
8	Papua Barat	14 orang PNS (13 PNS & 1 P3K)	Babes TN Teluk Cendrawasih, Balai Dalkarhut Wil Papua, BPS Manokwari
9	Papua Selatan	4 orang (3 PNS & 1 P3K)	BTN Wasur
10	Papua Tengah	Tidak Ada Penyuluh	Tidak ada UPT Kemenhut
11	Papua Pegunungan	2 orang PNS	BTN Lorentz
12	Papua Barat Daya	8 orang (6 PNS & 2 P3K)	Babes KSDA Papua Barat Daya

Sulawesi Utara. Momen ini terasa istimewa sebab dihadiri oleh Kepala BP2SDM Kemenhut (Indra Exploitasia), Kepala Pusat Penyuluhan (Wahju Rudianto), Kepala Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM (Kusdamayanti), Kepala Pusat Pengembangan Generasi Pelestari Hutan (Luckmi Purwandari), tuan rumah Kepala Balai P2SDM Wilayah VI (Kamaruddin) serta pejabat administrator dan pengawas lingkup BP2SDM. Turut hadir Kepala BPKH Wilayah VI Manado, Kepala BKSDA Sulawesi Utara, Kepala BTN Bogani Nani Wartabone, Kepala BTN Bunaken, Kepala Balai Perhutanan Sosial Manado dan Kepala BPDAS Tondano.

Narasumber utama yang memberikan *insight* dan motivasi kepada para penyuluh kehutanan Sulawesi Utara yaitu: (1) Kepala BP2SDM Indra Exploitasia dengan materi “Peningkatan Kapasitas SDM Penyuluh Kehutanan yang HEBAT (Handal, Empati, Berani, Adaptif, Tangguh) sebagai Fondasi Pembangunan Ekonomi KTH” (2) Kepala Dinas Kehutanan Daerah (Dishutda) Provinsi Sulawesi Utara Rainier N. Dondokambey dengan materi “Peran Pemerintah Daerah dalam Mendorong Nilai Transaksi Ekonomi KTH di Tingkat Tapak” (3) Komandan Detasemen Gegana Brimob Polda Sulawesi Utara Stenli Lungkang dengan materi “Strategi Penanggulangan Konflik Masyarakat Sekitar Hutan Melalui Pendekatan Humanis”. Acara ini dipandu oleh Abdul Latief Tasman yang merupakan Kepala BPKH Wilayah VI Manado selaku koordinator wilayah UPT Kementerian Kehutanan Sulawesi Utara.

Talk show berjalan mengalir dan renyah diawali dengan paparan ketiga narasumber dan tanggapan moderator yang berusaha menggali materi dari sudut pandang berbeda. Indra Exploitasia menekankan dua komponen penting dari kegiatan penyuluhan yaitu penyuluh dan yang disuluh. Penyuluh merupakan garda terdepan penerus informasi dan kebijakan Kemenhut, sehingga harus dapat mengambil peran terbaik dan meningkatkan rasa empati serta simpati dalam masyarakat. Filosofi penyuluh bekerja tidak hanya melakukan tindakan

preventif tapi juga *preemptif* yaitu melakukan langkah penanganan sebelum kejadian, sehingga tercipta rasa aman pada masyarakat sekitar hutan.

Target penyuluhan adalah masyarakat yang notabene merupakan komponen dengan tingkat kerentanan konflik cukup tinggi sehingga rawan menjadi pihak yang mudah terpengaruh paham-paham terorisme. Lebih lanjut dijabarkan bahwa saat ini BP2SDM menjalin kerjasama dengan Detasemen Khusus (Densus) 88 Anti Teror untuk mengatasi bibit-bibit konflik dan ancaman yang sangat mungkin terjadi di lapangan, demikian *closing statement* Indra Exploitasia sebelum mengakhiri sesi paparan.

Membuka sesi paparan kedua Stenli Lungkang mengaminkan apa yang disampaikan oleh Kepala BP2SDM, komandan gegana juga membahas terkait tindakan *preemptif*. Implementasinya dengan membangun komunikasi aktif bersama tokoh masyarakat dan tokoh adat serta edukasi bahwa melestarikan hutan berarti menjaga sumber air serta memastikan jaminan kehidupan anak cucu di masa depan. Peran Brimob dalam pembangunan kehutanan sebagai pelindung dan pengayom masyarakat terutama dalam konteks konflik agraria dan kehutanan. Brimob siap berkolaborasi dengan penyuluh kehutanan dalam menjaga hutan, mengawal KTH serta menerima laporan pelanggaran kehutanan dari masyarakat. Pendekatan humanis sangat penting dilakukan dalam mengatasi setiap konflik, humanis tidak berarti lemah, namun tegas pada aturan dan santun pada masyarakat, demikian kata penutup dari Stenli Lungkang.

Sebagai narasumber terakhir Rainier N. Dondokambey dalam paparannya mengetengahkan keberhasilan penyuluh kehutanan dinas dalam menghasilkan capaian Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) di wilayahnya. Saat ini NTE Sulawesi Utara sebesar Rp. 2.373.951.225 dari kelompok perhutanan sosial maupun non perhutanan sosial. Dikatakan bahwa dengan segala keterbatasan yang ada, penyuluh kehutanan mampu menghasilkan

NTE terbaiknya. Dukungan dari dinas selama ini berupa bantuan bagi KTH dalam bentuk sarana pendukung pembuatan gula cetak dan gula semut, pengembangan HHBK serta lainnya. Upaya meningkatkan NTE dilakukan melalui dua pendekatan yaitu penguatan dan pendampingan kelembagaan KTH serta penyiapan perhutanan sosial. Dengan luas hutan di Provinsi Sulawesi Utara yang mencapai 764.739 ha sesuai Keputusan Menhut Nomor SK.734/MENHUT-II/2014 maka hanya satu kata yang dapat menggambarkan para penyuluh kehutanan yaitu “Semangat” ungkap Rainier menutup paparannya.



Gambar 2. Suasana *talk show* dan diskusi

Beberapa hal yang mencuat pada sesi diskusi adalah saat ini terdapat 62 penyuluh kehutanan di bawah Dishutda Provinsi Sulawesi Utara. Penyuluh tersebut tersebar pada KPH I (Kab. Bolaang Mongondow dan Kab. Bolaang Mongondow Utara), KPH II (Kota Kotamobagu, Kab. Bolaang Mongondow Selatan dan Kab. Bolaang Mongondow Timur), KPH III (Kab. Kepulauan Sangihe, Kab. Kepulauan Talaud dan Kab. Kepulauan Siau Tagulandang Biaro), KPH IV (Model Poigar Kab. Bolaang Mongondow) KPH V (Kota Tomohon, Kab. Minahasa, Kab. Minahasa

Selatan dan Kab. Minahasa Tenggara) dan KPH VI (Kota Manado, Kota Bitung dan Kab. Minahasa Utara). Dari jumlah tersebut terdapat sekitar 15 orang yang belum mengikuti pelatihan penyuluh kehutanan tingkat dasar.

Merespon hal tersebut Kepala BP2SDM mengharapkan agar Kepala Balai P2SDM Wilayah VI mendata kebutuhan pelatihan dari wilayah kerja dan memberikan prioritas kuota kepada penyuluh kehutanan Sulawesi Utara. Penyuluh juga sangat berharap agar perhelatan Musyawarah Nasional Penyuluh Kehutanan ke depannya bisa dianggarkan dari Pusat Penyuluhan sebab banyak penyuluh kehutanan dinas yang belum berkesempatan hadir karena keterbatasan anggaran. *Talk show* ditutup dengan satu kata tentang penyuluh kehutanan yang disampaikan oleh ketiga narasumber yaitu semangat, kolaborasi dan abadi.



Gambar 3. Narasumber dan Pimpinan BP2SDM



Gambar 4. Peserta *Talk Show* Penyuluhan

IV. BIMBINGAN TEKNIS

Selain *talk show*, pada kesempatan yang sama juga diselenggarakan Bimbingan Teknis (Bimtek)

Penginputan Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) KTH pada Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Penyuluhan (Simluh). Tampil sebagai fasilitator dalam acara tersebut yaitu Indah Novita Dewi yang merupakan penyuluh kehutanan ahli madya Balai P2SDM Wilayah VI berkolaborasi dengan Siwi Tri Utami penyuluh kehutanan ahli madya Pusat Penyuluhan Kementerian Kehutanan. Adapun materi bimbingan teknis meliputi: (1) Metode akses data penyuluhan pada aplikasi Simluh (2) Cara alur *input* data baru pada Simluh (3) Tata cara pengisian nomor registrasi (4) Alur *updating* data penyuluhan pada Simluh (5) Integrasi NTE KTH (6) Tampilan *input* NTE BP2SDM (7) Daftar jenis barang dan jasa serta produk yang ada pada Simluh.

Bimtek ini mendapat sambutan hangat dari peserta yang mengharapkan kegiatan serupa dapat terus dilaksanakan secara rutin. Selain itu, beberapa penyuluh kehutanan yang hadir menggunakan kesempatan temu penyuluh untuk menyampaikan permasalahan antara lain banyaknya penyuluh yang belum mengikuti pelatihan dasar kepenyuluhan dan meminta agar dapat difasilitasi. Kepala Balai P2SDM Wilayah VI, menjanjikan akan memetakan kebutuhan pelatihan sebagai wujud kontribusi institusi dalam meningkatkan kapasitas penyuluh di wilayah kerja termasuk Sulawesi Utara.

Permasalahan penyuluh kehutanan Sulawesi Utara khususnya dari UPT Kementerian Kehutanan adalah masih banyak KTH yang belum teregister, sehingga belum dapat menginput nilai NTE pada aplikasi Simluh. Secara umum penyuluh menyampaikan apakah ada alternatif cara yang lebih praktis daripada harus meregister ke Dishut Provinsi. Khususnya yang berada pada UPT Taman Nasional ataupun Resort BKSDA yang notabene wilayah kerjanya sangat jauh dengan keterbatasan jaringan internet. Menyikapi hal tersebut kedepannya untuk penyuluh kehutanan UPT Kementerian Kehutanan akan dibantu register oleh Balai P2SDM sesuai dengan wilayah kerja, sehingga penyuluh dapat optimal menjalankan pendampingan dan NTE KTH terdata secara totalitas.



Gambar 5. Pemberian Materi Bimtek

V. PENUTUP

Talk show dan bimtek merupakan instrumen penting dalam mensinergikan tugas dan fungsi penyuluhan kehutanan yang sangat beragam dengan berbagai perbedaan karakteristik wilayah serta kondisi sosial ekonomi dan budaya masyarakat di wilayah kerja. Menjadi lembaga rujukan penyuluh kehutanan yang berkualitas, kredibel dan terdepan adalah sebuah keniscayaan yang harus terus ditunjukkan dalam rangka melahirkan talenta penyuluh kehutanan hebat. Dukungan SDM yang kompeten, berintegritas, memiliki kapasitas dan tanggap dalam menyikapi perubahan yang sangat dinamis adalah modal dasar dalam mewujudkan cita-cita mulia tersebut. Kedepannya kegiatan ini akan terus menjadi konsen Balai P2SDM Wilayah VI dan telah diprogramkan pada wilayah kerja lainnya untuk tahun selanjutnya. Ini merupakan salah satu kontribusi nyata Balai P2SDM Wilayah VI dalam menghasilkan *output* kerja yang komprehensif untuk mendukung kinerja Kemenhut secara berjenjang. Sehingga BP2SDM akan tumbuh sebagai lembaga *core system* dengan melahirkan generasi-generasi *Forestry Human Excellent* dimasa yang akan datang. 🌿

DAFTAR PUSTAKA

Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (2025). Nota Dinas Kepala Badan P2SDM Nomor: ND. 109/P2SDM/ LUH/SDM.01.01/B/06/2025 tentang Arahan Pelaksanaan Fungsi Penyuluhan Kehutanan pada Balai P2SDM.

Exploitasia, I. (2025). Profil Penyuluhan Kehutanan dan Optimalisasi Capaian Nilai Transaksi Ekonomi Provinsi Sulawesi Utara. Materi Paparan Talk Show Penyuluhan Kehutanan 24 Nopember 2025. Manado.

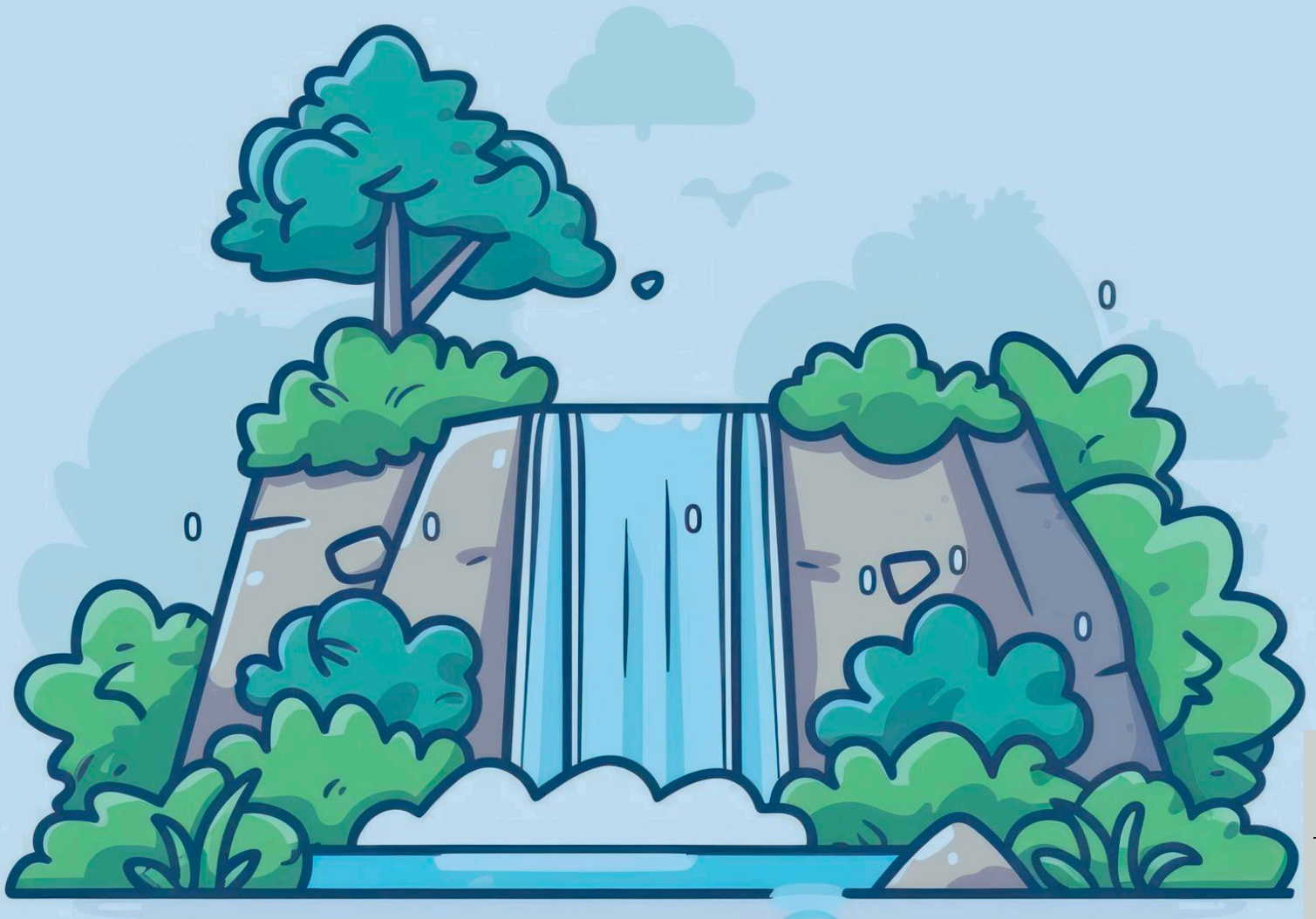
Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor : 734/Menhut-II/2014 tanggal 2 September 2014 tentang Kawasan Hutan dan Konservasi Perairan Provinsi Sulawesi Utara. Jakarta.

Peraturan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2025 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta.

Tabba, S. & Nurrani, L. (2013). Budaya Konsumtif Daging Satwa dan Implikasinya Terhadap Populasi Satwa Liar Di Sulawesi Utara. *Silvika* 73 (1) : 27-30.

Tabba, S., Saprudin & Nurrani, L. (2013). Haruskah Hutan Selalu Berteriak Menuntut Perlakuan Manusia Melalui Berbagai Bencana. *Majalah Kehutanan Indonesia*. 7 (2013) : 54-58.

Kebermanfaatan KHOTK Malili Sebagai Ladang Air Bersih Bagi Masyarakat Ibukota Luwu Timur



Oleh:

Supratman Tabb¹, Muhammad Saad¹ dan Lis Nurrani²

¹Penyuluh Kehutanan Ahli Muda, ²Pengendali Ekosistem Hutan Ahli Muda

Balai Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Wilayah VI, Kementerian Kehutanan

E-Mail: lafflytabba@gmail.com

ABSTRACT

Malili Forest for Special Purposes (MFSP) is managed using the concept and approach of biodiversity conservation. This area is crucial for communities in the capital city of East Luwu Regency, especially in Baruga, Balantang, and Ussu villages, where the community is highly dependent on the clean water supply produced by MFSP. This study was conducted around the springs in MFSP to determine the number of water users, quantity and quality of water, as well as the economic transaction value of water utilization. The research methods used a combination of interview techniques, discharge measurements, water sampling, and field surveys. Based on field observations, four springs were identified that are intensively used by around 104 households. The largest water quantity comes from the Lagaroang Hamlet spring with a water discharge of 14.94 m³/h. The spring is used by residents to fulfill their needs for clean water, agriculture, and fish farming. During the dry season, the water flow decreases; however, the springs can still be used to meet community needs. The water used by the community is suitable for consumption and daily living needs. There is an economic transaction value of IDR 37,800,000 per year from water utilization services in MFSP.

Keyword: Spring, community, quality, quantity, malili forest for special purposes.

I. PENDAHULUAN

Hutan dan air merupakan komponen penting dalam tatanan siklus hidrologi yang menjadi pernak pernik jagad raya dan telah ada dari sejak awal penciptaan langit dan bumi. Air turun ke bumi melalui proses kondensasi berupa butiran-butiran yang jatuh dari langit di mana hal tersebut secara umum dikenal dengan istilah hujan atau salju pada negara-negara sub tropis. Stratum vegetasi hutan merupakan filter utama yang berfungsi sebagai penahan gempuran hujan dan penyerap air dalam jumlah besar ketika dunia melalui fase musim penghujan. Akar-akar pohon kemudian melepaskan air yang tersimpan pada dasar hutan secara perlahan dengan pola alamiah sehingga dapat melalui fase krisis air di musim kemarau. Air merupakan kebutuhan vital bagi seluruh makhluk hidup tidak terkecuali manusia sebab sebagian besar aktivitas harian sangat bergantung pada suplai air ke dalam tubuh setiap individu organisme.

Sangat sulit kiranya merefleksikan apa yang akan terjadi pada makhluk hidup jika tanpa air, tubuh setiap organisme sangat membutuhkan

air untuk pertumbuhan dan bertahan hidup. Bagi manusia air digunakan untuk memenuhi kebutuhan pokok hidup sehari-hari seperti minum, memproses makanan, beribadah, mandi, mencuci dan kakus. Dengan demikian suplai kebutuhan air bersih harus terus terjaga khususnya ketika musim kemarau sehingga ketersediaannya sepanjang tahun menjadi sangat esensial. Narasi tersebut menegaskan urgensi dari fungsi hutan sebagai penyimpan cadangan air bersih dan menjadi aktor utama dalam mengatur kontinuitas air dari wilayah pegunungan hingga bagian hilir permukaan bumi.

Eviden faktual keberadaan hutan sebagai penyedia air bersih bagi masyarakat yang bermukim di sekitarnya adalah Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK) Malili. Risalah KHDTK ini dimulai dengan terbitnya Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 275 tahun 1994 tentang penunjukan beberapa tipe ekosistem hutan di Provinsi Sulawesi Selatan sebagai wanariset. Ketika itu pengelolaan KHDTK Malili dilakukan oleh Balai Penelitian Kehutanan Ujung Pandang sebagai institusi Badan Penelitian dan Pengembangan (Litbang) Kehutanan.

Status wanariset kemudian ditingkatkan menjadi KHDTK melalui Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 367 tahun 2004 seluas 737,7 ha dengan pengelola Balai Penelitian Kehutanan Makassar. Pasca penggabungan Lingkungan Hidup dan Kehutanan pada tahun 2014 serta adanya perubahan nomenklatur organisasi menjadi Badan Litbang dan Inovasi maka KHDTK Malili dikelola Balai Litbang Lingkungan Hidup dan Kehutanan Makassar.

KHDTK Malili memperoleh status penetapan pada tahun 2024 berdasarkan Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 1065 dengan luas 714,63 ha dan dikhususkan untuk kegiatan litbang kehutanan. Pengelola KHDTK Malili saat itu adalah Balai Penerapan Standar Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPSILHK) Makassar selaku institusi Badan Standardisasi Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BSILHK). Kemunculan BSILHK merupakan konsekuensi dari kebijakan pemerintah yang menggabungkan institusi penelitian, pengembangan, pengkajian dan penerapan seluruh kementerian lembaga ke dalam Badan Riset dan Inovasi Nasional pada tahun 2021. Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 139 tahun 2024 menandai independensi Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup. Hal tersebut tentunya berimplikasi pada satuan kerja BSILHK yang mengalami reorganisasi, sehingga berdampak pula pada pengelolaan KHDTK Malili.

Berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 403 tahun 2025, Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BP2SDM) diberi mandat sebagai pengelola beberapa KHDTK eks BSILHK. Selanjutnya sesuai Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 644 tahun 2025 menunjuk Balai P2SDM Wilayah VI selaku UPT BP2SDM sebagai pengelola KHDTK Malili dengan luas 712,42 ha. Saat ini pengelolaannya diarahkan untuk kepentingan pendidikan dan pelatihan kehutanan sesuai dengan tugas dan fungsi yang melekat pada Balai P2SDM Wilayah VI.

Tulisan ini mengetengahkan topik terkait

manfaat langsung dari keberadaan KHDTK Malili terhadap masyarakat di beberapa desa yang ada di sekitar kawasan. Masyarakat tersebut sangat bergantung terhadap suplai air bersih yang diproduksi oleh KHDTK Malili. Masyarakat ini merupakan komunitas pembentuk karakteristik dan tatanan budaya dalam struktur kehidupan bermasyarakat di ibukota Kabupaten Luwu Timur. Pemanfaatan air sudah berlangsung sejak lama sehingga perlu dilakukan survei dan analisis terkait kuantitas dan kualitas air untuk *database* dan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan pengelolaan KHDTK Malili.

II. METODE

A. Lokasi Kajian

Kajian dilakukan pada mata air yang berada dalam area dan sekitar KHDTK Malili, kawasan ini merupakan ekosistem penyusun Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) Angkona dengan kategori hutan produksi terbatas. Secara administrasi KHDTK Malili berada pada Kec. Malili yang merupakan ibukota Kabupaten Luwu Timur di Provinsi Sulawesi Selatan. Hutannya berbatasan dengan empat desa yaitu Baruga, Balantang, Ussu dan Puncak Indah. KHDTK Malili berjarak sekitar 560 km dari kota Makassar (ibukota provinsi), dapat dicapai dengan transportasi darat menggunakan kendaraan roda empat atau bus dengan waktu tempuh sekitar 13 jam. Pengumpulan data lapangan dilaksanakan pada bulan Juni dan Oktober tahun 2024, sedangkan uji kualitas air dilakukan pada bulan Juli dan November tahun 2024 serta analisis data dilakukan secara simultan hingga Januari tahun 2025.

B. Alat dan Bahan

Alat yang digunakan dalam kajian ini adalah gelas ukur, ember, *stopwatch*, daftar pertanyaan (kuesioner), *tally sheet*, kamera dengan aplikasi *timestamp*, papan data, *personel use* dan alat tulis menulis. Bahan yang menjadi obyek dalam kegiatan survei adalah mata air dan masyarakat pengguna air yang bermukim di sekitar KHDTK khususnya Desa Baruga, Balantang dan Ussu.

C. Alat dan Bahan

1. Debit Air

Debit dihitung pada mata air yang paling banyak digunakan oleh masyarakat untuk kebutuhan primer dan sekunder serta peruntukan lainnya. Aktivitas ini dilakukan pada musim hujan ketika air melimpah dan musim kemarau saat cadangan air menyusut. Pengukuran debit pada beberapa mata air di KHDTK Malili umumnya dilakukan dengan wadah penampung. Hal ini karena kondisi aliran air yang tidak memungkinkan melakukan pengukuran dengan alat *current* meter terutama di musim kemarau. Perhitungan debit dilakukan dengan membagi jumlah air yang tertampung pada wadah penampung dengan waktu yang dibutuhkan.

2. Identifikasi Masyarakat Pengguna Mata Air

Parameter ini untuk mengetahui jumlah kepala keluarga (KK) ataupun individu-individu yang menggunakan sumber mata air yang ada pada KHDTK Malili. Informasi terkait pengguna air diperoleh melalui pendekatan pada aparat desa, tokoh masyarakat atau informan lain yang mengetahui secara detail pemanfaatan air oleh masyarakat. Sedangkan untuk mengetahui kuantitas air yang digunakan oleh setiap KK dilakukan dengan teknik wawancara secara *door to door* menggunakan kuesioner.

3. Kualitas Air

Sampel air diambil pada mata air Dusun Lagaroang yang intensif digunakan oleh masyarakat, pengambilan contoh uji air dilakukan oleh SDM pengendali dampak lingkungan tersertifikasi. Sampel yang telah dikoleksi kemudian diuji pada laboratorium terakreditasi dan ter-registrasi dalam hal ini Balai Besar Laboratorium Kesehatan Masyarakat Makassar. Parameter uji kualitas air merujuk pada Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 tahun 2023 yang dikombinasikan dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 22 tahun 2021 tentang penyelenggaraan perlindungan dan pengelolaan lingkungan hidup.

4. Nilai Ekonomi Pemanfaatan Air

Perhitungan nilai transaksi ekonomi (NTE) dari aktivitas pemanfaatan air untuk kepentingan bisnis menggunakan metode sederhana. Di mana jumlah air galon yang terjual dalam sehari dikalikan dengan harga jual kemudian dikalkulasi selama satu bulan dan diakumulasi untuk satu tahun. NTE pemanfaatan air untuk kebutuhan primer diperoleh dengan menggunakan pendekatan formula nilai ekonomi air domestik (Arianto *et al.*, 2018).

D. Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kualitatif di mana data dan informasi yang telah dikumpulkan berdasarkan hasil pengamatan lapangan kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan grafik.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Debit Air

Perhitungan debit penting untuk mengetahui berapa kapasitas air yang tersedia saat ini khususnya pada mata air yang intensif digunakan oleh masyarakat. Pengukuran debit diawali dari Dusun Lagaroang di mana mata air yang ada di tempat ini paling banyak digunakan oleh masyarakat, lokasinya berada sekitar 600 meter dari pemukiman penduduk. Kegiatan ini melibatkan tokoh masyarakat sebagai *tour guide* yang mengetahui kondisi aktual mata air di lapangan. Sumber air ini berada dalam kawasan dan untuk mencapainya hanya dengan berjalan kaki sekitar 15-20 menit dari pemukiman. Sepanjang perjalanan terlihat selang milik warga terbentang tidak beraturan pada lantai hutan sebanyak kurang lebih 12 buah dengan berbagai variasi ukuran dari yang kecil, sedang hingga besar.

Pengukuran debit dilakukan pada hulu yang menjadi ujung dari selang ataupun pipa yang dipasang oleh warga. Menemukan aliran air yang tidak terhalang dari selang ataupun pipa warga menjadi tahapan awal yang harus dilakukan sebelum

pengukuran sebab mata air berupa sungai-sungai kecil. Perlakuan ini dibuat agar memungkinkan air dapat mengalir tanpa hambatan sehingga dapat ditampung pada wadah dan selanjutnya dituang pada gelas ukur untuk mengetahui volume. Pengukuran debit dilakukan pada empat lokasi di Desa Baruga dan dua titik pada Desa Ussu, informasi pengukuran debit air secara rinci tersaji sebagaimana Tabel 1.

Tabel 1. Pengukuran Debit Mata Air

No	Lokasi Mata Air	Debit	Desa	Ket
1.	Dusun Lagaroang	14,90 Kubik/Jam	Baruga	Pengukuran melalui selang
2.	Dusun Lagaroang	4,94 Kubik/jam	Baruga	Pengukuran pada aliran air
3.	Dusun Lagaroang	1,80 kubik/ jam	Baruga	Pengukuran dirumah warga
4.	Salu Sude	4,00 kubik/jam	Baruga	Sekitar tambak
5.	Desa Ussu	7,30 Kubik/jam	Ussu	Dekat balai desa
6.	Mess KHDTK	1,16 kubik/jam	Ussu	Belakang kantor KHDTK

Debit terbesar berasal dari mata air Dusun Lagaroang, pengukuran dilakukan melalui selang milik warga di mana debit air mencapai 14,94 kubik/jam. Dari tiga pengukuran kuantitas yang dilakukan pada lokasi tersebut terjadi tren penurunan debit kepemukiman sebagaimana yang terlihat pada hasil pengukuran di rumah warga di mana debit hanya 1,8 kubik/jam. Lebih kecil dibandingkan dengan pengukuran langsung pada aliran sungai, sumber mata air tersebut mengarah ke pemukiman Dusun Lagaroang. Salu Sude menjadi mata air yang berperan penting bagi keberlangsungan produksi tambak masyarakat khususnya terkait sirkulasi air tawar ke area tambak dan kebutuhan operasional air bersih bagi pemilik tambak.

Mata air Desa Ussu berada tepat di tepi jalan utama dengan debit 7,30 kubik/jam, posisi sumber air ini cukup dekat dari kantor Desa Ussu dan mess KHDTK. Mata air mess KHDTK memiliki debit 1,16 kubik/jam di mana sumber air ini berada sekitar 150 meter tepat di belakang kantor KHDTK. Mata air tersebut berada pada hamparan habitat berupa vegetasi yang rimbun dan minim pencahayaan pada lantai hutan dengan tegakan utama damar (*Agathis dammara*). Tegakan *Agathis* tersebar pada

mess KHDTK dan wilayah sekitarnya dengan tinggi antara 35-40 m di mana diameternya mencapai 99,31 cm (BPSILHK Makassar, 2025). Populasi *Agathis dammara* (Lambert) L. Rich pada hutan alam umumnya tumbuh di sepanjang aliran sungai, tegakan ini secara alamiah menyukai tempat tumbuh yang dekat dengan potensi air (Tabba *et al.*, 2017). Sumber mata air mess KHDTK digunakan untuk kegiatan operasional dan pemenuhan kebutuhan air bersih pada kantor KHDTK.



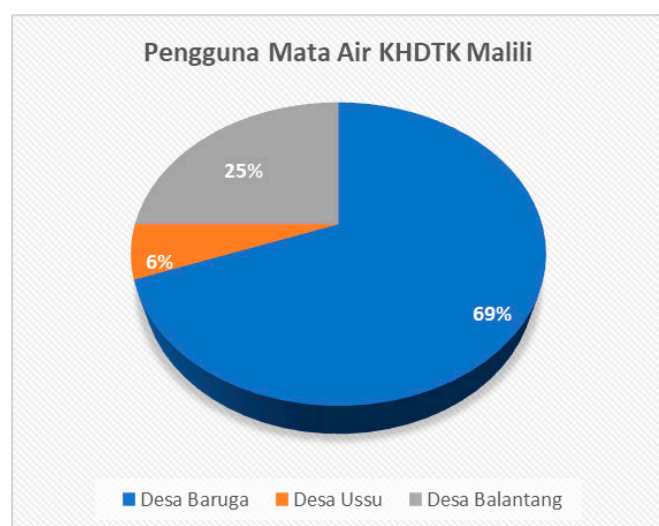
Gambar 1. Pengukuran debit pada mata air dusun lagaroang



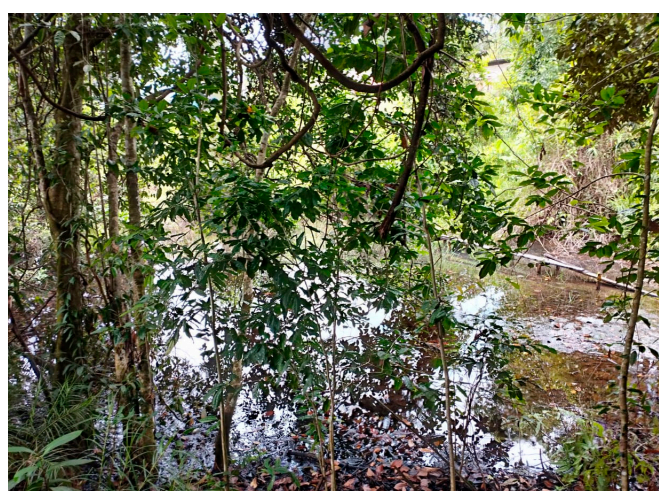
Gambar 2. Kondisi mata air salu sude

B. Penggunaan Mata Air

Hasil identifikasi menunjukkan bahwa sumber air yang tersebar pada beberapa spot di KHDTK dimanfaatkan oleh masyarakat pada tiga desa yaitu Baruga, Ussu dan Balantang. Berdasarkan pemantauan lapangan terdeteksi empat mata air yang intensif dimanfaatkan oleh kurang lebih 104 KK. Air tersebut dipergunakan oleh penduduk untuk memenuhi kebutuhan air bersih, budidaya tanaman pertanian dan pengelolaan tambak. Pengguna air terbanyak adalah masyarakat Desa Baruga sebanyak 72 KK, kemudian penduduk Desa Balantang sebanyak 26 KK dan warga desa Ussu sebanyak 6 KK (Gambar 3).



Gambar 3. Pengguna sumber air.



Gambar 4. Mata air Lagaroang.

Dari 72 KK pengguna air pada Desa Baruga terdapat empat KK yang beraktivitas dan menggunakan mata air untuk kepentingan budidaya tambak di Desa Balantang dengan

produk utama ikan bandeng (*Chanos chanos*) dan ikan mujahir (*Oreochromis mossambicus*). Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa mata pencaharian utama masyarakat Desa Baruga adalah petambak sebanyak 40%, pedagang 30% dan pegawai 30%. Desa Baruga memiliki tiga mata air yang secara kontinu digunakan oleh masyarakat untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari yaitu mata air Lagaroang, sumber air Dusun Lagaroang dan Salu Sude. Mata air Lagaroang dimanfaatkan oleh sekitar 5 KK termasuk kepala desa, masyarakat menyalurkan air secara swadaya dengan cara dipompa langsung pada sumbernya kemudian disalurkan ke pemukiman warga.

Mata air Lagaroang adalah sumber air yang keluar dari tanah dan sela-sela akar tumbuhan secara terus-menerus yang kemudian membentuk danau mini. Masyarakat sekitar memiliki cerita bernuansa mistis di mana jaman dahulu kala mata air tersebut sangat disakralkan bahkan oleh beberapa kelompok masyarakat kearifan ini masih diyakini hingga saat ini. Masyarakat percaya bahwa dengan mengonsumsi air dari mata air Lagaroang maka akan mengobati berbagai jenis penyakit kronis bahkan yang tidak mampu disembuhkan oleh teknologi medis. Tidak boleh membuang sampah dan mengotori mata air sehingga area genangan terlihat bersih dari sampah plastik dan limbah domestik rumah tangga.

Mata air Dusun Lagaroang digunakan oleh sekitar 45 KK yang seluruhnya berasal dari Dusun Lagaroang, lima KK di antaranya juga menggunakan sumur bor dan fasilitas Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Salah satu dari pengguna mata air tidak saja memanfaatkan untuk kebutuhan pokok namun juga melakukan bisnis jual beli air galon dengan cara dimasak terlebih dahulu. Salu Sude adalah mata air yang ada di sekitar area tambak dan digunakan oleh 32 KK, yang terdiri dari 26 KK warga Desa Baruga dan 6 KK penduduk Desa Balantang. Pemerintah desa telah memfasilitasi bak penampung dan tandon air menggunakan dana desa untuk distribusi dari mata air ke area tambak. Pemerintah desa juga telah mengajukan

proposal pada PT Vale Indonesia Tbk untuk mendapatkan pendanaan pengembangan bak penampung tersebut.

C. Kebutuhan Air Masyarakat

Berdasarkan pengumpulan data primer menunjukkan bahwa kebutuhan air tiap individu masyarakat rata-rata sebanyak 60 liter/hari/orang. Hasil ini diketahui melalui wawancara terhadap responden yang terdiri dari 10 KK pada Desa Baruga, 9 KK pada Desa Balantang dan seluruh pengguna air pada Desa Ussu (Tabel 2). Rata-rata jumlah anggota keluarga pada Desa Baruga sebanyak 5-6 orang, Desa Ussu sebanyak 4-5 orang dan Desa Balantang 3-4 orang dengan total jumlah individu pengguna air sebanyak 132 jiwa. Sehingga estimasi jumlah total masyarakat pengguna sumber mata air dari tiga desa sebanyak 566 jiwa.

Ketika hujan air keruh berwarna coklat, tapi akan menjadi jernih kembali keesokan harinya pasca hujan reda. Sedangkan saat musim kemarau debit air menjadi lebih kecil, namun masih bisa memenuhi kebutuhan masyarakat. Setiap KK berusaha untuk menguasai sumber air agar tidak terjadi pengurangan debit ke rumah masing-masing. Musim kemarau juga berimplikasi pada minimnya suplai air dari PDAM bahkan terkadang tidak mengalir dalam periode tertentu. Sehingga masyarakat lebih cenderung senang menggunakan mata air KHDTK, sebab meski debit kecil namun tetap mengalir ke rumah warga tanpa mengeluarkan biaya apa pun.

Khusus mata air Dusun Lagaroang meski debit kecil ketika kemarau namun jika tersedia bak penampung maka akan lebih banyak lagi masyarakat yang dapat memanfaatkan air tersebut. Adanya bak penampung akan membuat distribusi air ke rumah warga menjadi lebih baik dengan debit air yang cenderung stabil. Sebab bak penampung akan menerima suplai air dari sumber mata air secara terus-menerus dan saat malam hari bak akan lebih cepat menampung volume air karena penggunaan oleh warga terhenti sementara. Adanya bak penampung juga akan meminimalkan terbuangnya air karena berfungsi sebagai kontrol dalam membagi suplai air ke setiap rumah warga. Saat ini air mengalir secara terus-menerus melalui selang ke rumah warga, jika bak pada kamar mandi dan wadah lainnya sudah penuh maka secara otomatis air akan terbuang percuma.

Selain itu juga dilakukan pengamatan vegetasi di sekitar mata air secara visual berdasarkan morfologi tumbuhan. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa marga ficus menjadi spesies yang umum ditemukan pada mata air yang ada dalam areal dan sekitar KHDTK. Ciri umum dari marga ficus yaitu pohon menjulang tinggi, tajuk lebar dan rimbun, terdapat banir pada pangkal pohon, mengeluarkan getah putih serta terlihat akar-akar kecil bergelantungan pada cabang dan ranting pohon. Famili moraceae khususnya marga ficus merupakan spesies yang paling banyak dijumpai pada areal mata air terutama pada tutupan lahan dengan kandungan batuan induk vulkan (Yuliantoro *et al.*, 2016).

Tabel 2. Penilaian Tingkat Keefektifan Pengelolaan Taman Nasional Bukit Duabelas Berdasarkan Metode METT.

No.	Desa	Responden pengguna air (KK)	Jumlah anggota keluarga (orang)	Kebutuhan air (m ³ /tahun)
1	Baruga	10 kk	53 Orang	1.160,7
2	Balantang	9 kk	52 Orang	1.248,3
3	Ussu	6 kk	27 Orang	591,3
Total		25 kk	132 Orang	3.000,3
Rata-rata kebutuhan air responden selama setahun				568

Analisis vegetasi perlu dilakukan untuk mengetahui informasi dan gambaran spesies dominan penyusun ekosistem mata air di KHDTK Malili. Data ini penting bagi pengelolaan KHDTK dalam kaitan penentuan kebijakan yang akan diprogramkan, sehingga mata air dapat terusterjaga dan memberikan kontribusi pada masyarakat. Pengayaan jenis yang memiliki perakaran dalam seperti beringin (*ficus*) di sekitar mata air terbukti mampu memunculkan dan menambah spot-spot mata air seiring bertambahnya usia tegakan (Yulianto *et al.*, 2016). Marga *ficus* juga dapat menjadi indikator keberadaan satwa liar tertentu seperti burung Rangkong di hutan alam sebab avifauna ini gemar beraktivitas (makan, bercumbu, berkicau dan istirahat) pada tegakan *ficus* (Tabba & Nurrani, 2016).

D. Kualitas Air

Menurut teori kesehatan, air dibagi menjadi beberapa kategori yaitu air minum, air untuk keperluan higiene dan sanitasi, air kolam renang, air solus per aqua (SPA) dan air pemandian umum. Sedangkan dalam konteks ilmu lingkungan hidup, air dibagi empat kelas kategori penggunaan yaitu kelas satu untuk baku air minum, kelas dua untuk rekreasi, kelas tiga untuk budidaya ikan air tawar dan kelas empat untuk pengairan tanaman. Mengingat air yang digunakan oleh masyarakat sekitar KHDTK umumnya dimanfaatkan untuk keperluan air minum dan kebutuhan primer harian lainnya, maka mutu kualitas air diketahui berdasarkan hasil uji terhadap 19 parameter wajib yang diprasyaratkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 tahun 2023. Koleksi sampel uji dilakukan pada Dusun Lagaroang, lokasi ini dipilih sebab menjadi tempat yang paling banyak digunakan sebagai sumber air oleh masyarakat.

Hasil uji terhadap 19 parameter wajib menunjukkan bahwa seluruh parameter kimia masih di bawah ambang batas maksimum yang diperkenankan oleh kementerian kesehatan (Kemenkes) dan kementerian lingkungan hidup (KLH). Parameter mikrobiologi khususnya

Escherichia coli (*E.coli*) menunjukkan tren nilai di atas kadar maksimum yang diperkenankan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 tahun 2023. Meski demikian, nilai tersebut masih di bawah batas maksimum yang ditentukan oleh PP 22 tahun 2021. Nilai *E.coli* rendah pada pengukuran pertama di bulan Juni dan meningkat pada pengukuran tahap kedua di bulan Oktober. Hasil pengujian terhadap 19 parameter wajib untuk penentuan kualitas air tersaji pada Tabel 3.

Seluruh parameter fisik juga masih berada dalam kadar toleransi yang diperbolehkan sehingga dapat dikemukakan bahwa air yang selama ini dimanfaatkan oleh warga Dusun Lagaroang layak untuk dikonsumsi dan digunakan untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Meski demikian tidak disarankan untuk meminum air secara langsung, namun harus melalui proses perebusan hingga mendidih untuk dapat dikonsumsi. Sebab hasil uji menunjukkan nilai total *coliform* melebihi baku mutu air yang diprasyaratkan dan adanya kandungan bakteri *E.coli* dalam kadar kewajaran. Metode paling mudah dan sederhana menghilangkan bakteri *coliform* dan *E.coli* adalah dengan merebus air hingga mendidih pada suhu 90-100°C. Bakteri *E.coli* maupun *coliform* tidak ditemukan pada sampel air sumur yang telah direbus, sehingga air tersebut layak untuk dikonsumsi (Nurjannah & Novita, 2018). Air minum yang telah direbus pada suhu 100°C serta didiamkan sekitar 5-10 menit dapat membunuh bakteri dan memenuhi ketentuan mikrobiologis World Health Organization (WHO) dan Kementerian Kesehatan untuk air minum yang sehat (Afriansya *et al.*, 2023).

Adapun air minum menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 2 tahun 2023 adalah air yang melalui pengolahan atau tanpa pengolahan yang memenuhi syarat kesehatan dan dapat langsung diminum. Air minum digunakan untuk keperluan minum, masak, mencuci peralatan makan dan minum, mandi, mencuci bahan baku pangan yang akan dikonsumsi, peturasan dan ibadah. Sedangkan berdasarkan PP 22 tahun 2021, air kelas satu adalah air yang peruntukannya dapat

Tabel 3. Hasil pengujian kualitas air di KHDTK Malili

No.	Parameter	Satuan	Hasil Pengujian		Batas maksimum (PP 22 tahun 2021)	Kadar maksimum (Permenkes 2 tahun 2023)
			Sampel II (Okto 2024)	Sampel I (Juni 2024)		
I. Mikrobiologi						
1.	<i>Escherichia coli</i>	MPN/100ml	24-73	0-10	100	0
2.	Total Coliform	MPN/100ml	8400-9900	45-6300	1000	0
II. Fisik						
3	Suhu	°C	27,7 - 27,8	26,9-29,3	Dev 3	± 3
4.	Total Dissolve Solid	mg/L	150,5 - 270,7	91-130	1000	<300
5.	Kekeruhan	NTU	0,578-2,94	0,43-1,33	-	<3
6.	Warna	Pt-Co Unit	5	5	15	10
7.	Bau	-	tidak	tidak	-	tidak berbau
III. Kimia						
8.	pH	-	7,17-7,67	5,98-7,06	6-9	6,5-8,5
9.	Nitrat	mg/L	<0,05-2188	0,546-1,697	10	20
10.	Nitrit	mg/L	<0,002		0,06	3
11.	Kromium VI (Cr+6)	mg/L	<0,01	<0,01-0,03	0,05	0,01
12.	Besi (Fe) terlarut	mg/L	0,01-0,0395	<0,002	0,3	0,2
13.	Mangan (Mn) terlarut	mg/L	<0,0028-0,0433	<0,005	0,1	0,1
14.	Chlorine bebas (Cl2)	mg/L	0,057-0,129	<0,01	0,03	0,2-0,5
15.	Arsen (As) terlarut	mg/L	<0,0004-0,0016	<0,01	0,05	0,01
16.	Kadmium (Cd) terlarut	mg/L	<0,00003-0,0006	<0,003	0,01	0,003
17.	Timbal (Pb) terlarut	mg/L	0,0007-0,0177	<0,01	0,03	0,01
18.	Flouride (F)	mg/L	<0,1	<0,1	1	1,5
19.	Aluminium	mg/L	0,004-0,0197	<0,01	-	0,2

digunakan untuk air baku air minum dan/atau peruntukan lain yang mensyaratkan mutu air yang sama dengan kegunaan tersebut.

E. Nilai Transaksi Ekonomi (NTE)

Keberterimaan masyarakat terhadap keberadaan KHDTK Malili terbilang baik sebab banyak manfaat yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat. Oksigen, air bersih serta kondisi iklim yang sejuk dan nyaman adalah beberapa manfaat langsung yang dapat dirasakan oleh masyarakat ibukota Luwu Timur. Selain itu, nilai ekonomi menjadi manfaat yang tidak kalah penting dari keberadaan sebuah kawasan hutan. Tidak terkecuali pengelolaan KHDTK Malili di mana terdapat Nilai Transaksi Ekonomi (NTE) dari pemanfaatan sumber mata air berupa bisnis air galon. Terdapat satu pengguna mata air pada Desa Baruga yang berinovasi untuk melakukan bisnis

air galon. Bisnis ini masih konvensional sebab air yang diperoleh dari KHDTK kemudian dipanaskan menggunakan tungku tradisional dengan bahan bakar kayu hingga mendidih.

Setelah itu air kemudian didiamkan hingga dingin untuk selanjutnya dimasukkan ke dalam galon air isi ulang dan diberi penutup kemasan. Harga jual satu galon air senilai Rp. 7.000, dalam sehari dapat terjual sebanyak 15 galon sehingga pendapatan dari air dalam satu bulan mencapai Rp. 3.150.000. Sehingga terdapat NTE sebesar Rp. 37.800.000 dalam setahun dari pemanfaatan jasa lingkungan air di KHDTK Malili. Bisnis ini terbilang minim biaya operasional sebab dalam prosesnya menggunakan bahan bakar dari kayu atau ranting kering yang diperoleh dari KHDTK atau area berhutan yang ada di sekitar pemukiman yang berbatasan langsung dengan KHDTK.



Gambar 5. Wawancara pengguna air.



Gambar 6. Bisnis penjualan air galon.

Jika ditinjau dari aspek ekonomi, sesungguhnya terdapat NTE pada penggunaan air untuk kebutuhan primer namun tidak dalam bentuk mata uang. Dengan demikian penting untuk kuantifikasi nilai ekonomi dari kegiatan tersebut, sehingga akan diketahui nilai ekonomi dari pemanfaatan air oleh warga. Hal ini dilakukan mengingat bahwa air bersih yang digunakan oleh masyarakat Malili secara umum merupakan produk PDAM. Lebih

lanjut dapat dikemukakan bahwa KHDTK Malili memberikan layanan gratis terhadap masyarakat sehingga tidak perlu mengeluarkan biaya untuk membeli air dari PDAM. Dengan kata lain bahwa KHDTK Malili berkontribusi dengan menyumbang NTE dari aktivitas penggunaan sumber mata air namun tidak berbentuk rupiah murni.

Perhitungan NTE menggunakan pendekatan standar dari PDAM di mana harga yang digunakan merujuk pada klasifikasi pelanggan rumah tinggal yang bermukim di sekitar kawasan dengan penggunaan air sebanyak 21-30 m³/bulan. Nilai beli sebesar Rp. 1.800 setiap m³, sedangkan parameter jumlah penggunaan air setiap bulan sebesar 4,5 m³/orang/bulan berdasarkan pendalaman data primer. Jika dikuantifikasikan maka estimasi nilai ekonomi pemanfaatan air domestik masyarakat sekitar KHDTK Malili adalah sebesar Rp. 4.584.600/bulan atau sekitar Rp. 55.015.200/tahun.

F. Konservasi Mata Air

Keberlanjutan ekosistem mata air juga sangat ditentukan oleh kegiatan perlindungan dan pengamanan kawasan. Sebab vegetasi hutan yang terjaga akan sangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas mata air. Hal ini tentunya sangat disadari oleh masyarakat sehingga secara sadar turut berpartisipasi dalam pengamanan KHDTK. Ketika pengguna air mengetahui atau berjumpa dengan oknum masyarakat yang melakukan penebangan atau okupasi lahan, maka akan dilakukan aksi teguran dan pelarangan secara langsung. Jika masih tidak mengindahkan himbauan itu maka oknum tersebut akan dilaporkan kepada pihak berwenang seperti kepala desa, kepala dusun hingga petugas pengamanan KHDTK.

Sebagai bentuk fasilitasi penguatan peran masyarakat dalam pemanfaatan dan perlindungan mata air maka pada tanggal 9 April tahun 2026 Balai P2SDM Wilayah VI membentuk KTH Baruga Lestari. KTH ini disahkan oleh forum musyawarah dan memiliki anggota sebanyak 20 orang yang kemudian ditetapkan oleh Kepala Desa Baruga. Lembaga ini akan berfungsi sebagai regulator

dalam pemanfaatan dan pengelolaan air sesuai kesepakatan seluruh pengguna air. KTH ini didukung seksi pemeliharaan yang bertugas melakukan perawatan terhadap fasilitas pendistribusian air dan menjadi kontrol dalam pembagian air ke rumah warga. Selain itu juga ada seksi konservasi dan perlindungan yang akan fokus memproteksi mata air dan melakukan pengayaan jenis tumbuhan yang berasosiasi dengan mata air.

Dinamika sosial ekonomi dan tekanan eksternal terhadap kawasan seperti perambahan untuk alih fungsi lahan menjadi salah satu tantangan yang ada. Sebagai upaya pengamanan kawasan dan monitoring rutin maka dilakukan patroli lapangan bersama polisi kehutanan KPH angkona secara berkala. Kegiatan ini dilakukan untuk memastikan tidak adanya oknum-oknum tertentu yang melakukan penebangan liar dan perambahan hutan. Patroli juga dilakukan untuk pemantauan keamanan kawasan dari kebakaran hutan yang notabene menjadi bencana bagi kehancuran ekosistem KHDTK. Upaya pencegahan kebakaran hutan berkolaborasi dengan Balai Pengendalian Kebakaran Hutan Wilayah Sulawesi dalam hal ini Manggala Agni DAOPS Sulawesi II Malili. Dengan demikian, terjaganya kelestarian KHDTK tentunya akan berimplikasi pada konsistensi keberlanjutan fungsi mata air sebagai sumber kehidupan untuk kemaslahatan masyarakat.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

“Kalau ada sumur di ladang boleh kita menumpang mandi” petikan pantun ini merupakan manifestasi dari keberadaan KHDTK Malili di mana airnya tidak saja digunakan buat mandi tapi juga untuk kebutuhan primer harian masyarakat di ibukota Kabupaten Luwu Timur. Koleksi data pemanfaatan sumber mata air dan perhitungan debit air komunal serta mutu kualitas air tentunya dilakukan dalam rangka pemenuhan kriteria pengelolaan dampak kegiatan KHDTK dan keberterimaan atas penetapan KHDTK Malili.

Kelestarian kawasan dengan keanekaragaman vegetasi yang rimbun dan stratum pohon yang berjenjang secara alamiah menjadi kunci keberadaan ladang air bersih. Sehingga secara langsung pengelolaan KHDTK Malili turut berkontribusi mendukung program pemerintah dalam hal swasembada pangan, energi dan air.

B. Saran

Sarana pendukung pemanfaatan air yang lebih baik seperti ketersediaan bak penampung, media pembagi air hingga jalur pipa distribusi air tentunya menjadi hal penting yang juga harus tersedia. Dengan demikian masyarakat nantinya akan selalu siap menjadi mitra dalam pengelolaan KHDTK untuk keberlanjutan sumber mata air. Selain itu juga penting untuk melakukan identifikasi vegetasi pada ekosistem mata air, data ini diperlukan untuk strategi pengayaan jenis sehingga kontinuitas mata air akan terus berkesinambungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansya, R., Istiqomah, S., & Duri, I.D. (2023). Identifikasi cemaran bakteri *escherichia coli* pada air minum di kelurahan tlogosari wetan kota semarang. *Jurnal Analis Kesehatan Klinik Sains* 11 (2), 176-184.
- Arianto, S., Wulandari, C., Bakri, S., & Yuwono, S. B. (2018). Nilai ekonomi air domestik dan pertanian sawah di sekitar taman hutan raya wan abdul rachman. *Jurnal Sylva Lestari* 6 (3), 46–55.
- [BPSILHK Makassar] Balai Penerapan Standar Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (2025). Laporan pelaksanaan kegiatan program prioritas nasional penerapan standar jasa lingkungan biodiversitas di KHDTK malili. Makassar.
- Departemen Kehutanan (1994). Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia

Nomor 275/Kpts-1/1994 tentang Penunjukkan Beberapa Lokasi Kawasan Hutan di Provinsi Sulawesi Selatan sebagai Stasiun Penelitian dan Uji Coba. Jakarta.

Departemen Kehutanan (2004). Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 367/Menhut-II/2004 tentang Perubahan Stasiun Penelitian dan Uji Coba menjadi Kawasan Hutan Dengan Tujuan Khusus (KHDTK). Jakarta.

Kementerian Kehutanan (2025). Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 403 Tahun 2025 tentang Penunjukan Pengelola Sementara KHDTK Eks Badan Standardisasi Instrumen Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Jakarta.

Kementerian Kehutanan (2025). Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor 644 Tahun 2025 Tentang Penetapan KHDTK Malili pada Kawasan Hutan Produksi Terbatas Di Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Selatan Seluas $\pm$ 712,42 ha. Jakarta.

Kementerian Kesehatan (2023). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Lingkungan. Jakarta.

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (2024). Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor 1065/2024 tentang Penetapan KHDTK Malili untuk Kepentingan Penelitian dan Pengembangan Kehutanan dengan luas 714,63 ha. Jakarta.

Kementerian Sekretariat Negara (2021). Peraturan

Pemerintah Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. Jakarta.

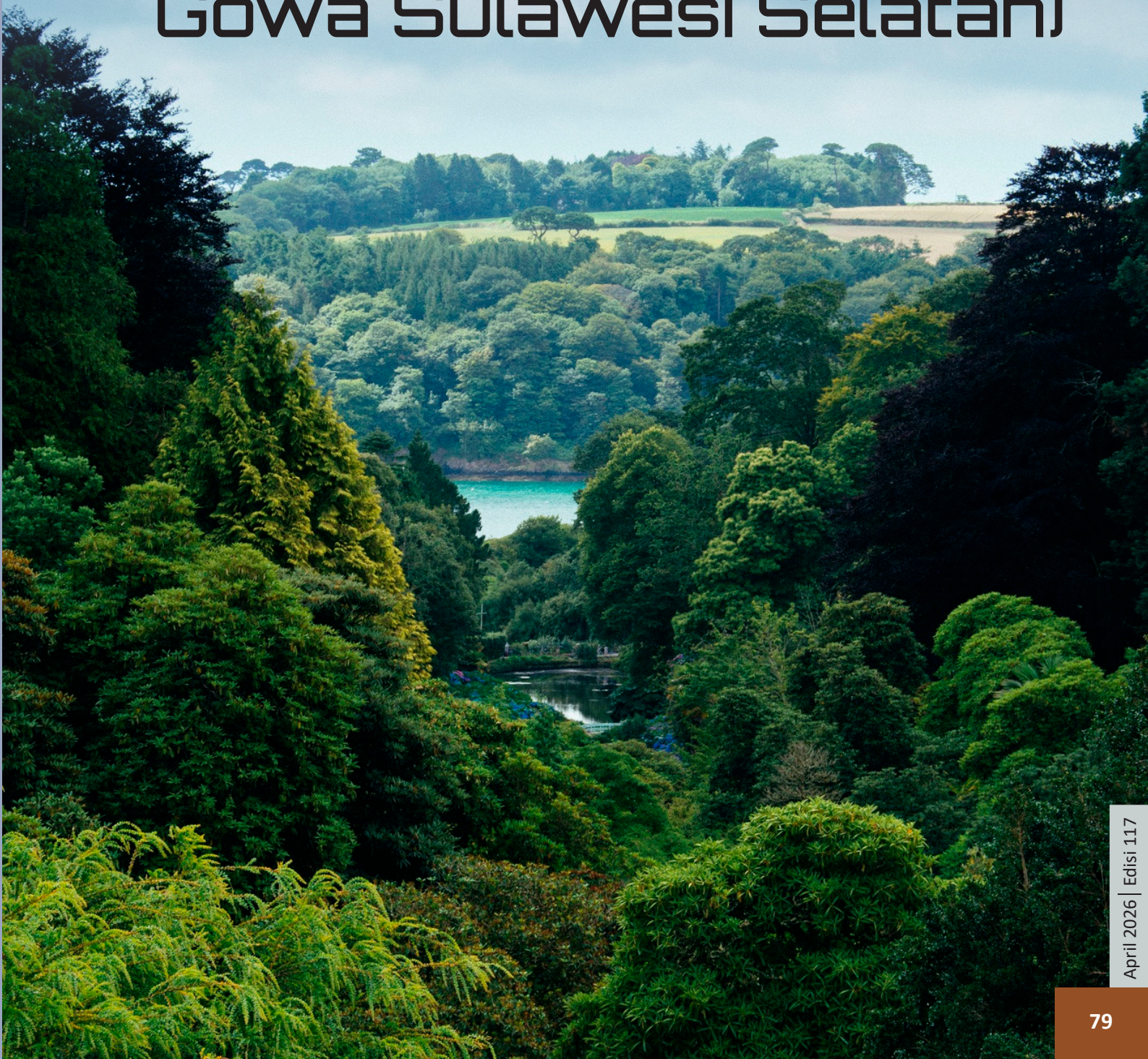
Kementerian Sekretariat Negara (2024). Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 139 Tahun 2024 tentang Penataan Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Kabinet Merah Putih Periode Tahun 2024-2029. Jakarta.

Nurjannah, L & Novita, D.A. (2018). Uji bakteri *coliform* dan *escherichia coli* pada air minum isi ulang dan air sumur di kabupaten cirebon. *Jurnal Ilmu Alam Indonesia* 1 (1), 60-68.

Tabba, S., Maharani, D., Nurrani L., Bismark, M., Kafiari, Y., & Koo, C.D. (2017). The potential of *agathis dammara* (Lamb.) Rich. and its association at traditional zone of aketajawe lolobata national park. *Proceedings of IUFRO-INAFOR*. (pp. 221-236).

Yuliantoro, D., Atmoko, B.D. & Siswo. (2016). Pohon sahabat air. Surakarta; Balai Penelitian dan Pengembangan Teknologi Pengelolaan Daerah Aliran Sungai.

Model Pengendalian Kebakaran Hutan Berbasis Kesejahteraan Masyarakat (Studi Kasus Di Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan)



Oleh:

Andi Muhammad Rafii

Widyaiswara Ahli Utama, Pusat Diklat SDM Kementerian Kehutanan,

E-Mail: andirafii@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the relationship between community livelihood conditions and forest and land fires in Gowa Regency, South Sulawesi Province, Indonesia. The objectives were to analyze livelihood conditions, identify their relationship with the occurrence of forest and land fires, and formulate strategies to improve community welfare while supporting fire prevention efforts. The research was conducted in the Jeneberang Forest Management Unit (KPH), and the collected data were analyzed using time-series methods and qualitative descriptive approaches. The results indicate that the trend of forest and land fires is expected to decline in the future. The burned area is projected to decrease by approximately 12.54 hectares per year, while the frequency of fires is expected to decline by 2.32 incidents annually. Analysis of livelihood assets using the livelihood pentagon model revealed varying levels of human, social, natural, physical, and financial capital. Social capital achieved the highest score, highlighting the importance of social interaction, cooperation, and community networks in strengthening livelihood sustainability. In contrast, financial and natural capital recorded the lowest scores, indicating vulnerabilities in resource management and economic resilience. To improve welfare and support fire control programs, communities implement livelihood diversification strategies, including planned polyculture planting systems and alternative income-generating activities.

Keyword: Community Livelihoods, Forest and Land Fires.

I. PENDAHULUAN

Kebakaran hutan dan lahan di Indonesia merupakan permasalahan tahunan yang berdampak serius terhadap lingkungan, kesehatan, sosial, dan ekonomi. Data menunjukkan luas kebakaran mengalami fluktuasi signifikan dengan puncak kejadian pada tahun-tahun tertentu seperti 1982, 1997, 2015, dan 2019. Wilayah Kalimantan dan Sumatera menjadi daerah paling terdampak akibat dominasi lahan gambut yang rentan terbakar, sementara di wilayah Sulawesi luas kebakaran relatif lebih kecil namun tetap menimbulkan dampak sosial ekonomi yang merugikan masyarakat, terutama penurunan pendapatan rumah tangga dan gangguan aktivitas kehidupan.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa faktor manusia merupakan penyebab dominan kebakaran hutan dan lahan, mencapai sekitar 99% kejadian, baik disengaja maupun akibat kelalaian. Praktik pembukaan lahan dengan cara membakar, tingkat pendidikan dan ekonomi masyarakat yang rendah, budaya turun-temurun, serta minimnya alternatif

pembersihan lahan tanpa bakar menjadi pemicu utama. Selain itu, faktor pendukung seperti kondisi iklim ekstrem, fenomena El Niño, ketersediaan bahan bakar kering, serta pengelolaan tata air gambut yang buruk turut meningkatkan risiko dan frekuensi kebakaran.

Upaya pengendalian kebakaran hutan dan lahan memerlukan pendekatan terpadu yang menekankan pencegahan melalui peningkatan peran serta masyarakat dan penguatan kelembagaan. Pemerintah telah menggeser paradigma pengendalian dari pemadaman ke pencegahan dengan melibatkan kelompok masyarakat seperti Masyarakat Peduli Api (MPA) dan Perhutanan Sosial. Namun, keterbatasan sumber daya manusia dan sarana, termasuk jumlah personel Manggala Agni yang belum sebanding dengan luas wilayah rawan kebakaran, masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas masyarakat, pendidikan, kesadaran risiko, serta koordinasi lintas sektor menjadi kunci dalam pengendalian kebakaran hutan dan lahan yang berkelanjutan.

II. METODE

Artikel ini merupakan hasil penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Awwabiin (2021) mengatakan bahwa penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Metode penelitian ini fokus utamanya adalah menjelaskan obyek penelitiannya, sehingga menjawab peristiwa apa atau fenomena apa yang terjadi.

Di saat penelitian, penulis menggunakan metode observasi dan wawancara. Untuk mendapatkan data detail, maka dilakukan wawancara mendalam kepada 35 orang responden untuk memperoleh gambaran kondisi penghidupan (*Livelihood*) masyarakat dengan menggali modal manusia, modal sosial, modal finansial, modal alam dan modal fisik selama satu dekade sebagai komponen pertama. Data kondisi kebakaran hutan selama satu dekade dengan analisis dengan deret waktu (*time series*) dan data observasi dan wawancara dianalisis dengan deskriptif. Kedua komponen data ini akan dideskriptifkan untuk menemukan suatu model pengendalian kebakaran hutan dan lahan berbasis kesejahteraan.

III. PEMBAHASAN

Penentuan desa terpilih berdasarkan data sekunder dari Balai PPI dan Kebakaran hutan dan Lahan Wilayah Sulawesi, dua desa terpilih merupakan desa sekitar kawasan hutan dan yang paling sering mengalami kejadian kebakaran hutan dan lahan. Dari dua desa tersebut terpilih responden sebanyak 35 orang responden yang merupakan kepala keluarga dari setiap rumah tangga. Mayoritas responden berada pada kelompok umur 41 hingga 60 tahun dengan persentase sebesar 51,43%, diikuti kelompok umur 20 hingga 40 tahun sebesar 28,57%. Sementara itu, responden yang berada pada kelompok umur di atas 61 hingga 80 tahun hanya sebesar 17,14%, dan terdapat 1 responden yang berusia di atas 80 tahun. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang

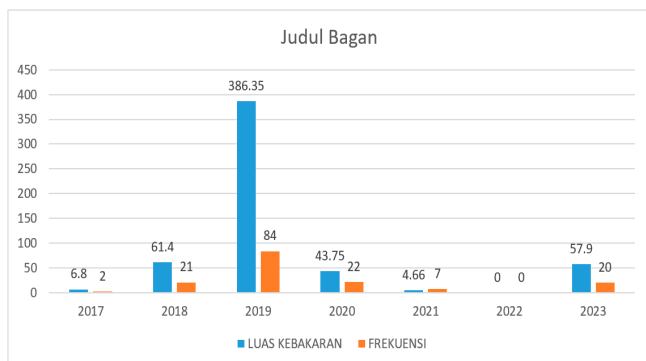
usia produktif. Menurut Badan Pusat Statistik tahun 2023, kelompok usia produktif berada pada rentang usia 15 hingga 64 tahun, dengan proporsi penduduk usia produktif di Indonesia mencapai 69,13%. Dominasi responden usia produktif dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden masih memiliki kemampuan fisik, sosial, dan ekonomi yang relatif aktif dalam menjalankan aktivitas penghidupan maupun keterlibatan dalam pengelolaan lingkungan. Dengan demikian, kondisi tersebut memberikan implikasi penting terhadap analisis data dan interpretasi hasil penelitian, terutama dalam memahami hubungan antara kondisi penghidupan masyarakat dengan perilaku dan partisipasi dalam pengendalian kebakaran hutan dan lahan.

Responden yang terpilih dalam penelitian ini berjumlah 35 orang yang berasal dari dua desa dengan tingkat kejadian kebakaran hutan dan lahan yang relatif tinggi. Pemilihan responden dilakukan secara *purposive*, yaitu masyarakat yang memiliki pengalaman dan keterlibatan langsung terhadap kejadian kebakaran hutan dan lahan. Kriteria responden yang diwawancarai meliputi masyarakat yang bermukim di wilayah pedesaan, khususnya individu yang beraktivitas di sekitar kawasan hutan. Responden terdiri atas anggota masyarakat umum, kelompok Masyarakat Peduli Api (MPA), serta tokoh masyarakat yang dinilai memiliki pengetahuan dan pengalaman terkait pengendalian kebakaran hutan dan lahan. Mayoritas responden memiliki jumlah tanggungan sebanyak 4–5 orang dengan persentase mencapai 45,71% dari total responden. Sebaliknya, responden yang memiliki jumlah tanggungan 1–3 orang hanya sebesar 2,86%. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar rumah tangga responden terdiri atas keluarga inti yang umumnya dihuni oleh kepala keluarga, istri, dan anak-anak, sedangkan keberadaan anggota keluarga lain yang menumpang relatif jarang ditemukan. Kondisi tersebut mencerminkan pola struktur keluarga yang masih didominasi oleh keluarga inti, di mana kepala keluarga memegang peranan utama dalam memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga dan

menanggung beban keluarga. Besarnya jumlah tanggungan dalam rumah tangga juga berpotensi memengaruhi kondisi sosial ekonomi masyarakat, terutama dalam pemenuhan kebutuhan hidup, pengelolaan sumber daya, dan pengambilan keputusan terkait aktivitas penghidupan. Selain itu, temuan ini memberikan gambaran mengenai pola kehidupan sosial masyarakat pada wilayah penelitian, yang dapat menjadi salah satu faktor penting dalam memahami tingkat kesejahteraan, ketahanan ekonomi rumah tangga, serta perilaku masyarakat dalam memanfaatkan sumber daya alam di sekitar kawasan hutan.

A. Kondisi Kebakaran Hutan dan Lahan

Wilayah penelitian merupakan dataran tinggi sampai menengah dengan komposisi bahan bakar yang mudah terbakar, sehingga hampir setiap tahun terjadi kebakaran hutan dan lahan. Sumber pemicu lainnya yakni tradisi turun-temurun membakar lahan sebelum menanam masih dipraktikkan, karena hal tersebut masih dianggap lebih murah, cepat dan praktis. Kondisi kebakaran hutan dan lahan selama satu dekade terakhir disajikan pada Gambar 1.

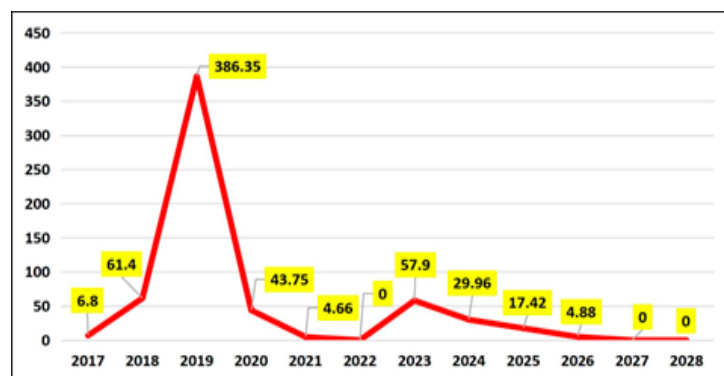


Gambar 1. Grafik Luas dan Frekuensi Kebakaran

Data pada Gambar 1 menunjukkan tren kejadian kebakaran hutan cenderung menurun dari tahun ke tahun, kecuali tahun 2023 terjadi peningkatan kejadian kebakaran hutan akibat kondisi cuaca ekstrim El Niño. Rata-rata luas dan frekuensi kebakaran hutan selama satu dekade terakhir masing-masing sebesar 98,53 ha/tahun dan 27,2 kejadian/tahun. Luas dan frekuensi tertinggi kebakaran hutan dan lahan terjadi pada tahun 2019, kemudian terus menurun pada tiga

tahun sesudahnya, bahkan pada tahun 2022 tidak terdapat kejadian kebakaran hutan dan lahan.

Hasil analisis Time Series berdasarkan tren data pada Gambar 6, dapat diprediksi tren luas kebakaran hutan dan lahan di masa datang, mengikuti persamaan $Y = 80,12 - 12,54 X$ dan tren frekuensi terjadinya kebakaran hutan dan lahan mengikuti persamaan $Y = 22,29 - 2,32 X$. Kedua persamaan tersebut menunjukkan tren luas dan frekuensi terjadinya kebakaran diprediksi menurun di masa yang akan datang yakni masing-masing tren luas kebakaran hutan dan lahan turun sebesar 12,54 ha per tahun, dan tren frekuensi terjadinya kebakaran hutan dan lahan turun sebesar 2,32 satuan per tahun. Tren luas kebakaran selama 5 tahun ke depan berdasarkan persamaan tersebut disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Luas Kebakaran dan Prediksinya Ke depan

Analisis data spasial menunjukkan bahwa luas kebakaran hutan dan lahan diidentifikasi pada periode 2017-2023 menunjukkan pola yang menarik. Dari gambaran tersebut, dapat diamati bahwa angka luas kebakaran cenderung meningkat dari tahun 2017 seluas 6,8 ha menjadi 61,4 ha di tahun 2018 hingga mencapai puncaknya pada tahun 2019 dengan luas 386,35 ha. Namun, setelah periode tersebut, terlihat kecenderungan menurun hingga tahun 2023. Meskipun terdapat sedikit kenaikan pada tahun 2023 yakni 57,9 ha, namun peningkatan tersebut tidak terlalu signifikan. Proyeksi ke depan untuk periode lima tahun ke depan, khususnya tahun 2024, menunjukkan prediksi yang optimis bahwa luas kebakaran hutan dan lahan akan mengalami penurunan hingga

angka 29,96 ha dan seterusnya akan menurun hingga mencapai angka nol di tahun 2028.

Faktor-faktor yang mungkin berkontribusi terhadap tren penurunan ini perlu dianalisis lebih lanjut, termasuk upaya-upaya pencegahan terjadinya kebakaran hutan dan lahan dan peningkatan penghidupan. Prediksi ini menjadi penting sebagai dasar untuk pengambilan kebijakan dan upaya-upaya perlindungan lingkungan dari ancaman kebakaran hutan dan lahan di masa depan. Kejadian kebakaran hutan terutama yang terjadi berulang kali tidak terlepas dari pengaruh biofisik yang terdapat di daerah tersebut berupa bahan bakar yang menumpuk dari limbah pembersihan vegetasi lahan pada saat persiapan penanaman dan limbah tanam pasca panen tanaman semusim. Faktor suhu tinggi di musim kemarau yang disertai keberadaan manusia yang beraktivitas usaha tani, juga menjadi pemicu kejadian kebakaran hutan dan lahan. Tren kebakaran hutan dan lahan di lokasi penelitian juga disebabkan oleh akses jalan pengerasan yang dapat digunakan oleh masyarakat untuk melakukan aktivitas di dalam kawasan hutan, namun demikian akses jalan yang baik juga berfungsi sebagai jalan pemadaman dan jaringan sumber air apabila terjadi kebakaran hutan dan lahan.

Faktor yang memicu terjadinya kebakaran hutan dan lahan merupakan isu kompleks yang melibatkan berbagai aspek sosial, ekonomi, dan lingkungan. Salah satu faktor yang telah diidentifikasi sebagai pemicu utama kebakaran tersebut adalah rendahnya tingkat ekonomi masyarakat yang tinggal di wilayah tersebut. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dani, R. et al. (2015) mengenai Strategi Pemberdayaan Masyarakat dalam Penanggulangan Kebakaran Hutan dan Lahan di Kabupaten Rokan Hilir menyoroti pentingnya aspek sosial dalam konteks ini. Temuan mereka menunjukkan bahwa masyarakat dengan tingkat pendidikan rendah dan penghasilan yang tergolong rendah cenderung menjadi pendorong utama terjadinya kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Rokan

Hilir. Hal ini menunjukkan bahwa faktor-faktor sosial, terutama tingkat pendidikan dan ekonomi, memainkan peran krusial dalam memahami dan mengatasi masalah kebakaran hutan dan lahan di wilayah tersebut. Dengan memperhatikan temuan ini, strategi penanggulangan yang efektif haruslah mengintegrasikan upaya pemberdayaan masyarakat, terutama dalam meningkatkan tingkat pendidikan dan kesejahteraan ekonomi, sebagai bagian integral dari upaya pencegahan dan penanggulangan kebakaran hutan dan lahan di Kabupaten Rokan Hilir.

Strategi *sustainable livelihood* dianalisis untuk mengetahui keberlanjutan dari suatu sistem penghidupan rumah tangga baik individu maupun berkelompok. Sebelumnya analisis yang telah dilakukan adalah analisis aset yang masyarakat miliki untuk kehidupan berlanjut maka diperlukan juga bagaimana cara masyarakat memanfaatkan aset tersebut dan bagaimana cara masyarakat tersebut menyusun strategi untuk penghidupan yang berkelanjutan. Menurut Scones (2001) dalam Endang (2014), strategi *livelihood* ini terdiri dari empat yaitu strategi survival, strategi konsolidasi, strategi akumulasi dan strategi diversifikasi. Analisis strategi *sustainable livelihood* tersebut dilandasi oleh aset-aset yang dimiliki suatu masyarakat yang telah dibahas sebelumnya. Analisis ini melalui beberapa tahapan hingga nanti menunjukkan prioritas strategi *sustainable livelihood* untuk setiap rumah tangga.

B. Kondisi Penghidupan (*Livelihood*) Masyarakat Sekitar Hutan

Analisis penghidupan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana perbedaan pola hidup antar individu masyarakat di sekitar areal kebakaran hutan dan lahan serta berbagai aktivitas yang dilakukan sebagai upaya mereka untuk memenuhi penghidupannya secara berkelanjutan serta meningkatkan standar hidupnya. Di dalam melakukan berbagai aktivitas tersebut, masyarakat mengelola atau mengombinasikan modal-modal penghidupan yang mereka miliki atau bisa diakses, mencakup 5 (lima) modal, yaitu modal manusia

(*human capital*), modal sosial (*social capital*), modal alam (*natural capital*), modal fisik (*physical capital*), dan modal finansial (*financial capital*) (DFID, 2001;). Ada banyak pilihan dalam memenuhi penghidupan, tergantung aset penghidupan yang tersedia dan kerentanan yang dihadapi. Dinamika kepemilikan aset-aset penghidupan masyarakat di sekitar aea kebakaran hutan dan lahan, diuraikan sebagai berikut:

- 1). Modal Manusia (*human capital*). Variabel modal manusia yang dianalisis dalam studi ini meliputi pendidikan, keterampilan, dan kesehatan masyarakat. Pentingnya modal manusia termanifestasi dalam upaya peningkatan kualitas hidup, sebab manusia merupakan agen utama dalam pelaksanaan aktivitas yang memerlukan tingkat kinerja optimal.
- 2). Modal Sosial (*social capital*). Modal sosial merupakan salah satu aset modal yang sangat bernilai dalam konteks masyarakat, terutama karena kemampuan masyarakat untuk secara aktif berinteraksi meskipun terbatasnya waktu yang tersedia. Kehadiran modal sosial tercermin dalam tiga variabel utama, yaitu kepercayaan terhadap kelompok, keaktifan dalam pertemuan kelompok, dan tingkat kerukunan antar anggota dalam kelompok tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa kepercayaan terhadap kelompok merupakan variabel dengan nilai tertinggi dalam modal sosial, dengan dukungan dari tokoh-tokoh masyarakat seperti kepala desa, ketua RT, dan RW memiliki peran signifikan dalam memperkuatnya. Di sisi lain, variabel kerukunan terhadap sesama cenderung menunjukkan nilai yang lebih rendah, hal ini kemungkinan disebabkan oleh keterbatasan waktu yang menghambat interaksi dan silaturahmi antar individu dalam kelompok. Oleh karena itu, meskipun beragam dalam intensitasnya, modal sosial tetap menjadi komponen vital dalam dinamika sosial masyarakat.
- 3). Modal Alam (*natural capital*). Umumnya Responden yang menguasai lahan yang luas dengan sistem pola tanam diversifikasi memiliki penghasilan yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan

karena di samping volume lahan yang besar, juga produksi tanaman bervariasi yang mampu berproduksi sepanjang tahun. Berdasarkan pengamatan dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki kepemilikan lahan dengan luas antara 0,10 hingga 1,00 hektar. Sebaliknya, persentase responden yang memiliki lahan lebih dari 2 hektar sangat lah kecil, hanya sebesar 2,86%. Kondisi ini menunjukkan adanya peluang bagi responden untuk memperluas kepemilikan lahan mereka dengan menggarap lahan yang terletak di dalam kawasan hutan. Penting untuk diketahui bahwa lahan yang memiliki luas terbatas cenderung menghasilkan produksi yang rendah, yang pada gilirannya dapat menghambat peningkatan ekonomi keluarga mereka. Oleh karena itu, strategi yang tepat dalam mengelola lahan, termasuk pengembangan lahan di dalam kawasan hutan, perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan ekonomi keluarga responden.

- 4). Modal Fisik (*Physical Capital*). Modal fisik yang meliputi kondisi rumah tinggal, alat transportasi, dan akses jalan memiliki peranan penting dalam mendukung penghidupan masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan rumah tangga. Kondisi rumah tidak hanya berfungsi sebagai tempat tinggal, tetapi juga mendukung aktivitas usaha keluarga, yang terlihat dari peningkatan kualitas rumah responden dari rumah sederhana menjadi rumah permanen yang lebih layak. Alat transportasi menjadi unsur penting dalam memperlancar aktivitas ekonomi, produksi, dan distribusi hasil usaha, dengan kepemilikan yang cenderung meningkat setiap tahun. Selain itu, akses jalan menuju lahan usaha menunjukkan perkembangan yang semakin baik dan berperan penting dalam mendukung kegiatan ekonomi, pemasaran hasil pertanian, serta mobilisasi dalam pengendalian kebakaran hutan dan lahan. Namun, peningkatan akses jalan menuju kawasan hutan juga dapat meningkatkan risiko kebakaran hutan akibat semakin mudahnya aktivitas manusia memasuki kawasan tersebut. Oleh karena itu, modal fisik menjadi salah satu faktor utama yang

memengaruhi keberlanjutan penghidupan dan kesejahteraan masyarakat sekitar kawasan hutan.

- 5). Modal Finansial (*financial capital*). Modal finansial sangat penting dalam menjalankan kegiatan penghidupan, karena dapat memengaruhi akses terhadap sumber daya yang diperlukan untuk memulai dan mengembangkan usaha serta memastikan kelangsungan ekonomi keluarga. Modal finansial merupakan sumber-sumber keuangan yang dapat digunakan dan dimanfaatkan masyarakat dalam mencapai tujuan penghidupan mereka, yaitu meliputi cadangan atau persediaan baik milik sendiri ataupun lembaga keuangan serta berupa aliran dana teratur (DFID, 2001:53) dalam Rohmah. Unsur penyusun modal keuangan meliputi penghasilan, tabungan, bantuan dan pengeluaran serta pinjaman. Variabel jumlah tabungan responden menempati skor tertinggi di antara variabel lain selama lima tahun terakhir, kecuali tahun 2023 menurun akibat banyak pengeluaran untuk membenahi sarana prasarana pencahariannya masing-masing. Variabel penghasilan setiap tahun cenderung meningkat setelah wabah Covid melanda masyarakat.

Data lapangan untuk kelima modal penghidupan dikumpulkan dan dianalisis secara sistematis, sehingga berhasil mengidentifikasi masing-masing kategori sebagaimana yang tercantum dalam Tabel 1.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1, diketahui bahwa kondisi penghidupan masyarakat menunjukkan variasi pada setiap jenis modal penghidupan yang diamati. Modal sosial memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 2,17 dan termasuk

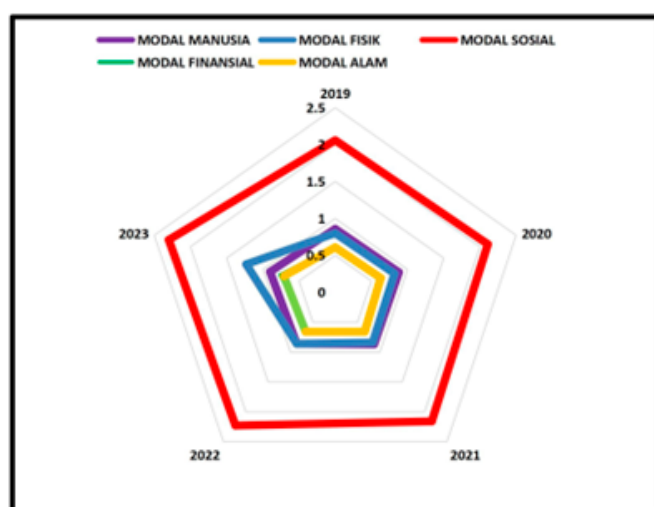
dalam kategori tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masyarakat memiliki tingkat hubungan sosial, kerja sama, kepercayaan, partisipasi kelompok, serta jejaring sosial yang relatif baik dalam mendukung aktivitas penghidupan dan pengelolaan sumber daya di wilayah penelitian. Sementara itu, modal fisik memperoleh nilai rata-rata sebesar 0,91 dan berada pada kategori rendah, diikuti modal manusia sebesar 0,87, modal finansial sebesar 0,67, dan modal alam sebesar 0,67 yang juga termasuk kategori rendah. Rendahnya nilai pada modal manusia menunjukkan keterbatasan pada aspek pendidikan, keterampilan, dan kapasitas sumber daya manusia masyarakat. Demikian pula, rendahnya modal finansial mencerminkan keterbatasan akses terhadap pendapatan, tabungan, maupun sumber pembiayaan, sedangkan rendahnya modal alam mengindikasikan keterbatasan pemanfaatan sumber daya alam yang dapat menunjang keberlanjutan penghidupan masyarakat.

Penilaian kondisi penghidupan masyarakat dilakukan menggunakan skala skor berdasarkan indikator pada masing-masing modal penghidupan, yang meliputi modal sosial, manusia, fisik, finansial, dan alam. Setiap indikator diberikan skor dengan rentang nilai tertentu sesuai tingkat pencapaian responden, kemudian dihitung nilai rata-ratanya menggunakan rumus: $\bar{X} = \sum X / n$, dimana $\bar{X}$ adalah nilai rata-rata, $\sum X$ adalah total skor seluruh indikator, dan n adalah jumlah indikator atau responden. Penentuan kategori dilakukan dengan menggunakan interval kelas skor, yaitu kategori rendah apabila nilai rata-rata berada pada rentang

Tabel 1. Kondisi Penghidupan Masyarakat

NO	VARIABEL	RATA-RATA	KATEGORI
1	Modal Sosial	2,17	Tinggi
2	Modal Manusia	0,87	rendah
3	Modal Fisik	0,91	rendah
4	Modal Finansial	0,67	rendah
5	Modal Alam	0,67	rendah

0,00–1,00 dan kategori tinggi apabila nilai rata-rata berada pada rentang 1,01–3,00. Dengan demikian, nilai rata-rata modal sosial sebesar 2,17 termasuk kategori tinggi, sedangkan modal manusia, fisik, finansial, dan alam yang memiliki nilai rata-rata di bawah 1,00 termasuk dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan bahwa kekuatan utama masyarakat terletak pada aspek hubungan sosial dan kelembagaan masyarakat, namun masih terdapat kelemahan pada aspek sumber daya manusia, sarana prasarana, kemampuan ekonomi, dan dukungan sumber daya alam.



Gambar 3. Pentagon Asset Kondisi *Livelihood* Masyarakat Lima tahun Terakhir

Gambar 3 menunjukkan aset modal penghidupan masyarakat yang bervariasi tergantung pada nilai masing-masing modal

yang dimiliki masyarakat, yaitu modal manusia, modal sosial, modal alam, modal fisik, dan modal finansial. Aset penghidupan yang memiliki nilai tertinggi adalah modal sosial, disusul modal manusia, fisik, dan alam. Variabel modal sosial meliputi kepercayaan terhadap kelompok petani, tingkat keterlibatan anggota kelompok petani, dan derajat keharmonisan dalam kelompok. Variabel keharmonisan memiliki skor tertinggi sebesar 3,62 pada konteks modal sosial. Tingkat kepercayaan terhadap kelompok tani tergolong memuaskan dengan skor 3,26. Namun tingkat keharmonisan antar anggota masih sangat rendah, yaitu hanya 0,90. Hal ini disebabkan karena tidak banyak orang yang punya waktu untuk berkumpul karena semua orang menjalankan urusan sehari-hari untuk mencari nafkah. Modal dengan penilaian terendah adalah modal finansial. Variabel modal keuangan meliputi pendapatan, tabungan, dan proporsi pinjaman yang diperoleh dari bank dan koperasi.

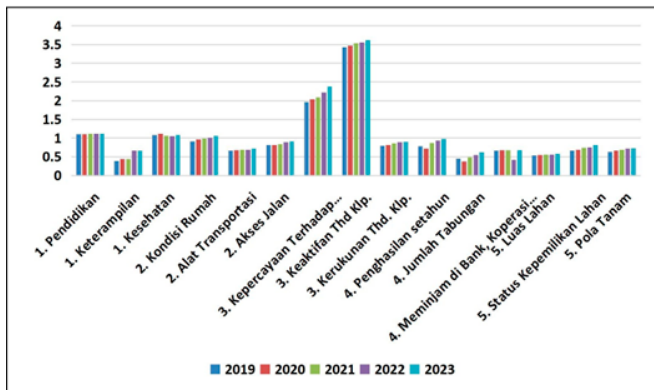
C. Hubungan *Livelihood* Masyarakat dengan Kebakaran Hutan

Analisis tabel di atas menunjukkan bahwa skor rata-rata modal *livelihood* cenderung meningkat selama lima tahun terakhir, dari 0,99 pada tahun 2019 hingga mencapai 1,12 pada tahun 2023. Namun, terdapat penurunan pada tahun 2020 dengan skor mencapai 1,01. Apabila dicermati,

Tabel 2. Rata-rata Skor Variabel Penghidupan Masyarakat Selama Lima Tahun

Variabel	2019	2020	2021	2022	2023
1. Pendidikan	1,10	1,10	1,11	1,11	1,11
Keterampilan	0,39	0,44	0,44	0,66	0,67
Kesehatan	1,08	1,11	1,06	1,05	1,08
2. Kondisi Rumah	0,91	0,97	0,99	1,01	1,06
Alat Transportasi	0,67	0,68	0,69	0,69	0,72
Akses Jalan	0,81	0,82	0,84	0,89	0,91
3. Kepercayaan Terhadap kelompok	1,96	2,04	2,09	2,22	2,38
Keaktifan Thd Klp.	3,43	3,47	3,53	3,56	3,62
Kerukunan Thd. Klp.	0,79	0,82	0,86	0,89	0,90
4. Penghasilan setahun	0,78	0,72	0,87	0,93	0,98
Jumlah Tabungan	0,45	0,38	0,48	0,55	0,62
Meminjam di Bank, Koperasi dll	0,66	0,68	0,68	0,42	0,68
5. Luas Lahan	0,54	0,55	0,56	0,56	0,58
Status Kepemilikan Lahan	0,66	0,69	0,74	0,75	0,81
Pola Tanam	0,63	0,66	0,69	0,72	0,73
Rata-rata	0,99	1,01	1,04	1,07	1,12

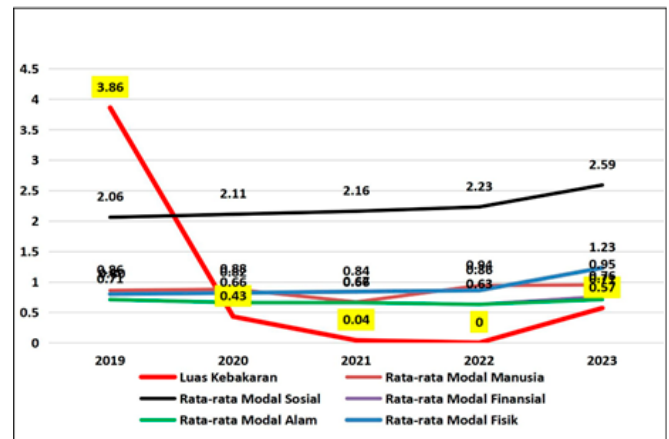
maka aset modal penyebab menurunnya skor di tahun 2020 adalah aset modal finansial. Penurunan ini dapat didistribusikan kepada dampak pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia dari akhir tahun 2019 hingga 2021. Pandemi ini mengakibatkan pembatasan aktivitas masyarakat yang berdampak pada produktivitas dan akses terhadap sumber daya, sehingga menghambat kenaikan skor modal *livelihood* pada tahun tersebut. Meskipun demikian, tren umum menunjukkan peningkatan seiring waktu, menyoroti pentingnya adaptasi dan resiliensi dalam menghadapi tantangan eksternal yang tidak terduga.



Gambar 4. Grafik Rata-rata Kondisi *Livelihood* Selama Lima Tahun Terakhir

Grafik di atas menggambarkan variasi rata-rata skor dari lima aset modal yang dianalisis. Hasil analisis menunjukkan bahwa aset modal sosial memiliki rata-rata skor tertinggi sebesar 2,83, sementara aset modal finansial dan aset modal alam memiliki rata-rata skor terendah, masing-masing sebesar 0,66. Variasi ini mencerminkan perbedaan signifikan dalam kontribusi dan nilai relatif dari setiap jenis aset modal terhadap penghidupan masyarakat. Aset modal sosial, yang meliputi distribusi terhadap kelompok dalam masyarakat, memiliki skor tertinggi, menunjukkan pentingnya interaksi sosial dan kerjasama dalam memperkuat keberlanjutan dan kesejahteraan masyarakat. Sementara itu, skor rendah dari aset modal finansial dan alam menyoroti potensi kerentanan dan tantangan yang dihadapi dalam mengelola dan memperoleh manfaat dari sumber daya keuangan dan alam yang tersedia. Pemahaman terhadap variasi ini merupakan langkah awal yang

penting dalam merancang strategi pengembangan penghidupan yang holistik dan berkelanjutan dalam konteks pembangunan masyarakat.



Gambar 5. Tren Luas Kebakaran Hutan dan Lahan dan *Livelihood*

Analisis Gambar 5 menunjukkan tren luas kebakaran hutan dan lahan cenderung menurun dari tahun 2019 hingga 2022, dengan penurunan drastis terlihat dari tahun 2019 menuju 2020. Namun, pada tahun 2023, tren kembali naik, terutama akibat cuaca ekstrem El Niño. Naiknya tren kebakaran hutan penyebabnya selain faktor cuaca yang ekstrem, juga diakibatkan terjadi penurunan pada beberapa modal penghidupan.

IV. KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi kebakaran hutan dan lahan mengalami fluktuasi yang signifikan. Meskipun terjadi penurunan frekuensi kebakaran sebesar 98,53 ha dan 27,2 kejadian, tahun 2019 mencatat luas dan frekuensi tertinggi. Selanjutnya, terjadi penurunan yang konsisten hingga tahun 2022 yang bebas dari kejadian kebakaran. Namun, pada tahun 2023, cuaca ekstrem menyebabkan peningkatan kembali dalam luas dan frekuensi kebakaran hutan dan lahan.
2. Kondisi penghidupan masyarakat di lokasi penelitian secara umum masih tergolong rendah, meskipun terdapat peningkatan

yang berlangsung setiap tahun. Fenomena ini disebabkan oleh kenyataan bahwa kelima aspek penghidupan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. Terdapat hubungan erat antara tingkat penghidupan masyarakat dan kejadian kebakaran hutan, dengan tingkat penghidupan yang rendah cenderung meningkatkan kemungkinan terjadinya kebakaran hutan dan lahan. Sebaliknya, keberulangan kejadian kebakaran hutan dan lahan dapat mengakibatkan penurunan tingkat penghidupan masyarakat.

3. Strategi peningkatan kesejahteraan masyarakat dalam Pengendalian Kebakaran hutan dan lahan dilakukan melalui peningkatan lima aset penghidupan (*livelihood*) masyarakat, yang menerapkan strategi diversifikasi untuk mengeksplorasi alternatif mata pencaharian yang lebih beragam serta optimalisasi pemanfaatan lahan melalui perencanaan yang terstruktur.

B. Rekomendasi

Berdasarkan pembahasan di atas, upaya pencegahan kebakaran hutan dan lahan perlu diarahkan tidak hanya pada aspek teknis pengendalian kebakaran, tetapi juga pada peningkatan kesejahteraan masyarakat di sekitar kawasan hutan. Tingginya persentase penyebab kebakaran yang berasal dari aktivitas manusia menunjukkan bahwa faktor sosial-ekonomi masyarakat memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kejadian kebakaran hutan dan lahan. Oleh karena itu, pendekatan pencegahan kebakaran harus dilakukan melalui pembangunan penghidupan masyarakat yang berkelanjutan, seperti peningkatan kualitas pendidikan, penguatan kapasitas sumber daya manusia, pemberdayaan ekonomi masyarakat, serta pengembangan alternatif mata pencaharian yang tidak bergantung pada praktik pembakaran lahan. Dengan meningkatnya kesejahteraan masyarakat, ketergantungan terhadap pemanfaatan kawasan hutan secara tidak lestari dapat dikurangi sehingga potensi terjadinya kebakaran hutan dan lahan juga akan menurun.

Selain itu, pemerintah dan para pemangku kepentingan perlu memperkuat pembangunan infrastruktur dasar dan aksesibilitas wilayah sebagai bagian dari strategi mitigasi kebakaran hutan dan lahan. Ketersediaan prasarana jalan, akses pasar, sarana produksi, serta dukungan kelembagaan ekonomi masyarakat dapat meningkatkan produktivitas dan pendapatan masyarakat secara berkelanjutan. Kondisi tersebut akan mendorong masyarakat untuk mengelola sumber daya alam dengan cara yang lebih ramah lingkungan dan mengurangi penggunaan metode pembakaran dalam pembukaan lahan. Dengan demikian, kebijakan pengendalian kebakaran hutan dan lahan sebaiknya diintegrasikan dengan program pembangunan sosial-ekonomi masyarakat desa sekitar hutan melalui pendekatan kolaboratif antara pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat, sehingga tercipta pengelolaan hutan yang lebih berkelanjutan dan minim risiko kebakaran. 🌿

DAFTAR PUSTAKA

- Awwaabiin, S. (2021). Pengertian Penelitian Deskriptif, Karakter, Ciri-ciri dan Contohnya. Artikel Dunia Dosen.com. <https://www.duniadosen.com/penelitian-deskriptif/>. Diakses 12 Juli 2021.
- Badan Pusat Statistik. 2023. Indikator Kesejahteraan Rakyat 2023 Volume 52 2023. Jakarta. Badan Pusat Statistik.
- Dani, R., Yoza, D., Sulaeman, R. (2015). Strategi Pemberdayaan Masyarakat Dalam Penanggulangan Kebakaran Hutan Dan Lahan Di Kabupaten Rokan Hilir. Jurnal Neliti Fakultas Pertanian Universitas Riau. Volume 2 nomor 1 Februari 2015. Address Bina Widya, Departement of Forestry, Faculty of Agriculture, University of Riau Pekanbaru.<https://www.neliti.com/publications/202222/strategi-pemberdayaan-masyarakat-dalam->

penanggulangan-kebakaran-hutan-dan-lahan. Diakses tanggal 2 April 2021).

DFID. (1999, 2001). Sustainable Livelihood Guidance Sheets Department for International Development. No. 37-39, 53-55. <http://www.livelihoods.org/>. Diakses pada 20 November 2018

Endang, S. (2014). Strategi Penghidupan Penduduk Sekitar Danau Limboto Provinsi Gorontalo. No. 62-63. Gorontalo



Optimalisasi Sistem Merit Dalam Rangka Percepatan Penerapan Manajemen Talenta ASN Di Kementerian Kehutanan



Oleh:
Abdul Hakim
Widyaiswara Ahli Utama, Pusat Diklat SDM, Kementerian Kehutanan
E-Mail: abdulhakim196208@gmail.com

ABSTRACT

Management of Civil Servant (ASN) talent based on the Merit System is an important part of the Bureaucratic Reform agenda. The purpose of this study is to analyze why the implementation of three aspects of the merit system has not yet been optimal, identify the factors inhibiting the implementation of merit system-based ASN talent management, and formulate acceleration strategies for the implementation of ASN talent management at the Ministry of Forestry. This research employed a qualitative descriptive approach using a literature study method. The results show that the career development has not been optimal because a structured, comprehensive, and systematic ASN career pattern has not yet been established; the promotion and transfer aspect has not achieved maximum performance because a complete talent pool has not yet been developed and not all Ministry of Forestry (MoF) employees have been mapped into the nine-box talent pool matrix as a basis for talent management; and the performance management aspect remains suboptimal due to the lack of consistency in implementing competency evaluations and employee performance evaluations in an integrated and sustainable manner. The findings of this study propose several acceleration strategies for the implementation of ASN talent management in the MoF.

Keyword: Merit System, Talent Management, Civil Servant Management.

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penerapan Manajemen Talenta berbasis Sistem Merit dalam pengelolaan Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu agenda penting dari agenda reformasi birokrasi untuk mewujudkan ASN yang profesional, berintegritas, netral, kompeten, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, percepatan penerapan manajemen talenta ASN berbasis sistem merit tidak lagi hanya bersifat administratif, tetapi menjadi kebutuhan strategis organisasi untuk memastikan setiap jabatan diisi ASN terbaik

berdasarkan kompetensi, kinerja, dan integritas. Hal ini sesuai amanat dari Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), bahwa penyelenggaraan manajemen ASN harus dilaksanakan berdasarkan Sistem Merit.

Berdasarkan hasil penilaian Index Sistem Merit (ISM) oleh Komite Aparatur Sipil Negara (KASN) tahun 2023, menunjukkan bahwa Kementerian Kehutanan telah mencapai nilai ISM sebesar 370 dari nilai maksimal 410 atau sama dengan 90,25 % dengan kategori sangat baik, seperti tertera pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rata-rata Skor Variabel Penghidupan Masyarakat Selama Lima Tahun

NO	ASPEK	TAHUN 2023	NILAI MAKSIMUM
1	Perencanaan Kebutuhan Pegawai	40	40
2	Pengadaan Pegawai	40	40
3	Pengembangan Karier Pegawai	107	130
4	Promosi dan Mutasi	30	40
5	Manajemen Kinerja	72.5	80
6	Penggajian, Penghargaan, Disiplin	40	40
7	Perlindungan dan Pelayanan	16	16
8	Sistem Informasi Kepegawaian	24	24
Total Nilai		370	410

Sumber: Laporan Biro Kepegawaian KLHK (2024)

Tabel 1 menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk optimalisasi nilai index penerapan sistem merit untuk mencapai nilai maksimal 100 % pada 3 (tiga) aspek, yaitu pengembangan karier, promosi dan mutasi, serta manajemen kinerja. Dalam konteks ini, peningkatan nilai ketiga aspek tersebut akan berefek pada nilai index penerapan sistem merit menjadi lebih optimal, sehingga akan terjadi percepatan penerapan manajemen talenta ASN di lingkungan Kementerian Kehutanan. Hal ini sesuai amanat dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN, bahwa sistem merit sebagai dasar penerapan manajemen talenta ASN.

1.2. Rumusan Masalah dan Tujuan Studi

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah dari studi literatur ini, yaitu: 1) Mengapa penerapan tiga aspek dalam Sistem Merit belum optimal?, 2) Faktor apa yang menghambat dalam penerapan manajemen talenta ASN berbasis Sistem Merit di Kementerian Kehutanan?, 3) Bagaimana strategi percepatan penerapan Manajemen Talenta ASN berbasis Sistem Merit di Kementerian Kehutanan?.

Studi ini mencari jawaban terhadap pertanyaan dalam rumusan masalah di atas, dengan tujuan: 1) Menganalisis mengapa penerapan 3 aspek Sistem Merit belum optimal, 2) Mengidentifikasi faktor-faktor penghambat penerapan Manajemen Talenta ASN berbasis Sistem Merit, dan 3) Menyusun strategi penerapan Manajemen Talenta ASN berbasis Sistem Merit di Kementerian Kehutanan.

1.3. Metode Studi

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (*library research*). Data dan informasi diperoleh melalui: 1) Peraturan perundang-undangan terkait manajemen ASN berbasis Sistem Merit dan manajemen talenta ASN, 2) Laporan evaluasi sistem merit dari KASN, KemenPANRB, dan BKN, 3) Literatur ilmiah/jurnal terkait Sistem Merit dan Manajemen Talenta ASN, dan 4) Kajian kebijakan pengelolaan SDM Aparatur Kehutanan. Selanjutnya, dilakukan analisis

optimalisasi sistem merit dalam rangka percepatan penerapan manajemen talenta ASN.

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Sistem Merit

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN menegaskan bahwa penyelenggaraan manajemen ASN dilaksanakan berdasarkan prinsip meritokrasi (Sistem Merit). Sementara itu, Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 menempatkan sistem merit sebagai dasar penyelenggaraan manajemen talenta ASN. Sistem Merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, kinerja, secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, agama, asal usul, warna kulit, ras, kondisi fisik, jenis kelamin, status pernikahan dan umur (non-diskriminatif). Ulrich (1997) menegaskan bahwa fungsi manajemen SDM harus bertransformasi menjadi mitra strategis organisasi karena kualitas manusia merupakan sumber utama keunggulan kompetitif organisasi.

Tujuan pengelolaan ASN harus berbasis Sistem Merit untuk: 1) menghasilkan ASN profesional dan berintegritas dengan menempatkannya pada jabatan target yang sesuai dengan kapasitas, kompetensi dan kinerja ASN, 2) mengembangkan kemampuan dan kompetensi ASN, 3) memberikan kepastian karier dan melindungi karier ASN dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan, 4) mengelola ASN secara efektif dan efisien, dan 5) memberikan penghargaan bagi ASN secara adil dan objektif (Peraturan Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN). Sistem merit menjadi fondasi utama karena memastikan seluruh proses pengelolaan ASN dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan integritas secara objektif dan adil.

2.2. Manajemen Talenta ASN

Manajemen talenta ASN adalah sistem manajemen karier ASN yang meliputi: 1) Akuisisi talenta, 2) Pengembangan talenta, 3) Retensi talenta, dan 4) Penempatan talenta terbaik.

Tujuan utamanya untuk menyiapkan suksesi kepemimpinan, meningkatkan profesionalisme ASN, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi. Manajemen Talenta ASN harus dilaksanakan berdasarkan sistem merit. Artinya, penerapan manajemen talenta ASN merupakan instrumen penguatan sistem merit.

Rotehwell (2016) menjelaskan bahwa kegagalan organisasi dalam menerapkan manajemen talenta internal dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan regenerasi kepemimpinan organisasi. Sedangkan Menurut Armstrong (2020) bahwa manajemen talenta merupakan proses strategis untuk memastikan organisasi memiliki SDM bertalenta yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (*"Talent management is the process of ensuring that the organization has the talented people it needs.."*). Manajemen talenta Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur yang bertujuan memastikan tersedianya pegawai yang memiliki kompetensi, kinerja, dan potensi tinggi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan mendukung pencapaian tujuan organisasi pemerintahan. Penerapan manajemen talenta ASN mencakup proses identifikasi talenta, pemetaan kompetensi, pengembangan karier, suksesi jabatan, pengembangan kepemimpinan, serta retensi pegawai unggul.

2.3. Hasil Studi Penelitian sebelumnya

Beberapa penelitian terdahulu dan pengalaman penerapan sistem merit dalam pengelolaan ASN di K/L/P lain sebagai *"lesson learnt"* atau referensi, sebagai berikut:

- 1) Penelitian oleh Chairiyah A.S., Nugroho, dan Suhariyanto A tahun 2020 tentang implementasi Sistem Merit dalam manajemen ASN di Indonesia (dalam Hakim, 2024). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa meskipun sistem merit sudah menjadi kerangka kebijakan penting (misalnya dalam Undang Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara/UU ASN), tetapi penerapan riil di Kementerian/Lembaga/ Pemerintah Daerah masih menghadapi kesenjangan atau gap. Sistem merit tidak hanya tentang regulasi formal, tetapi juga tentang budaya organisasi, pola rekrutmen, penempatan dan pengembangan ASN yang berbasis kompetensi, kualifikasi dan kinerja, bukan nepotisme, intervensi politik atau favoritisme. Penelitian ini menekankan bahwa proses *screening* ("penyaringan") sumber daya manusia harus dilakukan secara "jujur dan benar sesuai prosedur". Karena posisi ASN sangat penting untuk kinerja birokrasi dan pelayanan publik, implementasi sistem merit yang belum optimal bisa berdampak pada penerapan manajemen talenta ASN dan terjadi penurunan pada kualitas birokrasi, akuntabilitas, transparansi dan keadilan dalam manajemen ASN.
- 2) Penelitian tentang implementasi sistem merit dalam manajemen PNS di Kementerian Keuangan RI oleh Nurdadhifa, H., dan Syahrina, L Tahun 2021 (dalam Hakim, 2020). Hasil penelitian dimaksud menunjukkan bahwa Kementerian Keuangan sudah mengimplementasikan sistem merit dalam manajemen PNS dengan sangat baik, karena didukung dengan komitmen yang kuat dari unsur pimpinan. Manajemen PNS berbasis Sistem Merit di Kemenkeu, dimulai dari tahapan pengadaan pegawai berbasis kompetensi, penilaian kinerja yang objektif, penataan pegawai melalui pengembangan kompetensi dan kinerja, pengembangan karier, hingga mutasi dan promosi pegawai berbasis sistem merit. Manajemen talenta sebagai salah satu bagian dalam manajemen PNS Kemenkeu telah berjalan dengan baik. Penerapan sistem merit di Kemenkeu bertujuan untuk memastikan bahwa setiap jabatan dalam birokrasi pemerintah diisi oleh pegawai berkinerja tinggi, yang memiliki standar kualifikasi dan kompetensi sesuai standar jabatannya. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di

lingkungan Kemenkeu, yang menyatakan bahwa manajemen karier mencakup pengembangan karier, pola karier, mutasi dan promosi yang diselenggarakan berbasis sistem merit.

- 3) Berdasarkan laporan Sistem Merit dalam angka oleh KASN tahun 2023 (Dalam Hakim, 2020), menunjukkan bahwa Kementerian Kelautan dan Perikanan (KKP) telah berhasil memperoleh nilai 393 dengan predikat sangat baik dalam penerapan sistem merit pada manajemen ASN KKP (berdasarkan laporan penilaian oleh KASN tahun 2023). Selain itu, KKP menduduki peringkat pertama dari 20 Kementerian dalam kategori yang sama. Langkah-langkah penerapan sistem merit di KKP, sebagai berikut : (1) Pengadaan calon ASN dilakukan secara terbuka dan kompetitif bagi umum, melalui seleksi berbasis *Computer Assisted Test* (CAT) bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), (2) Evaluasi kinerja ASN dilakukan berbasis sistem e-kinerja, dan sistem penghargaan dan pemberian sanksi diterapkan sesuai dengan kinerja pegawai, (3) Pengembangan karier dan promosi pegawai berbasis sistem merit, (4) Penerapan sistem manajemen *talent* ("*talent pool*") secara konsisten, (5) Penerapan sistem informasi manajemen kepegawaian (SIMPEG) secara terintegrasi, (6) Penguatan akuntabilitas dan transparansi dilakukan melalui mekanisme kerjasama dengan instansi-instansi terkait.

III. PEMBAHASAN

3.1. Mengapa tiga aspek dalam Sistem Merit Belum Optimal

Data pada tabel 1 yang disajikan pada latar belakang studi ini, menunjukkan bahwa ada 3 (tiga) aspek dari 8 (delapan) aspek sistem merit dalam pengelolaan ASN Kementerian Kehutanan belum mencapai nilai maksimal, yaitu:

- 1). Aspek pengembangan karier (capaian 82% nilai 107 dari total 140)

Hal ini terjadi karena kebijakan pedoman pola karier bagi ASN Kemenhut sebagai acuan dalam

pengembangan karier ASN belum disempurnakan dan ditetapkan sesuai dengan Peraturan MenPANRB No. 19 Tahun 2025 tentang penyelenggaraan sistem merit dalam pengelolaan ASN. Hasil studi literatur menunjukkan Pengembangan karier ASN di berbagai instansi pemerintah masih menghadapi berbagai kendala, antara lain:

- a. Belum tersusunnya pola karier ASN yang terstruktur dan tersistematis
- b. Pengembangan kompetensi ASN belum berdasarkan hasil pemetaan *talent* (*talent mapping*)
- c. Belum optimalnya pemanfaatan *assessment centre*
- d. Belum tersusunnya perencanaan suksesi (*succession planning*)
- e. Pengembangan karier pegawai masih cenderung bersifat administratif belum berbasis kebutuhan organisasi.

Menurut Hakim (2020) menunjukkan bahwa aspek pengembangan karier yang menjadi salah satu aspek penting dalam implementasi sistem merit di KLHK belum optimal dikarenakan belum terselesaikannya pemetaan profil ASN Kehutanan secara menyeluruh, sehingga belum terpetakannya seluruh ASN dalam 9 box matriks (*nine box talent pool*). Armstrong (2020) menegaskan bahwa manajemen talenta pegawai yang berbasis meritokrasi harus mengintegrasikan komponen manajemen kinerja, pengembangan dan penilaian kompetensi, serta perencanaan pengembangan karier pegawai.

- 2). Aspek promosi dan mutasi (capaian 75% nilai 30 dari total 40).

Nilai aspek ini belum maksimal dikarenakan pelaksanaan promosi dan mutasi belum berdasarkan pada pola karier yang terstruktur dan tersistematis, yang ditetapkan dalam suatu peraturan internal kementerian. Hal ini disebabkan belum terbangunnya "*Talent Pool*" secara utuh dan atau cara promosi dan mutasi yang sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan

Reformasi Birokrasi Nomor 3 tahun 2020 tentang Manajemen Talenta ASN dan Keputusan Kepala BKN No. 411 Tahun 2025 tentang percepatan Pembangunan dan penerapan manajemen talenta ASN instansi Pemerintah. Keputusan Kepala BKN tersebut mengatur antara lain: mekanisme persetujuan penerapan manajemen talenta, kesiapan pembangunan sistem informasi talenta, rencana suksesi, dan tata cara pengisian jabatan melalui sistem manajemen talenta ASN.

Aspek promosi dan mutasi masih menjadi titik lemah implementasi sistem merit di KLHK (Hakim, 2020). Hal yang sering muncul antara lain: 1) Promosi belum sepenuhnya berdasarkan pertimbangan kompetensi dan kinerja ASN; 2) Masih adanya subjektivitas dan kedekatan personal, 3) Rotasi dalam jabatan belum berbasis kesesuaian dengan talenta (*talent matching*), dan 4) Belum optimalnya penggunaan *talent pool* sebagai dasar promosi dan mutasi. Oleh karena itu, promosi dan rotasi pegawai harus mempertimbangkan kompetensi pegawai, kinerja pegawai, dan didasarkan data *talent pool*, serta bersifat transparan dan kompetitif.

Rotehwell (2016) menegaskan bahwa kegagalan organisasi dalam menerapkan manajemen talenta pegawai dapat menyebabkan terjadinya kesenjangan regenerasi kepemimpinan organisasi. Tanpa pola karier pegawai dalam manajemen talenta yang berbasis meritokrasi akan menyebabkan organisasi sulit memetakan talenta unggul, promosi dan mutasi menjadi tidak objektif, organisasi kehilangan kader potensial, budaya kerja profesional melemah, pegawai unggul tidak memperoleh kesempatan yang adil. dan pegawai akan kehilangan motivasi, serta manajemen talenta hanya menjadi formalitas administratif semata.

3). Aspek Manajemen Kinerja (capaian 91% nilai 72,5 total dari 80)

Masih lemahnya monitoring dan evaluasi kinerja, karena belum konsistennya pelaksanaan penilaian kompetensi pegawai dan analisis

kesenjangan kinerja individu pegawai secara terstruktur, berkala dan berkesinambungan, serta belum dilakukan analisis permasalahan kinerja bagi pegawai yang tidak mampu mencapai target kinerja dan merumuskan rencana pengembangan kompetensinya secara tepat dan terstruktur (Hakim, 2020).

Hasil penelitian dari Nurnadhifa dan Syahrina (2021) yang menunjukkan bahwa Kementerian Keuangan sudah mengimplementasikan sistem merit dalam manajemen PNS dengan lebih baik, dengan Nilai Index Sistem Merit Kementerian Keuangan sebesar 390 (95,00 %), karena didukung dengan komitmen yang kuat dari unsur pimpinan. Hal ini ditunjukkan dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 224/PMK.01/2020 tentang Manajemen Karier di lingkungan Kemenkeu, yang menyatakan bahwa manajemen karier mencakup pengembangan karier, pola karier, mutasi dan promosi yang diselenggarakan berbasis sistem merit.

3.2. Faktor Hambatan Penerapan Manajemen Talenta ASN berbasis Sistem Merit

1). Optimalisasi Implementasi Sistem Merit: Hambatan utama dalam penerapan manajemen talenta berbasis sistem merit adalah belum optimalnya penerapan sistem merit di instansi pemerintah (Chairiyah, et al, 2020). Menurut Hakim (2024) bahwa Kementerian LHK dalam penerapan aspek manajemen karier ASN, promosi dan mutasi, serta manajemen kinerja ASN masih memerlukan perbaikan dalam upaya optimalisasi implementasi sistem merit guna percepatan penerapan manajemen talenta ASN. Dengan demikian, optimalisasi sistem merit pada tiga aspek (pengembangan karier, promosi dan mutasi, serta manajemen kinerja) sebelumnya menjadi faktor kunci dalam mempercepat penerapan manajemen talenta ASN secara efektif dan berkelanjutan.

2). Keterbatasan Database dan Sistem Informasi Talenta: Penerapan manajemen talenta membutuhkan data ASN yang akurat,

terintegrasi, dan berbasis digital. Namun Kementerian Kehutanan belum memiliki sistem informasi manajemen talenta yang memadai. Data kompetensi, riwayat kinerja, rekam jejak jabatan, hasil asesmen, serta potensi pegawai sering kali tersebar di berbagai unit dan belum terintegrasi. Sebagai contoh belum terintegrasinya sistem informasi kepegawaian (SIMPEG) dan Sistem Pemetaan Kompetensi SDM Aparatur (SPEKTRA) dalam satu Sistem Manajemen Talenta ASN (SIMATA ASN). Akibatnya, proses pemetaan talenta menjadi kurang objektif dan sulit dilakukan secara cepat. Selain itu, pengambilan keputusan terkait promosi, mutasi, dan pengembangan pegawai sering belum didukung data yang valid dan *real time* (Hakim, 2024).

- 3). Rendahnya Komitmen dan Kepemimpinan Organisasi: Keberhasilan manajemen talenta sangat bergantung pada komitmen pimpinan instansi. Dalam praktiknya, masih terdapat pimpinan organisasi yang memandang manajemen talenta hanya sebagai kewajiban administratif, bukan sebagai kebutuhan strategis organisasi. Kurangnya dukungan pimpinan menyebabkan: asesmen talenta tidak menjadi prioritas; pengembangan kompetensi tidak terencana; rotasi jabatan tidak berbasis kebutuhan organisasi; program suksesi kepemimpinan tidak berjalan optimal. Padahal, kepemimpinan transformasional sangat menentukan keberhasilan perubahan budaya organisasi menuju birokrasi berbasis kinerja dan kompetensi.
- 4). Budaya Organisasi yang Belum Mendukung: Budaya kerja birokrasi yang masih bersifat hierarkis dan administratif menjadi hambatan serius dalam penerapan manajemen talenta. Sebagian organisasi masih menempatkan senioritas sebagai faktor utama dalam pengembangan karier dibandingkan kompetensi dan prestasi kerja. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga cukup tinggi. Pegawai maupun

pejabat tertentu sering merasa terancam dengan sistem *talent pool* karena dapat mengurangi dominasi kelompok tertentu dalam pengisian jabatan. Budaya organisasi yang belum adaptif ini menyebabkan inovasi SDM sulit berkembang dan menghambat terciptanya iklim kompetitif yang sehat dalam birokrasi.

- 5). Keterbatasan Kompetensi Pengelola SDM Aparatur: Penerapan manajemen talenta membutuhkan kemampuan teknis di bidang: manajemen SDM strategis, asesmen kompetensi, pemetaan potensi, analisis jabatan, perencanaan suksesi, dan pengembangan karier. Namun masih banyak unit kepegawaian yang berorientasi administratif dan belum memiliki kapasitas sebagai *strategic human capital management*. Akibatnya, proses pengelolaan talenta sering hanya bersifat formalitas administratif tanpa analisis kompetensi yang mendalam. Ulrich (1997) menyatakan bahwa fungsi SDM modern harus menjadi mitra strategis organisasi, bukan sekadar pengelola administrasi pegawai.
- 6). Keterbatasan Anggaran dan Infrastruktur Pengembangan Kompetensi: Pelaksanaan asesmen kompetensi, *talent mapping*, *coaching*, *mentoring*, *leadership development*, dan *corporate university* memerlukan dukungan anggaran yang cukup besar. Banyak instansi pemerintah masih memiliki keterbatasan pembiayaan sehingga pengembangan talenta belum berjalan optimal. Keterbatasan tersebut menyebabkan asesmen kompetensi tidak rutin dilakukan, pelatihan kepemimpinan terbatas, program pengembangan individual tidak berjalan, suksesi jabatan tidak dipersiapkan secara sistematis. Akibatnya, regenerasi kepemimpinan ASN berjalan lambat.

3.3. Strategi Percepatan Penerapan Manajemen Talenta ASN berbasis Sistem Merit

- 1). Optimalisasi Implementasi Sistem Merit di Kemenhut, melalui:

- a. Perbaikan aspek pengembangan karier dapat dilakukan dengan: 1) penyusunan dan penetapan regulasi pola karier ASN Kemenhut berbasis kompetensi, 2) pembangunan *talent pool* dan *talent mapping* seluruh ASN Kemenhut, 3) integrasi hasil *assessment center* dengan pengembangan pegawai, 4) penyusunan *succession planning*, 5) Pengembangan kompetensi berbasis gap kompetensi dan kinerja, dan 6) digitalisasi profil ASN melalui sistem informasi kepegawaian terintegrasi.
 - b. Peningkatan aspek promosi dan mutasi, dapat dilakukan dengan: 1) penerapan sistem suksesi berbasis *talent pool*, 2) penguatan uji kompetensi dan *assessment center*, penyusunan NSPK promosi dan mutasi berbasis merit, 3) penerapan manajemen talenta dalam pengisian jabatan, dan 4) pengawasan ketat terhadap intervensi non-merit.
 - c. Perbaikan aspek manajemen kinerja dapat dilakukan dengan: 1) penyusunan indikator kinerja individu yang terukur, 2) integrasi kinerja individu dengan kinerja organisasi, 3) penerapan e-kinerja berbasis digital, 4) penggunaan hasil kinerja untuk pengembangan karier, dan 5) pemberian *reward* dan *punishment* berbasis capaian.
- 2). Digitalisasi dan Integrasi Data Talenta ASN: Pemerintah perlu membangun sistem informasi manajemen talenta ASN yang terintegrasi secara nasional. Sistem ini harus mampu memuat profil kompetensi ASN, hasil asesmen, rekam jejak jabatan, kinerja pegawai, potensi kepemimpinan, kebutuhan suksesi jabatan. Digitalisasi memungkinkan proses *talent mapping* dilakukan secara cepat, objektif, dan berbasis *evidence-based policy*.
- 3). Penguatan Peran Pimpinan dan Komitmen Organisasi: Pimpinan instansi harus menjadi role model dalam penerapan manajemen talenta. Komitmen pimpinan dapat diwujudkan melalui penetapan kebijakan *talent management*, dukungan anggaran, integrasi manajemen talenta dengan strategi organisasi, pengembangan budaya kerja berbasis kinerja. Kepemimpinan transformasional menjadi faktor kunci keberhasilan reformasi birokrasi.
- 4). Pengembangan Kompetensi SDM Aparatur Secara Berkelanjutan: Percepatan manajemen talenta memerlukan investasi besar pada pengembangan kompetensi ASN. Strategi yang dapat dilakukan antara lain: *corporate university*; *coaching* dan *mentoring*; *e-learning*; *job rotation*; *experiential learning*; *leadership development program*. Pengembangan kompetensi harus berbasis *gap competency analysis* dan *individual development plan*.
- 5). Penguatan *Assessment Center* dan *Talent Pool*: Setiap instansi pemerintah perlu membangun *assessment center* yang profesional untuk mengukur kompetensi manajerial, kompetensi teknis, kompetensi sosial kultural, dan potensi kepemimpinan ASN. Hasil asesmen digunakan untuk membentuk *talent pool* sebagai dasar promosi, mutasi, dan suksesi jabatan. Dengan sistem ini, organisasi dapat memastikan keberlanjutan kepemimpinan birokrasi secara objektif dan terencana.
- 6). Perubahan Budaya Organisasi: Budaya kerja birokrasi perlu diarahkan menuju budaya kinerja, budaya inovasi, budaya kompetensi, dan budaya pembelajaran. Perubahan budaya dapat dilakukan melalui internalisasi nilai ASN BerAKHLAK, penguatan integritas, serta penerapan *reward* and *punishment* yang adil. Budaya organisasi yang sehat akan mendorong terciptanya iklim kompetitif yang profesional dan mendukung lahirnya talenta-talenta unggul ASN.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, dapat disimpulkan:

1. Optimalisasi sistem merit di Kementerian

Kehutanan pada peningkatan nilai aspek pengembangan karier, aspek mutasi dan rotasi, dan aspek manajemen kinerja akan menjadi faktor kunci dalam mempercepat penerapan manajemen talenta ASN berbasis sistem merit secara efektif dan berkelanjutan.

2. Penerapan manajemen talenta ASN berbasis Sistem Merit di Kementerian Kehutanan merupakan langkah strategis dalam mewujudkan birokrasi profesional, adaptif, dan berdaya saing tinggi. Namun implementasinya masih menghadapi berbagai hambatan seperti belum optimalnya sistem merit, keterbatasan data talenta, lemahnya komitmen pimpinan, budaya organisasi yang belum mendukung, rendahnya kapasitas pengelola SDM, keterbatasan anggaran, serta belum sinkronnya regulasi.
3. Percepatan implementasi manajemen talenta ASN diperlukan strategi yang komprehensif, yaitu: melalui penguatan sistem merit, digitalisasi data ASN, pengembangan kompetensi, pembangunan *assessment center*, penguatan kepemimpinan transformasional, perubahan budaya organisasi, dan harmonisasi kebijakan lingkup Kementerian Kehutanan. 🌿

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Chairiah, A., S, A., Nugroho, A., & Suhariyanto, A. (2020). Implementasi Sistem Merit pada Aparatur Sipil Negara di Indonesia. *Jurnal Borneo Administrator*, 16(3), 383–400. <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.704P>
- Hakim, A. (2024). Strategi Optimalisasi Implementasi Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, Vol. 5 No. 3.
- Komisi Aparatur Sipil Negara. (2023). *Laporan Hasil Pengawasan Penerapan Sistem Merit pada Instansi Pemerintah*. Jakarta: KASN.
- Nurdadhifa, H., & Syahrina, L; (2021). Implementasi Sistem Merit dalam Manajemen Pegawai Negeri Sipil di Kementerian Keuangan Republik Indonesia. *Widya Manajemen*, 3(2), 138–149.
- Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia, 2023.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 3 Tahun 2020 tentang Manajemen Talenta Aparatur Sipil Negara (ASN). Jakarta: KemenPANRN, 2020.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 19 Tahun 2025 tentang Penyelenggaraan Sistem Merit dalam Pengelolaan ASN.. Jakarta: KemenPANRN, 2025.
- Rothwel, J.W. (2016). *Effective Succession Planning : Ensuring Leadership Continuity dan Building Talent from Within*. 5th Edition. New York : AMACOM.
- Ulrich, D. (1997). *Human Resource Champions*. Boston: Harvard Business School Press.

MENJAGA JEJAK, MENGUKIR PRESTASI: SELAMAT UNTUK ARSIPARIS TELADAN JUARA III



Di balik setiap kebijakan, program, dan capaian organisasi, terdapat arsip yang menjadi saksi perjalanan institusi. Arsip bukan sekadar kumpulan dokumen, melainkan sumber informasi yang bernilai strategis dalam mendukung tata kelola pemerintahan yang akuntabel, transparan, dan profesional. Oleh karena itu, keberadaan arsiparis yang kompeten dan berdedikasi menjadi salah satu kunci keberhasilan organisasi dalam mengelola pengetahuan dan memori kelembagaan.

Kebanggaan dan apresiasi patut diberikan kepada **Annisa Salitia, A.Md., Arsiparis Mahir pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan SDM**, yang berhasil meraih **Juara III Arsiparis Teladan Tingkat Terampil Kementerian**

Kehutanan Tahun 2026. Prestasi ini merupakan hasil dari kerja keras, ketekunan, kompetensi, serta komitmen yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab di bidang kearsipan.

Keberhasilan tersebut tidak hanya menjadi pencapaian pribadi, tetapi juga menjadi kebanggaan bagi keluarga besar Pusat Diklat SDM dan Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Kehutanan. Penghargaan yang diraih menunjukkan bahwa profesi arsiparis memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan berorientasi pada pelayanan publik.

Di era transformasi digital saat ini, arsiparis dituntut tidak hanya mampu mengelola arsip konvensional, tetapi juga memiliki kemampuan beradaptasi dengan perkembangan teknologi informasi dan sistem kearsipan elektronik. Prestasi yang diraih menjadi bukti bahwa pengelolaan arsip yang profesional dapat memberikan kontribusi nyata bagi kemajuan organisasi.

Semoga capaian ini menjadi inspirasi bagi seluruh pegawai untuk terus meningkatkan kompetensi, mengembangkan inovasi, dan memberikan kinerja terbaik dalam bidang tugas masing-masing. Prestasi yang diraih membuktikan bahwa dedikasi dan semangat belajar yang berkelanjutan akan menghasilkan pengakuan dan keberhasilan yang membanggakan. 🌿



Selamat dan sukses kepada Ibu Annisa Salitia, A.Md. atas prestasi membanggakan sebagai Juara III Arsiparis Teladan Tingkat Terampil Kementerian Kehutanan Tahun 2026.

Semoga penghargaan yang diraih menjadi motivasi untuk terus berkarya, berinovasi, dan memberikan kontribusi terbaik bagi pengembangan kearsipan serta kemajuan Kementerian Kehutanan. Semoga prestasi ini juga menjadi inspirasi bagi seluruh insan kehutanan untuk terus meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

"Prestasi adalah hasil dari dedikasi, ketekunan, dan komitmen untuk selalu memberikan yang terbaik. Teruslah menjadi teladan dalam menjaga memori organisasi dan membangun masa depan yang lebih baik melalui pengelolaan arsip yang profesional."

Salam hormat dan apresiasi setinggi-tingginya atas capaian yang membanggakan ini.

PURNATUGAS



Chaerul Muttaqin

Terima kasih atas semua jasa, dedikasi dan kontribusi Bapak.
Semoga setiap langkah selanjutnya membawa kesuksesan,
kebahagiaan dan keberkahan.



KETENTUAN PENULISAN DI MAJALAH SILVIKA

KARYA TULIS ILMIAH (KTI)

1. Karya Tulis Ilmiah/KTI, meliputi:
 - a. Laporan hasil Penelitian/Pengkajian/*Survey*: tulisan sebagai hasil pelaksanaan suatu penelitian/pengkajian/*survey* yang dibuat secara jelas, disusun menurut metode penulisan dan sistematika tertentu dengan bahasa yang lugas.
 - b. Tinjauan/Ulasan: tulisan yang mencoba menjawab suatu persoalan khusus dengan jalan menganalisis pelbagai hasil kegiatan kecendekiaan orang yang sudah diterbitkan sebelumnya, dengan pendekatan yang dilakukan secara sistematis untuk menjamin bahwa simpulannya didukung oleh sekumpulan data dan informasi ilmiah terkait (dikenal dengan istilah *literature review* atau *article review*).
 - c. Prasaran: buah pikiran yang diajukan dalam suatu pertemuan, seperti konferensi, muktamar, dan dimaksudkan sebagai bahan untuk menyusun hasil pertemuan dan sebagainya, bentuknya berupa makalah.
2. Ketentuan Penulisan KTI:
 - a. Pada sudut kanan atas naskah ditulis KTI
 - b. Naskah: 8-15 halaman, spasi 1,5 pt, ukuran kertas A4, margin 3 cm di semua tepi, jenis huruf Calibri, font 12.
 - c. Judul: harus jelas dan menggambarkan isi tulisan, ringkas, ditulis dengan huruf kapital.
 - d. Nama penulis: ditulis di tengah di bawah judul, tanpa gelar, dicantumkan jabatan, asal instansi dan alamat email (bagi penulis pertama).
 - e. Abstrak/*Abstract*: dalam bahasa Inggris, maksimal 200 kata, berisi intisari (permasalahan, metode, hasil dan kesimpulan penting yang diperoleh), tanpa mencantumkan pustaka/acuan dan tanpa singkatan/akronim.
 - f. Kata Kunci/*Keywords*: ditulis di bawah abstrak, terdiri atas 3-5 kata
 - g. Penomoran tubuh naskah tulisan: diatur dalam Bab dan Sub bab secara konsisten, dengan rincian sebagai berikut:
 - i. Bab: I, II, III dst
 - ii. Subbab: A, B, C, dst
 - iii. Sub Subbab: 1, 2, 3, dst
 - iv. Sub sub subbab: a, b, c, dst
 - v. Tabel, Gambar/Grafik: diberi nomor dan keterangan serta dijelaskan dalam naskah.
 - vi. Foto atau gambar yang ditampilkan proporsional dengan jumlah/banyaknya naskah tulisan, jumlah foto/gambar tidak mendominasi atau lebih banyak dari isi tulisan, misal, dalam tiga halaman naskah tulisan terdapat satu hingga dua foto/gambar yang ditampilkan dan berkaitan dengan isi tulisan.
 - h. Daftar Pustaka:
 - i. Penulisan referensi/pustaka pada tubuh naskah diselipkan di dalam tulisan naskah.
 - ii. *Style* penulisan referensi: APA *Sixth edition*
 - iii. Merupakan referensi/pustaka yang dirujuk dalam naskah.
 - iv. Pustaka berasal dari buku, jurnal, prosiding, dokumen atau internet. Situs personal seperti blog yang tidak jelas status dan nilai ilmiahnya tidak dapat dijadikan sebagai sumber pustaka.
3. Struktur/Anatomi KTI Hasil Penelitian/Pengkajian/*Survey*
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis
 - c. Jabatan Penulis, asal instansi, alamat email (bagi penulis pertama)
 - d. Abstrak
 - e. Kata Kunci
 - f. Tubuh naskah tulisan:
 - i. Pendahuluan: memuat latar belakang, alasan memilih tema/topik, uraian singkat terkait masalah yang diambil/ rumusan masalah, pembahasan terkait ruang lingkup, dan tujuan penelitian yang mengarah kepada solusi yang diberikan.
 - ii. Metode Penelitian: memuat prosedur atau langkah-langkah dalam mendapatkan pengetahuan ilmiah, diantaranya jenis penelitian, instrumen penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

- iii. Hasil dan Pembahasan: memuat landasan teori yang mendukung penelitian yang dilakukan, pembahasan hasil pengolahan data dan analisis data/analisis kasus.
- iv. Kesimpulan dan Rekomendasi: memuat kesimpulan akhir apakah penelitian yang dilakukan mampu memberi solusi terhadap permasalahan yang diangkat serta memberikan penjelasan terkait saran dan rekomendasi ke depannya.
- g. Daftar Pustaka
- 4. Struktur/Anatomi KTI Tinjauan/Ulasan
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis
 - c. Jabatan Penulis, asal instansi, alamat email (bagi penulis pertama)
 - d. Abstrak
 - e. Kata Kunci
 - f. Tubuh naskah tulisan:
 - i. I. Pendahuluan: mengandung latar belakang masalah, rumusan/identifikasi masalah, tujuan
 - ii. II, III, IV, dan seterusnya: merupakan Bab-bab inti naskah tulisan
 - iii. Nomor Bab terakhir: Kesimpulan dan Rekomendasi
 - g. Daftar Pustaka
- 5. Struktur/Anatomi KTI Prasaran
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis
 - c. Jabatan Penulis, asal instansi, alamat email (bagi penulis pertama)
 - d. Tubuh naskah tulisan:
 - i. I. Pendahuluan: mengandung latar belakang masalah, rumusan/identifikasi masalah, tujuan
 - ii. II, III, IV, dan seterusnya: merupakan Bab-bab inti naskah tulisan
 - iii. Nomor Bab terakhir: Kesimpulan dan Rekomendasi
 - e. Daftar Pustaka

Naskah tulisan dikirimkan ke
Sekretariat Redaksi
Majalah Silvika melalui email:

majalahsilvika@yahoo.com

Informasi lebih lanjut dapat
menghubungi Desti Putri H.

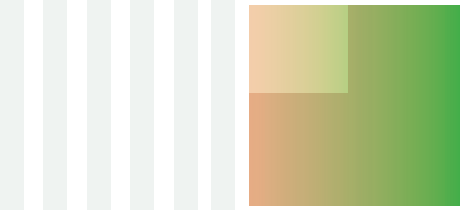
HP. 08113340111

KARYA TULIS POPULER

- 1. Karya Tulis Populer: merupakan ulasan/tinjauan penulis terhadap suatu topik/tema, menggunakan bahasa/kalimat populer yang mudah dipahami.
- 2. Karya Tulis Populer, meliputi:
 - a. Opini: tulisan atau karangan yang mengemukakan pendapat, pikiran atau pendirian disertai alasan yang kuat. Opini ditulis dengan tujuan meyakinkan pembaca akan kebenaran pendapat, pikiran, atau pendirian.
 - b. Esai: Memuat pendapat penulis tentang suatu persoalan ditinjau secara subjektif dari sudut pandang penulis, berisi kombinasi fakta dan opini, dapat bersifat analitis, spekulatif dan interpretatif, dapat berupa kritik, argumen dari pengamatan sehari-hari dan refleksi penulis.
 - c. Resensi Buku: tulisan dari hasil kegiatan mengupas, mengevaluasi, mempertimbangkan, mengkritik, membedah substansi sampai memberikan komentar kepada sebuah buku.
 - d. Editorial: menyajikan pandangan atau pendapat redaksi terhadap isu-isu kediklatan/lingkungan hidup dan keutamaan terkini dan berusaha untuk mempengaruhi pembaca dengan argumen dan opini yang kuat.
- 3. Ketentuan penulisan Karya Tulis Populer sebagai berikut:
 - a. Pada sudut kanan atas naskah ditulis Karya Tulis Populer.
 - b. Naskah: terdiri dari 5-10 halaman, spasi 1,5 pt, ukuran kertas A4, margin 3 cm pada semua tepi, jenis huruf Calibri font 12.
 - c. Judul: harus jelas dan menggambarkan isi tulisan, ringkas, ditulis dengan huruf kapital, diposisikan di tengah.
 - d. Nama penulis: ditulis di tengah di bawah judul, tanpa gelar, dicantumkan jabatan, asal instansi dan alamat email (bagi penulis pertama).
 - e. Tabel, Gambar/Grafik: diberi nomor dan keterangan serta dijelaskan dalam naskah.
 - f. Foto atau gambar yang ditampilkan proporsional dengan jumlah/banyaknya naskah tulisan, jumlah foto/gambar tidak mendominasi atau lebih banyak dari isi tulisan, misal, dalam tiga halaman naskah tulisan terdapat satu hingga dua foto/gambar yang ditampilkan dan berkaitan dengan isi tulisan.
- 4. Struktur/Anatomi naskah Karya Tulis Populer:
 - a. Judul
 - b. Nama Penulis
 - c. Jabatan penulis, asal instansi, alamat email (bagi penulis pertama)
 - d. Tubuh naskah tulisan dapat terdiri atas: Pendahuluan, Isi/Pembahasan, Penutup/Kesimpulan
 - e. Daftar Pustaka



KEMENTERIAN
KEHUTANAN
REPUBLIK INDONESIA



Management
System
ISO 9001:2008

www.tuv.com
ID 9105057951

**TEKADKU
PENGABDIAN
TERBAIK**