

LEMAHNYA Jiwa Korsu Rimawan
Fenomena di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb)
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan



Disusun oleh
Aldis Septyan Hardiyanto Sihono
14911013

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
FEBRUARI 2017

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari Rabu tanggal 25 Januari 2017 Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tesis yang disusun oleh :

ALDIS SEPTYAN HARDIYANTO SIHONO

No. Mhs. : 14911013

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

LUNTURNYA JIWA KORSA RIMBAWAN

Fenomena di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji, maka tesis tersebut dinyatakan **LULUS**

Penguji I

Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

Penguji II

Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.

Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.



HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, Februari 2017

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Achmad Sobirin', is written over the printed name below.

Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.

PERNYATAAN BEBAS PLAGARIASME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu tempat perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 16 Januari 2017




Aldis Septyan Hardiyanto Sihono



MOTTO

“Tanamlah wujudmu di tanah kerendahan, karena sesuatu yang tumbuh tanpa ditanam maka hasilnya tidak akan sempurna”.

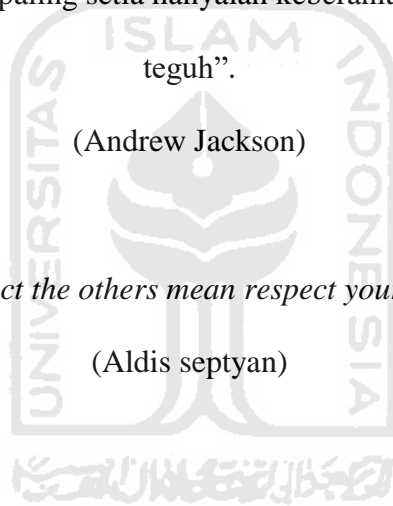
(Ibnu ‘Athailah – Al Hikam)

“Musuh yag paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang, sedangkan teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh”.

(Andrew Jackson)

“Respect the others mean respect yourself”.

(Aldis septyan)



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Segala puji syukur, penyusun panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan taufiknya kepada kita semua sehingga nikmat iman dan islam tetap menjadikan kita sebagai cahaya yang akan terus menuntun jalan menuju surga.

Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya yang selalu berpegang teguh terhadap ajaran yang telah disampaikan. Semoga senantiasa mendapatkan syafaatnya di *Yaumul Qiyamah*.

Dengan tetap mengharap ridha, barokah, karunia, dan hidayahNya. Alhamdulillah penyusun mampu untuk menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan studi saya sebagai Sarjana Strata Dua Program Pascasarjana Magister Manajemen konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta. Karya ilmiah sederhana ini lahir dengan menganalisis Lemahnya jiwa korsa rimbawan studi kasus di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

Kepada beberapa pihak yang telah berusaha membantu memberikan informasi dan bahan sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya. Mudah-mudahan Allah SWT senantiasa membalas amal kebajikannya dengan balasan yang lebih baik.

Ucapan terima kasih khusus saya sampaikan kepada para pihak yang turut membantu mengoreksi, memberikan semangat dan dukungan hingga terselesaikan karya ilmiah ini, diantaranya:

1. Bapak **Ir. Harsoyo, M. Sc.** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta;
2. Bapak **Dr. Zaenal Mustafa Eq, MM.** selaku direktur utama Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta;
3. Bapak **Drs. Achmad Sobirin, MBA., Ph.D., Ak.** selaku dosen pembimbing yang penuh kesabaran dalam memberikan arahan, saran, dan bimbingan sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan.
4. Bapak **Arif Hartono, SE., M.HRM., Ph.D.** selaku dosen penguji karya ilmiah yang memberikan masukan dan saran yang mendukung.
5. Bapak **Ir. Wisnu Wibowo, MM.** selaku Kepala Balai Taman Nasional Gunung Merbabu yang telah memberikan izin dan dukungan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
6. Bapak dan Ibu struktural Balai Taman Nasional Gunung Merbabu yang telah memberikan bantuan dalam proses penyelesaian karya ilmiah ini.
7. Ayahanda tercinta Bapak Sihono, S.Sos., MM. yang selalu tegas memberikan nasihat, motivasi dan dukungan moril dan materil serta ibunda tercinta Ibu Hadijah, S.Sos. yang selalu sabar memotivasi dan mendoakan putra-putrinya.
8. Bapak San Andre Jatmiko, S.Hut., MM. yang selalu memberikan bantuan, arahan serta motivasi dalam menyelesaikan studi pasca sarjana ini.

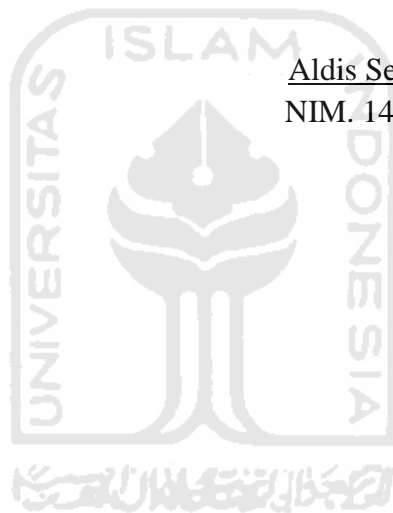
9. Kedua adik-adikku tercinta Dikki Alrobbani Sihono, S.Farm., Apt dan Khairunnisa Febriyanti Sihono, yang selalu memberikan doa dan dukungan moril demi terselesaikannya karya ilmiah ini.
10. Bapak dan ibu Dosen Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta;
11. Seluruh staf dan karyawan Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta;
12. Calon istriku tercinta (insya allah) Mesalia Kriska, SP., M.Sc. yang telah memberikan masukan, motivasi dan tentunya dukungan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
13. Sahabat saya Miftachul Ma'arif, SE., MM. selaku konsultan pribadi yang telah bersedia memberikan arahan, bimbingan dan dukungan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
14. Kepada para sahabatku MMUII 43b yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
15. Kepada seluruh rekan-rekan rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, diucapkan terima kasih atas segala bantuan dan kerjasamanya dalam menyelesaikan karya ilmiah ini.
16. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga segala bantuan dan dukungannya kelak mendapat balasan kebaikan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Akhir kata, tentu karya ilmiah yang sederhana ini masih terdapat banyak kekurangan didalamnya, namun demikian saya berharap karya ilmiah sedikitnya dapat menambah wawasan bagi para pembaca pada khususnya serta dunia akademis pada umumnya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 16 Rabi'ul-Akhir 1438 H
16 Januari 2017

Aldis Septyan Hardiyanto Sihono
NIM. 14911013



DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL	i
BERITA ACARA UJIAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN PLAGIARISME.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
INTISARI.....	xv
ABSTRACT.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Masalah	8
1.4. Fokus Penelitian	8
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	12
2.1. Kajian Pustaka	12
2.1.1. Jiwa Korsa.....	12
2.1.2. Faktor Penyebab Lemahnya Jiwa Korsa.....	16
2.2. Landasan Teori	19
2.2.1. Nilai (<i>values</i>)	19
2.2.1.1. Definisi Nilai (<i>values</i>)	19
2.2.1.2. <i>Personal Values</i>	20
2.2.1.3. <i>Organizational Values</i>	22
2.2.1.4. Jiwa Korsa Sebagai Sebuah Nilai	24
2.2.2. Norma Perilaku	29
2.2.2.1. Definisi Norma	29
2.2.2.2. Jenis-jenis Norma	30
2.2.2.3. Deklarasi Canguang	31
BAB III. Metode Penelitian	34
3.1. Metode Dasar	34
3.2. Objek Penelitian	36
3.3. Instrumen Penelitian	38
3.4. Data	39
3.5. Teknik Pengumpulan Data	40
3.6. Pengujian Keabsahan Data	41
3.7. Teknik Analisis Data	42

BAB IV. Gambaran Umum Taman Nasional Gunung Merbabu	46
4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	46
4.1.1. Sejarah Taman Nasional di Indonesia.....	46
4.1.2. Definisi Taman Nasional.....	47
4.2. Profil Taman Nasional Gunung Merbabu	48
4.2.1. Gunung Merbabu	48
4.2.2. Kondisi Hutan Gunung Merbabu Pra Berdirinya Balai Taman Nasional Gunung Merbabu	49
4.2.3. Kondisi Demografis Sekitar Hutan Gunung Merbabu.....	51
4.2.4. Sejarah Pembentukan Balai Taman Nasional Gunung Merbabu	52
4.2.5. Profil Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.....	53
4.2.6. Struktur Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Merbabu	56
4.2.7. Rimbawan Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Merbabu	57
4.2.8. Tugas Pokok dan Fungsi Rimbawan BTNGMb	62
 BAB V. Fenomena Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan	71
5.1. Pemahaman tentang Jiwa Korsa.....	72
5.2. Jiwa Korsa dalam Praktiknya di Organisasi BTNGMb	74
5.2.1. Lemahnya <i>Respect</i> Rimbawan	74
5.2.2. Lemahnya <i>Loyalty</i> Rimbawan	76
5.2.3. Minimnya <i>Awareness</i> Rimbawan	78
5.2.4. Kepatuhan terhadap Deklarasi Cangkung	80
5.3. Faktor Penyebab Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb	89
5.3.1. Faktor Internal	90
5.3.2. Faktor Eksternal	96
5.4. Dampak Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb.....	101
5.4.1. Terhadap Individu	101
5.4.2. Terhadap Organisasi.....	102
5.4.3. Terhadap Masyarakat Sekitar Kawasan	103
5.4.4. Terhadap Kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu	104
 BAB VI. Diskusi Hasil.....	107
6.1. Fenomena Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb	107
6.2. Penyebab Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb	114
6.3. Dampak Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb	116
 Bab VII. Kesimpulan dan Saran	121
7.1. Kesimpulan.....	121
7.2. Saran	122

DAFTAR PUSTAKA	124
Lampiran 1. Panduan Wawancara.....	
Lampiran 2. Data <i>Display & Reduction</i>	
Lampiran 3. Data <i>Collection</i>	



DAFTAR TABEL

	halaman
Tabel 3.1. Alasan Pemilihan Narasumber.....	38
Tabel 4.2. Pemetaan Kelompok Jabatan dan Wilayah Kerja Rimbawan BTNGMb	58
Tabel 4.3. Pendidikan Rimbawan	61
Tabel 4.4. Tugas Pokok dan Fungsi Rimbawan BTNGMb	64
Tabel 5.5. Pengertian Jiwa Korsa Menurut Narasumber	73



DAFTAR GAMBAR

	halaman
Figure 3.1. <i>Social Situation</i> (situasi sosial).....	35
Figure 3.2. Model Interaktif Analisis Data	43
Figure 4.3. Peta Administratif TNGMb	53
Figure 4.4. Peta Wilayah Kerja Seksi Pengelolaan TNGMb.....	55
Figure 4.5. Struktur Organisasi BTNGMb.....	57
Figure 5.6. Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb.....	106



LEMAHNYA JIWA KORSA RIMBAWAN
Fenomena di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb)
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Aldis Septyan Hardiyanto Sihono

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi fenomena penurunan semangat jiwa korsa rimbawan, menganalisis faktor-faktor penyebab penurunan semangat jiwa korsa rimbawan, dan menganalisis dampak-dampak yang dapat terjadi akibat penurunan semangat jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dasar eksploratif dengan pendekatan kualitatif dan strategi fenomenologi. Lokasi penelitian di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb). Penentuan lokasi secara purposif, dan pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan lemahnya jiwa korsa rimbawan BTNGMb, ditunjukkan dengan lemahnya *respect* atau rasa hormat rimbawan terhadap organisasi dan rimbawan lainnya, pudarnya *loyalty* atau kesetiaan rimbawan terhadap sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu *corps*, serta berkurangnya *awareness* atau kesadaran bersama rimbawan terhadap organisasinya. Selain itu, kepatuhan terhadap kode etik yang tercantum dalam Deklarasi Cangkung juga mulai memudar. Lemahnya jiwa korsa rimbawan disebabkan oleh faktor yang berasal dari internal dan eksternal rimbawan. *Personal values* yang berbeda dan sikap kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam, sedangkan faktor yang berasal dari eksternal rimbawan yaitu situasi dan kondisi organisasi yang kurang mendukung serta beban kerja yang tidak sesuai tupoksi. Pada akhirnya, lemahnya semangat jiwa korsa rimbawan memberikan dampak yang melingkupi berbagai pihak, baik terhadap individu dalam organisasinya, organisasi itu sendiri, masyarakat sekitar kawasan sebagai sasaran kegiatan, maupun terhadap kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu.

Kata kunci: jiwa korsa, rimbawan, Taman Nasional

THE FAINT OF FORESTER'S *L'SPRIT DE CORPS*
Phenomenon in Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb)
Environment and Forest Ministry

Aldis Septyan Hardiyanto Sihono

ABSTRACT

This research aims to identify the phenomenon in the faint of forester's *L'sprit de corps*, analyze factors that caused the faint of forestry's *L'sprit de corps*, and analyze impacts that may happen because of the faint of forester's *L'sprit de corps* in Mount of Merbabu National Park. The basic research method that is used was explorative with qualitative approach and the strategy was phenomenology. This research held in Mount of Merbabu National Park (Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb)). This location selected purposively, and data gathered by in-depth interview, documentation, and literature study. The result showed that the faint of forester's *L'sprit de corps* was happened, showed by the faint of respect between one forester to another and to the organization, the fade-off of loyalty, and the diminished of forester's awareness to their organization. In addition, compliance with the ethical code contained in the *Cangkuang Declaration* also started to fade. The faint of forestry's *L'sprit de corps* caused by factors from internal and external forester. The differences of personal values and work ethic is a factor that comes from within, while the factors that are derived from external foresters are less supportive attitude of organization and workloads that are not appropriate duties. In the end, the faint of forester's *L'sprit de corps* impact various sides, whether against individuals in the organization, the organization itself, the surrounding community as a target area of activity, and to the National Park area of Mount Merbabu.

Keywords: l'esprit de corps, forester, National Park

BAB I

PENDAHULUAN

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara tropis yang memiliki hutan seluas 3,1% dari luas hutan dunia dan menjadi salah satu paru-paru dunia. *Forest Watch Indonesia* (2001) mengemukakan beberapa pokok temuan mengenai kerusakan hutan tropis di Indonesia antara lain pada tahun 1980-an dimana laju kehilangan hutan rata-rata sekitar 1 (satu) juta Ha per tahun, kemudian meningkat menjadi 1,7 juta Ha per tahun pada awal tahun 1990-an. Sejak tahun 1996, laju *deforestasi* meningkat kembali menjadi rata-rata 2 juta Ha per tahun.

Dengan terus meningkatnya *deforestasi* di Indonesia, pemerintah Indonesia melalui Undang-undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Keanekaragaman Hayati dan Ekosistemnya membentuk organisasi-organisasi yang khusus untuk menangani kawasan-kawasan pelestarian alam atau Taman Nasional di Indonesia. Menurut Data Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Tahun 2016, terdapat 50 (lima puluh) Taman Nasional yang tersebar di seluruh Indonesia. Deforestasi lahan-lahan hutan tersebut memberikan akibat pada munculnya kerusakan ekosistem hutan, dan pada akhirnya memberikan dampak yang buruk bagi lingkungan dan masyarakat sekitar. Peran serta baik pemerintah melalui

organisasi Taman Nasional, maupun masyarakat sangat diperlukan untuk mesukseskan kelestarian alam hutan yang menjadi tumpuan hidup masyarakat, dna menjaga keseimbangan alam.

Sebagai sebuah organisasi, Taman Nasional di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, baik yang berada di kawasan pegunungan, maupun di dataran rendah, memiliki visi dan misi yang relevan dengan bidangnya. Untuk mencapai visi misi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia handal, baik Pegawai Negeri Sipil (PNS), maupun tenaga kontrak/honorer. Pada umumnya, jabatan kepegawaian di lingkup organisasi di bawah lingkup kementerian dikategorikan menjadi 2 (dua) jenis yakni pejabat struktural dan pejabat non struktural. Pejabat struktural adalah pegawai yang menempati posisi manajerial di dalam organisasi, sedangkan pejabat non struktural adalah para pegawai yang melaksanakan tugas-tugas teknis dan administratif didalam organisasi. Untuk tugas yang bersifat administratif seperti keuangan dan kepegawaian menjadi tanggung jawab dari para pegawai non fungsional, sedangkan untuk tugas yang bersifat teknis lapangan menjadi tanggung jawab pegawai fungsional (PEH, Penyuluh Kehutanan, dan Polisi Kehutanan).

Para pegawai fungsional yang diisi oleh kelompok jabatan PEH, Penyuluh Kehutanan, dan Polisi Kehutanan ini pada hakikatnya harus memiliki semangat korsa rimbawan yang lebih kuat daripada kelompok jabatan non fungsional. Hal ini dikarenakan para pegawai fungsional yang memikul tanggung jawab dalam setiap kegiatan teknis lapangan dimana

dalam setiap kegiatannya tersebut tidak hanya berhadapan dengan alam namun juga masyarakat sekitar hutan. Namun, hal ini tidak mengesampingkan bahwasanya setiap pegawai didalam organisasi itu sendiri harus memiliki semangat korsa rimbawan pula.

Jiwa korsa yang disadur dari kata "*l'esprit de corps*" adalah rasa senasib sepenanggungan, rasa solidaritas, semangat persatuan dan kesatuan terhadap suatu korps (Houston, 2000). Selain itu, Houston juga menyebutkan keyakinan bahwa pangkat serta tugas yang diamanatkan kepadanya membuat mereka merasa berbeda dan lebih baik dari orang lain, sehingga mereka dapat menempatkan kepentingan organisasi diatas kepentingan individu. Selaras dengan hal ini, Staplekamps (1952) juga menyebutkan bahwa pengertian jiwa korsa terdiri atas faktor-faktor seperti *respect* (rasa hormat pada kops), *loyalty* (setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu korps), dan *awareness* (kesadaran bersama dan bangga menjadi anggota korps).

Dalam konteks organisasi yang bergerak di sektor kehutanan, istilah jiwa korsa lebih dikenal dengan jiwa korsa rimbawan. Rimbawan adalah sekelompok orang yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan atau pengamanan di bidang kehutanan yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap upaya melestarikan hutan dan lingkungan, yang diwujudkan dengan tindakan "*Sepi Ing Pamrih Rame Ing Gawe*" (Suhendang, 2004).

Sebagai sebuah jargon dalam dunia kehutanan Indonesia, jiwa korsa rimbawan memiliki nilai-nilai tidak tertulis yang dijadikan pedoman dalam

berperilaku. Nilai (*values*) adalah kepercayaan terhadap tindakan dan perbuatan yang patut atau tidak patut dilakukan berdasarkan pertimbangan baik secara individu maupun oleh masyarakat (Milton Rekeach, 1973). Dalam perilaku organisasi *values* memiliki kaitan erat dengan norma. Norma adalah aturan atau pedoman yang menyatakan tentang bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam situasi tertentu (Calhoun, 1996).

Dalam dunia kehutanan setiap rimbawan tentu memiliki *believing values* yang berbeda-beda, oleh karena itu untuk menyeragamkan nilai-nilai tersebut dibutuhkan suatu kode etik yang disepakati bersama serta dapat dijadikan pedoman berperilaku oleh setiap rimbawan di Indonesia. Maka dari itu, pada tanggal 4 November 1999 lewat sebuah pertemuan yang bertempat di Cangkuang Sukabumi lahirlah sebuah deklarasi yang memuat 10 (sepuluh) norma rimbawan yang ditandatangani oleh 81 (delapan puluh satu) para ahli kehutanan. Norma-norma tersebut memuat 10 (sepuluh) hal antara lain point ke 7 (tujuh) yang menyebutkan bahwa rimbawan harus berperilaku jujur, bersahaja, terbuka, komunikatif, bertanggungjawab, demokratis, adil, ikhlas dan mampu bekerjasama dengan semua pihak sebagai upaya dalam mengemban profesinya, dan pada poin ke 8 (delapan) yang menyebutkan bahwa rimbawan harus bersikap tegas, teguh dan konsisten dalam melaksanakan segenap bidang gerak yang diembannya, serta memiliki kepekaan, proaktif, tanggap, dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis yang mempengaruhinya baik di tingkat lokal, nasional, regional dan global. Adapun pokok penting dari

dideklarasikannya kode etik rimbawan ini adalah untuk memelihara semangat jiwa korsa rimbawan agar tetap menyala.

Jiwa korsa dalam setiap lingkungan organisasi tentu memiliki makna berbeda-beda, sebagai contoh dalam lingkungan militer jiwa korsa dimaknai sebagai semangat keberjuangan yang berlandaskan rasa saling membantu, setia kawan, saling melindungi, saling menjaga, dan membela kehormatan sesama anggota pasukan, dengan kata lain senasib sepenanggungan untuk bersama dalam satu unit demi memenangkan pertempuran. Di dalam lingkungan kehutanan, jargon jiwa korsa rimbawan bermakna sebagai semangat kebersamaan untuk berdidikasi kepada korps secara menyeluruh dan tanpa pamrih dengan berpedoman teguh kepada norma-norma rimbawan demi terciptanya hutan secara lestari dan berkelanjutan.

Dengan dideklarasikannya norma-norma rimbawan sebagai pedoman dasar berperilaku, maka sepatutnya norma-norma tersebut harus dipegang teguh oleh setiap rimbawan dimanapun ia berada. Tidak terkecuali para rimbawan yang berada didalam tatanan organisasi Taman Nasional yang bergerak di sektor pelestarian alam. Namun pada kenyataannya pelanggaran terhadap norma-norma rimbawan yang seharusnya menjadi pedoman berperilaku seringkali terjadi dalam kehidupan organisasi tersebut. Pelanggaran norma rimbawan yang diasumsikan pada semakin melemahnya jiwa korsa rimbawan terjadi bukan tanpa sebab, pelanggaran norma terjadi akibat dari berbagai faktor seperti rendahnya pemahaman

akan makna dari jiwa korsa rimbawan, sikap kerja rimbawan yang kurang profesional, dukungan organisasi, beban kerja yang tidak sesuai tupoksi, ataupun *personal values* karyawan itu sendiri. Tidak hanya itu, akibat dari pelanggaran norma ini dapat memacu berbagai macam hal negatif seperti semakin lemahnya sikap kerja karyawan, rendahnya kepedulian rimbawan terhadap organisasi, minimnya koordinasi antara pegawai dengan masyarakat sekitar hutan, dan lemahnya kesadaran, partisipasi serta komitmen masyarakat untuk turut serta melestarikan hutan, dan meningkatnya intensitas kebakaran hutan.

Fenomena yang sudah diuraikan tersebut merupakan hal yang umum terjadi di organisasi-organisasi di bawah naungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dan terjadi di beberapa organisasi seperti di Balai Taman Nasional Gunung Merapi (TNGM) dan Balai konservasi Sumber Daya Alam Yogyakarta (BKSDA Yogyakarta). Kedua organisasi yang bergerak pada pelestarian alam ini secara geografis dan tata letak saling berdekatan, sebagai contoh Taman Nasional Gunung Merapi yang bertetangga dengan Taman Nasional Gunung Merbabu. Fenomena rendahnya korsa rimbawan yang terjadi di BTNGMb, dimulai pada pemahaman rimbawan mengenai inti dari korsa rimbawan, penerapan norma-norma rimbawan yang tertuang dalam Deklarasi Cangkang, persoalan kepemimpinan, tugas pokok dan fungsi rimbawan yang tidak sesuai dengan petunjuk teknis (juknis) dan petunjuk pelaksanaan (juklak) menjadi persoalan umum di organisasi tersebut. Dengan demikian, secara

khusus penelitian ini membahas mengenai fenomena yang umum terjadi di organisasi-organisasi rimbawan di bawah naungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang secara spesifik berlokasi di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

Berdasarkan penjabaran singkat latar belakang tersebut, maka dapat digambarkan bahwa keberadaan hutan di Indonesia yang secara berkala mengalami *deforestasi* memiliki keterkaitan erat dengan pemahaman serta implementasi jiwa korsa rimbawan sebagai *organizational values*, dimana lemahnya pemahaman serta implementasi dari *organizational values* (kode etik rimbawan) tersebut secara tidak langsung dapat menyebabkan rendahnya kinerja para rimbawan dalam melindungi serta menciptakan hutan yang lestari dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian mengenai Jiwa Korsa Rimbawan ini menjadi begitu penting untuk dilakukan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Bagaimana fenomena lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu dapat terjadi?
- 1.2.2 Faktor-faktor apa saja yang menyebabkan lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu?

1.2.3 Dampak-dampak apa saja yang dapat terjadi akibat lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu tersebut?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini setidaknya mampu untuk mengungkapkan beberapa objektif seperti:

1.3.1 Mengidentifikasi fenomena lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

1.3.2 Menganalisis faktor-faktor penyebab lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

1.3.3 Menganalisis dampak-dampak yang dapat terjadi akibat lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

1.4. Fokus Penelitian

Pada penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai penurunan semangat korsa rimbawan pada karyawan yang terdapat di organisasi yang tengah berkembang, yang dalam studi kasus penelitian ini dikhususkan pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Taman Nasional Gunung Merbabu. Sesuai dengan definisi rimbawan oleh Suhendang (2004) yaitu sekelompok orang yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan atau pengamanan di bidang kehutanan yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap upaya melestarikan hutan dan lingkungan, yang diwujudkan

dengan tindakan “*Sepi Ing Pamrih Rame Ing Gawe*”. Maka rimbawan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah para karyawan fungsional yang secara spesifik termasuk dalam kelompok jabatan Pengendali Ekosistem Hutan (PEH), Penyuluh Kehutanan, Polisi Kehutanan, serta Karyawan Non Struktural (Keuangan, Kepegawaian, Perencanaan).

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian tentunya meliputi manfaat yang akan diperoleh peneliti serta manfaat bagi praktisi yang menjalankan aktivitas manajemennya, antara lain:

- 1.5.1 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai alat untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu serta dapat merumuskan kebijakan yang tepat guna untuk mengelola dan mempertahankan jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.
- 1.5.2 Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai alat untuk mengidentifikasi dampak-dampak yang mungkin timbul akibat dari lemahnya jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.
- 1.5.3 Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat serta mampu mengembangkan ilmu pengetahuan manajemen khususnya dalam ilmu perilaku keorganisasian.

1.6. Sistematika Penulisan

Berikut akan ditampilkan rencana isi penulisan tesis yang akan disusun sebagai gambaran awal untuk menilai kerangka materi yang akan ditulis.

BAB I PENDAHULUAN, pada bagian ini akan dijelaskan latar belakang mengapa penelitian ini dilakukan serta urgensinya untuk dikaji, sehingga mampu memberikan alur bagaimana proses awal ide pembentukan penelitian tersebut. Disamping itu akan diuraikan beberapa tujuan, manfaat serta beberapa rumusan masalah yang akan dibahas.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, pada bagian ini dipaparkan beberapa penelitian terdahulu guna membuktikan keaslian penelitian yang dilakukan. Dipaparkan juga diferensiasi penelitian untuk memberikan kejelasan alur penelitian tersebut. Selanjutnya akan diberikan paparan terkait dengan kerangka teoritis guna mendukung hipotesis yang diungkapkan dan beberapa argumentasi. Dalam pembuatan hipotesis juga dilandasi dengan teori sehingga menguatkan argumen.

BAB III METODE PENELITIAN, pada bab ini dijelaskan beberapa langkah dan metode yang digunakan dalam penelitian. Dimulai dari cara menentukan sumber dan data serta diikuti penentuan populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran secara jelas. Selanjutnya dijelaskan juga langkah pengolahan data yang

diperoleh dari data mentah menjadi informasi yang dapat dipahami oleh para pembaca.

BAB IV GAMBARAN UMUM TAMAN NASIONAL GUNUNG MERBABU, menguraikan tentang gambaran umum lokasi penelitian di Taman Nasional Gunung Merbabu, meliputi sejarah pendiriannya, kondisi hutannya, serta profil Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

BAB V FENOMENA LEMAHNYA JIWA KORSA RIMBAWAN menguraikan mengenai hasil penelitian di lapangan, yang ditunjukkan dengan uraian cuplikan wawancara dan penjabaran singkatnya.

BAB VI DISKUSI HASIL, pada bagian ini akan diuraikan serta dijelaskan beberapa hasil analisis yang dilakukan melalui wawancara sehingga mampu ditransformasikan dalam bentuk uraian informasi yang mudah dipahami.

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN, pada bagian ini akan dipaparkan kesimpulan akhir dari penelitian untuk menjawab rumusan masalah, yang mudah dipahami dan memaparkan beberapa kekurangan penelitian serta saran bagi para peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1. Jiwa Korsia

Risdhianto (2014) dalam penelitiannya yang berjudul “Profesionalisme prajurit sebagai faktor penentu solidaritas dan integritas TNI AD” menyebutkan jiwa korsia sebagai semangat keterpaduan antara pasukan senasib dan seprofesi, baik secara vertikal maupun horizontal. Di dalam jiwa korsia terkandung loyalitas, motivasi, merasa ikut memiliki, merasa bertanggung jawab, dan ingin mengikuti pasang surut perkembangan korpsnya. Lebih lanjut hasil penelitian menunjukkan orang yang memiliki jiwa korsia tinggi pasti penuh inisiatif, motivasi, tetapi tahu akan kedudukan, wewenang dan tugas-tugasnya. Jiwa korsia yang murni dan sejati akan menimbulkan sikap terbuka menerima saran dan kritik, tidak membela kesalahan tetapi justru mengusahakan sesuatu pada proporsi yang sebenarnya. Jiwa korsia harus senantiasa dibina, dipupuk dan dikembangkan terus menerus agar soliditas organisasi senantiasa terjaga baik. Jiwa korsia berawal dari organisasi yang berjalan dengan baik yang muaranya menimbulkan disiplin dan sistem nilai (etika dan sanksi). Seluruh pejabat dalam organisasi harus berfungsi dengan baik agar menimbulkan rasa senasib dan sepenanggungan, memiliki kebanggaan satuan/profesi. Setiap personel dengan kesadarannya mau dan sanggup berkorban, terikat secara batin dan sadar akan persatuan,

kebersamaan, loyalitas dan memegang teguh azas serta tujuan yang telah disepakati bersama.

Dalam hal ini telah nyata bahwa jiwa korsa memberikan ruh kepada organisasi untuk terus maju dan berkembang mencapai tujuannya. Akan tetapi, jiwa korsa juga dapat dibentuk dari kepatuhan terhadap kode etik yang mengatur sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Bambang (2013) dengan tema “Peranan kode etik profesi notaris dalam menjunjung tinggi jabatan notaris di kota Banjarmasin” mengungkapkan bahwa implementasi kode etik notaris di Kota Banjarmasin ada yang ditaati dan ada pula pelanggaran didalamnya. Notaris merupakan profesi yang menjalankan sebagian kekuasaan negara di bidang hukum privat dan memiliki peranan penting dalam membuat akta otentik yang memiliki kekuatan pembuktian sempurna dan oleh karena jabatan kenotariatan harus berlandaskan pada kode etik notaris yang mengatur mengenai hal-hal yang harus ditaati oleh seorang notaris dalam menjalankan jabatannya dan juga diluar menjalankan jabatannya. Lebih lanjut, dalam penelitian ini diungkapkan bahwa kode etik yang ditaati merupakan norma-norma standar bagi seorang notaris seperti meningkatkan ilmu pengetahuan yang dimiliki, berkantor di tempat kedudukan dan merupakan satu-satunya kantor bagi notaris yang bersangkutan, sedangkan kode etik yang dilanggar berupa norma berperilaku dalam kesehariannya seperti melakukan publikasi atau promosi diri dengan mencantumkan nama dan jabatannya dengan menggunakan media cetak atau karangan bunga dalam bentuk ucapan selamat, persaingan tarif yang tidak sehat dengan sesama rekan notaris.

Lain halnya dengan pendapat Agung (2015) dalam penelitiannya mengenai pelanggaran kode etik notaris yang mengungkapkan bahwa kode etik dibentuk dengan tujuan untuk mencegah terjadinya keadaan yang tidak diinginkan bagi notaris dalam menjalankan tugas jabatannya. Kode etik atau norma organisasi merupakan rambu-rambu atau pengaman bagi notaris agar tidak terjadi pelanggaran didalam melaksanakan segala fungsi dan tugasnya dalam menjalankan profesi sebagai notaris. Lebih lanjut, kode etik sangat erat hubungannya dengan pelaksanaan dengan tugas jabatan yang baik, karena dengan tugas kode etik tersebut ditentukan segala perilaku yang harus dimiliki oleh seorang notaris. Kode etik notaris adalah seluruh kaidah moral yang ditentukan oleh perkumpulan ikatan notaris Indonesia yang selanjutnya disebut sebagai “perkumpulan”. Kode etik ditentukan berdasarkan kongres perkumpulan dan/atau yang ditentukan oleh dan diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang hal itu dan yang berlaku bagi serta wajib ditaati oleh setiap dan semua anggota perkumpulan dan semua orang yang menjalankan tugas jabatan sebagai notaris. Lebih lanjut, Agung mengungkapkan bahwa pelanggaran kode etik notaris adalah pelanggaran terhadap etika profesi yang telah dibukukan secara tertulis dan mengikat serta wajib ditaati segenap anggota kelompok profesi untuk ditaati dan dapat dikenakan sanksi bagi yang melanggar ketentuan tersebut. Terdapat beberapa pelanggaran kode etik yang dilakukan oleh para notaris di Kabupaten Sleman dikarenakan beberapa hal seperti moral notaris yang Lemah, kurangnya pengetahuan notaris mengenai peraturan yang terdapat dalam kode etik notaris,

serta penegakan yang tidak tegas terhadap notaris yang melakukan pelanggaran.

Jika berbicara mengenai kode etik dalam sebuah organisasi, implikasinya dapat berupa pelaksanaan atau penolakan dari kode etik tersebut. Kode etik dalam sebuah organisasi hendaknya dilaksanakan dan mengakar pada nilai serta norma para pegawainya atau anggota yang terlibat di dalamnya. Grosz R (2008) mengungkapkan pada penelitiannya yang bertema “*Esprit De Corps (The Values of Morale)*”, keberhasilan suatu lembaga pendidikan terletak pada perencanaan strategis, fasilitas fisik, anggaran, staf yang efisien dan efektif, berbagai hasil pengujian, persyaratan akreditasi, dan pemasaran. Namun disamping semua hal tersebut, terdapat elemen penting yang memainkan peranan penting dalam mencapai derajat kesuksesan organisasi dan hal tersebut adalah jiwa korsa. Lebih lanjut, Grosz mengungkapkan bahwa secara filosofis, jiwa korsa dapat didefinisikan sebagai pertunjukan kesetiaan dan keterikatan pada kelompok yang berwujud akhir pada loyalitas dan komitmen oleh para anggota corps. Jika anggota kelompok dapat menghasilkan jiwa korsa yang kuat, maka akan tercipta siklus dimana individu tersebut akan memiliki motivasi untuk melakukan tanggung jawab yang diharapkan bahkan melebihi ekspektasi organisasinya. Namun sebaliknya, jika anggota kelompok kurang dapat menghasilkan jiwa korsa yang baik, maka tidak akan tercipta motivasi yang kuat pula. Untuk menghasilkan jiwa korsa yang baik bukanlah hal yang mudah bagi suatu organisasi, banyak terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi naik turunnya jiwa korsa seperti beban kerja

yang tidak sesuai, dukungan yang memadai di berbagai level, kurangnya pengakuan terhadap prestasi individu, remunerasi, persepsi arah program organisasi, peran individu dalam setiap program organisasi, ataupun masalah pribadi.

2.1.2. Faktor Penyebab Lemahnya Jiwa Korsia

Lemahnya jiwa korsia dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam (internal), maupun dari luar (eksternal). Perilaku karyawan di dalam organisasi merupakan salah satu contoh faktor yang berasal dari dalam. Katz mengidentifikasi 3 (tiga) perilaku karyawan yang penting bagi keefektifan organisasi, yaitu masuk dan tinggal dalam organisasi sebagai karyawan, melakukan peran khusus yang diperlukan, dan terikat dalam kegiatan inovatif dan spontan atau tidak terencana yang berada di luar peran yang dilakukan (Katz dan Kahn 1966). Jika ketiganya tidak dilakukan oleh karyawan dalam sebuah organisasi, dapat dipastikan ia tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan orientasi bekerjanya akan melenceng dari tujuan organisasi.

Agar organisasi efektif, individu harus dapat bekerjasama dan berhubungan dengan orang lain dalam organisasi, mau menunjukkan peran dengan kriteria minimal untuk mencapai kinerjanya, dan melaksanakan perilaku yang inovatif dan spontan untuk menjalankan fungsi organisasi (Katz dan Kahn, 1966). Katz dan Kahn juga mengungkapkan bahwa pemberian penghargaan bagi individu hanya mampu mendorong kinerja yang sesuai

dengan perannya, tetapi tidak dapat menciptakan motivasi untuk melaksanakan perilaku di luar perannya.

Beberapa faktor lain yang juga mempengaruhi perilaku karyawan terhadap organisasinya yaitu kepribadian dan suasana hati, budaya dan iklim, dukungan organisasional, kualitas interaksi atasan dan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Budaya dan iklim organisasi menurut Konovsky dan Pugh (1994) yang menggunakan teori pertukaran sosial untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perilaku yang mendukung organisasi.

Kepribadian dan suasana hati menurut Elanain (2007) yaitu kepribadian individu dalam memainkan peran penting dalam perilaku kerja. Selain itu, menurut Purba dan Seniati (2007), kepribadian memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perilaku karyawan. Peneliti melihat dari sisi budaya karyawan Indonesia yang menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Dapat dikatakan bahwa makin terikat karyawan tersebut secara emosional dengan organisasi, maka makin cenderung ia membantu rekan kerja dan atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, dan pemberian semangat dan penguatan, serta makin cenderung karyawan membantu organisasi secara keseluruhan, dengan cara menoleransi situasi yang kurang ideal dalam bekerja, peduli pada kelangsungan hidup organisasi, dan patuh pada peraturan dan tata tertib organisasi.

Studi oleh Shore & Wayne pekerja yang merasa bahwa mereka didukung organisasi akan memberikan umpan balik (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku yang mendukung organisasi. Kualitas interaksi atasan dan bawahan juga dapat menjadi prediktor perilaku karyawan, semakin tinggi persepsi terhadap kualitas interaksi bawahan-atasan, maka semakin tinggi pula perilaku karyawan terhadap organisasinya tersebut. Faktor kesediaan atasan menggunakan otoritasnya untuk membantu bawahan memecahkan masalah yang dihadapi bawahan memecahkan masalah yang dihadapi merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi (Novliadi, 2006).

Menurut Wayne, Shore, dan Leden (1997) dalam Novliadi (2006), karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang tinggi dengan atasannya dapat mengerjakan pekerjaan selain yang biasa mereka lakukan. Sedangkan karyawan yang memiliki kualitas interaksi yang Lemah dengan atasannya lebih cenderung menunjukkan pekerjaan yang rutin saja dari sebuah kelompok kerja.

Selain ke lima faktor yang telah disebutkan tersebut diatas, Podaskoff et al (2000) mengungkapkan terdapat faktor lain yang mempengaruhi perilaku organisasi karyawan, yakni persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasannya, utamanya yaitu kepemimpinan manajerial. Stoner mengartikan kepemimpinan manajerial sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok orang yang saling berhubungan tugasnya (Handoko, 1984:294). Seperti yang diketahui bahwa

didalam suatu organisasi pemimpin memiliki otoritas tertinggi dalam menjalankan dan mengendalikan fungsi organisasi, oleh karena itu model dan gaya kepemimpinan yang efektif menjadi sangat berpengaruh dalam proses naik dan turunnya perilaku organisasional karyawan. Kepemimpinan seseorang dalam prakteknya akan bertumpu pada kemampuan mengimplementasikan konsep kepemimpinan. Hal ini berarti, seorang pemimpin dengan kepemimpinannya harus mampu mempengaruhi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, kepemimpinan adalah proses di mana seseorang berusaha mempergunakan pengaruhnya terhadap para bawahan (pengikutnya) dengan tujuan mempengaruhi perilaku mereka sesuai dengan keinginannya.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Nilai (*Values*)

2.2.1.1. Definisi Nilai (*Values*)

Nilai (*values*) merupakan kata sifat yang terkait dengan benda, barang, orang atau hal-hal tertentu yang menyertai kata tersebut. Nilai adalah sebuah konsep yang abstrak yang hanya dapat dipahami jika dikaitkan dengan benda, barang, orang atau hal-hal tertentu. Meglino dan Ravlin (1998) mendefinisikan nilai sebagai keyakinan tentang diinternalisasi sesuai perilaku yang merupakan dampak dari bagaimana seorang individu menafsirkan informasi. Nilai menunjukkan alasan dasar bahwa cara pelaksanaan atau keadaan tertentu lebih disukai

secara pribadi atau sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan (Rokeach, 1973:5). Berdasarkan definisi tersebut nilai merupakan standar yang memberitahukan kita bagaimana bertindak, dan bersikap yang baik apabila dibandingkan dengan orang lain. Loudon & Bitta (1993) menyatakan bahwa *values* dipengaruhi oleh budaya, dipelajari dari interaksi sosial terutama dari dalam keluarga dan teman dekat. Dengan demikian, maka *values* berhubungan dengan cara bertindak dan bertingkah laku.

Nilai memuat elemen pertimbangan yang membawa ide-ide seseorang individu mengenai hal-hal benar, baik, dan diinginkan. Individu yang memasuki suatu organisasi dengan pendapat yang telah terbentuk sebelumnya tentang apa yang “seharusnya” dan apa yang “tidak seharusnya” terjadi. Hal ini selanjutnya menimbulkan implikasi pada perilaku atau hasil-hasil tertentu yang lebih disukai dari yang lain. Dengan kata lain, nilai menutupi objektivitas dan rasionalitas (Robbins, 2008:148). Terdapat 2 tipe jenis nilai yang umum digunakan dalam penelitian mengenai manajemen, yaitu *personal values* atau nilai-nilai yang terkandung pada masing-masing individu dan *organizational values* atau nilai yang terdapat dalam sekumpulan orang yang tergabung dalam organisasi atau lembaga.

2.2.1.2. Personal Values

Personal values mencerminkan *values* dari masing-masing individu. *Personal values* mencerminkan bagian dari kepribadian individu yang akan berpengaruh terhadap keprofesionalan individu tersebut dimasa yang akan datang. Jadi *personal values* untuk setiap individu akan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan *personal values* mencerminkan nilai dari masing-masing individu yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, politik serta budaya yang berbeda. Budaya memiliki pengertian makro (misal budaya Indonesia) dan pengertian mikro yang meliputi faktor-faktor umur, jenis kelamin, ras, agama, kelas ekonomi dan pilihan karir atau pekerjaan (Rosenberg, 1975 dalam Fathonah, 1999).

Lebih lanjut Chatman (1989) dan Sims (1992) dalam Giacomino dan Akers (1998), menyatakan bahwa individu yang telah bekerja dalam suatu organisasi relatif lama, secara signifikan kebudayaan organisasi tersebut akan berperan dalam membentuk *personal values* individu tersebut. *Personal values* relatif stabil dan bisa berubah. Penyebab perubahan tersebut karena adanya kontradiksi prioritas individual antara *values* dan konsep diri yang ideal sebagai seorang manusia yang kompeten.

Personal values dapat membentuk berbagai macam nilai diantaranya nilai individualisme. Pada nilai individualisme, seseorang lebih memperhatikan kepentingan dirinya sendiri, memiliki kemandirian berpikir dan membuat suatu keputusan, dan lebih mengevaluasi diri.

2.2.1.3. Organizational Values

Nilai merupakan elemen kunci terhadap budaya dan etika organisasi (Cumming & Worley, 2005; Lawrence & Lawrence, 2010). Pada level organisasi terdapat persetujuan umum bahwa budaya organisasi melibatkan seperangkat kognisi yang dibagikan kepada anggota, kognisi tersebut diperoleh melalui pembelajaran sosial dan sosialisasi dan terdiri dari nilai-nilai, pemahaman umum, dan pola dari keyakinan dan harapan (Rousseau dalam Lawrence & Lawrence, 2010). Nilai organisasi merupakan standar yang dibayar sebagai referensi untuk menilai perilaku yang relevan dalam organisasi. Perilaku tersebut dapat diterima oleh organisasi karena interaksi dengan lingkungan eksternal dan norma perilaku dalam organisasi (Lawrence & Lawrence, 2010). Sederhananya, nilai merupakan kumpulan kolektif perilaku yang dirasakan oleh organisasi yang penting untuk keberhasilannya dan tidak ada yang dikompromikan (Speculand & Chaudhary, 2008).

Kouzes dan Posner (Dalam Tadjoeidin dkk, 2009) berpendapat nilai merupakan cara berperilaku (*mode of conduct*) yang sangat spesifik atau merupakan pilihan akhir dari keberadaan (*end-state of selection and existence*). Deal dan Kennedy (dalam Tadjoeidin dkk, 2009) mengungkapkan bahwa nilai dapat memberikan suatu kesamaan pandangan untuk mencapai tujuan dari organisasi dan petunjuk perilaku keseharian bagi semua yang bekerja di dalam satu organisasi. Dengan kata lain, nilai atau budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna yang

dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain (Robbin & Judge, 2008).

Berdasarkan hal tersebut, maka dapat diasumsikan bahwa nilai organisasi adalah apa yang secara aktual menjadi praktek dari organisasi tersebut dan apa yang disaksikan, dipercaya, dilakukan dan dipraktikkan oleh para anggota di organisasi. Secara umum terdapat 4 (empat) bentuk nilai organisasi yakni (Bourne and Jenkins, 2013):

a. Espoused Values (nilai yang disarankan).

Dalam bentuk nilai organisasi ini, nilai-nilai yang dinyatakan oleh pemimpin suatu organisasi ataupun anjuran dari anggota senior melalui pernyataan-pernyataan lisan atau tertulis, dianggap dapat mewakili nilai-nilai organisasi. Nilai tersebut kemudian dituliskan secara eksplisit kedalam bentuk dokumen organisasi dan dapat menjadi pedoman para anggotanya. Bentuk nilai ini yang kemudian diimplementasikan kedalam organisasi didasarkan pada asumsi bahwa manajer senior atau pemimpin memiliki kemampuan untuk memaksakan nilai-nilai, sehingga para anggota organisasi harus patuh kepada nilai-nilai tersebut. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa nilai-nilai organisasi yang dianjurkan oleh manajerial harus memiliki tujuan kebaikan sebagai pedoman bagi setiap anggotanya.

b. Attributed Values (nilai yang dikaitkan)

Attributed Values merupakan nilai yang dimiliki oleh para anggotanya yang kemudian saling berkaitan satu dengan lainnya,

dalam artian bahwa nilai-nilai tersebut memiliki kesinambungan. Nilai yang berkaitan tersebut kemudian dijadikan pedoman sebagai nilai organisasi. Secara perspektif, *attributed values* secara implisit mendasari berbagai keputusan dalam organisasi.

c. *Shared Values* (nilai bersama).

Dalam bentuk nilai organisasi ini, *shared values* memposisikan nilai organisasi sebagai agregasi dari nilai-nilai anggotanya. Agregasi nilai-nilai ini mengungkapkan fokus enkulturasi bersama yang menjadi dasar nilai-nilai organisasi. Dalam artian, *shared values* merupakan penyatuan berbagai nilai yang dianggap baik sebagai pedoman perilaku bagi para anggotanya.

d. *Aspirational Values* (nilai aspiratif)

Aspirational Values merupakan bentuk nilai organisasi yang bersifat fleksibel, dikatakan demikian karena bentuk nilai ini dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan organisasi. Bentuk *aspirational values* mengikuti perubahan trend dalam kehidupan sosial yang dapat menyebabkan perubahan nilai-nilai pribadi yang tercermin dalam nilai-nilai aspiratif anggota organisasi.

2.2.1.4. Jiwa Korsa Rimbawan sebagai Sebuah Nilai

Secara umum, korsa diartikan sebagai kesamaan tujuan, rencana, sikap, kepedulian, perasaan dan tindakan kesetiakawanan yang terorganisir secara sadar dan tidak sadar, dalam balutan kesatuan. Tujuan

pembentukan korsa tidak lain adalah untuk menguatkan kebersamaan, menjauhkan dari rasa takut dan mendekatkan pada kekompakan demi mencapai tujuan bersama.

Jiwa korsa merupakan saduran dari kata “*l’esprit de corps*” yang diperkenalkan oleh ahli strategi perang terbesar Perancis yakni Napoleon Bonaparte. Istilah jiwa korsa ini diperkenalkan oleh Napoleon Bonaparte dalam sebuah perang dimana ia menekankan bahwa dalam sebuah pasukan harus ada rasa yang kuat untuk saling membantu, melindungi, menjaga, dan membela kehormatan sesama anggota pasukan. Mereka diibaratkan sebagai satu tubuh, jika bagian tubuh terluka maka yang lain akan turut pula merasakannya.

Berdasarkan hal tersebut, maka jiwa korsa dapat diartikan sebagai rasa hormat, kesetiaan, kesadaran, dan semangat kebersamaan terhadap sesuatu, yang sering ditunjukkan kepada negara, korps atau organisasi. Jiwa korsa juga dapat diartikan sebagai rasa senasib sepenanggungan, perasaan solidaritas, semangat persatuan dan kesatuan terhadap suatu korps (Houston, 2000). Menurut Staplekamps (1952) pengertian jiwa korsa terdiri atas 3 faktor, yaitu :

1. *Respect*

Staplekamps mengartikan *respect* sebagai rasa hormat pribadi dan rasa hormat pada organisasi. Menurut Dixon (2009), secara singkat *respect* dapat disebut sebagai “*the single most powerful ingredient in nourishing relationships and creating a just society*”,

atau dengan kata lain dapat diartikan bahwa *respect* adalah faktor dasar yang paling inti atau paling besar pengaruhnya dalam menjalin hubungan antar individu dan menjadi dasar dalam menciptakan masyarakat yang adil.

Lebih lanjut Blader dan Tyler (2009) mengartikan *respect* sebagai evaluasi individu terhadap kedudukannya di dalam kelompok; konsep ini mengacu kepada evaluasi individu terhadap penerimaan dirinya di dalam suatu kelompok. Semakin individu memiliki rasa hormat (*feeling of respect*), semakin individu merasa dirinya berharga/diterima dalam suatu organisasi. Dasar pemikiran yang mendasari konsep *respect* ini adalah bahwa kedudukan individu di dalam kelompok akan membentuk identitas sosial individu dalam suatu kelompok, atau status keanggotaan individu dalam suatu organisasi, yang pada akhirnya akan memengaruhi evaluasi individu terhadap dirinya (*self-concept*).

Dixon, Graber, dan Brooks-Gunn (2008) dalam Suyasa (2010) menjelaskan konsep *respect* sesuai dengan yang dirumuskan oleh Melby et al., yaitu sebagai kesediaan untuk mendengarkan dan menerima kata-kata orang lain. Individu yang memiliki *respect* terhadap orang lain akan menunjukkan kehadirannya secara fisik, memerhatikan orang lain yang sedang berbicara kepadanya, menunjukkan minat terhadap hal yang dikatakan oleh orang lain, baik dengan melalui kontak mata maupun melalui anggukan kepala.

Sebaliknya, individu yang kurang memiliki *respect* cenderung tidak mematuhi atau mengabaikan kata-kata atau melakukan hal-hal yang bertentangan dengan yang diminta oleh orang tersebut. Berdasarkan penjelasan Dixon et al., dapat diinterpretasikan, bahwa *respect* cenderung mengarah kepada cara individu menghargai orang lain (*respecting others*).

2. *Loyalty*

Staplekomps mengartikan *loyalty* yaitu setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu korps. Menurut Sudimin (2003), loyalitas berarti kesediaan karyawan dengan seluruh kemampuan, ketrampilan, pikiran, dan waktu untuk ikut serta mencapai tujuan perusahaan dan menyimpan rahasia perusahaan serta tidak melakukan tindakan-tindakan yang merugikan perusahaan selama masih berstatus sebagai karyawan.

Lebih lanjut, Steers dan Porter (1983) berpendapat bahwa loyalitas pada prinsipnya ada dua pengertian besar. Pertama yaitu loyalitas kepada perusahaan sebagai sikap, yaitu sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi tempat kerjanya yang ditunjukkan dengan keinginan untuk bekerja dan berusaha sebaik-baiknya. Kedua yaitu loyalitas terhadap perusahaan sebagai perilaku, yaitu proses seorang karyawan mengambil keputusan pasti untuk tidak keluar dari perusahaan apabila tidak membuat kesalahan yang ekstrim. Loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap

karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang (Poerwopoespito, 2004).

3. *Awareness*

Staplekomps mengartikan *awareness* sebagai kesadaran bersama dan bangga menjadi anggota korps. Dalam kajian perilaku keorganisasian, sikap tersebut dikatakan sebagai *sense of belongingness* yaitu bangga menjadi bagian dari organisasi. Bangga dalam aspek ini dapat ditunjukkan dari sikap dan perilakunya dalam organisasi serta usaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Dengan demikian, seseorang yang memiliki jiwa korsa yang kuat tentunya secara alamiah akan memiliki loyalitas, inisiatif, tanggung jawab, terbuka, dan berdidikasi tinggi. Dari pernyataan-pernyataan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa jiwa korsa dibangun berdasarkan dari sebuah *values* tepatnya yaitu berdasarkan *instrumental values*.

Sangat pentingnya jiwa korsa yang harus dimiliki oleh setiap individu didalam organisasi menjadikan suatu indikasi bahwa setiap individu yang berada dan ikut serta dalam mencapai visi dan misi

organisasinya harus memiliki semangat jiwa korsa yang tidak akan pernah padam apapun rintangannya. Tak terkecuali dalam organisasi yang bergerak di sektor kehutanan yang kemudian lahir istilah jiwa korsa rimbawan. Rimbawan adalah sekelompok orang yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan atau pengamanan di bidang kehutanan yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap upaya melestarikan hutan dan lingkungan, yang diwujudkan dengan tindakan “*Sepi Ing Pamrih Rame Ing Gawe*” serta terikat oleh norma-norma yang telah disepakati bersama (Suhendang, 2004). Oleh karena itu, keberadaan jiwa korsa dalam diri setiap rimbawan adalah merupakan hal yang sangat krusial dan harus dimiliki demi tercapainya kebersamaan dan persatuan dalam menjaga dan mengelola hutan secara lestari dan berkelanjutan.

2.2.2. Norma Perilaku

2.2.2.1 Definisi Norma

Norma merupakan ukuran mengenai benar salahnya, tepat tidaknya, pantas atau tidaknya perilaku seseorang didalam suatu kelompok. Norma dapat juga dikatakan sebagai standar atau kode etik yang diikuti oleh banyak orang. Broom dan Selznic juga mengatakan norma adalah rancangan ideal perilaku manusia, sedangkan menurut Calhoun (1996) norma adalah aturan atau pedoman yang menyatakan tentang bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam situasi tertentu

dan memberikan batas-batas bagi anggota masyarakat dalam mencapai tujuan hidupnya.

Norma atau kode etik yang diaplikasikan ke dalam suatu kelompok memiliki fungsi seperti mengatur tingkah laku anggota kelompok, menciptakan ketertiban dan keadilan dalam kelompok, membantu mencapai tujuan bersama kelompok, dan menjadi dasar untuk memberikan sanksi kepada warga masyarakat yang melanggar norma (Giddens, 2006).

2.2.2.2 Jenis-jenis Norma

Menurut Calhoun (1996) norma adalah aturan atau pedoman yang menyatakan tentang bagaimana seseorang seharusnya bertindak dalam situasi tertentu. Menurut jenisnya, norma dapat dibedakan menjadi 2 (dua) yakni norma eksplisit dan norma implisit. Pertama, norma eksplisit merupakan suatu standar atau peraturan resmi yang dipatuhi oleh orang-orang dalam organisasinya. Peraturan itu sengaja dibuat untuk mengikat dan mengatur orang-orang di dalam organisasi. Norma eksplisit dibuat dengan sadar dan sadar pula dipatuhi oleh organisasi tersebut.

Yang kedua yaitu norma implisit adalah suatu standar atau peraturan resmi yang dipatuhi oleh orang-orang dalam organisasinya. Peraturan itu sengaja dibuat untuk mengikat dan mengatur orang-orang di dalam organisasi.

Dalam lingkungan kehutanan di Indonesia, terdapat norma-norma eksplisit organisasi yang tercantum sebuah deklarasi dan wajib menjadi pedoman berperilaku bagi para rimbawan, yaitu deklarasi cangkuang.

2.2.2.3 Deklarasi Cangkuang

Degradasi hutan setiap tahunnya terus meningkat baik dari segi kuantitas maupun dari segi kualitas, hal ini akibat dari pengelolaan hutan yang mengesampingkan prinsip-prinsip kelestarian. Rimbawan sebagai tonggak pelaksana pelestarian alam harus memiliki tanggung jawab dan bekerja lebih keras lagi dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang tentunya harus menganut pada prinsip-prinsip yang disepakati bersama. Oleh karena itu, pada tanggal 4 November 1999 bertempat di Cangkuang Sukabumi diadakanlah sebuah pertemuan yang kemudian menghasilkan sebuah deklarasi yang ditandatangani oleh 81 (delapan puluh satu) rimbawan yang berkompeten dalam bidang-bidangnya masing-masing. Deklarasi ini menghasilkan kode etik rimbawan Indonesia yang berisi norma-norma yang harus menjadi pedoman seorang rimbawan dalam melaksanakan tugasnya. Deklarasi yang telah disepakati bersama ini kemudian dikenal dengan istilah Deklarasi Cangkuang (1999).

Deklarasi Cangkuang yang berisikan norma-norma rimbawan merupakan norma eksplisit dengan tujuan untuk mengatur para rimbawan dalam berperilaku didalam korps serta menjaga semangat korpunya.

Adapun kode etik yang harus menjadi pedoman para rimbawan Indonesia dalam mengemban tugas-tugasnya adalah sebagai berikut:

- a) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa,
- b) Menempatkan hutan alam sebagai bagian dari upaya mewujudkan martabat dan integritas bangsa di tengah bangsa-bangsa lain sepanjang jaman,
- c) Menghargai dan melindungi nilai-nilai kemajemukan sumberdaya hutan dan sosial budaya setempat,
- d) Bersikap obyektif dalam melaksanakan segenap aspek kelestarian fungsi ekonomi, ekologi dan sosial hutan secara seimbang dimanapun dan kapanpun bekerja dan berdarma bakti,
- e) Menguasai, meningkatkan, mengembangkan, mengamalkan ilmu dan teknologi berwawasan lingkungan dan kemasyarakatan yang berkaitan dengan hutan dan kehutanan,
- f) Menjadi pelopor dalam setiap upaya pendidikan dan penyelamatan lingkungan dimanapun dan kapanpun rimbawan berada,
- g) Berperilaku jujur, bersahaja, terbuka, komunikatif, bertanggung gugat, demokratis, adil, ikhlas dan mampu bekerjasama dengan semua pihak sebagai upaya dalam mengemban profesinya,
- h) Bersikap tegar, teguh dan konsisten dalam melaksanakan segenap bidang gerak yang diembannya, serta memiliki kepekaan, proaktif, tanggap, dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis

yang mempengaruhinya baik di tingkat lokal, nasional, regional, dan global,

- i) Mendahulukan kepentingan tugas rimbawan dan kepentingan umum (publik interest) saat ini dan generasi yang akan datang, di atas kepentingan-kepentingan lain,
- j) Menjunjung tinggi dan memelihara jiwa korsa rimbawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Metode Dasar

Metode dasar yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif. Neuman (2013) mengemukakan pemilihan metode ini karena ingin menyajikan gambaran yang spesifik mengenai situasi, persoalan sosial, dan hubungan, sehingga peneliti mampu menggali lebih dalam dan atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Metode tersebut dilakukan melalui pendekatan secara kualitatif, yang didasarkan pada fenomena lemahnya jiwa korsa di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu, menyingkap bagaimana fenomena tersebut terjadi, apa saja faktor penyebabnya, dan apa dampak dari fenomena tersebut. Metode kualitatif dilakukan untuk menyingkap fenomena yang terjadi, dengan melakukan analisis dan identifikasi berdasarkan poin-poin pengertian dalam jiwa korsa, yaitu *respect*, *loyalty*, dan *awareness*, serta kepatuhan terhadap norma rimbawan, yaitu Deklarasi Cangkung. Selain itu, peneliti juga menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengetahui faktor penyebab dan dampak dari fenomena lemahnya jiwa korsa rimbawan.

Creswell (2015) mengungkapkan penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian ilmiah yang dimaksudkan untuk memahami masalah manusia dalam konteks sosial dengan menciptakan gambaran menyeluruh dan kompleks, melaporkan pandangan dari informan, serta dilakukan tanpa intervensi peneliti. Peneliti menafsirkan data untuk mengekstrak makna dan

mengkonversi ke informasi (Zikmund, 2013). Sehingga pendekatan kualitatif lebih cocok digunakan dalam penelitian tersebut guna mensinergikan dan menyimpulkan argumen dan statemen melalui kerangka konsep yang dibangun dalam penelitian. Dalam penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, namun oleh Spradley (1980) dinamakan sebagai “*social situation*” yang terdiri dari 3 (tiga) elemen yaitu *place* (tempat), *actors* (pelaku), dan *activity* (aktivitas) yang berinteraksi secara sinergis.

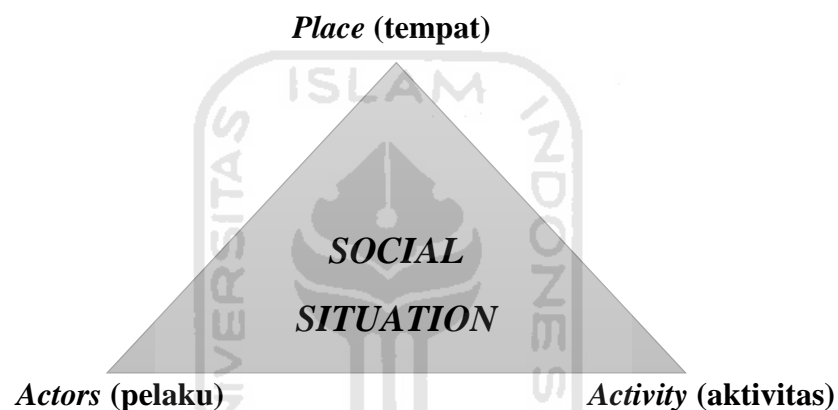


Figure 3.1. Social Situation (Situasi Sosial)
Sumber: Spradley James (1980)

Ada berbagai macam strategi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, dan dalam penelitian ini menggunakan strategi fenomenologi. Menurut Creswell (2015) studi fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Studi fenomenologi tidak berfokus pada pengalaman satu individu namun lebih berfokus untuk memahami pengalaman hidup dari beberapa individu di seputar fenomena (Anderson & Spencer,

2002). Lebih lanjut, tujuan utama dari fenomenologi adalah untuk mereduksi pengalaman individu pada fenomena menjadi deskripsi tentang esensi atau intisari universal atau pemahaman tentang sifat yang khas dari sesuatu. Peneliti kemudian mengumpulkan data dari individu yang telah mengalami fenomena tersebut, dan mengembangkan deskripsi gabungan tentang esensi dari pengalaman tersebut bagi semua individu itu. Deskripsi ini terdiri dari “apa” yang mereka alami dan “bagaimana” mereka mengalaminya (Moustakas, 1994).

3.2. Objek Penelitian

Dalam lingkungan kehutanan jiwa korsa rimbawan bermakna sebagai semangat kebersamaan untuk berdedikasi secara menyeluruh dan tanpa pamrih dengan berpedoman teguh kepada norma-norma rimbawan demi terciptanya hutan secara lestari dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi seorang rimbawan dalam memahami serta mengamalkan norma-norma organisasi yang telah disepakati tersebut. Oleh karena itu, objek yang diangkat dalam penelitian ini adalah mengenai jiwa korsa rimbawan dan implementasinya oleh rimbawan fungsional dan non struktural di BTNGMb.

Objek penelitian kualitatif bersifat kasuistik, yang berarti kurang mementingkan generalisasi. Menurut Suhendang (2004) rimbawan adalah sekelompok orang yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan atau pengamanan di bidang kehutanan yang memiliki dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap upaya melestarikan hutan dan lingkungan, yang diwujudkan

dengan tindakan “*sepi ing pamrih rame ing gawe*”. Suhendang juga mengemukakan bahwa rimbawan yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan yang kemudian mengabdikan diri kepada suatu kelompok atau organisasi tentu sepatutnya memiliki kinerja yang lebih baik berdasarkan pada pengetahuannya akan dunia kehutanan. Berdasarkan hal tersebut tersebut, maka populasi dalam penelitian dikerucutkan menjadi para rimbawan yang bekerja pada Unit Pelaksana Teknis Balai Taman Nasional Gunung Merbabu yang bertempat di Provinsi Jawa Tengah, sejumlah 59 orang. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel menggunakan sumber data dengan pertimbangan tertentu, antara lain golongan jabatan, masa kerja serta dan lain sebagainya. Selain itu, pendekatan *purposive sampling* juga digunakan untuk meyakinkan bahwa responden penelitian ini benar-benar memberikan sumbangan informasi mengenai pemahaman dan implementasi yang baik akan nilai-nilai jiwa korsa rimbawan.

Dari total 59 rimbawan di BTNGMb, Dalam penelitian ini, informan yang dijadikan narasumber dalam pengambilan data adalah rimbawan yang bekerja di organisasi Balai Taman Nasional Gunung Merbabu. Jumlah rimbawan yang dijadikan narasumber berjumlah 22 (dua puluh dua) dari total 59 (lima puluh sembilan) rimbawan dengan rincian 6 (enam) rimbawan non struktural dan 16 (enam belas) rimbawan fungsional. Adapun alasan pemilihan narasumber tersebut berdasarkan tabel berikut:

Kelompok Jabatan	Jabatan Rimbawan	Total Rimbawan	Alasan Pemilihan
Jabatan Non Struktural	Perencanaan, evaluasi dan pelaporan Keuangan Kepegawaian Perlengkapan dan Rumah Tangga Staff	6 orang dari total 11 orang	<ul style="list-style-type: none"> - Masa kerja lebih dari 1 tahun (baik yang penempatan pertama di BTNGMb, maupun mutasi dari organisasi KLHK lainnya) - Masa kerja lebih dari 1 tahun - Mengerti kondisi organisasi - Mampu memberikan informasi mengenai seberapa jauh pemahaman terhadap korsa rimbawan dan nilai rimbawan dari sudut pandang jabatannya.
Jabatan Fungsional	Penyuluh Kehutanan Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) Polisi Kehutanan (Polhut)	16 orang dari total 37 orang	<ul style="list-style-type: none"> - Merupakan rimbawan PNS - Masa kerja lebih dari 1 tahun (baik yang penempatan pertama di BTNGMb, maupun mutasi dari organisasi KLHK lainnya) - Mampu memberikan informasi mengenai seberapa jauh pemahaman terhadap korsa rimbawan dan nilai rimbawan dari sudut pandang jabatannya.

Tabel 3.1. Alasan Pemilihan Narasumber

Penelitian ini lebih mengutamakan pemahaman korsa rimbawan dan implementasi norma rimbawan dari sudut pandang rimbawan fungsional, hal ini dikarenakan rimbawan fungsional merupakan ujung tombak pengelolaan kawasan serta mediator dengan masyarakat sekitar kawasan dalam usahanya untuk menjaga kelestarian Taman Nasional Gunung Merbabu.

3.3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian, peneliti menggunakan model utama wawancara mendalam yang artinya peneliti sebagai *human instrument* telah mempersiapkan berbagai pertanyaan dalam panduan wawancara yang sudah

disusun sebelumnya untuk diklarifikasi, diberikan tanggapan serta ulasan yang mampu memberikan jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian. Hal tersebut dikarenakan dalam penelitian kualitatif, tidak ada pilihan lain daripada menjadikan manusia sebagai instrumen penelitian utama. Pada dasarnya, peneliti hendaknya memiliki sejumlah kualitas pribadi sebagai berikut: toleran, menunjukkan empati, manusiawi, bersikap terbuka, jujur, objektif, mencintai pekerjaan, komunikatif, dan lain semacamnya.

3.4. Data

Melihat pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif, maka data yang digunakan adalah data primer yang didukung penjelasannya oleh data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya atau objek penelitian oleh pihak yang berkepentingan, biasanya data diperoleh dari perhitungan atau pengukuran secara langsung, bisa melalui wawancara maupun pengisian kuisioner.

Data primer akan diperoleh melalui hasil wawancara mendalam dengan informan penelitian. Di sisi lain, data sekunder diperoleh dari perpustakaan atau laporan penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui dokumen dan kepustakaan yang terkait dengan penelitian guna melengkapi dan menunjang data primer, seperti dokumen yang dikeluarkan oleh instansi terkait, peraturan-peraturan pemerintah, buku, jurnal, dan sumber literatur lainnya.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Creswell (2015) mengemukakan prosedur pengumpulan data dalam pendekatan fenomenologi melibatkan wawancara terhadap individu yang telah mengalami fenomena, dan juga melibatkan beragam sumber data, seperti dokumen, pengamatan, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode wawancara, dokumentasi melalui rekaman wawancara, dan studi kepustakaan untuk melengkapi serta mendukung fenomena yang terjadi.

1. Wawancara mendalam (*indept interview*), wawancara secara mendalam dengan para rimbawan di organisasi BTNGMb dengan frekuensi pertemuan minimal satu kali. Wawancara secara mendalam (*indept interview*) digunakan peneliti untuk menggali informasi secara lisan mengenai pemahaman serta implemntasi dari nilai-nilai jiwa korsa rimbawan melalui serangkaian daftar pertanyaan terbuka, bertatap muka, berdiskusi, dan melakukan tanya jawab dengan para rimbawan di organisasi BTNGMb dengan rentang waktu minimal 30 (tiga puluh) menit.
2. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan rekaman suara untuk mendapatkan keterangan secara non visual mengenai obyek penelitian. Untuk menjaga informasi dari berbagai rimbawan BTNGMb, maka peneliti memerlukan suatu *tools* guna menyimpan percakapan, diskusi maupun sesi tanya jawab yang telah dilakukan. Hasil dokumetasi tersebut kemudian akan dicoding sesuai dengan keperluan penelitian.

3. Studi kepustakaan, dilakukan untuk memberikan gambaran awal bagi peneliti tentang pemahaman dan implementasi nilai jiwa korsa rimbawan di BTNGMb, khususnya oleh rimbawan dengan jabatan-jabatan tertentu. Selain itu, studi pustaka ini juga dimaksudkan untuk memungkinkan peneliti membangun landasan teori tentang pemahaman serta implementasi nilai-nilai jiwa korsa rimbawan. Sumber dari studi pustaka dapat berasal dari dokumen organisasi, artikel, media online, karya ilmiah yang telah dipublikasikan kedalam jurnal ilmiah maupun karya ilmiah lainnya.

3.6. Pengujian Keabsahan Data

Data-data bersifat kualitatif yang diperoleh dalam penelitian ini akan diuji keabsahannya menggunakan validitas dengan metode triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Menurut Denzin (1970) dalam Sabina dan Khan (2012), model triangulasi merupakan langkah pemaduan berbagai sumber data, peneliti, teori, dan metode dalam suatu penelitian tentang gejala sosial tertentu. Berikut adalah triangulasi yang digunakan oleh peneliti menurut Denzin dalam Sabina dan Khan (2012):

1) Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber dilakukan dengan mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber sebagai informan kunci. Data yang didapat dideskripsikan, dikategorisasikan antara pendapat yang sama dan

berbeda, kemudian dibuat sebuah kesimpulan yang dimintakan kesepakatan dengan informan kunci yang ditentukan sebelumnya.

Triangulasi sumber dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara mendalam yang peneliti lakukan kepada 22 rimbawan yang terdiri dari 2 kelompok jabatan yang berbeda, yaitu 16 rimbawan fungsional dan 6 rimbawan non-struktural. Dengan adanya berbagai sumber data tersebut, peneliti dapat meyakinkan kebenaran dan keakuratan data yang diperolehnya dengan mengecek saling-salingan antar data yang diperoleh (Dooley, 2005).

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dilakukan dengan mengecek data kepada informan kunci dengan teknik yang berbeda. Dalam penelitian ini, teknik pengambilan data dilakukan dengan memadukan antara wawancara mendalam, dokumentasi dengan rekaman, dan studi kepustakaan untuk melengkapi data.

3) Triangulasi Waktu

Triangulasi waktu dilakukan dengan menanyakan kondisi rimbawan mengenai kondisi organisasi pada saat awal pendirian dan pada saat dilakukan pergantian pemimpin.

3.7. Teknik Analisis Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan poin-poin yang menjadi inti dari pengertian jiwa korsa, yaitu *respect*, *loyalty*, dan *awareness*,

serta kepatuhan akan kode etik atau norma rimbawan, yaitu Deklarasi Cangkang. Analisis dilanjutkan dengan analisis faktor-faktor yang menyebabkan Lemahnya jiwa korsa rimbawan dan dampak yang ditimbulkan untuk kesempurnaan perolehan data.

Setelah data diperoleh, peneliti menggunakan analisis data kualitatif menggunakan model Miles dan Huberman (1984). Aktivitas dalam analisis data yaitu *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*. Langkah-langkah analisis ditunjukkan pada figure 2 berikut.

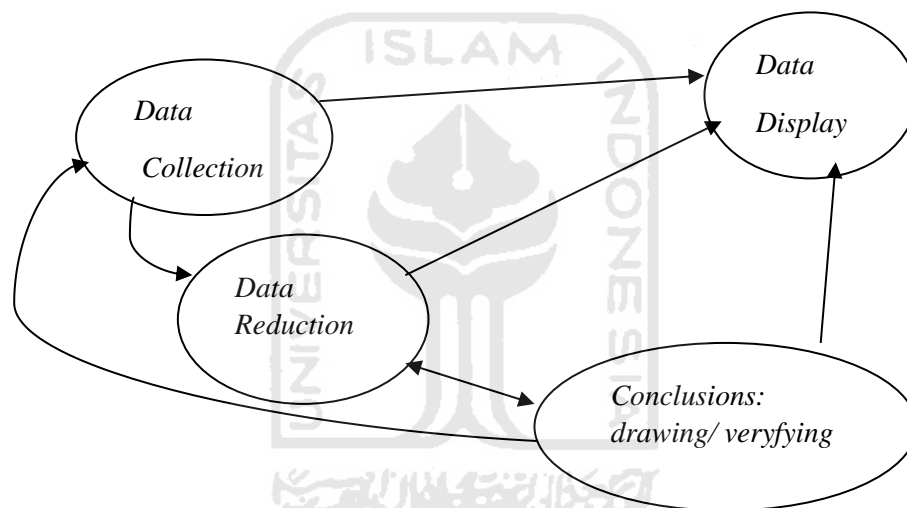


Figure 3.2. Model Interaktif Analisis Data
Sumber: Miles and Huberman, 1984

a. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup beragam dan secara kuantitas cukup banyak, maka dari itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal

yang pokok memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dengan mendasar pada tujuan penelitian. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang jelas serta memudahkan peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. *Data Display*

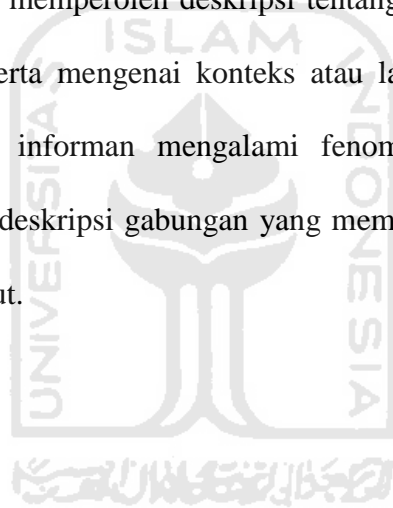
Setelah data direduksi selanjutnya memasuki tahapan menampilkan data (*data display*). Tahapan ini memudahkan peneliti untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami. Langkah yang diperlukan adalah *entering field* dengan kajian triangulasi terhadap kunci-kunci pengamatan lapangan sehingga data yang diperoleh benar, tepat dan akurat. Salah satu langkahnya adalah dengan *field note* untuk merangkum data yang berdasar pada periode waktu yang telah dirancang meliputi hasil rekaman, catatan tentang pandangan selintas, dan pemahaman kondisi sosial.

c. Verifikasi

Tahap akhir yaitu penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahapan ini peneliti harus mampu merangkum hipotesis dengan membandingkan data dengan teori untuk memperjelas konstruksi masalah yang terjadi kemudian memverikasikan hubungan yang terjadi antara masalah dengan bukti masalah disetiap kasus. Dengan demikian peneliti mampu merangkum literatur dalam membangun

teori dengan membandingkan antara konsep, teori, hipotesis, dengan literatur yang ada.

Setelah data diperoleh dan dianalisis dengan model Miles dan Huberman, lebih lanjut dilakukan penyajian analisis kualitatif dengan strategi fenomenologi yang diungkap oleh Creswell (2015), yaitu dilakukan dengan cara memeriksa data dan menyoroti pernyataan penting, kalimat, atau kutipan yang menyediakan pemahaman tentang bagaimana informan mengalami fenomena tersebut. Selanjutnya pernyataan tersebut digunakan untuk memperoleh deskripsi tentang fenomena yang dialami oleh informan serta mengenai konteks atau latar yang mempengaruhi bagaimana para informan mengalami fenomena tersebut. Terakhir, peneliti menulis deskripsi gabungan yang mempresentasikan esensi dari fenomena tersebut.



BAB IV

GAMBARAN UMUM TAMAN NASIONAL GUNUNG MERBABU

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Taman Nasional di Indonesia

Taman Nasional merupakan konsep pelestarian alam yang paling populer di dunia. Konsep taman nasional lahir karena adanya dilema antara kepentingan pelestarian alam dengan pemanfaatan lain seperti pariwisata. Taman Nasional pertama di dunia lahir di Amerika Serikat Pada tahun 1864 dengan nama *Yosemite National Park* yang diresmikan oleh Presiden Amerika Serikat Abraham Lincoln.

Meskipun istilah Taman Nasional dicetuskan di Amerika, konsep konservasi berupa kawasan alam yang diproteksi bukan khas Amerika saja. Di Indonesia sendiri konsep Taman Nasional mengalami sejarah yang cukup panjang, dimana bermula pada era 1800-an. Pada tahun 1817 berdiri Kebun Raya Bogor, sebuah sarana penelitian dan koleksi tumbuh-tumbuhan. Pada awalnya kebun raya ini digunakan untuk mengoleksi tanaman-tanaman perkebunan, sebagai penunjang bisnis utama pemerintah Hindia Belanda. Dengan berjalannya waktu, cakupan kerja Kebun Raya Bogor terus meluas, menjadi pusat koleksi tumbuhan-tumbuhan baik dari Indonesia maupun introduksi dari luar. Pada tahun 1852 didirikan Kebun Raya Cibodas, di lereng Gunung Gede Pangrango. Pendirian kebun-kebun raya ini menjadi tonggak penting penelitian dan koleksi tumbuhan

nusantara. Dan, menjadi tonggak awal perlindungan dan pelestarian alam di Indonesia.

Pada tahun 1919 ditetapkan cagar alam di lereng Gunung Gede dan Gunung Pangrango. Setelah Indonesia merdeka, pada tahun 1978, kawasan yang terdiri dari Gunung Gede dan Gunung Pangrango meliputi areal seluas 14.000 hektar ditetapkan sebagai cagar biosfer oleh badan PBB untuk pendidikan dan kebudayaan (UNESCO). Baru pada tanggal 16 Maret 1980, Menteri Pertanian menetapkan seluruh kawasan cagar alam di kawasan Gunung Gede dan Gunung Pangrango menjadi Taman Nasional Gunung Gede Pangrango. Penetapan ini bersamaan dengan penetapan empat taman nasional lain, yakni Taman Nasional Gunung Leuser, Taman Nasional Ujung Kulon, Taman Nasional Baluran, dan Taman Nasional Komodo. Saat ini di Indonesia telah terbentuk 50 (lima puluh) Taman Nasional yang tersebar di berbagai daerah dengan total cakupan seluas 16 juta hektar, bahkan 6 (enam) diantaranya bahkan telah diakui dunia Internasional sebagai warisan alam dunia (*world Heritage Site*) oleh UNESCO.

4.1.2 Definisi Taman Nasional

Sejarah panjang dari pembentukan Taman Nasional di Indonesia tentu tidak lepas dari peran serta pemerintah dalam menyelematkan kelestarian alam di Indonesia. Keberadaan Taman Nasional di Indonesia sendiri diperkuat oleh Undang-undang tentang konservasi sumber daya

alam hayati dan ekosistemnya dimana Taman Nasional digolongkan kedalam hutan konservasi bersama dengan suaka margasatwa, cagar alam, taman wisata alam, taman hutan raya, dan taman buru. Dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 1990 telah jelas definisi dari Taman Nasional yakni kawasan pelestarian alam yang mempunyai ekosistem asli, dikelola dengan sistem zonasi yang dimanfaatkan untuk tujuan penelitian, ilmu pengetahuan, pendidikan, menunjang budidaya, pariwisata, dan rekreasi.

Suatu wilayah dapat ditunjuk dan ditetapkan sebagai kawasan Taman Nasional jika memiliki kriteria seperti memiliki sumber daya alam hayati dan ekosistem yang khas dan unik yang masih utuh dan alami serta gejala alam yang unik, memiliki satu atau beberapa ekosistem yang masih utuh, memiliki luas yang cukup untuk kelangsungan proses ekologis secara alami, serta dapat dibagi menjadi beberapa zona (zona inti, zona rimba, zona pemanfaatan, dan zona lainnya)

4.2 Profil Balai Taman Nasional Gunung Merbabu

4.2.1 Gunung Merbabu

Gunung Merbabu merupakan sebuah gunung yang terletak di Jawa Tengah Indonesia dengan ketinggian 3,145 mdpl. Dilihat dari perspektif historis, Gunung Merbabu adalah gunung api yang bertipe Strato yang terletak secara geografis pada 7,5 LS dan 110,4 BT. Gunung ini pernah meletus pada tahun 1560 dan 1797. Dilaporkan juga pada tahun 1570 pernah meletus, akan tetapi belum dilakukan konfirmasi dan penelitian

lebih lanjut. Secara administratif, gunung ini berada di wilayah Kabupaten Magelang di lereng sebelah barat dan Kabupaten Boyolali di lereng sebelah timur dan selatan, Kota Salatiga dan Kabupaten Semarang di lereng sebelah utara, Provinsi Jawa Tengah.

Dilihat dari jenis hutannya, Gunung Merbabu memiliki kawasan hutan Dipterokarp Bukit (300 – 750 m), hutan Dipterokarp Atas (750 – 1.200 m), hutan Montane (1.200 – 1.500 m), dan hutan Ericaceous atau hutan gunung (di atas 1.500 m). Hutan gunung merbabu sendiri saat ini didominasi oleh pohon pinus dan akasia.

4.2.2. Kondisi Hutan Gunung Merbabu Pra berdirinya Balai Taman Nasional Gunung Merbabu

Dari uraian singkat sejarah gunung merbabu, maka dapat diketahui bahwa hutan gunung merbabu termasuk kedalam beberapa jenis seperti hutan dipterokarp bukit, hutan dipterokarp atas, hutan montane dan hutan ericaceous atau hutan gunung yang mana keseluruhan jenis hutan ini memiliki ketinggian yang berbeda-beda (dalam satuan mdpl). Sebelum berdirinya organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola jenis-jenis hutan merbabu ini, maka sangat perlu untuk diketahui bagaimana bentuk hutan merbabu dimasa lampau.

Menurut sumber dari masyarakat sekitar merbabu, hutan merbabu sebelum dikelola oleh Perhutani Unit I Jawa Tengah, keadaannya cukup baik dimana banyak sekali jenis-jenis tumbuhan serta satwa asli yang

menjadi primadona dari eksotika alam hutan merbabu ini, seperti edelweiss, harimau, elang jawa, kijang dan sebagainya. Namun akibat dari meletusnya gunung merbabu pada tahun 1560 dan 1979 kondisi hutan merbabu menjadi kritis hingga pemerintah memutuskan untuk mendirikan Perhutani Unit I Jawa Tengah sebagai pengelola tunggal dari hutan merbabu dengan cara menanam pohon pinus sebagai sumber utama ekonomisnya. Singkatnya, kondisi hutan merbabu menjadi pulih akibat dari penanaman kembali pohon pinus di area hutan merbabu ini.

Pemanfaatan secara ekonomis hutan pinus di wilayah gunung merbabu terjadi secara terus-menerus selama beberapa dekade tanpa ada usaha yang signifikan dari Perhutani sendiri untuk mengembalikan kondisi hutan merbabu. Kondisi tersebut semakin diperparah dengan kebijakan dari Perhutani untuk memperbolehkan masyarakat sekitar mendapatkan manfaat ekonomis dari hutan pinus itu sendiri dengan cara menyadap getahnya yang mana getah tersebut nantinya akan dijual dengan harga yang cukup tinggi. Dengan demikian hutan merbabu kembali ke keadaan kritis yang menyebabkan pemerintah mengambil tindakan tegas penyelamatan hutan merbabu lewat Surat Keputusan Menteri Kehutanan Nomor: 135/Menhut-II/2004 tertanggal 1 Oktober 2004 tentang peralihan fungsi kawasan hutan lindung dan taman wisata alam pada kelompok hutan Gunung Merbabu seluas ± 5.725 Ha menjadi kawasan pelestarian alam di bawah naungan Unit Pelaksana Teknis Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

4.2.3. Kondisi Demografis Sekitar Hutan Gunung Merbabu

Secara demografis, terdapat 36 (tiga puluh enam) desa yang berbatasan langsung dengan hutan merbabu dimana penduduk sekitar hutan gunung merbabu memiliki karakteristik yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari sisi perekonomian dimana mata pencaharian penduduk sekitar hutan didominasi oleh petani dan peternak. Untuk mata pencaharian bertani, lereng-lereng merbabu menjadi kawasan pertaniannya sedangkan untuk beternak tetap menggunakan rumah-rumah pribadi sebagai kandang ternak. Keberlangsungan kehidupan perekonomian serta kehidupan rumah tangga masyarakat sekitar merbabu masih tergantung pada hutan gunung merbabu, seperti kebutuhan kayu bakar sebagai bahan bakar memasak, rerumputan sebagai pakan ternak, maupun kebutuhan akan air yang bersumber dari mata air Gunung Merbabu. Selain mata pencaharian yang cukup populer di masyarakat sekitar hutan merbabu ini, ada beberapa masyarakat yang membuka jalur pendakian Gunung merbabu seperti jalur pendakian wekas dan jalur pendakian Selo dimana beberapa kelompok masyarakat menjadi porter bagi para pendaki.

Disamping itu mata pencaharian sebagai peternak dan petani tersebut, dewasa ini mata pencaharian penduduk sekitar Gunung Merbabu tengah diarahkan sebagai destinasi wisata alam seperti spot foto “top selfie kragilan”, camping ground, destinasi wisata air terjun dan sebagainya guna menghindari deforestasi hutan gunung merbabu lebih lanjut.

4.2.4. Sejarah Pembentukan Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.

Taman Nasional Gunung Merbabu merupakan salah satu dari 50 (lima puluh) kawasan Taman Nasional yang berada di Indonesia yang secara administratif terletak di wilayah Kabupaten Magelang, Kabupaten Boyolali, dan Kabupaten Semarang. Pembentukan Taman Nasional Gunung Merbabu sendiri melewati proses yang tidak sederhana dan cukup panjang. Sebelum ditetapkannya kawasan Gunung Merbabu sebagai kawasan pelestarian alam, kawasan hutan Gunung Merbabu yang populasi tumbuhannya didominasi oleh Pohon Pinus dan Akasia ini dikelola oleh Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah dengan luasan 5.718,5 Ha serta kawasan Taman Wisata Alam (TWA) seluas 6,5 Ha yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pertanian Nomor: 59/Kpts/Um/2/1975 tanggal 18 Februari 1975. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di sektor kehutanan, maka pengelolaan Perhutani sendiri didasarkan pada manfaat ekonomis sumber daya hutan yang kemudian masyarakat sekitar kawasan juga diijinkan untuk memperoleh manfaat ekonomis tersebut dengan cara menyadap getah pohon pinus. Akibatnya, terjadi ketidakseimbangan ekosistem hutan yang menyebabkan beberapa wilayah gunung merbabu menjadi kritis. Oleh karena itu, demi menyelamatkan kawasan gunung merbabu serta mengembalikan fungsi hutan seperti sediakala, maka pemerintah lewat Surat Keputusan Nomor 135/Menhut-II/2004 tanggal 04 Mei 2004 memutuskan perubahan fungsi

kawasan Hutan Lindung dan Taman Wisata Alam pada kelompok hutan Gunung Merbabu seluas ± 5.725 Ha menjadi Taman Nasional Gunung Merbabu. Dengan ditetapkan kawasan Gunung Merbabu menjadi Taman Nasional Gunung Merbabu, maka dibutuhkan suatu organisasi yang khusus untuk mengelola kawasan tersebut, sehingga pada tahun 2007 dibentuklah Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb) dibawah direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistem Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

4.2.5. Profil Balai Taman Nasional Gunung Merbabu

Taman Nasional Gunung Merbabu merupakan salah satu dari 50 (lima puluh) kawasan Taman Nasional yang berada di Indonesia yang secara administratif terletak di wilayah Kabupaten Magelang, Kabupaten Boyolali, dan Kabupaten Semarang.

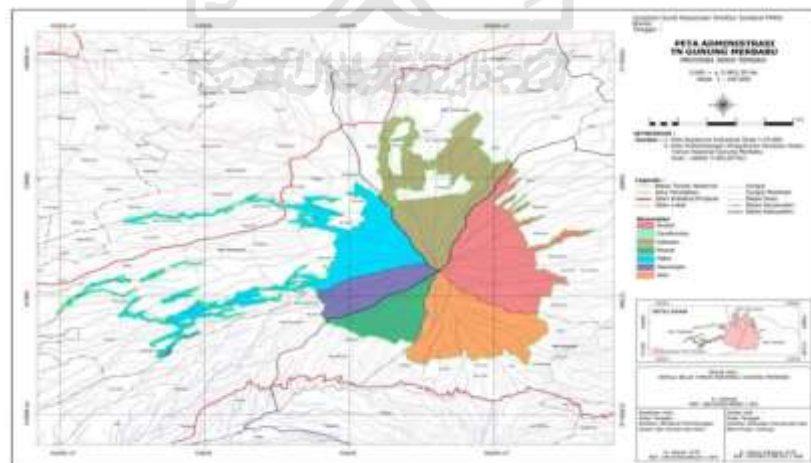


Figure 4.3. Peta administratif Taman Nasional Gunung Merbabu

Sumber: RPTN BTNGMb 2014 s/d 2023

Balai Taman Nasional Gunung Merbabu dikategorikan sebagai Taman Nasional tipe C dengan 2 (dua) seksi pengelolaan wilayah yakni Seksi Pengelolaan Taman Nasional Wilayah 1 Kopeng (SPTN Wilayah 1 Kopeng) dan Seksi Pengelolaan Taman Nasional Wilayah II Krogowanan (SPTN Wilayah II Krogowanan). Dalam rangka efektivitas pengelolaan Taman Nasional Gunung Merbabu maka pengelolaannya diarahkan pada pengelolaan berbasis resort yang berfungsi sebagai unit terkecil dalam organisasi. Berdasarkan hal ini, maka dapat dijabarkan wilayah kerja dari masing-masing resort. Untuk SPTN wilayah 1 Kopeng terdapat beberapa resort yang berfungsi sebagai sarana bagi para karyawan fungsional dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, yakni Resort Semuncar dan Resort Kalipasang. Wilayah kerja dari SPTN wilayah 1 Kopeng ini adalah seluas 3.139,305 ha yang terbagi menjadi beberapa kecamatan yaitu kecamatan Getasan (Kabupaten Semarang), Kecamatan Ampel dan Kecamatan Selo (Kabupaten Boyolali). Sedangkan untuk SPTN wilayah II Krogowanan, terdapat Resort Wonolelo dan Resort Wekas. Wilayah kerja dari SPTN wilayah II Krogowanan sendiri adalah seluas 2.681,185 ha yang meliputi Kecamatan Sawangan, Kecamatan Pakis, Kecamatan Ngablak (Kabupaten Magelang) dan Kecamatan Selo (Kabupaten Boyolali).

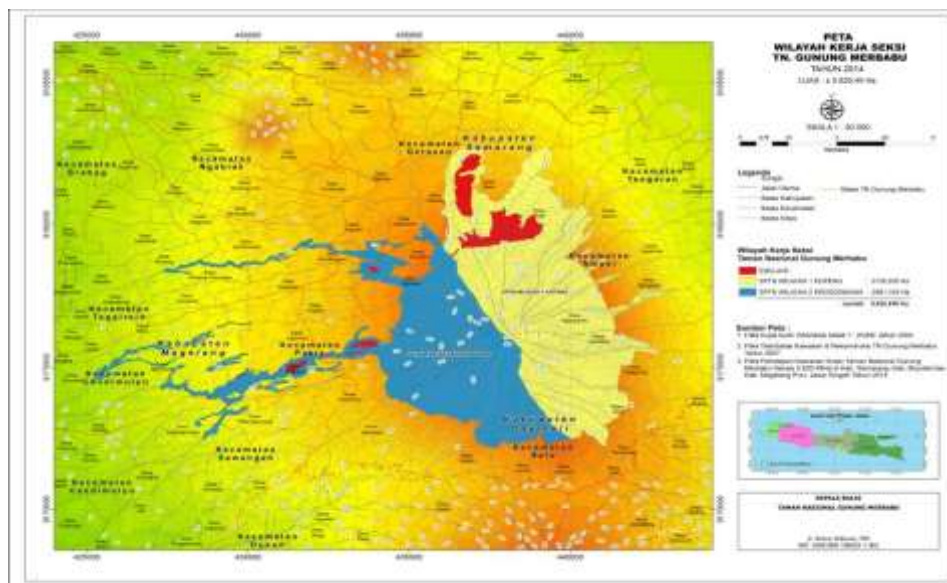


Figure 4.4. Peta Wilayah Kerja Seksi Pengelolaan TNGMb

Sumber: RPTN BTNGMb 2014 s/d 2023

Sebagai organisasi yang bertanggungjawab pada pengelolaan keseluruhan Taman Nasional Gunung Merbabu, maka BTNGMb memiliki tugas pokok dan fungsi yakni melaksanakan penyelenggaraan konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya, serta pengelolaan Taman Nasional berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, maka BTNGMb menetapkan visi dan misinya sebagai berikut:

Visi : “Terwujudnya Model Pemberdayaan Masyarakat Sekitar Kawasan yang Mampu Mendukung Kelestarian Kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu”.

- Misi :
- a) Memantapkan batas kawasan dan mewujudkan implementasi fungsi utama kawasan.
 - b) Meningkatkan upaya pemberdayaan masyarakat yang sejalan dengan tujuan pengelolaan taman nasional.
 - c) Meningkatkan partisipasi masyarakat mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, serta monitoring evaluasi pengelolaan taman nasional.
 - d) Mengembangkan pemanfaatan jasa lingkungan (air, wisata alam, keanekaragaman hayati) secara berkelanjutan.
 - e) Melakukan pengkayaan keanekaragaman hayati.
 - f) Meningkatkan perlindungan dan pengamanan kawasan serta pengendalian kebakaran hutan.
 - g) Meningkatkan koordinasi, kerjasama dan kemitraan dengan para pihak terkait.
 - h) Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pengelolaan kawasan.

4.2.6. Struktur Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Merbabu

Organisasi tentunya harus memiliki sumber daya manusia sebagai roda penggerak pencapaian visi dan misinya, oleh karena itu BTNGMb sebagai organisasi pengelola kawasan hutan merbabu harus memiliki sumber daya manusia yang handal serta memiliki kapabilitas dalam

menjalankan fungsi-fungsi organisasi. Sumber daya manusia yang berada dalam suatu organisasi yang bergerak dalam pelestarian alam dapat dikatakan sebagai rimbawan. Tentunya sebagai sebuah organisasi hirarkis, BTNGMb memiliki struktur yang sesuai dengan kebutuhannya, sehingga dalam menjalankan fungsi organisasinya tidak terjadi ketimpangan. Secara garis besar, struktur organisasi BTNGMb digambarkan sebagai berikut.

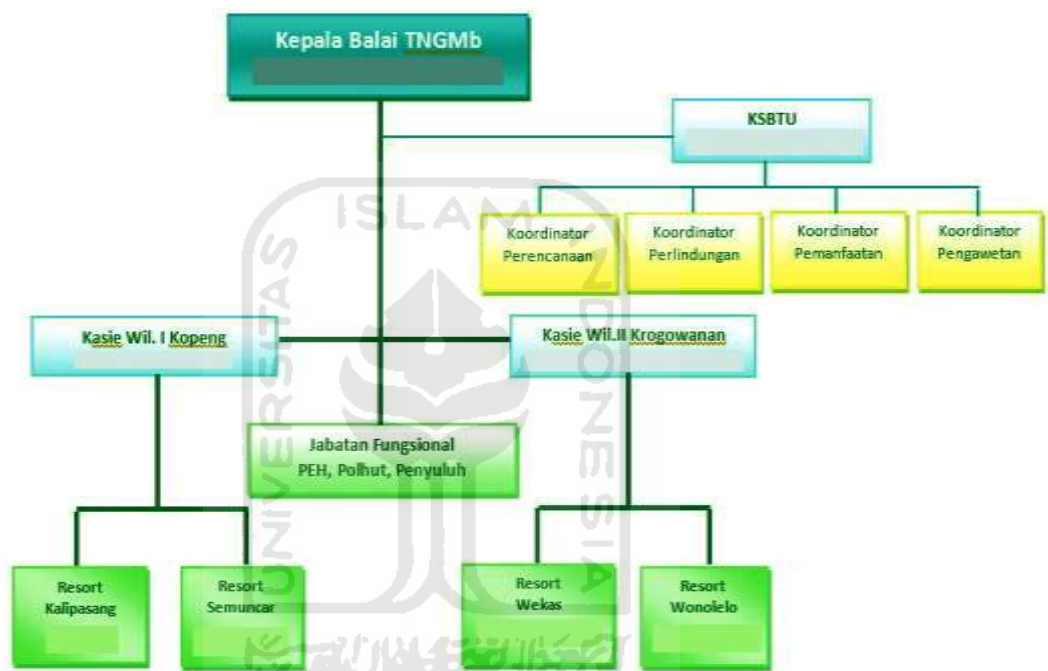


Figure 4.5. Struktur Organisasi BTNGMb

4.2.7. Rimbawan Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Merbabu

Rimbawan merupakan seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan ataupun berada dalam organisasi yang bergerak didalam pelestarian alam dengan berpedoman pada norma-norma rimbawan yang ada. Dalam hal ini, rimbawan yang dimaksud adalah karyawan yang

ada pada lingkup BTNGMb, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Dalam hal ini rimbawan BTNGMb adalah para pegawai yang memiliki keterikatan resmi dengan organisasi, memiliki tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta uraian jabatan yang jelas dalam mengabdikan diri dan menjalankan perannya di dalam organisasi. Saat ini, organisasi BTNGMb telah didukung oleh para rimbawan yang berkompeten di masing-masing bidangnya sejumlah 52 (lima puluh dua) orang. Para rimbawan ini tergolong kedalam beberapa kelompok jabatan seperti struktural, non struktural dan fungsional.

Kelompok Jabatan	Jabatan Rimbawan	Jumlah Rimbawan	Wilayah Kerja
Jabatan Struktural	Kepala Balai KSBTU Kepala Seksi	4 orang	Balai TNGMb SPTN Wilayah I SPTN Wilayah II
Jabatan Non Struktural	Perencanaan, evaluasi dan pelaporan Keuangan Kepegawaian Perlengkapan dan Rumah Tangga Staff	11 orang	Balai TNGMb
Jabatan Fungsional	Penyuluh Kehutanan Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) Polisi Kehutanan (Polhut)	37 orang	Balai TNGMb SPTN Wilayah I SPTN Wilayah II Resort Kalipasang Resort Semuncar Resort Wonolelo Resort Wekas

Tabel 4.2. Pemetaan Kelompok Jabatan dan Wilayah Kerja Rimbawan BTNGMb

Sumber: Data Pegawai BTNGMb 2016

Dari tabel 4.2. dapat dianalisis, bahwa jabatan fungsional mendominasi dari total jumlah rimbawan BTNGMb yaitu sebanyak 37 (tiga

puluh tujuh) orang yang terbagi menjadi beberapa kelompok jabatan yaitu Penyuluh Kehutanan sebanyak 6 (enam) orang, Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) sebanyak 15 (lima belas) orang, dan Polisi Kehutanan sebanyak 16 (enam belas) orang, jumlah rimbawan fungsional yang cukup mendominasi ini dilakukan oleh organisasi bukan tanpa sebab, hal ini dilakukan dalam rangka efektifitas fungsi organisasi sebagai pengelola dan penanggung jawab dari keberadaan Taman Nasional Gunung Merbabu. Dari sisi penempatan wilayah kerja rimbawan fungsional tersebar di berbagai wilayah kerja BTNGMb, mulai dari SPTN Wilayah 1 sebanyak 2 (dua) orang, SPTN Wilayah II sebanyak 2 (dua) orang, Resort Wonolelo sejumlah 5 (lima) orang, Resort Wekas sejumlah 4 orang (empat), Resort Kalipasang sejumlah 5 (lima) orang, dan Resort Semuncar sejumlah 4 (empat) orang. Namun beberapa dari rimbawan fungsional ditempatkan di kantor Balai Taman Nasional Gunung Merbabu di Boyolali Jawa Tengah, dengan fungsi sebagai koordinator dari masing-masing kelompok jabatan maupun untuk menjalankan fungsi dari divisi teknis yang berjumlah 6 (enam) orang serta 1 (satu) orang di divisi kepegawaian. Selain itu, beberapa dari rimbawan fungsional juga ditempatkan di kantor SPTN Wilayah 1 dan SPTN Wilayah 2 untuk menjalankan fungsi administratif maupun teknisnya masing-masing dengan jumlah 2 (dua) orang di SPTN Wilayah 1 dan 2 (dua) orang di SPTN Wilayah 2.

Di sisi lain, berdasarkan tabel tersebut dapat dianalisis bahwa rimbawan dengan kelompok jabatan non struktural cukup kecil jumlahnya

yaitu berjumlah 10 orang dengan komposisi divisi keuangan berjumlah 2 (dua) orang, divisi perencanaan, evaluasi dan pelaporan berjumlah 3 (tiga) orang, divisi kepegawaian berjumlah 1 (satu) orang, divisi perlengkapan dan rumah tangga berjumlah 2 (dua) orang serta staff berjumlah 1 (satu) orang. Dari sisi kuantitas tentu ini sangat dirasakan kurang untuk memenuhi ekspektasi akan pengelolaan administratif organisasi, sehingga organisasi memutuskan untuk memakai tenaga-tenaga tambahan dari beberapa rimbawan fungsional untuk membantu menjalankan fungsi administratif yang mana hal ini menimbulkan *dualisme job*, sehingga akan menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam memenuhi tugas pokok dan fungsi asli dari rimbawan tersebut. Yang terakhir, untuk rimbawan dengan kelompok jabatan struktural atau manajerial berjumlah 4 (empat) orang dengan jabatan Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha, serta Kepala Seksi Wilayah 1 dan 2. Untuk kelompok jabatan manajerial ini, rentan terjadi pergantian/*rolling* akibat kebijakan dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sendiri yang dilihat dari sisi waktu tidak dapat dipastikan (berkisar 1 hingga 4 tahun).

Tentunya sebagai ujung tombak dalam segi pengelolaan kawasan hutan Gunung Merbabu, rimbawan-rimbawan ini memiliki latar belakang pendidikan sebagai bekal pengetahuan dasar dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang berbeda-beda mulai dari Sekolah Kehutanan Menengah Atas (SKMA), Diploma III, Strata 1, hingga Strata 2. Untuk lebih

memudahkan dalam penjabarannya maka akan digambarkan dalam bentuk tabel berikut.

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Jabatan
Strata 2 (S2)	3 orang	Struktural
	4 orang	Fungsional
Strata 1 (S1)	1 orang	Struktural
	5 orang	Non Struktural
	20 orang	Fungsional
Diploma 3 (D3)	1 orang	Fungsional
	2 orang	Non Struktural
Sekolah kehutanan menengah atas (SKMA)	11 orang	Fungsional
Sekolah Menengah Atas (SMA)	2 orang	Non Struktural

Tabel 4.3. Pendidikan Rimbawan

Sumber: Data Pegawai BTNGMb 2016

Berdasarkan tabel 4.3, maka dapat dianalisis bahwa rimbawan dengan tingkat pendidikan Strata 2 (S2) masih sangat terbatas dengan jumlah 6 (enam) orang dimana komposisinya yaitu jabatan struktural 3 (tiga) orang, dan fungsional sebanyak 4 (empat) orang. Selanjutnya, untuk rimbawan dengan tingkat pendidikan Strata 1 (S1) berjumlah 26 (dua puluh enam) orang yang berarti jenjang pendidikan ini mendominasi dari keseluruhan rimbawan, adapun komposisinya dapat dijabarkan sebagai berikut, struktural berjumlah 1 (satu) orang, non struktural berjumlah 5 (lima) orang, serta fungsional berjumlah 20 (dua puluh) orang. Berikutnya, rimbawan dengan tingkat pendidikan Diploma III (D3) berjumlah 3 (tiga) orang, yang berarti bahwa jenjang pendidikan ini menempati posisi terbawah dari total tingkat pendidikan rimbawan di organisasi, dengan komposisi 2 (dua) orang pejabat non struktural serta 1 (satu) orang pejabat fungsional. Terakhir adalah Sekolah Kehutanan Menengah Atas (SKMA)

dan Sekolah Menengah Atas (SMA) dimana rimbawan dengan tingkat pendidikan ini berjumlah 13 (tiga belas) orang dengan komposisi 11 (sepuluh) orang fungsional dan 2 (dua) orang non struktural.

Dari penjabaran mengenai tingkat pendidikan tersebut, dimana jumlah rimbawan dengan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) mendominasi dari total keseluruhan tingkat pendidikan rimbawan BTNGMb, maka sepatutnya dari persepektif efektivitas, organisasi mampu untuk menjalankan segala aktivitas-aktivitasnya, ditambah dengan rimbawan yang mumpuni dengan jenjang pendidikan strata 2 (S2), maka dapat dikatakan seharusnya organisasi dapat menjalankan fungsinya sebagai pengelola kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu dengan baik.

4.2.8. Tugas Pokok dan Fungsi Rimbawan BTNGMb

Demi mencapai visi dan misi organisasinya, serta menjalankan fungsinya sebagai pengelola kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu, maka daya dukung rimbawan dalam organisasi sangat dibutuhkan. Untuk itu, setiap jabatan yang diemban rimbawan tentunya memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing guna mencapai efektivitas pengelolaan kawasan serta organisasi.

Kelompok Jabatan	Jabatan Rimbawan	Tugas Pokok dan Fungsi
Struktural	Kepala Balai	Melaksanakan kebijakan, koordinasi, bimbingan teknis dan pelayanan teknis, dan pelaksanaan administrasi penyelenggaraan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya dan pengelolaan kawasan Taman Nasional

		berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
	Kepala Sub Bagian Tata Usaha	Melakukan urusan tata persuratan, ketatalaksanaan, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, kearsipan, rumah tangga, perencanaan, kerjasama, data, pemantauan dan evaluasi, pelaporan serta kehumasan.
	Kepala Seksi	Melakukan penyusunan rencana dan anggaran, evaluasi dan pelaporan, bimbingan teknis, pelayanan dan pemberdayaan masyarakat, pengelolaan kawasan, perlindungan, pengawetan, pemanfaatan lestari, pengamanan dan pengendalian kebakaran hutan, pemberantasan penebangan dan peredaran kayu, tumbuhan, dan satwa liar secara illegal serta pengelolaan sarana prasarana, promosi, bina wisata alam dan bina cinta alam, dan penyuluhan konservasi sumberdaya alam hayati dan ekosistemnya serta kerjasama di bidang pengelolaan kawasan taman nasional.
Non Struktural	Perencanaan, evaluasi dan pelaporan	Menelaah dan menyajikan bahan dan data dalam rangka penyusunan/penyempurnaan rencana kegiatan dan anggaran, melaksanakan penelaahan terhadap bahan/data evaluasi dan laporan serta menyajikan dalam rangka tersusunnya evaluasi dan pelaporan termasuk laporan hasil tindak lanjut pemeriksaan.
	Keuangan	Melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dan data dalam rangka penyiapan penyusunan rancangan, evaluasi dan pengkajian administrasi keuangan
	Kepegawaian	Menelaah, dan menyajikan bahan dan data dalam rangka penyusunan/penyempurnaan kegiatan bidang kepegawaian, melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dan data dalam rangka penyiapan rancangan, evaluasi dan pengkajian bidang kepegawaian.
	Perlengkapan dan Rumah tangga	Menelaah dan menyajikan bahan dan data dalam rangka penyusunan/penyempurnaan kegiatan tata usaha perlengkapan, melakukan pengumpulan dan pengolahan bahan dan data dalam rangka pengkajian kegiatan tata usaha perlengkapan.

Fungsional	Penyuluh Kehutanan	Melakukan kegiatan persiapan, pelaksanaan, pengembangan, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan penyuluh kehutanan.
	Pengendali Ekosistem Hutan (PEH)	Melaksanakan pengendalian ekosistem hutan yang kegiatannya meliputi menyiapkan, melaksanakan, mengembangkan, memantau dan mengevaluasi kegiatan pengendalian ekosistem.
	Polisi Kehutanan (Polhut)	Melaksanakan perlindungan dan pengamanan hutan, kawasan hutan, hasil hutan, tumbuhan dan satwa liar, mempertahankan dan menjaga hak-hak negara, masyarakat, dan perorangan atas hutan, kawasan hutan, hasil hutan, tumbuhan dan satwa liar, investasi serta perangkat yang berhubungan dengan pengelolaan hutan.

Tabel 4.4. Tugas Pokok dan Fungsi Rimbawan BTNGMb
 Sumber: Peraturan Menteri Kehutanan Nomor: P.59/Menhut-II/2007

Meskipun sudah terinci dan jelas ditentukan tupoksinya, setiap jabatan yang dimiliki rimbawan tidak terbatas pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) semata, pada hakikatnya tugas pokok dan fungsi masing-masing jabatan tersebut diuraikan kedalam suatu deskripsi lebih lanjut dengan berpedoman pada petunjuk teknis (juknis) dan petunjuk pelaksanaannya (juklak). Uraian masing-masing tupoksi jabatan akan dijabarkan sebagai berikut.

Kepala Balai

Jabatan Kepala Balai memiliki beberapa uraian tugas dalam mencapai efektifitas Tugas Pokok dan Fungsinya diantaranya seperti mengatur pelaksanaan kebijakan operasional organisasi sesuai dengan peraturan yang berlaku, mengkoordinasikan pelaksanaan teknis fungsi organisasi, memberikan bimbingan teknis dan pelayanan teknis bidang konservasi, melaksanakan pengelolaan pelaksanaan administrasi bidang

konservasi, menyusun pedoman kerja kawasan Taman Nasional, Mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan teknis organisasi, mengatur dan mengkoordinasikan pelaksanaan pemberdayaan masyarakat disekitar kawasan konservasi, pengelolaan urusan tata usaha dan rumah tangga, serta melaksanakan pembinaan kepada anggota organisasi.

Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Sebagai manajerial dengan posisi dibawah Kepala Balai, Kepala Sub Bagian Tata Usaha (KSBTU) memiliki uraian tugas diantaranya seperti, merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan pengurusan administrasi tata usaha organisasi, melaksanakan bimbingan teknis fungsi administratif organisasi, dan melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Kepala Seksi Wilayah I dan II

Untuk uraian tugas dari Kepala Seksi Wilayah diantaranya seperti, merencanakan, melaksanakan dan mengkoordinasikan pengurusan fungsi administratif seksi pengelolaan wilayahnya, melaksanakan dan mengkoordinasikan fungsi kehumasan, melaksanakan bimbingan teknis fungsi administratif di masing-masing seksi pengelolaan wilayahnya, membimbing anggota yang menjadi tanggung jawabnya, melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan baik lisan maupun tertulis.

Perencanaan, evaluasi dan pelaporan

Perencanaan, evaluasi dan pelaporan memiliki beberapa uraian tugas seperti melakukan konsultasi dengan pihak terkait untuk mendapatkan

bahan dan data rencana kegiatan dan anggaran, menghimpun bahan/dokumen yang terkait dengan telaahan rencana dan kegiatan dan anggaran, megolah, mengkaji, penyusunan konsep surat hasil telaahan dalam ranka penyusunan/penyempurnaan kegiatan rencana kegiatan dan anggaran, melakukan konsultasi dengan pihak terkait untuk mendapatkan bahan, data evaluasi dan laporan, menghimpun laporan pustaka dan pedoman serta perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyiapan penyusunan rancangan dan pengkajian bahan data evaluasi dan laporan, menghimpun bahan/dokumen yang terkait dengan telaahan dalam rangka penyusunan/penyempurnaan bahan data evaluasi dan laporan, menyeleksi dan mencatat data yang berkaitan dengan bahan, data evaluasi dan laporan, memelihara dan menyimpan bahan data evaluasi dan laporan, memperbaiki konsep surat sesuai dengan disposisi atasan, mempelajari isi surat/dokumen dan disposisi atasan, menelaah surat masuk sesuai dengan disposisi atasan.

Keuangan

Uraian tugas dari bagian keuangan adalah melakukan konsultasi dengan pihak terkait untuk mendapatkan bahan dan data administrasi keuangan, menghimpun bahan/dokumen yang terkait dengan telaahan administrasi keuangan, mengolah mengkaji penyusun konsep surat hasil telaahan dalam rangka penyusunan/penyempurnaan kegiatan administrasi keuangan, menghimpun laporan pustaka pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dalam

rangka penyiapan penyusunan rancangan evaluasi dan pengkajian administrasi keuangan, menyeleksi dan mencatat data yang berkaitan dengan bahan pelaksanaan kegiatan administrasi keuangan, menabulasi dan merekapitulasi data pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyiapan penyusunan, evaluasi dan pengkajian administrasi keuangan, memelihara dan menyimpan data kegiatan administrasi keuangan, mengumpulkan bahan dalam rangka penyelesaian tugas administrasi keuangan, melaksanakan tugas lain yang diberikan atasan baik lisan maupun tulisan.

Kepegawaian

Melakukan konsultasi dengan pihak terkait untuk mendapatkan bahan dan data bidang kepegawaian, menghimpun bahan/dokumen yang terkait dengan telaahan di bidang kepegawaian, mengolah mengkaji penyusunan/penyempurnaan kegiatan bidang kepegawaian, menghimpun laporan pustaka pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyiapan penyusunan rancangan evaluasi dan pengkajian bidang kepegawaian, menyeleksi dan mencatat data yang berkaitan dengan bahan pelaksanaan kegiatan bidang kepegawaian, menabulasi dan merekapitulasi data pelaksanaan kegiatan dalam rangkka penyiapan penyusunan rancangan evaluasi dan pengkajian bidang kepegawaian, memelihara dan menyimpan data bidang kepegawaian, mengumpulkan bahan dalam rangka penyelesaian tugas bidang kepegawaian, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tulisan.

Perlengkapan dan rumah tangga

Beberapa uraian tugas dari bagian perlengkapan dan rumah tangga antara lain melakukan konsultasi dengan pihak terkait untuk mendapatkan bahan dan data tata usaha perlengkapan, menghimpun bahan/dokumen yang terkait dengan telaahan tata usaha perlengkapan, mengolah mengkaji penyusunan konsep surat hasil telaahan dalam rangka penyusunan/penyempurnaan kegiatan tata usaha perlengkapan, menghimpun laporan pustaka pedoman dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyiapan penyusunan rancangan evaluasi dan pengkajian kegiatan tata usaha perlengkapan, menyeleksi dan mencatat data yang berkaitan dengan bahan pelaksanaan kegiatan tata usaha perlengkapan, menabulasi dan merekapitulasi data pelaksanaan kegiatan dalam rangka penyiapan penyusunan rancangan evaluasi dan pengkajian kegiatan tata usaha perlengkapan, memelihara dan menyimpan data kegiatan tata usaha perlengkapan, mengumpulkan bahan dalam rangka penyelesaian tugas tata usaha perlengkapan, melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tulisan.

Penyuluh Kehutanan

Beberapa uraian tugas dari penyuluh kehutanan antara lain mengumpulkan data potensi wilayah tingkat desa dan kecamatan, menyusun program penyuluhan tingkat unit kerja dan kecamatan sebagai anggota, menyusun rencana kerja tahunan perorangan/individu,

mengumpulkan data potensi wilayah dalam rangka penyusunan kebutuhan materi/metode/informasi penyuluhan kehutanan, menyusun materi penyuluhan dalam bentuk flipchart dan foto, melakukan kunjungan tata muka/anjangsana kepada perorangan dan kelompok, melakukan pendampingan kelompok, menyusun laporan bulanan, semester dan tahunan, melakukan tugas yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tulisan.

Pengendali Ekosistem Hutan (PEH)

Beberapa uraian tugas dari PEH adalah seperti menyusun rencana kerja PEH, melakukan inventarisasi flora, fauna, sosekbud, geofisik, enumerasi TSP/PSP, re-enumerasi TSP/PSP, mengumpulkan bahan pengujian dan penilaian bibit, sarpras persemaian pengadaan dan pengedaran bibit, melakukan pemeriksaan administrasi penilaian teknis calon pengada dan pengedar bibit, melakukan pemeriksaan administrasi penilaian tenaga teknis dan penilaian PHPL (perencanaan, pemanenan, dan pembinaan hutan), melakukan *entry data* penilaian penatausahaan hasil hutan, melaksanakan pemeliharaan fasilitas dan objek wisata alam, merintis dan memasang patok batas, menanam bibit, melakukan sortasi penanganan buah dan benih, melaksanakan kampanye penanggulangan kebakaran hutan, melaksanakan pemadaman kebakaran hutan, melakukan pemeliharaan dan penyelamatan satwa/tumbuhan, melakukan digitasi peta, melakukan entry data non spasial, scanning peta, membuat leaflet, poster/banner/baliho, buletin, naskah siaran media cetak dan elektronik,

melaksanakan pameran/display, membuat papan informasi, merumuskan sistem pengendalian ekosistem hutan yang mengandung nilai-nilai pembaharuan, merumuskan sistem pengendalian ekosistem hutan yang mengandung nilai-nilai perbaikan atau penyempurnaan, melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tulisan.

Polisi Kehutanan

Uraian tugas dari polisi kehutanan antara lain penyadartahuan dan penyuluhan kepada masyarakat, pembinaan dan pendampingan masyarakat, patroli di dalam kawasan, penjagaan sesuai perintah pimpinan di dalam kawasan, identifikasi kerawanan gangguan dan ancaman, operasi penegakan hukum tindak pidana kehutanan, pengumpulan barang bukti tindak pidana kehutanan, pengamanan bukti tindak pidana kehutanan, penangkapan tersangka tindak pidana kehutanan dalam hal tertangkap tangan, penanggulangan konflik satwa liar, pemadaman kebakaran, pengawalan tersangka, saksi atau barang bukti, melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan baik lisan maupun tulisan.

BAB V

FENOMENA LEMAHNYA JIWA KORSA RIMBAWAN

Salah satu elemen yang memainkan peranan penting dalam mencapai derajat kesuksesan sebuah organisasi adalah jiwa korsa. Secara filosofis, jiwa korsa dapat didefinisikan sebagai kesetiaan dan keterikatan pada kelompok yang berwujud akhir pada loyalitas dan komitmen oleh para anggota *corps*. Hal tersebut merupakan gambaran bahwa hal-hal terkait dengan jiwa korsa tidak hanya sebatas keterikatan saja, namun sampai kepada loyalitas dan komitmen anggota pada *corps* atau kesatuan atau organisasi tempatnya bernaung.

Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb) sebagai sebuah organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang pelestarian alam, dan memiliki visi utama yaitu “terwujudnya hutan merbabu yang lestari dan berkelanjutan”, oleh karena itu, semangat jiwa korsa anggota organisasi pemerintah tersebut yang biasa disebut dengan korsa rimbawan, merupakan hal terpenting dalam menjalankan tugasnya sebagai pendamping, fasilitator, organisator, dan juga pelaksana teknis kegiatan yang berbasis pada pelestarian alam kawasan hutan Gunung Merbabu serta pemberdayaan masyarakat disekitarnya.

Rimbawan merupakan seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan kehutanan ataupun berada dalam organisasi yang bergerak didalam pelestarian alam dengan berpedoman pada norma-norma rimbawan yang ada. Dalam hal ini, rimbawan yang dimaksud adalah karyawan yang ada pada lingkup BTNGMb, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia.

5.1. Pemahaman tentang Jiwa Korsa

Staplekamps mengungkapkan bahwa pondasi dasar pembentuk jiwa korsa yang baik mencakup 3 (tiga) aspek, yaitu adanya *respect* (rasa hormat pada *corps*), *loyalty* (setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu korps), dan *awareness* (kesadaran bersama dan bangga menjadi anggota korps). Namun kenyataannya, sejauh yang dipahami oleh rimbawan BTNGMb belum menyentuh hingga 3 (tiga) poin utama dalam pengertian tersebut contohnya pernyataan dari seorang rimbawan yang menjabat sebagai Polisi Kehutanan (Polhut) dengan inisial KA berikut.

“Korsa rimbawan menurut saya kebersamaan. Semangat kebersamaan tanpa membeda-bedakan latar belakang untuk mencapai tujuan bersama”. (KA, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

Pernyataan KA menunjukkan bahwa pengertian jiwa korsa hanyalah sebagai sebuah semangat kebersamaan, tidak lebih dari itu. Dukungan senada juga diurai oleh salah satu Rimbawan Fungsional Pengendali Ekosistem Hutan (PEH) berinisial HP berikut.

“Jiwa korsa ya kebersamaan. Secara umumnya kan kebersamaan”. (HP, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

HP mengartikan lebih lanjut dari pernyataan KA yang mengartikan jiwa korsa sebagai semangat kebersamaan. Pernyataan selanjutnya dilengkapi oleh ER yang juga menjabat sebagai Rimbawan Fungsional PEH berikut.

“Jiwa korsa rimbawan itu lebih kayak kebersamaan kita, untuk meningkatkan kekompakan kita biar lebih bisa bekerjasama dan lebih nyaman dalam bekerja”. (ER, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November)

Berdasarkan contoh petikan wawancara dari 3 (tiga) informan tersebut telah nyata bahwa sebagian besar rimbawan mengartikan jiwa korsa hanya sebatas kepada pengertian yang sangat sempit, yaitu hanya sekadar sebuah kebersamaan semata. Berikut adalah uraian hasil mengenai pengertian jiwa korsa berdasar hasil wawancara dari total 22 narasumber.

No	Pengertian Jiwa Korsa Menurut Narasumber	Jumlah (orang)	%
1	Menjunjung tinggi kehutanan	1	4,55
2	Semangat kebersamaan : - Bersatu, kompak - Bersama-sama menjaga hutan - Susah senang dirasakan bersama - Solidaritas bersama	19	86,36
3	Tidak tahu	2	9,09
	Jumlah	22	100

Tabel 5.5. Pengertian Jiwa Korsa Menurut Narasumber

Hasil dari tabel 5.5. tersebut telah menjelaskan bahwa sebagian besar rimbawan di BTNGMb, atau sebesar 86,63% memiliki pemahaman akan makna jiwa korsa rimbawan tidak lebih dari semangat kebersamaan, hal ini menjadikan pemahaman jiwa korsa rimbawan tersebut belum menyentuh intisarinnya yaitu berpedoman teguh kepada norma-norma rimbawan demi terciptanya hutan secara lestari dan berkelanjutan. Sangat disayangkan bahwa ada rimbawan yang tidak tahu sama sekali mengenai jiwa korsa, padahal mereka sudah mengabdikan diri dalam organisasi tersebut lebih dari satu tahun. Pemahaman rimbawan lingkup BTNGMb juga belum menyentuh 3 aspek jiwa korsa yang diungkap oleh Staplekamps yaitu *respect*, *loyalty*, dan *awareness* (kesadaran bersama, loyalitas, dan bangga menjadi anggota korps). Kondisi tersebut semakin diperparah seiring dengan berjalannya kehidupan organisasi BTNGMb.

5.2. Jiwa Korsia dalam Praktiknya di Organisasi BTNGMb

Lemahnya jiwa korsia rimbawan BTNGMb telah nyata terjadi. Hal tersebut dibuktikan dengan minimnya pemahaman akan makna dari jiwa korsia, yang diikuti dengan lemahnya 3 (tiga) aspek dasar pembentuk jiwa korsia yang baik yaitu *respect*, *loyalty*, dan *awareness*. Jiwa korsia yang baik akan menciptakan disiplin ketertiban, moril dan motivasi, tentu saja juga akan meningkatkan ketrampilan profesinya, karena merasa malu apabila tidak mampu. Namun keseluruhan hal tersebut mulai diabaikan oleh rimbawan di lingkup BTNGMb sebagai akibat dari berbagai faktor seperti etos kerja yang rendah, minimnya dukungan organisasi, rendahnya pengawasan kerja, dan budaya kerja yang tertanam cukup lama didalam organisasi. Lemahnya jiwa korsia rimbawan saat ini yang ditunjukkan pada lemahnya aspek *respect*, rendahnya loyalitas, dan minimnya *awareness* akan dibahas lebih lebih mendalam pada sub bab berikut.

5.2.1. Lemahnya *Respect* Rimbawan

Aspek *respect* dalam jiwa korsia merupakan rasa hormat pribadi anggota kepada *corps* serta seluruh anggota yang ada di dalamnya. Umumnya, rasa hormat ditunjukkan dengan menjaga martabat *corps* di mata *stakeholders* ataupun masyarakat secara umum dengan cara menjaga tutur perilaku dan mengamalkan nilai-nilai organisasi serta saling menjaga kehormatan sesama anggota *corps*. Selain itu, wujud rasa hormat tersebut ditunjukkan dengan menaati segala nilai-nilai organisasi yang berlaku dan menjalankan segala tugas pokok serta fungsinya sebagai anggota organisasi.

Meskipun rasa hormat rimbawan di lingkup BTNGMb terwujud dalam lingkungan kerja sehari-harinya, baik antar anggota maupun antara atasan dan bawahannya, rasa hormat tersebut hanyalah sebuah formalitas saja. Rimbawan yang telah lebih lama mengabdikan merasakan dukungan organisasi terhadap tugas pokok dan fungsi pekerjaan yang mereka jalani menjadikan lemahnya wujud *respect* rimbawan terhadap *corps*, serta lemahnya kesadaran akan saling membantu, menjaga dan menolong antar anggota *corps* itu sendiri, hal ini didasarkan pada berbagai pernyataan-pernyataan oleh rimbawan PH berikut ini:

“Untuk apa kita mendukung organisasi yang awalnya kita anggap itu dapat memberikan manfaat buat kita, tapi nyatanya tidak memberikan sesuatu yang membanggakan buat kita”. (PH, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016)

Hal senada juga diungkapkan oleh rimbawan dengan inisial YN dan AK berikut:

“Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa”. (YN, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016)

“Dukungan dari sumber daya organisasi kalau dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada, komputer aja ga ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kayak laptop punya sendiri”. (AK, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016)

Menurunnya aspek *respect* ternyata tidak hanya berlaku antara rimbawan dan organisasi BTNGMb saja, namun juga kepada sesama anggota *corps*. Hal tersebut dikemukakan oleh seorang rimbawan dengan inisial HP berikut.

“... kalau ada kesulitan dalam pekerjaan, ya kalau dia pernah bermasalah sama saya atau dia orang yang ga saya suka, yaudah saya males ngebantuannya juga”. (HP, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

Pernyataan dari HP tersebut didukung oleh pernyataan dari ST, yang menyatakan bahwa:

“ ya kalau dia orang yang saya ga suka, ngapain juga kita bantu”. (ST, Cuplikan Wawancara Tanggal 17 Oktober 2016)

Dari beberapa pernyataan rimbawan yang secara umum mewakili sebagian besar pernyataan yang senada, menggambarkan bahwasanya wujud *respect* rimbawan terhadap kesatuan dan sesama anggotanya sangat rendah dan hal ini telah berlangsung cukup lama dalam kehidupan organisasi BTNGMb.

5.2.2. Lemahnya *Loyalty* Rimbawan

Staplekampas mengartikan aspek *loyalty* dalam jiwa korsa merupakan setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu *corps*. Rasa setia ditunjukkan dengan menjaga persatuan antar anggota organisasi dengan berusaha untuk menolong sesama anggota dalam situasi apapun. Dalam *corps* BTNGMb, aspek *loyalty* antar anggota berada dalam tahapan kritis hal ini dapat dilihat dari pernyataan beberapa rimbawan berikut.

“... waktu malam saat terjadi salah satu rekan polhut kita di sergap dan disandera sama warga Gancik, tau ga dis tindakan dari kita hanya 10 orang saja yang peduli yang ikut memikirkan”. (PH, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016)

“..... ya dirumah mas, itu kejadiannya kan malem, kita pantau lewat WA (aplikasi *whatsapp messenger*) aja”, lagian posisiku agak jauh” (ST, Cuplikan Wawancara Tanggal 17 Oktober 2016)

“diem di rumah aja, palingan support lewat WA, kasih dukungan, toh disana sudah ada beberapa temen-temen juga”. (RN, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

Gancik merupakan jalur pendakian ilegal yang terletak di wilayah Kecamatan Selo Kabupaten Boyolali dan tidak diakui oleh BTNGMb sebagai jalur resmi Pendakian Taman Nasional Gunung Merbabu (ilegal). Walaupun dengan tidak diakuinya jalur ini sebagai jalur pendakian resmi TNGMb, masyarakat tetap nekat dan bersikeras membuka jalur tersebut dan menyebabkan konflik diantara masyarakat Gancik dengan rimbawan fungsional di lapangan. Konflik jalur pendakian ilegal Gancik ini ternyata kurang mendapat perhatian dari para manajerial dalam usahanya meredam dan menyelesaikan konflik tersebut, sehingga konflik ini menjadi mengambang dan tidak jelas arahnya. Konflik masyarakat Gancik dengan rimbawan fungsional pun semakin mengeruh dan berlarut-larut tanpa ada penyelesaian dan arahan yang jelas dari organisasi. Klimaksnya, konflik tersebut menyebabkan tragedi dimana masyarakat secara sepihak ‘menyandera’ salah seorang rimbawan Polhut yang tengah melakukan patroli rutin dan mengancam akan melakukan penyerangan ke kantor BTNGMb. Pernyataan PH menyatakan bahwa loyalitas kepada rekan yang mengalami kesulitan sangatlah memprihatinkan, dibuktikan saat mengatasi masalah di pendakian Gancik tersebut, hanya 10 (sepuluh) orang dari sekian banyak rimbawan yang masih memiliki loyalitas kepada sesama rekannya tanpa adanya dukungan organisasi, hal ini menjadikan persepsi rimbawan mengarah kepada organisasi yang bersikap apatis terhadap keselamatan anggotanya. Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan rimbawan AJ berikut:

“... coba lihat kemarin waktu rekan kita disandera kemarin sama warga Gancik, boro-boro struktural mau langsung ke lapangan, ini memberikan arahan aja ngga,

padahal ini masalah nyawa loh...” (AJ, Cuplikan Wawancara Tanggal 16 Oktober 2016)

Penyataan AJ merupakan bukti dari minimnya kepedulian organisasi dalam menyelesaikan kasus Gancik, yang menunjukkan salah satu contoh kecil organisasi yang tidak menuntaskan sebuah permasalahan. Perhatian organisasi yang dirasakan apatis terhadap anggota *corps* memberikan dampak yang signifikan akan loyalitas rimbawan terhadap organisasi itu sendiri. Selain itu, dukungan sesama rekan dalam *corps* lewat tindakan nyata, tanggap, dan cepat terhadap permasalahan, utamanya yang menyangkut loyalitas terhadap sesama rekan juga rendah, hal tersebut berpengaruh sangat besar kepada aspek *awareness* para anggota *corps*.

5.2.3. Minimnya Awareness Rimbawan

Aspek *awareness* dalam jiwa korsa merupakan kesadaran bersama dan bangga menjadi anggota korsa. Dalam kajian perilaku keorganisasian hal tersebut dikatakan sebagai *sense of belongingness* yaitu bangga menjadi bagian dari organisasi. *Awareness* didalam *corps* BTNGMb, dipengaruhi oleh dua aspek yang telah dibahas sebelumnya dalam jiwa korsa, yaitu aspek *respect* dan *loyalty*. Jika sedari awal kedua aspek tersebut tidak memenuhi syarat yang baik, maka dapat dipastikan aspek *awareness* dalam jiwa korsa juga mengalami hal yang sama.

Rasa bangga rimbawan BTNGMb terhadap organisasi tempatnya bernaung tergolong sangat lemah. Hal tersebut dilihat dari rendahnya aspek *respect* dan *loyalty* rimbawan seperti yang telah diungkapkan pada sub bab sebelumnya. Rendahnya *awareness* bermula dari perhatian organisasi dalam memberdayakan dan memelihara anggotanya. Lambatnya penanganan masalah, minimnya

kebijakan yang mendukung operasional teknis lapangan, daya dukung sarana dan prasarana yang minim kepada anggota corps, hingga kinerja organisasi yang lebih dominan terhadap fungsi administratifnya. Hal tersebut dibuktikan oleh pernyataan berikut.

“Dulu waktu awal-awal TN ini ada, kita enak jalanin semua tugas, yang fungsional khusus ke lapangan nanganin masalah di lapangan, bagian adminisitrasi kayak SPJ dan lain-lainnya di *handle* sama pegawai non struktural dibantu sama karyawan honorer. Lah kalo sekarang kayak gini coba, apa-apa yang ditagih SPJ duluan, pelaksanaan aja belum ko udah ditagih SPJ, mana yang ngerjain kita-kita lagi (pegawai fungsional)”. (HP, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016).

“...kita itu kebanyakan ngurus SPJ, dikit-dikit SPJnya mana, ini itu sampe bosen dengernya, giliran ada masalah di kawasan meneng ga ada tindakan, kan konyol namanya”. (YN, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016).

Kutipan wawancara diatas merupakan perwakilan dari sekian banyak pernyataan serupa yang dilontarkan oleh rimbawan di BTNGMb, dimana mereka mengeluhkan bahwa organisasi terlalu mengedapnkan fungsi administratifnya dan cenderung kurang mengedepankan fungsi teknisnya, hal ini pada hakikatnya secara perlahan akan mematikan visi dan misi organisasi itu sendiri yang berorientasi pada pelestarian alam kelompok hutan Gunung Merbabu. Dengan demikian telah nyata bahwas 3 (tiga) aspek dasar pembentuk jiwa korsa tersebut sangat minim dimiliki dan diimplementasikan oleh rimbawan kepada organisasinya, yaitu BTNGMb, namun tidak menutup fakta bahwa rimbawan BTNGMb lepas dari pengawasan norma rimbawan yang tertuang dalam Deklarasi Canguang. Implementasi dari norma rimbawan menjadi penting guna menjaga perilaku rimbawan dalam mengabdikan dirinya dalam pekerjaan sehari-hari di organisasi. Norma adalah aturan atau pedoman yang menyatakan tentang bagaimana seseorang seharusnya

bertindak dalam situasi tertentu. memberikan batas-batas bagi anggota masyarakat dalam mencapai tujuan hidupnya.

Berangkat dari kedua pengertian tersebut, norma yang terdapat di lingkup BTNGMb sebagai sebuah organisasi pemerintah di bawah Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan memiliki norma organisasi yang secara eksplisit terangkum dalam kode etik rimbawan yang disampaikan dalam Deklarasi Cangkung.

5.2.4. Kepatuhan terhadap Deklarasi Cangkung

Deklarasi Cangkung merupakan salah satu norma eksplisit yang wajib diterapkan oleh seluruh rimbawan. Perwujudan semangat jiwa korsa rimbawan juga harus ditunjukkan dari kepatuhan mereka terhadap kode etik rimbawan, yaitu 10 nilai rimbawan di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang tercantum dalam Deklarasi Cangkung.

Sepuluh poin yang tercantum dalam Deklarasi Cangkung sebagai perwujudan semangat jiwa korsa rimbawan yaitu (1) Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; (2) Menempatkan hutan alam sebagai bagian dari upaya mewujudkan martabat dan integritas bangsa di tengah bangsa-bangsa lain sepanjang jaman; (3) Menghargai dan melindungi nilai-nilai kemajemukan sumberdaya hutan dan sosial budaya setempat; (4) Bersikap obyektif dalam melaksanakan segenap aspek kelestarian fungsi ekonomi, ekologi dan sosial hutan secara seimbang dimanapun dan kapanpun bekerja dan berdarma bakti; (5) Menguasai, meningkatkan, mengembangkan, mengamalkan ilmu dan teknologi berwawasan lingkungan dan kemasyarakatan yang berkaitan dengan hutan dan

kehutanan; (6) Menjadi pelopor dalam setiap upaya pendidikan dan penyelamatan lingkungan dimanapun dan kapanpun rimbawan berada; (7) Berperilaku jujur, bersahaja, terbuka, komunikatif, bertanggung gugat, demokratis, adil, ikhlas dan mampu bekerjasama dengan semua pihak sebagai upaya dalam mengemban profesinya; (8) Bersikap tegar, teguh dan konsisten dalam melaksanakan segenap bidang gerak yang diembannya, serta memiliki kepekaan, proaktif, tanggap, dinamis dan adaptif terhadap perubahan lingkungan strategis yang mempengaruhinya baik di tingkat lokal, nasional, regional, dan global; (9) Mendahulukan kepentingan tugas rimbawan dan kepentingan umum (*public interest*) saat ini dan generasi yang akan datang, di atas kepentingan-kepentingan lain; (10) Menjunjung tinggi dan memelihara jiwa korsa rimbawan.

Sepuluh poin dalam Deklarasi Canguang disosialisasikan dan ditanamkan pada setiap rimbawan di awal pengukuhan sebagai anggota rimbawan (atau dalam pengangkatan Rimbawan Pegawai Negeri Sipil disebut dengan Pra-Jabatan) dan pelatihan serta pendidikan kilat (diklat) terkait di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta secara tertulis tercantum dalam buku saku rimbawan. Sudah menjadi kewajiban bagi setiap rimbawan di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, termasuk anggota organisasi BTNGMb untuk memahami dan menerapkan poin-poin yang tercantum dalam Deklarasi tersebut guna menjaga etika profesinya serta perilakunya agar tetap pada koridor yang seharusnya. Namun demikian, fenomena yang terjadi dalam lingkup BTNGMb adalah rimbawan di dalamnya tidak keseluruhannya tahu dan mengerti akan kode etik rimbawan yang tercantum dalam Deklarasi Canguang tersebut.

Pada kenyataannya, rimbawan di lingkup BTNGMb, termasuk di dalamnya pekerja fungsional maupun non-struktural masih asing dengan Deklarasi ini. Bahkan ada yang secara terang-terangan tidak tahu mengenai keberadaan deklarasi Canguang, meskipun sosialisasi telah dilaksanakan. Seperti pernyataan rimbawan KA dan MD, yang menyebutkan bahwa beliau tidak pernah mendengar keberadaan kode etik tersebut.

“Kayaknya belum pernah denger tentang kode etik rimbawan tadi mas.” (KA, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

“Deklarasi kayaknya baru denger sekarang ini, apa itu mas?” (MD, Cuplikan Wawancara Tanggal 17 Oktober 2016)

Cuplikan rimbawan merupakan perwakilan dari sekian banyak rimbawan yang kurang mengetahui mengenai keberadaan kode etik yang tertuang dalam Deklarasi Canguang. Rimbawan di BTNGMb dominan kurang mengetahui akan eksistensi dari norma tersebut, walaupun pada diklat serta pelatihan resmi yang diselenggarakan oleh KLHK telah banyak menyinggung poin-poin norma tersebut. Hal ini menunjukkan bahwasanya sebagian besar rimbawan BTNGMb cenderung mengabaikan norma rimbawan sebagai pegangan etika profesinya dan cenderung bersikap apatis terhadap keberadaan norma ini, yang tentunya akan berdampak signifikan terhadap bagaimana mereka mengabdikan diri dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, tidak semua rimbawan tidak mengetahui akan keberadaan kode etik tersebut. Ada rimbawan yang mengetahuinya dan mengetahui garis besar fungsi dari kode etik tersebut, namun tetap, mereka tidak mengetahui poin-poin yang tercantum dalam kode etik rimbawan.

“Sebagai pegangan rimbawan untuk bagaimana kita bekerja, bagaimana kita bersikap, bagaimana kita akan berinteraksi dengan sesama rimbawan ataupun masyarakat”. (EW, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

“Kode etik rimbawan aduh aku lupa, kayaknya dulu pernah denger entah itu dikampus atau dimana lupa”. (YN, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016).

EW dan YN merupakan salah satu Rimbawan Fungsional yang mengetahui akan kode etik rimbawan yang tercantum dalam Deklarasi Canguang, akan tetapi saat ditanya lebih lanjut, mereka juga tidak bisa menyebutkan dan menjelaskan detail poin yang tercantum dalam kode etik tersebut.

Seperti pemahaman mereka terhadap pengertian jiwa korsa yang hanya sebatas definisi secara umum, para rimbawan BTNGMb juga tidak mampu menyebutkan secara benar kesepuluh poin tersebut. Semangat jiwa korsa rimbawan para rimbawan BTNGMb dapat digambarkan melalui bagaimana cara mereka dalam usahanya mewujudkan nilai-nilai dalam Deklarasi Canguang tersebut. Berikut merupakan beberapa perwujudan mengenai bagaimana para rimbawan BTNGMb mengamalkan nilai-nilai yang tertuang didalam Deklarasi Canguang.

Dalam norma kedua Deklarasi Canguang yaitu menempatkan hutan alam sebagai bagian dari upaya mewujudkan martabat dan integritas bangsa di tengah bangsa-bangsa lain sepanjang jaman, diwujudkan melalui berbagai tindakan para rimbawan BTNGMb sesuai dengan uraian tugas serta tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan, pengamalan norma kedua Deklarasi Canguang oleh para rimbawan BTNGMb pada faktanya belum mencapai derajat yang dapat dikatakan baik. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya

para rimbawan fungsional yang tidak bekerja sesuai dengan tupoksinya sesuai dengan petunjuk teknis (juknis) dan petunjuk pelaksanaan (juklak) jabatannya, seperti mengerjakan tugas-tugas administratif organisasi baik itu kepegawaian maupun keuangan, seperti halnya rimbawan dengan inisial M berikut yang menyatakan:

“Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal... Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.” (M, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

“Kalau kerjaan sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... Sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan.” (ER, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

Dari pernyataan M dan ER tersebut, dapat diketahui bahwa rimbawan fungsional yang seharusnya melakukan tugas pokok dan fungsinya dengan melakukan pekerjaan teknis lapangan sesuai dengan uraian jabatan yang dimilikinya, ternyata dalam pekerjaan sehari-hari lebih cenderung melakukan pekerjaan administratif organisasi seperti teknis kerimbawanan maupun mengerjakan administratif surat pertanggungjawaban (SPJ) organisasi. Pengamalan norma kedua dalam deklarasi Canguang ini ternyata semakin diperburuk dengan *statement* salah seorang rimbawan dengan inisial ER berikut:

“Cuman kadang kita itu terlena mas, maksudnya rutinitas sehari-hari pagi dateng ke kantor ngerjain SPJ, terus nanti mengerjakan urusan kerimbawanan yang notabene orang sekantor. Tiap hari kayak gitu eh tau-taunya uda akhir bulan aja.” (M, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

Selain *statement* yang dilontarkan oleh rimbawan dengan inisial M ini, rimbawan lain yang berada di lapangan atau tepatnya berada dalam wilayah kerja *resort* juga kurang memiliki semangat untuk mendedikasikan dirinya sebagai rimbawan BTNGMb serta dalam usahanya mengamalkan norma kedua Deklarasi Cangkang ini, seperti pernyataan rimbawan AA dengan jabatan Polisi Kehutanan berikut ini:

“Kalau patroli rutin kondisi hujan ya kita sebaiknya diem di kantor saja, kalau tidak terlalu penting sekali ya kita tunda besok saja”. (AA, Cuplikan Wawancara Tanggal 17 Oktober 2016)

Patroli rutin merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap rimbawan BTNGMb dengan jabatan sebagai Polisi Kehutanan apapun kondisinya, karena memang dalam uraian jabatan Polisi Kehutanan hal ini sangat diperlukan untuk memonitor keadaan dan kondisi lapangan serta sebagai media dalam berinteraksi dengan masyarakat sekitar guna memperkuat hubungan antara BTNGMb dengan para *stakeholders* setempat. Selain itu, dengan kegiatan patroli rutin ini selain dapat menambah *point* angka kredit dalam DUPAK (daftar usulan peningkatan angka kredit) Polisi Kehutanan, juga dapat memperkuat pengamalan *point* kedua dalam Deklarasi Cangkang tersebut.

Dengan demikian, para rimbawan BTNGMb pada hakikatnya belum mampu untuk memenuhi norma kedua dalam Deklarasi Cangkang ini, dimana seharusnya rimbawan harus tetap bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta memenuhi uraian jabatan yang dimiliki oleh masing-masing. Meskipun pada faktanya beberapa rimbawan fungsional ditugaskan untuk melaksanakan pekerjaan

administratif, namun hal ini tidak meruntuhkan bahwasanya tugas pokoknya sebagai rimbawan fungsional harus menjadi skala prioritas untuk dipenuhi terlebih dahulu.

Perwujudan norma Deklarasi Canguang lainnya yaitu terkait dengan kemampuan rimbawan dalam melakukan pekerjaannya, yaitu menguasai, meningkatkan, mengembangkan, mengamalkan ilmu dan teknologi berwawasan lingkungan dan masyarakat yang berkaitan dengan hutan dan kehutanan

Para rimbawan BTNGMb pada hakikatnya merupakan ujung tombak organisasi dalam usahanya mewujudkan visi dan misi yang menjadi tujuannya. Oleh karena itu, peningkatan kapabilitas mutlak diperlukan guna memenuhi tuntutan peran dan pekerjaan. Rimbawan BTNGMb terdiri dari beberapa jabatan yang tentunya masing-masing jabatan ini memerlukan kemampuan dan keahlian yang berbeda-beda pula. Dengan perkembangan zaman yang meningkat pesat serta tuntutan peran yang lebih baik, maka para rimbawan perlu untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian di masing-masing bidangnya.

Peningkatan kemampuan dan keahlian para rimbawan BTNGMb disalurkan lewat berbagai pelatihan dan diklat (pendidikan kilat) yang dilaksanakan baik oleh lembaga-lembaga pelatihan maupun yang diselenggarakan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Namun, dari hasil pengamatan di lapangan, diketahui bahwa kurangnya pemerataan kesempatan untuk mengembangkan kemampuan oleh organisasi BTNGMb sendiri. Hal ini dikarenakan penilaian subyektif organisasi khususnya manajerial dalam memutuskan siapa saja yang berhak untuk mengikuti pelatihan dan diklat tersebut, dan penilaian subyektif yang

dilakukan masih berpedoman pada rasa suka dan tidak suka terhadap personal karyawan. Hal tersebut dinyatakan dalam pernyataan rimbawan dengan inisial M dan AJ berikut.

“Kalau susah nya sih, kita kan penyuluh lumayan nih jumlahnya, jadinya agak susah juga buat dapet kesempatan ikut pelatihan atau diklat gitu, soalnya ada kaitannya juga sama yang diatas” (M, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

“...Nek aku lihat ya, misalnya kayak masalah kemarin, ada diklat di bogor, diklat PEH, calon peserta dari kita itu ada 3 orang kalau ga salah, kalau melihat aturannya harusnya, M paling tinggi golongan pangkat jabatannya jadi harusnya si M yang berangkat dan sama bagian kerimbawanan juga uda dikasih form pendaftaran, nah tiba-tiba H-1 keluar keputusan yang berangkat si A, kok rasanya ga adil ngono loh... Memang kemarin itu kalau cerita temen-temen M ada *crash* sama struktural ga tau masalah apa”. (AJ, Cuplikan Wawancara Tanggal 16 Oktober 2016)

Penilaian subjektif dari manajerial pada umumnya merupakan hal yang wajar jika penilaian tersebut berdasarkan asas rasionalitas dan tidak mencampuradukan perasaan dan ego pribadi sehingga tidak terciptanya simbol “anak emas” di dalam organisasi. Penilaian subjektif manajerial yang didasarkan pada perasaan suka dan tidak suka akan membuat ketidakharmonisan dalam keberlanjutan kehidupan organisasi BTNGMb. Ketidakharmonisan organisasi tentunya akan berdampak signifikan terhadap kerjasama antar individu dalam mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi. Dengan adanya penilaian subjektif yang mengutamakan ego pribadi ini tentunya menimbulkan rasa iri terhadap sesama rekan, dan berdampak pada ketidakpercayaan antar rekan, hal ini juga disampaikan oleh rimbawan berinisial PH lewat percakapan dengan peneliti sebagai berikut.

“Sekarang itu kalau tak lihat disini, antar rimbawan sudah saling sikut, saling nyelamatin diri masing-masing, ya ini gara-garanya kurang percaya sama orang lain”. (PH, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016)

“kalau aku pengen banget kita itu diperlakukan sama, jadi ga hanya segelintir orang terus yang dikasih kesempatan, kita ngga. Kan selama ini gitu mas, apa-apa yang dipanggil cuma orang-orang itu aja, kita kapan berkembangnya kalau kayak gini terus”. (M, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

Cuplikan wawancara rimbawan tersebut menggambarkan bahwasanya penerapan norma rimbawan khususnya pada point ke 7 (tujuh) yakni bersikap jujur, bersahaja, terbuka, komunikatif, bertanggungjawab, demokratis, adil, ikhlas dan mampu bekerjasama dengan semua pihak sebagai upaya dalam mengemban profesinya, tidak dapat diterapkan dengan baik akibat dari situasi dan kondisi organisasi itu sendiri. Subyektifitas organisasi dalam menilai siapa yang berhak mengikuti diklat dan pelatihan tanpa memberikan kesempatan dan kepercayaan terhadap rimbawan lainnya untuk membuktikan kapabilitasnya akan mematikan implementasi norma rimbawan lainnya seperti pada point ke 5 (lima) yakni menguasai, meningkatkan, mengembangkan, mengamalkan ilmu dan teknologi berwawasan lingkungan dan kemasyarakatan yang berkaitan dengan hutan dan kehutanan, tidak dapat terwujud dengan baik.

Dengan demikian, pembuktian tersebut menggambarkan bahwa poin-poin dalam Deklarasi Canguang mulai diabaikan dan tidak dipatuhi sepenuhnya oleh rimbawan, utamanya dalam hal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dalam menjaga kelestarian hutan. Namun, meski ketidaktahuan yang dialami oleh

rimbawan di lingkup BTNGMb mengenai kode etik rimbawan masuk dalam kategori memprihatinkan, hal tersebut dapat dimaklumi, mengingat tugas pokok dan fungsi mereka yang beragam, dan poin-poin dalam kode etik tersebut hanya disosialisasikan, namun tidak diinternalisasikan kepada rimbawan dalam lingkup BTNGMb. Hal tersebut bukan tanpa sebab. Mereka mengawali karir mereka sebagai rimbawan di lingkup Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, bersedia memikul tanggungjawab pekerjaan terkait dengan tupoksinya, dan ditanamkan jiwa korsa di awal masa jabatan mereka. Mereka paham bahwa keberadaan norma sangat diperlukan sebagai pedoman bagi perilaku mereka dalam mengabdikan diri dan bekerja di organisasi BTNGMb. Namun, fakta menunjukkan minimnya pengetahuan mereka terhadap jiwa korsa serta minimnya implementasi ketiga aspek utamanya, yaitu *respect*, *loyalty*, dan *awareness*; dan pengabaian mereka terhadap implementasi norma yang sudah diatur secara tertulis dalam Deklarasi Canguang dalam menjalankan pekerjaan mereka menjadikan pengabdian rimbawan tidak memiliki makna.

5.3. Faktor Penyebab Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan di BTNGMb

Jiwa korsa rimbawan pada intinya merupakan implementasi dari pelaksanaan etika kerja karyawan pada lingkup Kementrian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, meliputi bagaimana seorang rimbawan melakukan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsi sesuai dengan jabatan yang diembannya dalam kehidupan pekerjaannya sehari-hari. Fakta yang terjadi di BTNGMb, semangat jiwa korsa rimbawan menjadi lemah. Kondisi lemah ini terjadi bukan tanpa sebab, terdapat 2

(dua) jenis faktor penyebab lemahnya jiwa korsa rimbawan, yaitu faktor internal atau faktor yang berasal dari dalam diri rimbawan, dan faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar rimbawan, seperti orang lain dan lingkungan. Berikut beberapa faktor yang menjelaskan hal-hal yang melatarbelakangi Lemahnya jiwa korsa rimbawan di BTNGMb.

5.3.1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam pribadi yang menyebabkan penurunan jiwa korsa dalam diri rimbawan. Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi penurunan jiwa korsa yang berasal dari internal rimbawan, yaitu *personal values* yang berbeda dari masing-masing rimbawan dan sikap kerja.

1. *Personal values* yang berbeda dari masing-masing rimbawan

Personal values mencerminkan nilai dari masing-masing individu yang dipengaruhi oleh kondisi ekonomi, sosial, politik serta budaya yang berbeda. Secara kolektif dapat memunculkan *organizational value* atau nilai organisasi, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Nilai organisasi merupakan standar yang dibayar sebagai referensi untuk menilai perilaku yang relevan dalam organisasi. Kajian pustaka sebelumnya telah menguraikan bahwa kode etik rimbawan yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai jiwa korsa rimbawan termasuk dalam *espoused value*, yaitu nilai yang disarankan. Kelemahan kode etik rimbawan sebagai *espoused value* pada ketidaktahuan rimbawan terhadap keberadaan kode etik tersebut, mempengaruhi sikap mereka dalam menginternalisasikan nilai-nilai

yang terdapat pada kode etik tersebut. Ditambah lagi perbedaan nilai yang terdapat pada masing-masing individu tidak mendukung terbentuknya nilai organisasi di lingkungan BTNGMb menuju ke arah yang lebih baik.

Seiring berjalannya waktu, ketidakcocokan satu rimbawan dengan rimbawan yang lain juga turut andil dalam proses penurunan korsa rimbawan. Persaingan implisit yang tidak sehat dalam usahanya memenuhi kepentingan jabatan masing-masing rimbawan yang berakibat pada ketidakharmonisan, ketidakpedulian, serta lemahnya kerja sama antar rimbawan itu sendiri. Selain itu, situasi perputaran rimbawan juga memberikan efek yang sama, karena *personal values* atau nilai dari masing-masing individu rimbawan berbeda-beda. Individu yang telah bekerja dalam suatu organisasi relatif lama, secara signifikan kebudayaan organisasi tersebut akan berperan dalam membentuk *personal values* individu tersebut. Namun, perputaran rimbawan mempengaruhi perubahan yang tidak stabil bagi *personal values* masing-masing individu rimbawan karena harus menyesuaikan konsep diri mereka dengan lingkungan organisasi yang berubah-ubah. Ketidakcocokan keduanya dapat menyebabkan menurunnya semangat jiwa korsa dalam diri rimbawan BTNGMb. Perbedaan *personal value* yang dimiliki oleh tiap-tiap rimbawan ini menjadikan sikap kerja masing-masing rimbawan menjadi berbeda antar satu dengan yang lainnya.

2. Sikap kerja dan semangat kerja yang rendah

Sikap kerja pada intinya merupakan tindakan seseorang dan kewajiban rimbawan yang harus dilakukan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya.

Pada organisasi BTNGMb sendiri, para rimbawan pada faktanya memiliki sikap kerja yang berbeda-beda, sebagai dampak dari *personal values* yang berbeda pula. Sikap kerja beberapa rimbawan BTNGMb tertuang dalam cuplikan pernyataan hasil wawancara berikut ini.

“Kalau patroli rutin kondisi hujan ya kita sebaiknya diem di kantor saja, kalau tidak terlalu penting sekali ya kita tunda besok saja”. (AA, Cuplikan Wawancara Tanggal 17 Oktober 2016)

“...ya lebih banyak diem di resort aja, kalau ada warga melapor baru kita cek ke lokasi, ada masalah apa”. (AJ, Cuplikan Wawancara Tanggal 16 Oktober 2016)

“Ya gimana ya, kalau saya satu tim dengan orang yang ga saya suka, orang yang pernah melukai hati saya, otomatis saya itu dilema, otomatis saya akan diem aja”. (PH, Cuplikan Wawancara Tanggal 18 Oktober 2016)

“..... kalau saya udah pasti nggak mau bantu, kalau dia orang yang ga saya suka”. (HP, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

Dari beberapa kutipan wawancara tersebut diketahui bahwasanya sikap kerja sebagian rimbawan bertolak belakang dengan apa yang seharusnya mereka jadikan pedoman dalam norma-norma Deklarasi Cangkang, seperti norma ke 7 (tujuh) dan norma ke 9 (sembilan). Sikap kerja yang dapat dikategorikan sebagai sikap kerja negatif ini akan melahirkan berbagai permasalahan baik antar rimbawan, organisasi, maupun kepada para stakeholders disekitarnya. Jika sikap kerja seperti ini mengendap begitu lama maka dikhawatirkan akan menjadi suatu budaya organisasi yang buruk, dimana tentunya hal ini akan membawa dampak yang buruk pula kepada kehidupan organisasi BTNGMb kedepannya.

Selain itu, sikap kerja juga dipengaruhi oleh budaya kerja para rimbawan itu sendiri. Seperti yang diketahui bahwa sebagian besar rimbawan BTNGMb berasal dari berbagai instansi yang kemudian oleh Kementerian Kehutanan dipindahkan untuk mengisi berbagai posisi di organisasi BTNGMb yang baru aktif tahun 2007 silam. Hal ini menunjukkan bahwasanya budaya kerja yang dahulu telah mereka implementasikan kedalam kehidupan kerjanya sehari-hari di masing-masing organisasi asalnya terbawa kedalam organisasi BTNGMb ini. Masing-masing budaya kerja yang dibawa oleh rimbawan melebur menjadi budaya kerja baru di organisasi BTNGMb. Sebagai contoh kecil budaya kerja negatif yang kemudian menjadi budaya baru di organisasi BTNGMb ini yaitu rimbawan di lingkup BTNGMb memudahkan pelaksanaan sebuah pekerjaan, sehingga menurunkan minat mereka untuk bekerja secara sungguh-sungguh. Budaya kerja mereka yang kurang disiplin, datang tepat untuk absen saja, namun setelah itu kembali ke rumah masing-masing untuk melakukan kegiatan pribadinya, dan baru kembali lagi ke kantor 2 (dua) jam setelah absen merupakan sikap kerja yang tidak sesuai dengan kode etik rimbawan itu sendiri, namun kenyataannya tetap dibiarkan terjadi dan membudaya dari satu rimbawan ke rimbawan yang lain. Seperti ungkapan dari M, salah seorang Penyuluh Kehutanan di BTNGMb.

“...kayak beberapa temen kita yang dateng pagi jam 7 buat absen terus pulang buat nganter anaknya sekolah, terus balik lagi jam 9, itu dibiarin aja ga ada tindakan apa-apa, ya temen-temen lainnya pada ngikut to mas.” (M, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

Pernyataan dari M sebagai salah satu rimbawan di lingkup BTNGMb cukup menjelaskan bahwa sikap rimbawan terhadap ketaatan peraturan sudah rendah, dan

mereka tidak diberi *punishment* bagi kesalahan mereka. Bahkan beliau juga mengungkapkan *statement* yang umum diucapkan oleh rimbawan yang tidak memiliki semangat untuk berprestasi dalam bekerja, yaitu “*kerjo neng merbabu ki rausah tenanan, kita ga perlu jadi nomer 1 seng penting ojo jadi nomer mburi wae*”. Ungkapan tersebut mengandung arti bahwa bekerja di BTNGb tidak perlu bersungguh-sungguh, tidak perlu menjadi nomor satu, tapi juga jangan menjadi yang paling terakhir. Hal tersebut membuktikan bahwa semangat kerja rimbawan sudah tidak nampak.

Sikap kerja dan semangat kerja yang rendah ini berakibat pada meningkatnya statistik kebakaran hutan TNGMb 3 (tiga) tahun terakhir. Dari data statistik kebakaran hutan dan lahan (karhutla) Balai Taman Nasional Gunung Merbabu tahun 2016, diperoleh data bahwa tingkat kebakaran hutan dan lahan dalam kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir meningkat cukup tajam dari 0,49 % di tahun 2013 menjadi 10,48 % di tahun 2015 lalu (Statistik Karhutla BTNGMb, 2016). Seperti yang telah diketahui bahwa kebakaran hutan dan lahan dapat terjadi akibat 2 (hal) yakni faktor alam sebesar 0,1 % dan faktor manusia sebesar 99,99%. Faktor terbesar kebakaran hutan adalah faktor manusia yang artinya kesalahan manusia (*human error*) seperti membuang puntung rokok, membakar rumput kering, dan sebagainya memang menjadi faktor utama dalam kasus kebakaran hutan. Namun, tidak dapat dipungkiri bahwasanya faktor lain juga mendukung hal tersebut seperti sikap kerja rimbawan yang juga memiliki andil secara tidak langsung dalam kasus peningkatan kebakaran hutan dan lahan di wilayah TNGMb. Dengan sikap kerja serta etos kerja seperti yang terjadi saat ini, maka tidaklah

mengherankan terjadi peningkatan kebakaran hutan dan lahan dalam kurun 3 (tiga) tahun terakhir. Sikap kerja pada saat terjadi kebakaran hutan dan lahan tercermin melalui percakapan dengan rimbawan berikut.

“kalau ada kejadian kebakaran, ya... palingan pertama kali kita hubungi dulu kadusnya atau kalau ngga anggota MPA (masyarakat peduli api) yang ada disana, kalau misalkan mereka bisa atasi yaudah kita diem aja di resort”. (AJ, Cuplikan Wawancara Tanggal 16 Oktober 2016)

“.... Ya gitu palingan mas, kita standby dulu di sini (resort), kontak MPA (masyarakat peduli api) liat situasi kondisi lapangan, kalau mereka bisa tangani kita ga usah kesana, toh sebenarnya hutan itu buat mereka juga kan bukan buat kita, wong kita juga tinggalnya jauh dari situ”. (KA, Cuplikan Wawancara Tanggal 22 November 2016)

Dari petikan hasil wawancara dengan narasumber tersebut, dapat disimpulkan bahwasanya kepedulian rimbawan terhadap situasi dan kondisi hutan dan lahan di wilayah TNGMb sendiri sangat lemah. Sikap apatis dan cenderung lebih mengandalkan orang lain dalam proses penanganan suatu bencana alam (karhutla) dapat menyebabkan tingkat kepercayaan masyarakat sekitar TNGMb terhadap pengelola kawasan.

Rendahnya sikap kerja sebagian besar rimbawan BTNGMb terjadi bukan tanpa sebab, banyak faktor yang melatarbelakangi hal tersebut salah satunya seperti riwayat pekerjaan dimana sebagian besar rimbawan berasal dari berbagai instansi kehutanan berbeda-beda yang kemudian ditempatkan di BTNGMb yang pada waktu 2007 silam baru aktif. Berbagai latar belakang riwayat pekerjaan sebagian besar rimbawan BTNGMb ini menjadikan sebuah indikasi bahwasanya *sense of belonging* atau rasa memiliki terhadap eksistensi hutan merbabu tidaklah mencapai

derajat yang cukup baik, sehingga terbentuklah sikap kerja yang cenderung *nerimo* atau pasrah, cenderung bersikap apatis terhadap apa yang akan terjadi, dan hanya menjadikan profesinya sebagai alat pemenuh kebutuhan ekonomis semata, dalam artian sebagian besar rimbawan hanya bekerja sebatas pada formalitas semata, dan mengesampingkan etika profesionalitasnya. Dengan sikap kerja sebagian besar rimbawan seperti ini, maka tidak dipungkiri bahwasanya banyak terjadi berbagai hal negatif diantaranya yaitu terjadinya peningkatan kebakaran hutan dan lahan.

Meningkatnya karhutla di wilayah TNGMb sendiri menjadi satu indikasi bahwasanya sikap kerja rimbawan sangat berpengaruh terhadap masa depan organisasi BTNGMb itu sendiri. Dengan sikap kerja, semangat kerja serta budaya kerja yang buruk dapat menyebabkan hal-hal negatif seperti penurunan tingkat kepercayaan *stakeholders* terhadap eksistensi BTNGMb sebagai organisasi pemerintah yang khusus menangani wilayah hutan Merbabu dan peningkatan kebakaran hutan dan lahan yang terjadi 3 (tahun) terakhir. Selain faktor internal seperti *personal values* dan sikap kerja, terdapat faktor eksternal yang turut pula memiliki andil dalam menyebabkan lemahnya jiwa korsa rimbawan BTNGMb, faktor eksternal tersebut akan dijelaskan lebih lanjut pada sub bab berikut.

5.3.2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar yang menyebabkan penurunan jiwa korsa dalam diri rimbawan. Terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi lemahnya jiwa korsa yang berasal dari eksternal rimbawan,

yaitu situasi dan kondisi organisasi yang kurang mendukung serta beban kerja yang tidak sesuai tupoksi.

1. Situasi dan kondisi organisasi yang kurang mendukung

Organisasi merupakan wadah bagi para anggota corps dalam mengabdikan dirinya. Dalam praktiknya organisasi harus memiliki visi dan misi yang relevan dengan orientasi dan tujuan organisasi. Dalam hal ini organisasi yang dijadikan objek penelitian adalah BTNGMb yang memiliki orientasi pada pelestarian alam, khususnya kelompok hutan Gunung Merbabu. Dalam visi dan misi organisasi BTNGMb, tertuang dengan jelas bahwa organisasi ini memiliki tujuan akhir pada lestarinya hutan gunung merbabu. Tujuan tersebut jelas mengarahkan orientasi pekerjaan lingkup BTNGMb pada pekerjaan yang bersifat teknis lapangan, dan sebagai sebuah organisasi pemerintahan, memerlukan dukungan pekerjaan administratif sebagai bukti tertulis pertanggungjawabannya terhadap negara. Namun fakta yang terjadi di organisai justru kebalikannya. Hal-hal bersifat teknis lapangan justru dinomorduakan, dan cenderung lebih mementingkan penyelesaian kegiatan administratif terlebih dahulu. Hal ini diungkapkan oleh rimbawan berikut.

“.....lah kalo sekarang kayak gini coba, apa-apa yang ditagih SPJ duluan, pelaksanaan aja belum ko udah ditagih SPJ, mana yang ngerjain kita-kita lagi (pegawai fungsional)”. (HP, cuplikan wawancara 22 November 2016).

Lebih lanjut AA juga mengungkapkan hal senada sebagai berikut.

“seringkali kita itu ditagih masalah SPJ (administrasi), contoh kayak kemarin waktu lagi kebakaran, api belum padam malah dimintain SPJ, piye coba (AA, Cuplikan wawancara 21 November 2016).

Informasi dari kedua rimbawan tersebut membuktikan bahwasanya organisasi memiliki kesalahan persepsi dalam menjalankan fungsinya sebagai organisasi pengelola kawasan pelestarian alam yang dalam hal ini adalah kelompok hutan Gunung Merbabu. Selain itu, kondisi mispersepsi ini semakin diperparah dengan minimnya dukungan organisasi terhadap kinerja rimbawan, sehingga pembiaran-pembiaran terhadap ketidaksesuaian pengerjaan tupoksi menjadi batu sandungan bagi kelancaran pekerjaan yang terkait dengan lapangan, terlebih lagi jika masalah di lapangan terjadi secara mendadak dan mendesak untuk dilaksanakan, hal tersebut jelas akan menimbulkan masalah baru yang lainnya.

“Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa”
(YN, cuplikan wawancara 18 Oktober 2016)

Cuplikan wawancara tersebut membuktikan bahwa situasi dan jalannya organisasi yang terbalik dari orientasi organisasi yang tercantum dalam visi dan misinya serta minimnya dukungan organisasi terhadap rimbawan pada akhirnya menyulitkan dalam penyelesaian tugasnya di lapangan, yang pada akhirnya berdampak pada lemahnya semangat korsa rimbawan BTNGMb.

Namun demikian meskipun orientasi pekerjaan administratif menjadi nomor satu dibandingkan penyelesaian tugas lapangan, hal tersebut tidak diikuti oleh kondisi organisasi yang mendukung pekerjaan berikut. Sarana produksi dalam organisasi tidak tersedia seperti sebagaimana mestinya. Seperti cuplikan wawancara berikut.

”Dukungan dari sumber daya organisasi dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada (Administrasi), komputer aja gak ada, selama ini pakai sumber

daya sendiri sih, kaya laptop punya sendiri” (AK, cuplikan wawancara tanggal 21 November 2016)

Kondisi tersebut jelas memperparah jalannya organisasi, karena setiap bagian dan pekerjaan yang harus diselesaikan tidak didukung oleh keberadaan sarana dan prasana, yang pada akhirnya menghambat pekerjaan rimbawan itu sendiri.

2. Beban kerja tambahan yang tidak sesuai tupoksi

Beban kerja merupakan tugas yang harus dilaksanakan bagi seorang rimbawan setelah ia berkomitmen untuk mengabdikan pada sebuah organisasi. Beban kerja pada organisasi pemerintahan disesuaikan dengan jabatan atau posisi tempat ia mengabdikan dan tugas-tugas terkait yang diberikan kepada mereka. Faktor mengenai beban kerja yang tidak sesuai ini merupakan salah satu hal yang menyebabkan munculnya faktor

Berbicara mengenai beban kerja, rimbawan di BTNGMb memiliki tupoksi masing-masing dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebagai seorang rimbawan pemerintahan, mereka tidak terlepas dari pekerjaan administratif yang terkadang bertentangan dengan pekerjaan mereka sesungguhnya. Seperti misalnya ER, yang menjabat sebagai rimbawan fungsional Pengendali Ekosistem Hutan (PEH). Beliau mengaku tidak dapat menjalankan pekerjaannya sebagai PEH secara optimal karena beliau diberi tugas tambahan dalam pekerjaan administratif sebagai pengelola DIPA GAKKUM.

“Sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan” (ER, Cuplikan wawancara 22 Oktober 2016)

ER mengaku bahwa pekerjaan tambahannya tersebut menyita banyak waktu, dan tidak memberikan ruang baginya untuk melakukan pekerjaan lapangan yang seharusnya menjadi tupoksinya, kecuali pada saat-saat tertentu saat suatu kegiatan (SPT) sedang dilaksanakan. Hal yang sama juga terjadi pada salah satu Penyuluh Kehutanan M berikut.

“Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal... Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.” (M, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

Pernyataan tersebut membuktikan bahwa beban kerja tambahan yang tidak sesuai tupoksi namun menghabiskan banyak waktu mereka untuk melaksanakan pekerjaan mereka yang asli, yang pada akhirnya membuat semangat kerja mereka di lapangan menjadi lemah. Fenomena tersebut pada akhirnya menyebabkan tujuan akhir dari terselenggaranya BTNGMb sebagai organisasi pemerintah berbasis pemberdayaan masyarakat seolah mati suri, karena kegiatan terkait pemberdayaan sulit dilakukan secara rutin karena beban kerja rimbawan mereka yang tidak sesuai dengan tupoksi di awal.

Dengan demikian, keempat hal-hal tersebut menyebabkan semangat kerja rimbawan menjadi menurun, dan pada akhirnya membuat semangat korsa rimbawan yang awalnya sudah mereka pupuk dengan baik semakin lama semakin tergerus karena nilai-nilai kode etik yang tidak diperkenalkan secara terus-menerus

dan ditanamkan dengan baik pada diri rimbawan di lingkup BTNGMb, dan pada akhirnya memberikan dampak yang serius, baik bagi perkembangan organisasi maupun lingkungan yang menjadi orientasi bekerja mereka.

5.4. Dampak Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb

Jiwa korsia pada intinya yaitu adanya rasa hormat pada organisasi, setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu organisasi, dan kesadaran bersama dan bangga menjadi anggota korps. Lemahnya semangat ini memberikan dampak yang berbeda, baik terhadap individu, organisasi, masyarakat sekitar kawasan, maupun terhadap kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu, tempat seorang rimbawan mengabdikan. Dalam sub bab berikutnya, akan diuraikan lebih mendalam mengenai dampak dari penurunan jiwa korsia rimbawan.

5.4.1. Terhadap Individu

Pengabdian seorang rimbawan terhadap organisasi tempat ia bekerja dibuktikan dengan semangat dan etos kerja untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Namun kenyataannya yang terjadi di BTNGMb, Lemahnya semangat jiwa korsia yang terjadi dalam jiwa rimbawan akibat minimnya pemahaman dan implementasi nilai dan norma rimbawan menyebabkan sebagian besar rimbawan tidak memiliki etos kerja yang baik.

Hal lain yang menjadi dampak bagi individu rimbawan itu sendiri adalah kurangnya kesungguhan mereka dalam mengabdikan dirinya sebagai rimbawan BTNGMb. Hal tersebut dibuktikan dengan pernyataan yang diungkap oleh AK

berikut saat dikonfirmasi mengenai kesungguhannya dalam bekerja dan kepentingan keluarga yang muncul saat jam kerja.

“Kalau aku sih tetep milih keluarga, ya harusnya sebagai rimbawan yang baik harus milih kepentingan organisasi, cuma ya itu tadi aku tetep milih keluarga”. (AK, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

“... keluarga, karena kita digaji untuk keluarga.” (A, cuplikan wawancara 22 November 2016)

Kedua cuplikan tersebut membuktikan bahwa etos kerja dan kesadaran rimbawan terhadap profesinya serta tanggung jawab sebagai bagian dari pengelola kawasan hutan merbabu sangat lemah.

5.4.2. Terhadap Organisasi

Organisasi sebagai wadah yang menampung rimbawan mendapatkan dampak yang paling kentara dan menjadi pihak yang paling dirugikan. Menurunnya semangat jiwa korsa rimbawan tentunya menyebabkan menurun pula kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal yang sama juga terjadi di BTNGMb yang masih banyak memiliki pekerjaan yang belum terselesaikan, dan masalah yang belum terpecahkan. Seperti pernyataan yang diungkap oleh AK berikut.

” Dinamika disini kalau aku lihat trend nya lagi menurun, maksudnya memang kalau ada permasalahan suka ngambang ga jelas, ga ada arah yang jelas, solusinya gimana.” (AK, Cuplikan Wawancara Tanggal 21 November 2016)

Pernyataan tersebut menunjukkan kinerja organisasi yang mulai menurun, dibuktikan dengan masalah yang belum terselesaikan dengan baik. Jika hal tersebut tidak kunjung dicarikan solusi dikhawatirkan akan memperburuk kinerja organisasi

dan pada akhirnya berdampak pula pada masyarakat sebagai pihak tempat mereka mengabdikan diri.

5.4.3. Terhadap Masyarakat Sekitar Kawasan

Jika menilik pada kode etik rimbawan yang tercantum pada Deklarasi Canguang, BTNGMb sebagai organisasi pemerintah bersama dengan masyarakat menjaga kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu sebagai wilayah yang harus dilindungi. Setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi ini harus selalu melibatkan masyarakat dalam kegiatan pengelolaan kawasan dan menjaga hutan merbabu.

Dampak lemahnya jiwa korsa yang salah satunya dipengaruhi tupoksi yang tidak sesuai jabatan menyebabkan minimnya interaksi rimbawan lapangan dengan masyarakat. Banyak waktu mereka tersita untuk pekerjaan-pekerjaan administratif di kantor.

Minimnya interaksi kepada masyarakat tentunya dapat memberikan efek yang berkepanjangan. Kedekatan tidak terjalin secara sempurna antara rimbawan sebagai fasilitator dengan masyarakat sebagai sasaran kegiatan mereka, utamanya dalam upaya menjaga wilayah konservasi di Taman Nasional Gunung Merbabu.

Selain itu, keberadaan organisasi yang tidak mampu merangkul masyarakat karena minimnya interaksi mereka terhadap masyarakat sekitar menyebabkan sering munculnya masalah-masalah sosial yang terjadi secara tidak terduga. Sebagai contoh yaitu kasus “gancik” yang baru-baru ini terjadi. Pada kasus tersebut, lambannya organisasi dalam menyelesaikan masalah yang ada justru menambah

keyakinan rimbawan bahwa organisasi mereka minim akan kepeduliannya terhadap anggota corps. Hal ini menjadi bukti kuat lemahnya pondasi dasar pembentuk jiwa korsa rimbawan. Meskipun kasus ini sudah terselesaikan dan petugas yang ditahan sudah kembali, pihak organisasi BTNGMb belum memberikan alternatif solusi yang tidak merugikan kedua belah pihak, baik masyarakat maupun petugas itu sendiri.

5.4.4. Terhadap Kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu

Taman Nasional Gunung Merbabu merupakan salah satu dari 50 (lima puluh) kawasan Taman Nasional yang berada di Indonesia yang secara administratif terletak di wilayah Kabupaten Magelang, Kabupaten Boyolali, dan Kabupaten Semarang. Wilayah kerja dari Taman Nasional ini terbagi atas 2 seksi, yaitu STPN Wilayah I Kopeng dan II Krogowanan. SPTN wilayah 1 Kopeng memiliki luas 3.139,305 ha yang terbagi menjadi beberapa kecamatan, yaitu Kecamatan Getasan (Kabupaten Semarang), Kecamatan Ampel, dan Kecamatan Selo (Kabupaten Boyolali). Sedangkan untuk SPTN wilayah II Krogowanan, terdapat Resort Wonolelo dan Resort Wekas. Wilayah kerja dari SPTN wilayah II Krogowanan sendiri adalah seluas 2.681,185 ha yang meliputi Kecamatan Sawangan, Kecamatan Pakis, Kecamatan Ngablak (Kabupaten Magelang) dan Kecamatan Selo (Kabupaten Boyolali).

Luasnya wilayah kerja BTNGMb tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi dalam melaksanakan kegiatannya dalam rangka pelestarian hutan di wilayah Taman Nasional Gunung Merbabu. Lemahnya semangat jiwa korsa

rimbawan pada akhirnya bisa berdampak bagi kelestarian hutan itu sendiri. Pekerjaan lapangan yang terbengkalai dan ketidakmampuan organisasi dalam mengantisipasinya dapat menyebabkan masalah darurat yang biasa terjadi di lapangan, seperti kebakaran hutan, perambahan hutan, masalah terkait dengan kegiatan pendakian, dan masalah-masalah lainnya di lapangan terkena imbasnya.



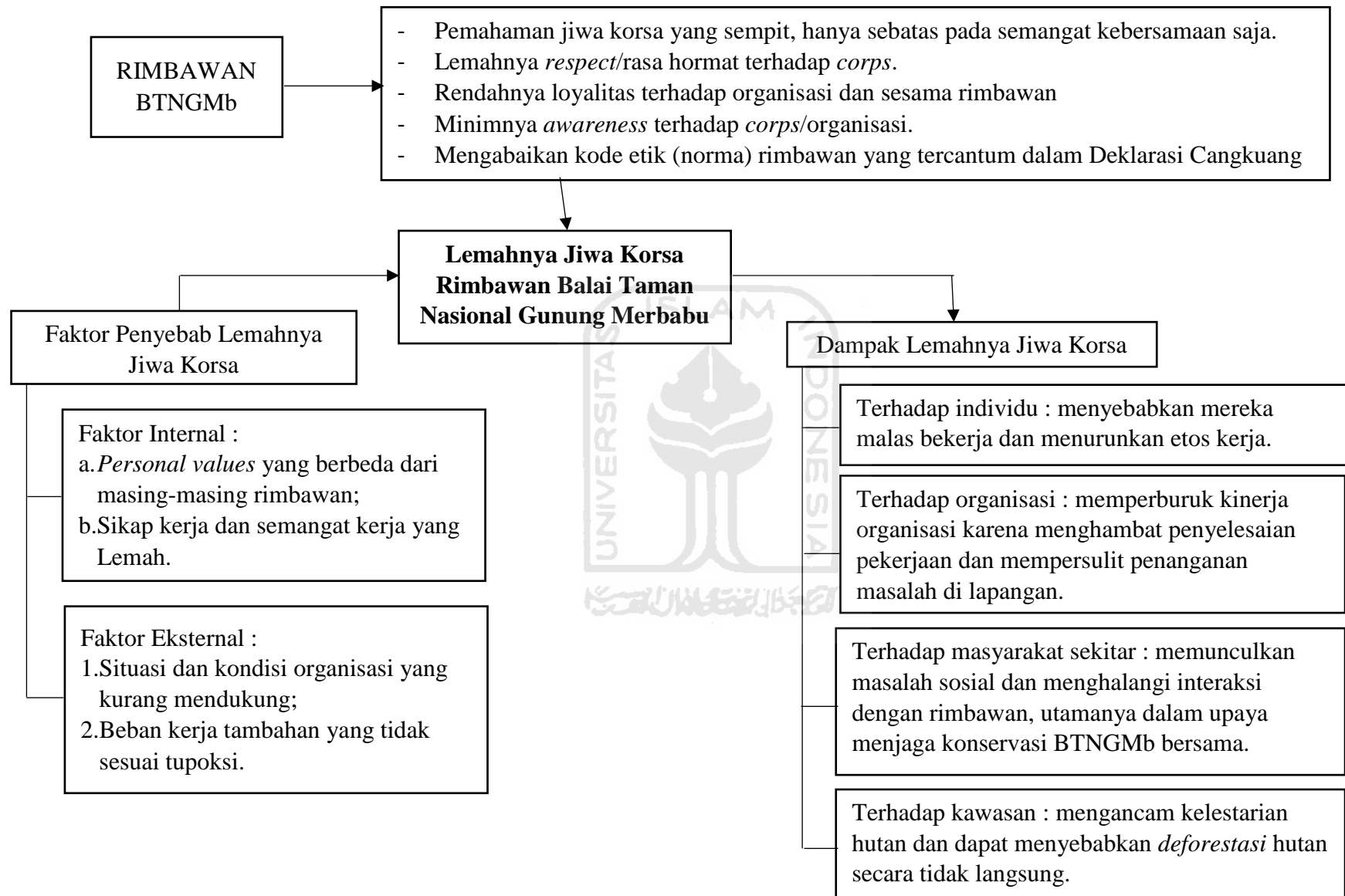


Figure 5.6. Lemahnya jiwa korsa rimbawan Balai Taman Nasional Gunung Merbabu (BTNGMb)

BAB VI

DISKUSI HASIL

Jiwa korsa merupakan kesetiaan dan keterikatan pada sebuah kelompok, dalam hal ini yaitu organisasi atau *corps*, yang mana didalamnya memuat 3 (tiga) aspek utama, yaitu adanya rasa *respect* atau rasa hormat, *loyalty* yaitu setia kepada sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu korps, dan *awareness* atau kesadaran bersama dan bangga menjadi anggota korps. Jiwa korsa umumnya ditumbuhkembangkan pada organisasi untuk menguatkan kebersamaan, menjauhkan dari rasa takut, dan mendekatkan pada kekompakan anggota *corps* untuk mencapai tujuan bersama. Demi penerapan jiwa korsa yang lebih optimal, terlebih dahulu anggota *corps* memahami mengenai pengertian jiwa korsa dan poin-poin penting yang terkandung di dalamnya.

6.1. Fenomena Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb

Organisasi Balai Taman Nasional Gunung Merbabu memiliki visi dan misi organisasi dalam melakukan perlindungan terhadap hutan yang ada di kawasan Taman Nasional Gunung Merbabu. Dalam menjalankan tugasnya tersebut, diperlukan kerjasama antar karyawan yang mengabdikan diri di lokasi tersebut, yang disebut dengan rimbawan. Namun demikian, sangat disayangkan bahwa pemahaman rimbawan terhadap pengertian jiwa korsa masih sangat sempit, bahkan tidak mencakup ketiga poin utama sebagai pondasi dasar jiwa korsa yang mana diungkapkan oleh Staplekamp, yaitu *respect*, *loyalty*, dan *awareness*. Pemahaman

akan jiwa korsa oleh sebagian besar rimbawan BTNGMb hanya terbatas pada semangat kebersamaan saja. Kondisi tersebut semakin diperparah dengan situasi dan kondisi organisasi yang membuat semangat jiwa korsa mereka semakin lemah.

Masih minimnya pemahaman jiwa korsa dari beberapa rimbawan ini menandakan bahwa tingkat pemahaman akan makna dari jiwa korsa rimbawan belum mencapai derajat sempurna. Lemahnya pemahaman akan jiwa korsa rimbawan ini tentunya juga akan sangat berdampak pada perilaku kerja rimbawan BTNGMb dalam organisasi tempat mereka mengabdikan diri, serta dalam kehidupan kerjanya sehari-hari. Di sisi lain, terdapat norma atau kode etik rimbawan yang harus dijadikan pedoman untuk menjaga semangat korsa rimbawan tersebut, dan dicantumkan dalam Deklarasi Canguang.

Selain minimnya pemahaman akan pengertian jiwa korsa, hasil penelitian juga menunjukkan lemahnya jiwa korsa pada diri rimbawan. Lemahnya jiwa korsa rimbawan ditunjukkan oleh ketidakpedulian rimbawan terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai, utamanya dalam menghadapi masalah lapangan dan pekerjaan-pekerjaan di luar kantor. Ketidakpedulian rimbawan juga ditunjukkan dari hubungan antara pemimpin dan bawahannya, serta hubungan antar pegawai BTNGMb. Organisasi belum memberikan dukungan sepenuhnya pada kinerja rimbawan agar bekerja dengan lebih baik, sehingga pembiaran-pembiaran akan sikap-sikap yang menyebabkan lemahnya jiwa korsa pun memperparah kondisi tersebut.

Dalam sebuah organisasi di bawah naungan KLHK tersebut, jelas bahwa pergerakan seorang rimbawan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang

memperlancar aktivitas mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tupoksinya. Di sisi lain, masing-masing rimbawan memiliki tugas pokok dan fungsinya sendiri-sendiri, yang sudah disesuaikan dengan jabatan dan beban kerja yang mampu mereka pikul. Namun demikian kenyataannya, pekerjaan di organisasi cenderung fokus pada penyelesaian urusan administratif, bahkan turut melibatkan pekerja lapangan dalam menyelesaikan tugas-tugas administratif, cenderung mengabaikan hal-hal yang bersifat teknis lapangan, serta belum memaksimalkan partisipasi serta komunikasi dengan masyarakat, terutama dalam penyelesaian masalah-masalah teknis yang muncul di lapangan.

Orientasi organisasi yang tidak sesuai dengan visi dan misi serta beban kerja yang seharusnya dipikul oleh anggotanya jelas menyebabkan hilangnya rasa hormat rimbawan terhadap organisasi. Rasa hormat tersebut hanya dilakukan secara formalitas, karena tuntutan mereka sebagai pegawai pemerintah (Pegawai Negeri Sipil.PNS) yang sejak awal masa jabatannya harus siap untuk mengabdikan diri bagi kepentingan organisasi tempat mereka mengabdikan, namun rasa hormat yang hanya sebatas itu memberikan dampak pada kinerja dan sikap kerja rimbawan. Buntutnya, antar karyawan pun terjadi pengurangan rasa hormat karena pembiaran-pembiaran akan budaya kerja yang melenceng dari tupoksi mereka. Rasa percaya (*trust*) sebagai pondasi dasar dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari dalam sebuah tim pun terancam hilang jika diantara mereka sudah tidak menghormati keberadaan kawan yang lainnya. Hal tersebut tentunya sangat berbeda dengan konsep *respect* yang diungkap oleh Dixon, Graber, dan Brooks-Gunn dalam Suyasa (2010), yaitu individu yang memiliki *respect* terhadap orang lain akan

menunjukkan kehadirannya secara fisik, memerhatikan orang lain yang sedang berbicara kepadanya, menunjukkan minat terhadap hal yang dikatakan oleh orang lain, baik dengan melalui kontak mata maupun melalui anggukan kepala. Konsep *respect* tersebut tidak ditunjukkan oleh rimbawan BTNGMb.

Selain penurunan rasa hormat, terjadi pula loyalitas rimbawan yang semakin pudar. Poerwopoespito (2004) menjelaskan wujud loyalitas kepada pekerjaan tercermin pada sikap karyawan yang mencurahkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, jujur dalam bekerja, hubungan yang baik dengan atasan, kerja sama yang baik dengan rekan kerja, disiplin, menjaga citra perusahaan, dan adanya kesetiaan untuk bekerja dalam waktu yang lebih panjang. Hasil penelitian menunjukkan rimbawan mulai mengabaikan jalannya organisasi dan hasil kerja rekan sesama rimbawan lainnya, yang berarti sudah keluar dari konsep loyalitas yang diungkap Poerwopoespito tersebut. Puncaknya, saat kasus 'Gancik' terjadi baru-baru ini. Tingkat loyalitas, baik organisasi terhadap anggotanya, dan juga antar karyawan teruji saat kasus itu terjadi. Penelusuran di lapangan menyatakan bahwa hanya sedikit karyawan yang peduli terhadap keselamatan rekannya yang disandera, dan lebih parahnya lagi, organisasi tidak menyelesaikan kasus tersebut dengan tuntas, cenderung mengabaikan, dan tidak turut serta mengupayakan solusi, baik dalam mendamaikan rimbawan yang tersandera dengan masyarakat, maupun mengupayakan solusi kedepannya nanti agar kasus 'Gancik' tidak terulang kembali. Pengabaian tersebut semakin membuat pegawai tidak *respect* terhadap keberadaan organisasinya, mengingat minimnya dukungan organisasi terhadap keselamatan anggotanya. Di

sisi lain, penurunan loyalitas semakin diperparah dengan minimnya peran organisasi dalam usahanya untuk meningkatkan persatuan dan kesatuan diantara anggota *corps* tersebut. Kasus itu merupakan bantahan dari penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Seniati (2007), yang menyatakan bahwa dari budaya karyawan Indonesia, mereka menjunjung tinggi nilai kebersamaan. Kenyataannya tidak semuanya berjalan seperti itu.

Buntut dari penurunan rasa hormat dan loyalitas juga mempengaruhi lemahnya kesadaran akan pengabdian rimbawan terhadap organisasi BTNGMb. Rimbawan mulai mengabaikan pekerjaan-pekerjaan lapangan mereka, dan lebih banyak diam di kantor. Di sisi lain, orientasi organisasi yang membebankan tugas administratif pada petugas lapangan serta penyelesaian tugas administratif sebelum melakukan tindakan di lapangan juga menghambat kinerja mereka karena waktu dihabiskan untuk mengerjakan pekerjaan di belakang meja. Kebiasaan ritme kerja yang seperti itu tidak memberikan perbedaan pada rimbawan dengan pekerja lain yang ada di kantor administratif, baik perusahaan swasta maupun kantor pemerintahan, padahal mereka dituntut untuk memiliki jiwa korsa lebih, dan aturan tersebut sudah dituangkan dalam norma atau kode etik rimbawan yaitu Deklarasi Canguang. Antony Giddens (2006) menjelaskan bahwa norma atau kode etik yang diaplikasikan ke dalam suatu kelompok memiliki fungsi seperti mengatur tingkah laku anggota kelompok, menciptakan ketertiban dan keadilan dalam kelompok, membantu mencapai tujuan bersama kelompok, dan menjadi dasar untuk memberikan sanksi kepada warga masyarakat yang melanggar norma. Begitu pula dengan keberadaan Deklarasi Canguang sebagai kode etik rimbawan.

Deklarasi Canguang mengatur sepuluh poin utama nilai-nilai rimbawan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dalam melakukan tugasnya untuk kepentingan masyarakat dan kelestarian alam. Kode etik tersebut berorientasi kepada lingkungan, bukan pada pekerjaan-pekerjaan administratif di kantor. Lemahnya semangat jiwa korsa rimbawan BTNGMb turut berdampak pula pada pengabaian terhadap poin-poin yang tercantum dalam Deklarasi Canguang, bahkan diakui beberapa rimbawan tidak mengetahui kode etik yang sudah disosialisasikan pada awal pengukuhan mereka sebagai rimbawan, seperti dalam kegiatan Pra-Jabatan untuk Pegawai Negeri Sipil, dan tercantum secara tertulis dalam buku saku rimbawan yang menjadi acuan mereka untuk bekerja. Hal tersebut merupakan kenyataan yang sangat miris, mengingat implikasi dari jiwa korsa rimbawan dilihat dari pemahaman terhadap kode etik yang ada, dan kepatuhan terhadap pelaksanaannya. Jika rimbawan sendiri tidak mengetahui akan keberadaan kode etik tersebut, maka dapat dipastikan mereka akan sulit untuk memahami dan menerapkannya dalam bekerja serta mengabdikan diri pada organisasi pemerintahan BTNGMb yang berorientasi pada kelestarian lingkungan dan hutan.

Agung (2015) mengungkapkan bahwa kode etik dibentuk dengan tujuan untuk mencegah terjadinya keadaan yang tidak diinginkan dalam menjalankan tugas jabatan. Kode etik atau norma organisasi merupakan rambu-rambu atau pengaman agar tidak terjadi pelanggaran didalam melaksanakan segala fungsi dan tugasnya dalam menjalankan profesinya. Agung mengungkapkan bahwa pelanggaran kode etik adalah pelanggaran terhadap etika profesi yang telah dibukukan secara tertulis dan mengikat serta wajib ditaati segenap anggota

kelompok profesi untuk ditaati dan dapat dikenakan sanksi bagi yang melanggar ketentuan tersebut. Kosep kode etik yang diungkap oleh Agung tersebut tidak sepenuhnya terjadi di organisasi BTNGMb. Kode etik tidak dijalankan setegas itu dan belum ada sanksi yang ditetapkan jika pelanggaran terjadi.

Namun demikian, masih ada beberapa nilai kode etik rimbawan dalam Deklarasi Cangkang yang terkait dengan keimanan dan kepercayaan, meskipun tidak mengetahui poin yang dimaksud, tanpa disadari rimbawan telah diimplementasikan kedalam kehidupan kerja sehari-hari. Poin yang mulai diabaikan yaitu terkait dengan melakukan pekerjaan yang berorientasi pada lingkungan, hutan alam, masyarakat, dan lebih mendahului pekerjaan-pekerjaan tersebut dibandingkan kepentingan diri sendiri. Rimbawan sudah mulai sulit dalam mengabdikan diri untuk kepentingan kelestarian hutan, selain karena waktu mereka dihabiskan untuk kegiatan yang lebih banyak bersifat administratif atau melaksanakan tugas tambahan sehingga tugas pokok dalam uraian jabatannya tidak lagi menjadi yang utama, juga karena jiwa korsa diri rimbawan pada BTNGMb lemah.

Berdasarkan minimnya implementasi 3 (tiga) aspek dan pengabaian akan kode etik rimbawan, membuktikan penelitian Risdhianto (2014) yang menyebutkan orang yang memiliki jiwa korsa tinggi pasti penuh inisiatif, motivasi, tetapi tahu akan kedudukan, wewenang dan tugas-tugasnya. Jiwa korsa yang murni dan sejati akan menimbulkan sikap terbuka menerima saran dan kritik, tidak membela kesalahan tetapi justru mengusahakan sesuatu pada proporsi yang sebenarnya. Jiwa korsa harus senantiasa dibina, dipupuk dan dikembangkan terus menerus agar

soliditas organisasi senantiasa terjaga baik. Jiwa korsa berawal dari organisasi yang berjalan dengan baik yang muaranya menimbulkan disiplin dan sistem nilai (etika dan sanksi). Seluruh pejabat dalam organisasi harus berfungsi dengan baik agar menimbulkan rasa senasib dan sepenanggungan, memiliki kebanggaan satuan/profesi. Setiap personel dengan kesadarannya mau dan sanggup berkorban, terikat secara batin dan sadar akan persatuan, kebersamaan, loyalitas dan memegang teguh azas serta tujuan yang telah disepakati bersama. Baik pemimpin manajerial, rimbawan, maupun organisasi itu sendiri belum memenuhi ritme kerja dan pengabdian yang dapat mengarah ke semangat korsa tinggi, namun sebaliknya yang terjadi.

6.2. Penyebab Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb

Lemahnya jiwa korsa pada rimbawan BTNGMb diakui sendiri oleh mereka yang mengabdikan diri di organisasi tersebut, bahwa ada beberapa hal yang membuat nilai-nilai korsa mereka lemah. Semakin berjalannya waktu, jiwa korsa yang sebelumnya ditanamkan saat mereka masih menjadi rimbawan baru justru mengalami penurunan. Hal tersebut pada intinya disebabkan oleh 2 hal, yaitu internal rimbawan sendiri yang memiliki sikap kerja tidak sesuai orientasi organisasi dan adanya pengaruh lingkungan, utamanya yaitu situasi dan kondisi organisasi yang kurang mendukung dan pembebanan kerja administratif yang tidak sesuai dengan tupoksi pegawai fungsional BTNGMb.

Sikap kerja pada dasarnya bersumber dari *personal values* atau nilai yang dianut oleh masing-masing rimbawan. *Personal values* yang baik tentu akan

melahirkan sikap kerja yang baik pula, begitu pun sebaliknya, sikap kerja yang buruk tentu pula dilahirkan dari *personal values* yang buruk. Parahnya lagi, *personal values* dalam diri rimbawan, baik pegawai lama maupun yang baru cenderung mengabaikan kode etik rimbawan dan menyebabkan semangat jiwa korsa Lemah. Hal tersebut tentunya berbeda dengan pendapat Chatman (1989) dan Sims (1992) dalam Giacominno dan Akers (1998) yang menyatakan bahwa individu yang telah bekerja dalam suatu organisasi relatif lama, secara signifikan kebudayaan organisasi tersebut akan berperan dalam membentuk *personal values* individu tersebut. Kenyataannya, perubahan tersebut tidak terjadi, dan masing-masing rimbawan masih memiliki tingkat individualisme tanpa memperdulikan organisasinya. Ketidakpedulian antar rimbawan, seiring berjalannya waktu, menyebabkan konflik internal tak kasat mata diantara rimbawan BTNGMb. Ketidakcocokan satu rimbawan dengan rimbawan yang lain juga turut andil dalam proses penurunan korsa rimbawan. Persaingan yang terjadi bukan pada orientasi penjagaan kelestarian lingkungan alam sebaik-baiknya, seperti yang seharusnya mereka melakukan, melainkan persaingan tidak sehat dalam usahanya untuk mendapatkan simpati dari para manajerial serta kepentingan dalam kenaikan angka kredit masing-masing rimbawan. Persaingan tersebut justru berakibat pada ketidakharmonisan, ketidakpedulian, serta lemahnya kerja sama antar rimbawan itu sendiri, bukan pada kebaikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja yang buruk semakin diperparah dengan ketidakpedulian organisasi dalam menanggapi hal tersebut. Organisasi yang mengabaikan kemampuan dan aspirasi pegawai, serta orientasi pekerjaan pada penyelesaian

tugas-tugas administratif justru semakin menjauhkan kepercayaan rimbawan terhadap organisasi tempat mereka mengabdikan. Rimbawan yang memiliki ritme kerja lapangan dengan waktu yang menyesuaikan dengan kondisi lapangan serta sikap yang harus cepat tanggap terhadap masalah yang muncul justru diharuskan mengurus pekerjaan administratif yang menyita banyak waktu, dan pegawai yang seharusnya bekerja di bagian administratif pun tidak banyak membantu. Organisasi yang mampu mengarahkan bawahannya agar bekerja sesuai tupoksi tentunya tidak akan membiarkan hal tersebut terjadi, namun yang terjadi di BTNGMb justru sebaliknya dan berdampak pada sikap apatis pegawai terhadap jalannya organisasi. Lemahnya jiwa korsa pun tidak dapat dihindari, karena rimbawan merasa untuk apa mengabdikan dengan baik jika organisasi mereka tidak memberikan dukungan terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut sesuai dengan salah satu faktor yang diungkapkan oleh Konovsky dan Pugh (1994) yang berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan termasuk perasaan memiliki yang kuat terhadap organisasi dan perilaku yang mendukung organisasi. Kondisi yang terjadi di organisasi BTNGMb justru sebaliknya.

6.3. Dampak Lemahnya Jiwa Korsa Rimbawan BTNGMb

Lemahnya jiwa korsa rimbawan BTNGMb memberikan efek baik bagi individu rimbawan itu sendiri, kondisi organisasi, masyarakat, maupun lingkungan di sekitarnya. Dampak paling nyata dari dua sisi masalah yang menyebabkan lemahnya jiwa korsa, yaitu pengabaian organisasi dan sikap rimbawan, adalah

orientasi pekerjaan yang mulai melenceng dari aturan kode etik. Penyeimbangan tersebut memberikan dampak yang paling besar bagi lingkungan dan masyarakat. Rimbawan yang seharusnya ditempatkan di lapangan sibuk mengerjakan tugas di balik meja, sehingga lingkungan pun menjadi terabaikan.

Taman Nasional Gunung Merbabu merupakan area yang harus terus senantiasa dijaga kelestariannya. Masalah lapangan yang biasa timbul dalam pengelolaannya yaitu terkait kebakaran hutan, penjarahan hutan, atau bencana alam lainnya. Dalam mengatasi hal tersebut, rimbawan yang bekerja aktif di dalamnya, tidak hanya Polisi Kehutanan, namun juga keseluruhan rimbawan yang bekerja di dalamnya, harus bergerak aktif untuk menyelesaikan dengan segera, karena bisa berdampak ke pihak yang lain, yaitu masyarakat, dan juga kelestarian hutan itu sendiri. Jika terjadi masalah yang darurat di lapangan, sebagai contoh yaitu kebakaran hutan, Polisi Kehutanan yang seharusnya cepat tanggap mengatasi masalah tersebut dan melakukan koordinasi dengan masyarakat setempat dalam melakukan pemadaman. Namun yang terjadi di BTNGMb, rimbawan justru membiarkan masyarakat menyelesaikannya terlebih dahulu. Atau jika ada rimbawan yang peduli dan langsung terjun ke lapangan untuk melakukan tindakan darurat, ada rimbawan lain yang membiarkan temannya menyelesaikan sendiri dengan anggapan sudah dibantu oleh masyarakat, sehingga mereka tidak perlu membantu dan lebih memilih untuk diam di kantor. Atau jika mereka peduli ingin membantu, mereka dihantui oleh pekerjaan kantor yang membuat mereka terpaksa harus diam di kantor. Hal terburuk dalam kejadian kebakaran yaitu kebakaran

terjadi di luar jam kerja kantor, sehingga semakin sedikit rimbawan yang peduli dengan kejadian tersebut.

Dalam rangka menanggapi fenomena lemahnya jiwa korsa dalam diri rimbawan, untuk meningkatkan semangat jiwa korsa rimbawan BTNGMb serta menciptakan iklim kerja yang kondusif, organisasi harus mengatur siasat untuk menjalankan organisasi menuju ritme bekerja yang mendukung tupoksi sesuai jabatan karyawan. Perubahan itu dapat diawali dengan menumbuhkan rasa percaya terhadap kinerja seluruh karyawan. Selama ini organisasi terlalu berorientasi penyelesaian tugas-tugas administratif dan kurang mengedepankan fungsi teknisnya, cenderung kurang tanggap terhadap permasalahan yang timbul di lapangan menyebabkan minimnya respons terhadap penanganan masalah tersebut yang menjadikan masalah mengendap dan bertumpuk dan semakin melemahkan kepercayaan anggota corps bahwasanya organisasi peduli terhadap permasalahan yang dihadapi oleh mereka. Selain itu, rimbawan yang mendapatkan kesempatan untuk berkembang dengan mengikuti pelatihan formal serta usahanya dalam menerapkan norma rimbawan pada point ke 5 (lima), ternyata hanya rimbawan tertentu saja yang mendapatkan kesempatan tersebut, karena adanya penilaian subyektif dan sepihak dari organisasi utamanya oleh manajerial atas dasar yang tidak profesional, yakni rasa suka dan tidak suka. Organisasi harus merubah sikap tersebut untuk mengembalikan kepercayaan, rasa hormat, dan meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengemukakan pendapat, menciptakan inisiatif, dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan mereka.

Perubahan lain yang harus dilakukan yaitu lebih mengedepankan fungsi teknis daripada fungsi administratifnya. Selain itu, organisasi harus mampu memilih dan memilih rimbawan yang sesuai dengan tupoksi jabatannya untuk dapat menangani pekerjaan yang ada, rimbawan fungsional utamanya harus lebih mengerjakan hal-hal teknis daripada banyak mengerjakan pekerjaan administratif, walaupun pada faktanya organisasi saat ini minim rimbawan non struktural namun hal tersebut dapat diatasi dengan memberikan kepercayaan kepada karyawan honorer yang tentunya memiliki kapabilitas mumpuni untuk mengerjakan dan menangani pekerjaannya. Hal lainnya yang perlu untuk dibenahi yaitu organisasi harus mulai memberikan perhatian lebih terhadap masalah yang muncul di lapangan, sigap tanggap serta responsif terhadap permasalahan yang muncul dan akan muncul akan memberikan kepercayaan yang lebih dari anggota corps terhadap organisasi. Hal-hal tersebut diatas dapat dilakukan guna mengembalikan orientasi utama organisasi pada kelestarian hutan dan berjalannya organisasi sesuai dengan visi dan misinya

Namun demikian, perubahan yang dilakukan organisasi akan menjadi sia-sia jika rimbawan tidak membentuk *personal value* yang mendukung pekerjaan di organisasi. Mereka harus mulai menginternalisasi norma-norma yang tercantum dalam Deklarasi Canguang untuk mengembalikan ritme dan budaya kerja karyawan kepada orientasi yang benar, yaitu kelestarian kawasan lingkungan. Baik organisasi maupun pihak terkait harus mengantisipasi munculnya fenomena tersebut dengan memperhatikan penerapan kode etik rimbawan dalam organisasi.

Dengan demikian, fenomena lemahnya jiwa korsa rimbawan di lingkup organisasi BTNGMb telah nyata terjadi, dan melihat fenomena tersebut yang umum terjadi di lingkup organisasi Taman Nasional yang bergerak di bawah naungan KLHK tersebut, tentunya harus menjadi perhatian utama bagi pemerintah yang bergerak di atasnya. Fenomena tersebut dapat terjadi karena munculnya banyak faktor, dengan pemahaman akan jiwa korsa itu sendiri, implementasi norma rimbawan, *personal value*, hingga situasi dan kondisi organisasi menjadi faktor utamanya. Lemahnya jiwa korsa rimbawan juga telah berdampak pada orientasi pekerjaan rimbawan yang tidak mengabdikan diri pada kepentingan lingkungan dan masyarakat, sehingga dampaknya dirasakan di seluruh lapisan hingga sampai masyarakat. Perlu ditekankan bahwa fenomena lemahnya jiwa korsa tersebut dapat terjadi di seluruh organisasi, tidak hanya di BTNGMb saja namun dapat juga terjadi di instansi lainnya yang memiliki karakteristik yang serupa, baik dari sisi orientasi organisasi maupun hal lainnya. Sehingga organisasi harus memperhatikan mengenai ancaman munculnya fenomena tersebut dan mengantisipasi kemunculannya sejak dini agar dapat segera mencari alternatif pemecahan masalahnya sehingga dampak yang ditimbulkan tidak merugikan pihak-pihak yang berinteraksi langsung dengan organisasi, utamanya dalam hal menjalankan ritme organisasi untuk mencapai tujuan.

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan kajian dan hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan, faktor yang menyebabkan penurunan semangat jiwa korsa rimbawan di Balai Taman Nasional Gunung Merbabu berasal dari internal dan eksternal rimbawan. *Personal values* yang berbeda dan sikap kerja merupakan faktor yang berasal dari dalam, sedangkan faktor yang berasal dari eksternal rimbawan yaitu sikap pemimpin yang kurang mendukung dan beban kerja yang tidak sesuai tupoksi. Minimnya peran organisasi dalam memperhatikan kondisi rimbawan, keberadaan peraturan, serta urgensi sebuah tindakan dalam melindungi hutan di kawasan hutan Gunung Merbabu juga turut menyebabkan penurunan semangat jiwa korsa yang ditunjukkan dari penurunan *respect* atau rasa hormat rimbawan terhadap *corps* dan rimbawan lainnya, pudarnya *loyalty* atau kesetiaan rimbawan terhadap sumpah, janji dan tradisi kesatuan serta kawan-kawan satu *corps*, serta berkurangnya *awareness* atau kesadaran bersama rimbawan terhadap organisasinya. Selain itu, kepatuhan terhadap kode etik yang tercantum dalam Deklarasi Canguang yang mulai memudar juga menyebabkan lemahnya semangat jiwa korsa di organisasi tersebut.

Pada akhirnya, lemahnya semangat jiwa korsa rimbawan di lingkup BTNGMb memberikan dampak yang melingkupi berbagai pihak, baik terhadap individu dalam organisasinya, organisasi itu sendiri, masyarakat sekitar kawasan sebagai sasaran kegiatan, maupun terhadap kawasan Taman Nasional Gunung

Merbabu, tempat seorang rimbawan mengabdikan, terkait dengan kelestarian dan penanganan masalah yang muncul di dalamnya.

7.2. Saran

Dalam rangka menanggapi fenomena lemahnya jiwa korsa dalam diri rimbawan, organisasi BTNGMb harus merubah orientasi dan pergerakan organisasi yang selama ini diterapkan. Perubahan itu dapat diawali dengan ikut terlibat dalam kegiatan teknis lapangan, responsif terhadap permasalahan yang timbul dan akan timbul, menyelesaikan permasalahan yang ada dalam organisasi, menumbuhkan rasa kepercayaan terhadap kapabilitas karyawan tanpa memandang latar belakangnya, mengurangi pekerjaan administratif di luar tupoksi petugas lapangan dengan memaksimalkan tenaga kontrak yang tidak bertugas di lapangan untuk membantu penyelesaian tugas administratif di kantor, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengemukakan pendapat, menciptakan inisiatif, dan berpikir kreatif dalam menyelesaikan masalah yang muncul dalam pekerjaan mereka. Selain itu, internalisasi poin-poin yang tercantum dalam Deklarasi Canguk juga perlu dilakukan untuk mengembalikan ritme dan budaya kerja karyawan kepada orientasi yang benar, yaitu mengabdikan diri untuk kelestarian kawasan TNGMb.

Berdasarkan inti penyebab munculnya fenomena lemahnya jiwa korsa yang sudah diuraikan pada bab pembahasan, *corps* atau organisasi, baik pemerintah maupun swasta secara global, harus mengantisipasi munculnya fenomena tersebut dengan memperhatikan kapasitas manajerial pemimpin, kapasitas karyawan,

penerapan kode etik dalam organisasi, serta kondisi lingkungan kerja yang diciptakan dari ketiganya. Keeempat hal tersebut sangat mempengaruhi budaya kerja yang diciptakan dan iklim kerja yang kondusif untuk menggerakkan organisasi dalam pencapaian tujuan yang optimal, sehingga semangat jiwa korsa karyawan tetap ada dan terus dipupuk.

Terkait dengan fungsi hasil penelitian untuk perkembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini belum melakukan pengukuran terhadap fenomena Lemahnya jiwa korsa secara statistik, sehingga belum dapat dijelaskan seberapa jauh tingkat keLemahannya jika diwujudkan dalam bentuk angka, karena minimnya literatur yang menguraikan konsep jiwa korsa. Harapan untuk penelitian selanjutnya agar dapat melakukan pengukuran jiwa korsa dengan indikator-indikator yang sudah terurai dalam penelitian ini dan menggunakannya untuk mengukur tingkat semangat jiwa korsa dalam diri karyawan, sehingga alternatif pemecahan dan saran yang aplikatif untuk diterapkan pada suatu organisasi pun dapat diberikan untuk memajukan organisasi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2001. Forest Watch Indonesia. <<http://fwi.or.id>> Diakses 13 September 2016 pukul 19.01 WIB.
- _____. 1999. Deklarasi Cangkang [Online]. <www.rimbawan.or.id/umum/2011/05/deklarasi-cangkang.html> Diakses 14 September 2016 pukul 18.30 WIB.
- _____. Taman Nasional Gunung Merbabu. <<http://tngunungmerbabu.org>> Diakses 15 september 2016 pukul 18.07 WIB.
- _____. <<http://travel.nationalgeographic.com/travel/national-parks/early-history/>>. Diakses 15 Oktober 2016, pukul 20.31 WIB.
- Agung Dhani K., (2015). “*Penerapan Sanksi Etik Atas Pelanggaran Kode Etik Notaris Oleh Majelis Pengawas Dan Dewan Kehormatan di Kabupaten Sleman*”. Tesis Universitas Gadjah Mada.
- Anderson, E and Spencer, M. 2002. A Phenomenological Study: Cognitive Representation of Aids. *Qualitative Health Research* 12 (10): 1338-1352.
- Blader, S. L., & Tyler, T. R. (2009). Testing and extending the group engagement model: Linkages between social identity, procedural justice, economic outcomes, and extrarole behavior. *Journal of Applied Psychology*, 94, 445-464. doi: 10.1037/a0013935.
- Bambang, S. 2013. Peranan Kode Etik Profesi Notaris dalam Menjunjung Menjunjung Tinggi Jabatan Notaris di Kota Banjarmasin. Tesis. Magister Kenotariatan, Fakultas Hukum UGM.
- Bourne H & Jenkins Mark. (2013). “*Organizational values: A dynamic perspective, organization studies*”. Vol 34 (4) 495-514. DOI: 10.1177/0170840612467155
- Coulhoun, C. 1996. *Sociology* 7th Edition. London: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. 2015. *Pendekatan Kualitatif dan Desain Riset: Memilih di antara Lima Pendekatan*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Cumming, T.G., & Worley, C. G. (2005). “*Organization Development and Change (Eight Edition)*”. Ohio: Thomson-South-Western.

- Denzim, Norman K. & Yvonna S. Lincoln. (1994). *“Handbook of qualitative Research”*. UC Santa Cruz: Sage Publication, Inc.
- Dixon S. V. (2009). *Meaning of respect: An adolescent perspective*. American Psychological Association, 2009 Cross-cultural Convention, Paper Presentation.
- Dooley, L.M. (2005). *“Case study research and theory building”*. Advances in Developing Human Resources, Vol. 4 (3), pp 335-354.
- Elanain, H.A. (2007). *“Relationship beteween personality and organizational citizenship behavior: Does personality influence employee citizenship?”*. International Review of Business Reasearch Papers, Vol. 3(4), pp 31-34.
- Fathonah. 1999. Perbedaan Value Spesifik antara Mahasiswa Akuntansi dan Kedokteran.
- Giacomino, D dan Akers, M. 1998. An Exmination of the Difference between Personal Value and Value Types of Female and Male Accounting and Non-Accounting Majors. Journal of Accounting Education 13 (3): 565-584.
- Giddens, A. 2006. Sociology 5th Edition. Cambridge: Politic.
- Grosz R. (2008). *“Esprit de Corps (The Values of Morale)”*. The Internet Journal of Allied Health Sciences and Practice, Vol 6 (4), ISSN: 1540-580X.
- Handoko, T. Hani. 1984. Dasar-Dasar Manajemen Produksi dan Operasi. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Houston, B. 2000. Let’s Put More Esprit in de Corporation. Harvard Bussiness Review. November-Desember 1972: 55-61.
- Katz, D and N. Kahn, R.L. 1966. The Social Psychology of Organizations. New York, Wiley. American Journal of Appled Psychology. 2013 vol 1 (2): 26-32.
- Konovsky, M.A. and Pugh, D.S. 1994. Citizenship Behavior and Social Exchange. The Academy of Management Journal vol 37 (3): 659-669.
- Lawrance. A., & Lawrance. P. (2009). *“Values congruence and organizational commitment: P-O fit higher education institutions”*. Journal Academic Ethics, Vol 07, pp 297-314, doi: 10.1007/s1085-010-9103-2.
- Loudon, David L. and Bitta, A.J. 1993. Consumer Behavior 4th Edition. London, McGraw-Hil.

- Meglino, B.M and Ravlin, E.C. 1998. Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management* 24 (3): 351-389.
- Miles, M.B. dan Huberman, A.M. (1984). *Qualitative Data Analysis: A Source Book or New Method*. Beverly Hill: Sage Publication.
- Milton Rokeach, 1973. *The Nature of Human Values*. New York.
- Moustakas, C. 1994. *Phenomenological Research Method*. Sage Publication Inc.
- Novliadi, F. (2006). “*Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional*”. *Psikologia*, Vol. 2(1), pp 39-46.
- Peraturan Menteri Kehutanan Nomor: P.59/Menhut-II/2007 Tentang Nama Jabatan dan Uraian Jabatan Struktural dan Non Struktural Unit Pelaksana Teknis Konsevasi Sumber Daya Alam.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bachrach, D.G. (2000), “*Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*”. *Journal of Management*, Vol. 26 No. 3, pp. 513-63.
- Poerwopoespito, FX.O.S., 2004, *Mengatasi Krisis Manusia di Perusahaan: Solusi Melalui Pengembangan Sikap Mental*, Jakarta: Grasindo.
- Purba, D.E. dan Seniati, A.N.L. 2007. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Makara Sosial Humaniora* 8 (3): 105-111.
- Rishdianto, A. 2014. Profesionalisme Prajurit sebagai Faktor Penentu Solidaritas dan Integritas TNI AD. *Jurnal Yudhagama* vol 34 (II): 6-16.
- Robbins, P. S. and Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi, Buku 2*. Jakarta, Salemba Empat.
- Rokeach, M. (1968). “*Beliefs, attitudes and values (A theory of organization and change)*”. San francisco.
- RPTN BTNGMb. *Rencana Pengelolaan Taman Nasional Gunung Merbabu Periode Tahun 2014 s/d 2023*. Balai Taman Nasional Gunung Merbabu.
- Sabina Y & Khan F.R.(2012). “*‘Triangulation’ Research Method as the Tool of Social Science Research*”. *Journal BUP*, Vol 1 (1), pp 154-163.

- Speculand Robbins and Chauhary. 2008. Living Organizational Values: The bridge value in culcation model. Journal of Business Strategy Series vol 9: 324-329.
- Spradley James. (1980). "*Participant Observation*". Holt, Reinhart and Winston.
- Staplekamps Jr. Le luit derat. (1952). "*corps geest (de militaire spectators)*". Internationale militaire. Jaargang pp 348-394.
- Steers, R.M. and Porter, 1983, Motivation and Work Behavior, Covington: BSG Books.
- Stoner, J.A.F. 1986. Management. Prentice-Hall Iternational.
- Sudimin, T, 2003, Whistleblowing: Dilema Loyalitas dan Tanggungjawab Publik. Manajemen & Usahawan Indoesia. Jakarta: PT Gramedia
- Suhendang. (2004). "*Pengantar ilmu kehutanan*". Yayasan Penerbit Fakultas Kehutanan. IPB. Bogor.
- Suyasa, P.T.Y.S, 2010, Identifikasi Fenomena, Faktor, dan Fungsi *Respect* sebagai usaha Peningkatan Kualitas (Nilai-nilai & Sikap Kerja Positif) Sumber Daya Manusia. Fakultas Psikologi Universitas Tarumanegara..
- Tadjoedin, A. R., Mangkuprawira, S., Sumardjo, & Saefudin, A. (2009). "*Pengaruh nilai kerja terhadap kinerja lingkungan di bandara*". Jurnal ilmu administrasi dan organisasi, 16 (3), 122-130.
- Undang-undang No.5 tahun 1990 tentang konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya.
- Zikmund, William G. (2013). "*Business Research Methods*". Eight Edition.

LAMPIRAN 1. PANDUAN WAWANCARA RIMBAWAN BTNGMB

Daftar Pertanyaan Wawancara Rimbawan BTNGMb

Nama	:	
Usia	:	
Pendidikan	:	
Alamat	:	
Nomor telepon / Handphone	:	
Jabatan	:	
Usia Kerja	:	
Wilayah Kerja	:	
Organisasi	:	

Jiwa Korsa, Nilai, dan Norma Rimbawan

1. Menurut Anda, apa itu jiwa korsas?
2. Bagaimana pemahaman anda terhadap korsas rimbawan?
3. Menurut Anda, apa itu korsas rimbawan?
 - Bagaimana pandangan anda terhadap aspek *respect* dan implementasinya di organisasi BTNGMb?
 - Bagaimana pandangan anda terhadap aspek *loyalty* dan implementasinya di organisasi BTNGMb?
 - Bagaimana pandangan anda terhadap aspek *awareness* dan implementasinya di organisasi BTNGMb?
4. Bagaimana persepsi anda terhadap nilai-nilai korsas rimbawan?
5. Apa yang Anda ketahui tentang kode etik rimbawan?
6. Usaha seperti apa yang anda lakukan untuk menjaga nilai-nilai korsas rimbawan tersebut ?

7. Bagaimana cara anda mengamalkan nilai korsa rimbawan tersebut?

Kinerja Rimbawan

1. Bagaimana usaha apa yang anda lakukan untuk menjalankan tupoksi anda?
2. Bagaimana pandangan anda terhadap tupoksi yang tidak sesuai dengan jabatan?
3. Dalam mencapai uraian tugas jabatan anda tersebut, apakah ada bentuk dukungan sumber daya yang diberikan dari organisasi? jika tidak, bagaimana cara anda menjalankan tugas tersebut?
4. Reaksi seperti apa yang anda tampilkan dalam melihat permasalahan yang terjadi baik di internal maupun eksternal organisasi?
5. Lebih penting mana kepentingan keluarga atau kepentingan tugas? mengapa?

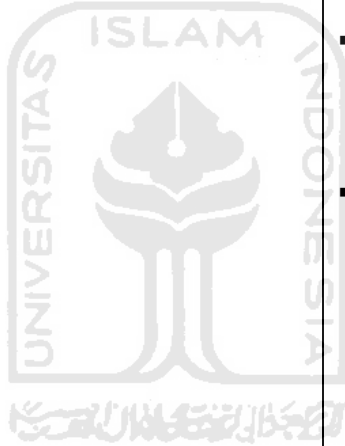
Kinerja Organisasi

1. Bagaimana pandangan anda terhadap ritme kerja di BTNGMb saat ini?
2. Bagaimana pandangan anda terhadap orientasi organisasi dalam usahanya mencapai visi dan misinya saat ini ?
3. Bagaimana pandangan anda terhadap respon organisasi terkait dengan masalah yang muncul saat ini? apakah ada solusi yang diberikan ?
4. Bagaimana cara organisasi dalam memberikan *reward and punishment*?


LAMPIRAN 2. DATA DISPLAY & REDUCTION

1. Data Display

NO	Temuan	Jumlah Jawaban Responden	Contoh Cuplikan Wawancara
1	Pengertian Jiwa Korsa	20 Rimbawan	
	Menjunjung tinggi kehutanan		Menurut aku ya, sebuah rasa yang diungkapkan untuk ibaratnya bentuk kesetiaan kita terhadap kehutanan, pokoknya menjunjung tinggi kehutanan gitu lah. (M)
	Semangat kebersamaan : - Bersatu, kompak - Bersama-sama menjaga hutan - Susah senang dirasakan bersama - Solidaritas bersama		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Jiwa korsa rimbawan itu apa ya, jadi kayak semangat kita sebagai rimbawan, selain semangat juga kekompakan, ibaratnya setelah bersatu tinggi rendah jadi satu (YN) ▪ Jiwa korsa, hmmm kalau menurut saya pribadi itu kebersamaan, semangat kebersamaan (MD) ▪ Jiwa korsa rimbawan itu lebih kayak kebersamaan kita, untuk meningkatkan kekompakan kita biar lebih bisa bekerjasama dan lebih nyaman dalam bekerja (ER) ▪ Jiwa korsa ya kebersamaan. Secara umumnya kan kebersamaan (HP)

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pernah, korsa rimba itu secara definisi tidak ada ya, ya rasa persatuan sebagai sesama saudara (EW) ▪ Menurutku jiwa korsa rimbawan itu diibaratkan senang, susah, bahagia sengasara sama-sama ikut merasakan (PH) ▪ Jiwa korsa adalah rasa kebersamaan, kekeluargaan untuk mencapai tujuan tertentu (DW) ▪ Jiwa korsa rimbawan ini ya semangat kebersamaan dilandaskan pada latar belakang yang sama dan tujuan yang sifatnya lebih ke kebersamaan dengan mengesampingkan segala ego masing-masing, ya itu lah menurut saya. (AA) ▪ Korsa rimbawan menurut saya kebersamaan. Semangat kebersamaan tanpa membeda-bedakan latar belakang untuk mencapai tujuan bersama (KA) ▪ Korsa rimbawan menurut saya kebersamaan, itu aja sih (ST)
--	--	---	---

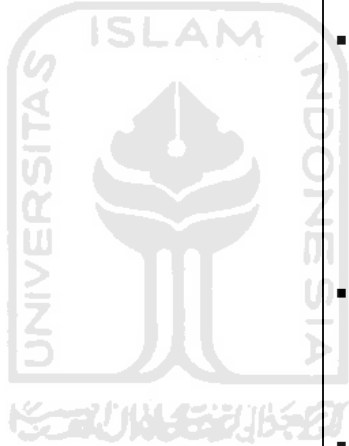
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Korsa rimbawan ya kayak yang tadi kita omongin al, kebersamaan (AJ) ▪ Kebersamaan, rasa kebersamaan, rasa kekompakan (RN) ▪ Korsa... korsa yaaaa... Kebersamaan (NK) ▪ Menurutku jiwa korsa rimbawan itu ya kebersamaan untuk melestarikan hutan (AK) ▪ Korsa rimbawan itu satu kebersamaan, satu rasa (WP) ▪ Jiwa korsa itu kalo nggak salah semacam sebuah kebersamaan (SN) ▪ Menurut saya itu ya solidaritas aja kok jiwa korsa itu (A)
	Tidak tahu	2 Rimbawan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Artinya spesifik nggak? Kode etik Rimbawan pernah denger tapi aku nggak paham isinya apa, banyak nggak taunya soalnya, jadi nggak perlu dijelasin (CT) ▪ Jiwa korsa baru dengar kali ini (I)
2	Lemahnya Respect Rimbawan	15 Rimbawan memiliki respect yang rendah baik terhadap <i>corps</i> maupun	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Untuk apa kita mendukung organisasi yang awalnya kita anggap itu dapat memberikan manfaat buat kita, tapi nyatanya tidak

		<p>sesama anggota <i>corps</i>. Sedangkan 7 orang masih memiliki respect yang baik terhadap <i>corps</i> maupun sesama anggota <i>corps</i>.</p> 	<p>memberikan sesuatu yang membanggakan buat kita”. (PH)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa”. (YN) ▪ “Dukungan dari sumber daya organisasi kalau dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada, komputer aja ga ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kayak laptop punya sendiri”. (AK) ▪ “... kalau ada kesulitan dalam pekerjaan, ya kalau dia pernah bermasalah sama saya atau dia orang yang ga saya suka, yaudah saya males ngebantuinnnya juga”. (HP) ▪ “ ya kalau dia orang yang saya ga suka, ngapain juga kita bantu”. (ST)
3	Lemahnya Loyalty Rimbawan (Tanggapan mengenai kejadian kasus pendakian Gancik)	12 Rimbawan kurang memiliki loyalty terhadap sesama anggota <i>corps</i> dan 10 orang rimbawan masih memiliki aspek loyalty yang cukup baik.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “.... waktu malam saat terjadi salah satu rekan polhut kita di sergap dan disandera sama warga Gancik, tau ga dis tindakan dari kita hanya 10 orang saja yang peduli yang ikut memikirkan”. (PH)

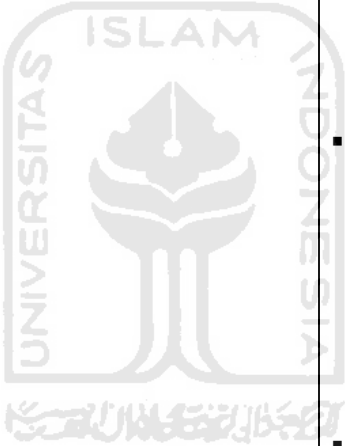
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ “..... ya dirumah mas, itu kejadiannya kan malem, kita pantau lewat WA (aplikasi <i>whatsapp messenger</i>) aja”, lagian posisiku agak jauh” (ST) ▪ “diem di rumah aja, palingan support lewat WA, kasih dukungan, toh disana sudah ada beberapa temen-temen juga”. (RN) ▪ “... coba lihat kemarin waktu rekan kita disandera kemarin sama warga Gancik, boro-boro struktural mau langsung ke lapangan, ini memberikan arahan aja ngga, padahal ini masalah nyawa loh...” (AJ)
4	Minimnya awareness rimbawan	22 rimbawan yang dijadikan responden seluruhnya memiliki aspek awareness yang sangat minim.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Dulu waktu awal-awal TN ini ada, kita enak jalanin semua tugas, yang fungsional khusus ke lapangan nanganin masalah di lapangan, bagian adminisitrasi kayak SPJ dan lain-lainnya di <i>handle</i> sama pegawai non struktural dibantu sama karyawan honorer. Lah kalo sekarang kayak gini coba, apa-apa yang ditagih SPJ duluan, pelaksanaan aja belum ko udah ditagih SPJ, mana yang ngerjain kita-kita lagi (pegawai fungsional)”. (HP)

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ “...kita itu kebanyakan ngurus SPJ, dikit-dikit SPJnya mana, ini itu sampe bosan dengernya, giliran ada masalah di kawasan meneng ga ada tindakan, kan konyol namanya”. (YN)
5	Kode Etik Rimbawan (Deklarasi Cangkuang)	Dari total 22 Rimbawan yang dijadikan responden, 14 orang menjawab tidak tahu akan norma rimbawan, 8 orang menjawab tahu namun lupa akan poin-poin dari norma rimbawan tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Kayaknya belum pernah denger tentang kode etik rimbawan tadi mas.” (KA) ▪ “Deklarasi kayaknya baru denger sekarang ini, apa itu mas?” (MD) ▪ Kode etik rimbawan ya, pernah baca sih di buku saku tapi lupa isinya udah lama banget soalnya. (ER) ▪ Pernah, tapi saya lupa, 10 kan? Cuma saya nggak hafal (HP) ▪ Kode etik, lupa aku. (EW) ▪ “Sebagai pegangan rimbawan untuk bagaimana kita bekerja, bagaimana kita bersikap, bagaimana kita akan berinteraksi dengan sesama rimbawan ataupun masyarakat”. (EW) ▪ Kode etik yang 10 tadi ya, pernah denger, tapi ga hapal mas.(AA)

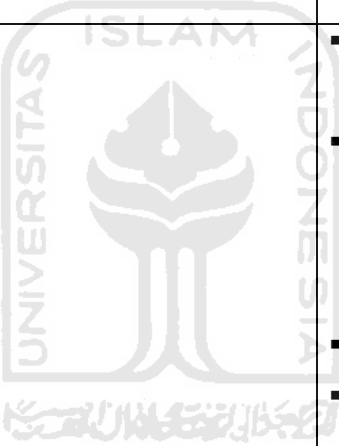
			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kayaknya belum pernah denger tentang kode etik rimbawan tadi mas (KA) ▪ Hmm... pernah liat di buku saku yang dibagiin dulu, terus kalo ga salah waktu diklat pernah di bacain juga, cuma lupa isinya apa aja (AJ) ▪ Pernah denger tapi lupa, terakhir di diklat kan ada. Ada 9 kan? 10 ya? (RN) ▪ Kode etik nggak tau..eh tau tau deng, tapi nggak hafal (WP) ▪ “Kode etik rimbawan aduh aku lupa, kayaknya dulu pernah denger entah itu dikampus atau dimana lupa”. (YN)
6	Kinerja Rimbawan dalam Organisasi		
	Mengedepankan urusan administratif	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 22 rimbawan menjawab hal yang sama, yakni organisasi terlalu mengedepankan fungsi administratifnya, semisal dalam hal-hal keuangan. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal... Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.” (M)

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Cuman kadang kita itu terlena mas, maksudnya rutinitas sehari-hari pagi dateng ke kantor ngerjain SPJ, terus nanti mengerjakan urusan kerimbawanan yang notabene orang sekantor. Tiap hari kayak gitu eh tau-taunya uda akhir bulan aja.” (M) ▪ Kalo saya diingatkan, nanya udah belum. Misal belum, ya ditanya filenya dimana, kalo di kantor ya sebisa mungkin diselesaikan. Kalo SPJ pribadi ya suruh nyeleseikan dikasih konsekuensi apa (MD) ▪ “Kalau kerjaan sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... Sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan.” (ER) ▪ “.....lah kalo sekarang kayak gini coba, apa-apa yang ditagih SPJ duluan, pelaksanaan aja belum ko udah ditagih SPJ, mana yang ngerjain kita-kita lagi (pegawai fungsional)”. (HP) ▪ “seringkali kita itu ditagih masalah SPJ (administrasi), contoh kayak kemarin waktu lagi
--	--	---	--

			kebakaran, api belum padam malah dimintain SPJ, piye coba (AA)
	Minimnya dukungan dan perhatian organisasi terhadap fungsi teknis lapangan.	22 rimbawan yang dijadikan responden dalam penelitian ini menjawab hal senada, yakni organisasi cenderung mengabaikan dan membiarkan permasalahan teknis lapangan, sehingga masalah menjadi menumpuk dan mengambang.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kalau interaksi sama masyarakat sebagai penyuluh aku akui kurang, kendalanya ya itu tadi mas banyak tugas-tugas administratif yang jadi beban tugasku disini (M) ▪ Jadi kalau aku liat disini ini, wes pokoknya kita aman-aman aja, mau ada masalah apa, ibaratnya kayak tutup mata, kayak ibaratnya merbabu itu aman udah. (YN) ▪ “Kalau patroli rutin kondisi hujan ya kita sebaiknya diem di kantor saja, kalau tidak terlalu penting sekali ya kita tunda besok saja”. (AA) ▪ Sering atau tidaknya ke lapangan ya jarang juga enggak, sering juga enggak, tengah-tengahlah, tergantung SPJ juga sih dis hahahahahha (EW)

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ “...ya lebih banyak diem di resort aja, kalau ada warga melapor baru kita cek ke lokasi, ada masalah apa”. (AJ) ▪ kalau ada kejadian kebakaran, ya... palingan pertama kali kita hubungi dulu kadusnya atau kalau ngga anggota MPA (masyarakat peduli api) yang ada disana, kalau misalkan mereka bisa atasi yaudah kita diem aja di resort”. (AJ) ▪ “.... Ya gitu palingan mas, kita standby dulu di sini (resort), kontak MPA (masyarakat peduli api) liat situasi kondisi lapangan, kalau mereka bisa tangani kita ga usah kesana, toh sebenarnya hutan itu buat mereka juga kan bukan buat kita, wong kita juga tinggalnya jauh dari situ”. (KA) ▪ ” Dinamika disini kalau aku lihat trend nya lagi menurun, maksudnya memang kalau ada permasalahan suka ngambang ga jelas, ga ada arah yang jelas, solusinya gimana.” (AK)
	<p>Persaingan tidak sehat antar rimbawan</p>	<p>14 rimbawan mengatakan adanya persaingan implisit yang kurang sehat diantara</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Kalau susah nya sih, kita kan penyuluh lumayan nih jumlahnya, jadinya agak susah juga buat dapet

		<p>rimbawan, sedangkan 8 rimbawan menjawab tidak.</p>	<p>kesempatan ikut pelatihan atau diklat gitu, soalnya ada kaitannya juga sama yang diatas” (M)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ “kalau aku pengen banget kita itu diperlakukan sama, jadi ga hanya segelintir orang terus yang dikasih kesempatan, kita ngga. Kan selama ini gitu mas, apa-apa yang dipanggil cuma orang-orang itu aja, kita kapan berkembangnya kalau kayak gini terus”. (M) ▪ “....Nek aku lihat ya, misalnya kayak masalah kemarin, ada diklat di bogor, diklat PEH, calon peserta dari kita itu ada 3 orang kalau ga salah, kalau melihat aturannya harusnya, M paling tinggi golongan pangkat jabatannya jadi harusnya si M yang berangkat dan sama bagian kerimbawanan juga uda dikasih form pendaftaran, nah tiba-tiba H-1 keluar keputusan yang berangkat si A, kok rasanya ga adil ngono loh... Memang kemarin itu kalau cerita temen-temen M ada <i>crash</i> sama struktural ga tau masalah apa”. (AJ)
--	--	---	--

			<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sekarang itu kalau tak lihat disini, antar rimbawan sudah saling sikut, saling nyelamatin diri masing-masing, ya ini gara-garanya kurang percaya sama orang lain”. (PH) ▪ “..... kalau saya udah pasti nggak mau bantu, kalau dia orang yang ga saya suka”. (HP)
	<p>Minimnya dukungan organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪  	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa” (YN) ▪ Untuk apa kita dukung organisasi yang awalnya kita anggap itu dapat memberikan manfaat buat kita, tapi nyatanya tidak memberikan sesuatu yang membanggakan buat kita (PH) ▪ Ga dikasih sarpras apa-apa (DW) ▪ ”Dukungan dari sumber daya organisasi dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada (Administrasi), komputer aja gak ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kaya laptop punya sendiri” (AK) ▪

	Beban kerja yang tidak sesuai tupoksi	Dari total 22 Responden yang dijadikan narasumber dalam penelitian ini, 7 orang mengatakan bahwa pekerjaannya tidak sesuai dengan tupoksi yang seharusnya, 7 orang mendukung pernyataan tersebut, dan 8 orang menjawab sudah sesuai.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan” (ER) ▪ “Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal... Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.” (M)
	Etos kerja dan kesadaran akan profesinya yang rendah	Dari 22 responden 18 orang menjawab hal yang sama, yakni memilih kepentingan keluarga daripada tugas pekerjaan/organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ “Kalau aku sih tetep milih keluarga, ya harusnya sebagai rimbawan yang baik harus milih kepentingan organisasi, cuma ya itu tadi aku tetep milih keluarga”. (AK) ▪ “... keluarga, karena kita digaji untuk keluarga.” (A)
	Tidak ada reward and punishment atas kinerja dan pelanggaran yang dilakukan oleh rimbawan	22 responden menjawab hal yang sama, yakni tiadanya reward dan punishment yang dijalankan oleh organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reward nggak ada mas (WP) ▪ Saya pribadi belum pernah mendapatkan pujian atau sesuatu secara pribadi (SN) ▪ “...kayak beberapa temen kita yang dateng pagi jam 7 buat absen terus pulang buat nganter

			<p>anaknya sekolah, terus balik lagi jam 9, itu dibiarin aja ga ada tindakan apa-apa, ya temen-temen lainnya pada ngikut to mas.” (M)</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Selama ini belum tau, belum ada reward belum ada punishment (A)
--	--	--	---

2. Data Reduction

Inisial Responden	Tanggal Wawancara	Hasil Wawancara	Cuplikan Halaman
KA	22 November 2016	“Korsa rimbawan menurut saya kebersamaan. Semangat kebersamaan tanpa membeda-bedakan latar belakang untuk mencapai tujuan bersama”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 4. • BAB V, Halaman 73
HP	22 November 2016	“Jiwa korsa ya kebersamaan. Secara umumnya kan kebersamaan”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1 Halaman 2. • BAB V, Halaman 72
ER	22 November 2016	“Jiwa korsa rimbawan itu lebih kayak kebersamaan kita, untuk meningkatkan kekompakan kita biar lebih bisa bekerjasama dan lebih nyaman dalam bekerja.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 1. • BAB V, Halaman 72

PH	18 Oktober 2016	“Untuk apa kita mendukung organisasi yang awalnya kita anggap itu dapat memberikan manfaat buat kita, tapi nyatanya tidak memberikan sesuatu yang membanggakan buat kita.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 5, Halaman 10. • BAB V, Halaman 74
YN	18 Oktober 2016	“Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 7. • BAB V, Halaman 75
AK	18 Oktober 2016	“Dukungan dari sumber daya organisasi kalau dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada, komputer aja ga ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kayak laptop punya sendiri”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 20. • BAB V. Halaman 75
HP	22 November 2016	“... kalau ada kesulitan dalam pekerjaan, ya kalau dia pernah bermasalah sama saya atau dia orang yang ga saya suka, yaudah saya males ngebantuinnnya juga”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 20. • BAB V, Halaman 75
ST	17 Oktober 2016	“ ya kalau dia orang yang saya ga suka, ngapain juga kita bantu”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 11. • BAB V. Halaman 75
PH	18 Oktober 2016	“.... waktu malam saat terjadi salah satu rekan polhut kita di sergap dan disandera sama warga Gancik, tau ga dis tindakan dari kita hanya 10 orang saja yang peduli yang ikut memikirkan”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 6, Halaman 3. • BAB V, Halaman 76
ST	17 Oktober 2016	“..... ya dirumah mas, itu kejadiannya kan malem, kita pantau lewat WA (aplikasi <i>whatsapp messenger</i>) aja”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 11.

			<ul style="list-style-type: none"> • BAB V, Halaman 76
RN	22 November 2016	“diem di rumah aja, palingan support lewat WA, kasih dukungan, toh disana sudah ada beberapa temen-temen juga”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 12. • BAB V, Halaman 76
AJ	16 Oktober 2016	“... coba lihat kemarin waktu rekan kita disandera kemarin sama warga Gancik, boro-boro struktural mau langsung ke lapangan, ini memberikan arahan aja ngga, padahal ini masalah nyawa loh...”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 12. • BAB V, Halaman 77
HP	22 November 2016	“Dulu waktu awal-awal TN ini ada, kita enak jalanin semua tugas, yang fungsional khusus ke lapangan nanganin masalah di lapangan, bagian adminisitrasi kayak SPJ dan lain-lainnya di <i>handle</i> sama pegawai non struktural dibantu sama karyawan honorer. Lah kalo sekarang kayak gini coba, apa-apa yang ditagih SPJ duluan, pelaksanaan aja belum ko udah ditagih SPJ, mana yang ngerjain kita-kita lagi (pegawai fungsional)”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 9, Halaman 9. • BAB V, Halaman 78
YN	18 Oktober 2016	“...kita itu kebanyakan ngurus SPJ, dikit-dikit SPJnya mana, ini itu sampe bosen dengernya, giliran ada masalah di kawasan meneng ga ada tindakan, kan konyol namanya”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 17. • BAB V, Halaman 78
KA	22 November 2016	“Kayaknya belum pernah denger tentang kode etik rimbawan tadi mas.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 4. • BAB V, Halaman 81

MD	17 Oktober 2016	“Deklarasi kayaknya baru denger sekarang ini, apa itu mas?”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 1 • BAB V, Halaman 81
EW	22 November 2016	“Sebagai pegangan rimbawan untuk bagaimana kita bekerja, bagaimana kita bersikap, bagaimana kita akan berinteraksi dengan sesama rimbawan ataupun masyarakat”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Poin ke 1, Halaman 2 • BAB V. Halaman 82
YN	18 Oktober 2016	“Kode etik rimbawan aduh aku lupa, kayaknya dulu pernah denger entah itu dikampus atau dimana lupa”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Poin ke 1, Halaman 1 • BAB V, Halaman 82
M	21 November 2016	“Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal... Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 6 • BAB V, Halaman 83
ER	22 November 2016	“Kalau kerjaan sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... Sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 9, Halaman 9 • BAB V, Halaman 84
M	21 November 2016	“Cuman kadang kita itu terlena mas, maksudnya rutinitas sehari-hari pagi datang ke kantor ngerjain SPJ, terus nanti mengerjakan urusan kerimbawanan yang notabene orang sekantor. Tiap hari kayak gitu eh tau-taunya uda akhir bulan aja.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 6 • BAB V, Halaman 84

AA	17 Oktober 2016	“Kalau patroli rutin kondisi hujan ya kita sebaiknya diem di kantor saja, kalau tidak terlalu penting sekali ya kita tunda besok saja”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 11 • BAB V. Halaman 84
AJ	16 Oktober 2016	“...Nek aku lihat ya, misalnya kayak masalah kemarin, ada diklat di bogor, diklat PEH, calon peserta dari kita itu ada 3 orang kalau ga salah, kalau melihat aturannya harusnya, M paling tinggi golongan pangkat jabatannya jadi harusnya si M yang berangkat dan sama bagian kerimbawanan juga uda dikasih form pendaftaran, nah tiba-tiba H-1 keluar keputusan yang berangkat si A, kok rasanya ga adil ngono loh... Memang kemarin itu kalau cerita temen-temen M ada <i>crash</i> sama struktural ga tau masalah apa”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 4, Halaman 12 • BAB V. Halaman 86-87
PH	18 Oktober 2016	“Sekarang itu kalau tak lihat disini, antar rimbawan sudah saling sikut, saling nyelamatin diri masing-masing, ya ini gara-garanya kurang percaya sama orang lain”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 10, Halaman 3. • BAB V, Halaman 87
M	21 November 2016	“kalau aku pengen banget kita itu diperlakukan sama, jadi ga hanya segelintir orang terus yang dikasih kesempatan, kita ngga. Kan selama ini gitu mas, apa-apa yang dipanggil cuma orang-orang itu aja, kita kapan berkembanganya kalau kayak gini terus”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 15. • BAB V, Halaman 87

AA	17 Oktober 2016	“Kalau patroli rutin kondisi hujan ya kita sebaiknya diem di kantor saja, kalau tidak terlalu penting sekali ya kita tunda besok saja”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 10. • BAB V, Halaman 91
AJ	16 Oktober 2016	“...ya lebih banyak diem di resort aja, kalau ada warga melapor baru kita cek ke lokasi, ada masalah apa”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 4, Halaman 11. • BAB V, Halaman 91
PH	18 Oktober 2016	“Ya gimana ya, kalau saya satu tim dengan orang yang ga saya suka, orang yang pernah melukai hati saya, otomatis saya itu dilema, otomatis saya akan diem aja”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 10. • BAB V, Halaman 91
HP	22 November 2016	“..... kalau saya udah pasti nggak mau bantu, kalau dia orang yang ga saya suka”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 7, Halaman 9. • BAB V, Halaman 92
M	21 November 2016	“...kayak beberapa temen kita yang dateng pagi jam 7 buat absen terus pulang buat nganter anaknya sekolah, terus balik lagi jam 9, itu dibiarin aja ga ada tindakan apa-apa, ya temen-temen lainnya pada ngikut to mas.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 7, Halaman 16. • BAB V, Halaman 95
AJ	16 Oktober 2016	“kalau ada kejadian kebakaran, ya... palingan pertama kali kita hubungi dulu kadusnya atau kalau nggak anggota MPA (masyarakat peduli api) yang ada disana, kalau misalkan mereka bisa atasi yaudah kita diem aja di resort”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 5, Halaman 12. • BAB V, Halaman 94

KA	22 November 2016	“.... Ya gitu palingan mas, kita standby dulu di sini (resort), kontak MPA (masyarakat peduli api) liat situasi kondisi lapangan, kalau mereka bisa tangani kita ga usah kesana, toh sebenarnya hutan itu buat mereka juga kan bukan buat kita, wong kita juga tinggalnya jauh dari situ”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 3, Halaman 11. • BAB V, Halaman 94
M	22 November 2016	“Kalau dari sisi komunikasi atasan ke bawahan, aku lihat pribadi memang jarang banget, misalnya keliling ke rimbawannya nanyain kesulitannya apa dan sebagainya gitu”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 5, Halaman 16. • BAB V, Halaman 97
AK	21 November 2016	“..sekarang itu otoriter, maksudnya bapaknya kalau ngomong A ya harus A ga bisa B, misalnya dalam rapat gitu kita ga dikasih kesempatan buat ngasih masukan dan saran atau semacemnya.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 19. • BAB V, Halaman 97
YN	18 Oktober 2016	“Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 7 • BAB V, Halaman 97
AK	21 November 2016	”Dukungan dari sumber daya organisasi dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada (Administrasi), komputer aja gak ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kaya laptop punya sendiri”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 20 • BAB V. halaman 98

ER	22 November 2016	“Sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 2, Halaman 16. • BAB V, Halaman 99
M	21 November 2016	“Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal... Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 1, Halaman 6. • BAB V, Halaman 99
AK	21 November 2016	“Kalau aku sih tetep milih keluarga, ya harusnya sebagai rimbawan yang baik harus milih kepentingan organisasi, cuma ya itu tadi aku tetep milih keluarga”.	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 6, Halaman 13. • BAB V, Halaman 101
A	22 November 2016	“... keluarga, karena kita digaji untuk keluarga.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point 10, Halaman 16 • BAB V, Halaman 101
AK	21 November 2016	” Dinamika disini kalau aku lihat trend nya lagi menurun, maksudnya memang kalau ada permasalahan suka ngambang ga jelas, ga ada arah yang jelas, solusinya gimana.”	<ul style="list-style-type: none"> • Lampiran 3, Point ke 5, Halaman 13. • BAB V, Halaman 102

LAMPIRAN 3. DATA COLLECTION

1. JIWA KORSA, NILAI, DAN NORMA RIMBAWAN

a. Rimbawan Fungsional

- **M – Penyuluh Kehutanan (21 November 2016)**
 - Yang namanya jiwa korsa rimbawan harusnya tidak berdasarkan baju (almamater) padahal sekarang ini kenyataannya dunia kehutanan khususnya kementerian kehutanan sedang terkotak-kotak.
 - Menurut aku ya, sebuah rasa yang diungkapkan untuk ibaratnya bentuk kesetiaan kita terhadap kehutanan, pokoknya menjunjung tinggi kehutanan gitu lah.
 - Persepsi terhadap kode etik rimbawan menurut saya menjunjung tinggi nilai-nilai kehutanan.
 - Memberikan dorongan-dorongan kepada kelompok binaan, ayo kita lestarikan hutan kayak gitu mas.
- **YN – Penyuluh Kehutanan (18 Oktober 2016)**
 - Jiwa korsa rimbawan itu apa ya, jadi kayak semangat kita sebagai rimbawan, selain semangat juga kekompakan, ibaratnya setelah bersatu tinggi rendah jadi satu.
 - jadi jiwa korsa rimbawan ya untuk itu, yuk kita bareng-bareng jaga hutan kita.
 - Kode etik rimbawan aduh aku lupa, kayaknya dulu pernah denger entah itu di kampus atau dimana lupa, udah lama soalnya.
- **MD – Penyuluh Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Jiwa korsa, hmmm kalau menurut saya pribadi itu kebersamaan, semangat kebersamaan.
 - yaaa bersama-sama untuk menjaga hutan, menjaga organisasi supaya tetap dalam koridornya.
 - Deklarasi kayaknya baru denger sekarang ini, apa itu mas?
 - Ooo... pernah-pernah, pernah denger dulu waktu diklat prajab, terus di buku saku yang kemarin dibagiin juga ada, tapi lupa isinya.
- **ER - Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Jiwa korsa rimbawan itu lebih kayak kebersamaan kita, untuk meningkatkan kekompakan kita biar lebih bisa bekerjasama dan lebih nyaman dalam bekerja.

- Kode etik rimbawan ya, pernah baca sih di buku saku tapi lupa isinya udah lama banget soalnya.
- Kalau kita bisa menerapkan 10 kode etik ini pasti bagus hasilnya.
- Untuk menjaga normanya ya ? hmm ya mungkin pas kegiatan-kegiatan kita di kawasan, itu kan juga butuh kerjasama dengan teman-teman itu pasti.
- **HP – Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Jiwa korsa ya kebersamaan. Secara umumnya kan kebersamaan.
 - Yang disebut rimbawan itu kan banyak, lingkupnya kementrian kehutanan, orang yang bekerja di hutan. Jiwa korsa itu kan kekompakan antar pribadi, kekompakan itu ya sesuatu hal yang baik, kalo didalam pekerjaan ini kan sistemnya on-off, jadi ya jangan makan tulang teman, kalo si A rajin si B mala situ bukan jiwa korsa rimbawan. Kalo semua bergerak ujungnya hutan ini akan lestari.
 - Pernah, tapi saya lupa, 10 kan? Cuma saya nggak hafal.
 - Dulu waktu diklat prajab, terus waktu SKMA juga sering dibacain.
 - Harusnya ya, harusnya loh, kita terapin norma tadi, tapi ya gini ini, kita malah lupa apa yang harusnya kita pegang.
- **EW – Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Sebagai pegangan rimbawan untuk bagaimana kita bekerja, bagaimana kita bersikap, bagaimana kita akan berinteraksi dengan sesama rimbawan ataupun masyarakat.
 - Pernah, korsa rimba itu secara definisi tidak ada ya, ya rasa persatuan sebagai sesama saudara
 - Pasti ada, yang pertama kita diharapkan saling memperkokoh persatuan. Dengan memperkokoh persatuan kita bisa saling bekerja sama, membangun spirit bersama.
 - Kode etik, lupa aku
 - Sebagai aparatur negara kita harus punya kode etik ya
 - Secara pribadi itu yang harus dipunyai rimbawan, bagaimana kita bekerja, bagaimana kita bersikap, bagaimana kita berinteraksi dengan rimbawan maupun aparatur lain ataupun masyarakat
 - Ada lah, kalo aku si ya paling enggak tetap memegang kode etik dalam kehidupan sehari-hari, menjaga hubungan baik, menjaga komunikasi, paling enggak dari dalam kita sendiri ingin melakukan yang terbaiklah untuk kehutanan
 - Dengan kemajemukan kita kan jadi tahu nilai-nilai budaya apa yang ada di masyarakat, maksudnya kalo monoton kan ya nggak bagus juga

- **PH - Pengendali Ekosistem Hutan (18 Oktober 2016)**

- Menurutku jiwa korsa rimbawan itu diibaratkan senang, susah, bahagia sengasara sama-sama ikut merasakan.
- Kode etik rimbawan pernah denger, pernah liat di spanduk.
- Tapi kalau menurut saya ya, seorang rimbawan kalau punya jiwa korsa yang kuat, sebenarnya kode etik itu ga perlu.
- Kalau adanya korsa, waktu kasus gancik kejadian kemarin, itu yang namanya pimpinan sampai kebawah sepakat melakukan tindakan terhadap kawasan wisata-wisata yang ilegal di dalam kawasan TN Merbabu.
- Sekarang yang terjadi itu korsanya tidak ada, korsa itu sebenarnya wujud dari rasa kepercayaan, rasa peduli.
- Tapi dengan adanya kejadian kasus Gancik kemarin ini, kalau aku bilang jiwa korsa kita itu mulai menipis.
- "... waktu malam saat terjadi salah satu rekan polhut kita di sergap dan disandera sama warga Gancik, tau ga dis tindakan dari kita hanya 10 orang saja yang peduli yang ikut memikirkan.
- Salah satu jiwa korsa itu dis, salah satu bentuk jiwa korsa, kita ikut memikirkan, itu hal yang paling kecil, ikut mau berpikir bagaimana kalau temennya seperti itu.
- Kalau saya pribadi hubungan dengan temen-temen diluar jabatan apalagi polhut itu luar biasa romantis, tapi kalau temen-temen yang lain yang aku liat secara nyata, itu hubungannya renggang.
- Sekarang itu kalau tak lihat disini, antar rimbawan sudah saling sikut, saling nyelamatin diri masing-masing, ya ini gara-garanya kurang percaya sama orang lain.
- Ya gimana ya, kalau saya satu tim dengan orang yang ga saya suka, orang yang pernah melukai hati saya, otomatis saya itu dilema, otomatis saya akan diem aja.

- **DW – Pengendali Ekosistem Hutan (16 Oktober 2016)**

- Jiwa korsa adalah rasa kebersamaan, kekeluargaan untuk mencapai tujuan tertentu.
- Kode etik rimbawan belum, belum pernah.
- 1 latar belakang, ke 2 ketika kita berkomunitas wajib hukumnya kebersamaan dan kekeluargaan.
- Rimbawan secara luas tujuan atau outputnya itu mengelola kawasan ini menjadi lebih baik, kembali ke motto.
- Korsa ada untuk menuju tujuan, tujuannya terselesaikannya segala urusan.

- Kalo korsanya baik pasti melaksanakan tanpa ada perintah.
- Ya menentukan sesuai peraturan perundang-undangan dan melakukan semaksimal mungkin.
- Ketika sumber dayanya tidak *balance* tidak aja jiwa korsa.
- **AA – Polisi Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Kode etik yang 10 tadi ya, pernah denger, tapi ga hapal mas.
 - Jiwa korsa rimbawan ini ya semangat kebersamaan dilandaskan pada latar belakang yang sama dan tujuan yang sifatnya lebih ke kebersamaan dengan mengesampingkan segala ego masing-masing, ya itu lah menurut saya.
 - Cuma ya gini ini kondisinya, kayak yang mas liat sendiri, korsa kita bisa dibilang hampir hilang, contohnya kasus kemarin bisa jadi patokannya.
- **KA – Polisi Kehutanan (22 November 2016)**
 - Korsa rimbawan menurut saya kebersamaan. Semangat kebersamaan tanpa membedakan latar belakang untuk mencapai tujuan bersama.
 - Kayaknya belum pernah denger tentang kode etik rimbawan tadi mas.
 - Ya.... harusnya kita taati, kita terapkan.
- **ST – Polisi Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Korsa rimbawan menurut saya kebersamaan, itu aja sih.
 - Norma rimbawan ? apa aja ? baru denger malah.
 - Ya harusnya ditaati, wong namanya aturan (norma) kan.
- **AJ – Polisi Kehutanan (16 Oktober 2016)**
 - Korsa rimbawan ya kayak yang tadi kita omongin al, kebersamaan.
 - Kebersamaan misalnya ada yang sakit kita jenguk, kita support supaya cepet sembuh, ya kita anggap temen itu keluarga kita yang lain lah.
 - Hmmm... pernah liat di buku saku yang dibagiin dulu, terus kalo ga salah waktu diklat pernah di bacain juga, cuma lupa isinya apa aja.
 - Harusnya kita ikutin aturan (norma) tadi kalau mau bener.
- **RN – Polisi Kehutanan (22 November 2016)**
 - Kebersamaan, rasa kebersamaan, rasa kekompakan.
 - Untuk menuju tujuan yang sama, kita tujuannya kekompakan dan kebersamaan.

- Kalo untuk pribadi susah si untuk menyatukan jiwa korsa, kalo saya sendiri yang bekerja itu tidak mengurangi, tidak menyusahkan orang lain, tidak menimbulkan masalah lagi itu aku ikuti.
- Pernah denger tapi lupa, terakhir di diklat kan ada. Ada 9 kan? 10 ya?.
- **NK – Polisi Kehutanan (22 Oktober 2016)**
 - Korsa.... korsa yaaaa.... kebersamaan.
 - Kalau ada yang sakit kayak temen kita kemarin, kita jenguk, kayak gitu maksudnya kebersamaan tadi.
 - Norma rimbawan ? walah ga tau saya.
 - Buku saku yang kemarin kalau ga salah ada, tapi saya juga lupa isinya apa, bukunya juga ga tau ditaruh mana kemarin.

b. Rimbawan Non Struktural

- **AK – Administratif (21 November 2016)**
 - Menurutku jiwa korsa rimbawan itu ya kebersamaan untuk melestarikan hutan.
 - Kalau pemahaman aku tentang kode etik ya harus ditanamkan kepada pribadi rimbawan.
 - Cara mengamalkan korsa rimbawan ya mungkin datang tepat waktu, menolong teman yang kesusahan dalam pekerjaan, semacam itulah.
 - Metode kerjaku ya sesuai aturan aja mas.
 - Nilai sosial budaya masyarakat merbabu memang beragam sih, tapi ya banyak juga yang masih mempertahankan tradisi lama yang turun-temurun, misalnya dulu nenek moyangnya ngambil rumput di kawasan yang dilarang untuk disentuh masyarakat, sekarang masih juga kayak gitu.
 - Bentuk usaha buat menanganinya kita lakukan pembinaan-pembinaan, sosialisasi dan semacamnya, tapi menurutku hal-hal kayak gitu kurang efektif soalnya ga ada efek jeranya.
- **CT – Administratif (22 November 2016)**
 - Iya, tanyanya pernah denger kan? Iya pernah.
 - Artinya spesifik nggak? Kode etik Rimbawan pernah denger tapi aku nggak paham isinya apa, banyak nggak taunya soalnya, jadi nggak perlu dijelasin.
- **I – Administratif (21 November 2016)**
 - Jiwa korsa baru dengar kali ini.

- Implementasi rimbawan ya kaya menanam pohon atau apa, Cuma kalau di rumah di pot-pot aja si.
- **WP – Administratif (22 November 2016)**
 - Korsa rimbawan itu satu kebersamaan, satu rasa.
 - Kode etik nggak tau..eh tau tau deng, tapi nggak hafal
 - Waktu prajab ada dibacain, dikasih buku saku juga baru-baru kemarin ini disini.
- **SN – Administratif (21 November 2016)**
 - Jiwa korsa itu kalo nggak salah semacam sebuah kebersamaan.
 - Jadi tidak hanya seorang rimbawan yang memiliki norma ini, hampir di semua lini kehidupan memiliki norma. Rimbawan salah satu bagian yang ada di banyak tempat, apa yang boleh dilakukan apa yang tidak boleh dilakukan. Norma sebenarnya adalah yang kita sepakati bersama, yang kita lakukan yang sama, sehingga satu dengan yang lain tidak melanggar itu.
 - Saya pernah dengar, saya harusnya juga melakukan itu, tetapi saya juga banyak lupa mengenai itu.
- **A – Administratif (22 November 2016)**
 - Menurut saya itu ya solidaritas aja kok jiwa korsa itu.
 - Saya udah lupa dis.
 - yaaa.. kemarin itu waktu diklat prajab waktu masih jadi cpns, ada itu.

2. Kinerja Karyawan di Organisasi

a. Rimbawan Fungsional

- **M – Penyuluh Kehutanan (21 November 2016)**
 - Sekarang itu banyak waktu kita yang tersita buat ngerjain SPJ, jadinya jabatan asli sebagai penyuluh itu ga maksimal.
 - Cuma kadang kita itu terlena mas, maksudnya rutinitas sehari-hari pagi dateng ke kantor ngerjain SPJ, terus nanti mengerjakan urusan kepegawaian yang notabene orang sekantor. Tiap hari kayak gitu eh tau-tanya uda akhir bulan aja.
 - Metode ya, palingan dari SPT aja mas.
 - Kalau di merbabu yang saya perhatikan ya mas, nilai-nilai kemajemukan sumber daya hutan dan sosial budaya di kawasan kita sebenarnya banyak potensi tapi kesiapan kita sebagai pengelola kawasan yang belum memadai untuk itu.

- kalau interaksi sama masyarakat sebagai penyuluh aku akui kurang, kendalanya ya itu tadi mas banyak tugas-tugas administratif yang jadi beban tugasku disini.
- Palingan kalo aku sih baca-baca aja mas dari media sosial, misalnya ada info dari grup WA atau yang lainnya tentang teknik apa gitu, ya palingan dari situ-situ aja sih mas.
- Kalo susahnyah sih, kita kan penyuluh lumayan nih jumlahnya, jadinya agak susah juga buat dapet kesempatan ikut pelatihan atau diklat gitu, soalnya ada kaitannya juga sama yang diatas.
- Ya ga sesuai to mas, kan aku penyuluh ya maunya di lapangan aja mas.
- Kalau dukungan sumber daya dari organisasi untuk mendukung tugas penyuluhku ga ada, terus kalau untuk tugas tambahan sebagai pengelola kepegawaian juga ada mas, komputer aja ga ada.
- Karena aku ngeliat dinamika organisasi disini tinggi ya, jadinya aku ya diem aja bersikap biasa, takutnya malah salah nantinya.
- Aku ngeliat beberapa temen-temen di merbabu ini punya statement gini mas “kerjo neng merbabu ki rausah tenanan, kita ga perlu jadi nomer 1 seng penting ojo jadi nomer mburi wae”.
- **YN – Penyuluh Kehutanan (18 Oktober 2016)**
 - Sebenarnya orang-orang (masyarakat gancik) ini bisa diajak kerjasama, tapi kita ngerangkulnya telat, kita penyuluh telat buat itu.
 - Ya apalagi tanpa dukungan organisasi ya mati aja kita, kita kerja untuk siapa.
 - Menurutku ya, DUPAK itu administratif ya kan, harusnya penilai DUPAK menilai ini secara administratif udah bener apa belum, ngapain dia mengecek itu tenanan apa ora yang menurutku itu bukan wewenang dan tugas dia, wewenang itu ada di Kepala Balai.
 - Menurutku penyuluh-penyuluh ini lebih enak dari PEH, sesama PEH, aku liat PEH ini kurang kompak, jadi sesama PEH ini saling bersaing,. jadi mereka ga sering berkoordinasi, jadi jalan sendiri-sendiri gitu loh.
 - Jadi kalau aku liat disini ini, wes pokoknya kita aman-aman aja, mau ada masalah apa, ibaratnya kayak tutup mata, kayak ibaratnya merbabu itu aman udah.
- **MD – Penyuluh Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Kalo saya diingatkan, nanya udah belum. Misal belum, ya ditanya filenya dimana, kalo di kantor ya sebisa mungkin diselesaikan. Kalo SPJ pribadi ya suruh nyeleseikan dikasih konsekuensi apa..

- Ya karena ini kan kawasan yang digunakan bersama, masyarakat dan petugas yang dikasih amanah menjaga, kita bersama-sama masyarakat melakukan pemadaman. Dampak kan pasti langsung ke masyarakat. Jangan samapai muncul image kebakaran yang tanggungjawab petugas. Itu sudah dilakukan oleh teman-teman untuk memberikan pemahaman kepada masyarakat.
 - ada, itu motor yang saya pake, motor penyuluh.
 - Itu kan bukan suatu kejadian yang bisa di setting kapan, itu kan bencana, sebisa mungkin langsung ditangani dengan sarana prasarana seadanya, jangan sampai dibiarkan.
 - Kita kan juga lihat kondisi dan cuaca juga, saat kondisi tidak memungkinkan untuk mendatangi masyarakat ya kita lebih milih standby di kantor, dengan ketersediaan sarana prasarana yang masih minim, kita paksakan juga resiko lebih besar. Kita sebisa mungkin segera menyelesaikan, kita cari informasi masalahnya apa.
 - Disiplin itu bagaimana teman-teman bisa melakukan pekerjaan sesuai kewajibannya.
 - Yang pertama kita mengenal wilayah kerja, bekerja dengan masyarakat sehingga kita bisa memperkenalkan diri dengan masyarakat, dengan kawasan yang tidak sempit juga. Kita silaturahmi ke kepala desa, kepala dusun. Setidaknya pernah berkunjung ke rumah warga kan biar masyarakatnya menghargai juga.
- **ER - Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Kalau pas kegiatan pastinya kita harus membutuhkan teman-teman yang kompak, satu visi dan misi, misalkan satu orang aja berbeda visi dan misinya, pasti kesulitan untuk mencapai tujuan dalam kegiatan itu.
 - Diluar SPT palingan kadang-kadang saya ikut ijin keluar, kegiatan mandiri ke lapangan, ke resort mana-mana gitu.
 - Contohnya di Tarubatang punya tradisi “Mertituk” (pelestarian mata air), harapan tradisi ini ya pasti agar mata airnya tetap ada, tetap mengalir. Nah sebagai PEH aku coba ikutin sampai mana tradisi-tradisi seperti ini dapat berkembang gitu, cuma ya balik lagi jarang ke lapangan karena terkendala waktu soalnya terkait sama posisi aku di Balai jadi pengelola DIPA GAKKUM.
 - Interaksi sama masyarakat ya palingan pas ke kawasan aja, soalnya di balai kan ga kayak di Resort bisa ke kawasan terus.
 - Sarpras palingan komputer ini, kalau motor PEH ada 1 itu ada di si “B”.
 - Mungkin kendala eksternalnya komunikasi, soalnya kawasan kita itu kan ada 37 desa penyangga, cukup luas, sedangkan petugas kita (PEH) terbatas belum lagi dengan medan yang kadang tidak memungkinkan kita langsung dalam sehari ke beberapa tempat sekaligus.

- Sebenarnya kalau komunikasi bisa via phone, tapi ya kalau interaksi langsung terbatas.
 - Sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan.
 - Kalau kerjaan sampai saat ini lebih banyak ngerjain tugas administratif... Sampai saat ini ya lebih sering di kantor daripada di lapangan.
 - Buat ngembangin ilmu pengetahuan sebagai PEH, ya palingan aku browsing-browsing aja sih.
 - Kalau sarpras PEH disini (balai) ada dikasih kendaraan motor 1, itu ada di salah satu teman PEH kita, kalau pengen pakai ya tinggal pakai aja.
 - Hmm apa ya, sama pentingnya sih, tapi lebih ke kepentingan keluarga, soalnya dengan dukungan keluarga pekerjaan bisa kita kerjakan dengan nyaman, dengan optimal.
- **HP – Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Saya tidak akan memaksakan diri, kalo teknis kebakaran itu kana ada runtutannya sebenarnya, kalo kebakaran diatas dan kondisi sudah sore ya kita tidak bisa naik ke atas. Pergerakan api kan kelihatan mau kemana dia. Kalo kebakaran kan yang diutamakan keselamatan pribadi dulu baru keselamatan kawasan. Kalo kita ke atas terus sumber daya belum mencukupi, anggaran belum mencukupi, makan mereka belum mencukupi sampai atas kita mau ngapain? Malah akan bunuh diri.
 - Kedisiplinan ya ngikutin aturan yang ada, menurut saya disiplin seperti itu. Disiplin itu ya tepat waktu, tapi liat sendiri kan di balai orang-orangnya gimana, ya kita ikut aja, toh ga ada sanksi ini.
 - Motor palingan.
 - Kita tugas disini ada yang memantau. Fungsi pengawasan yang paling penting menurut saya. Kalo pengawasan berjalan baik, semua akan berjalan dengan sendirinya.
 - Ketika memang meminta bantuan solusi, kita akan beri solusi itu, kita harus tau kapasitas kita.
 - Kalo bukan kapasitas saya, saya akan tolak SPT itu.
 - ... kalau ada kesulitan dalam pekerjaan, ya kalau dia pernah bermasalah sama saya atau dia orang yang ga saya suka, yaudah saya males ngebantuinnya juga.
 - kalau saya udah pasti nggak mau bantu, kalau dia orang yang ga saya suka.
 - Dulu waktu awal-awal TN ini ada, kita enak jalanin semua tugas, yang fungsional khusus ke lapangan nanganin masalah di lapangan, bagian administrasi kayak SPJ dan lain-lainnya di *handle* sama pegawai non struktural dibantu sama karyawan honorer. Lah, kalo sekarang

kayak gini coba, apa-apa yang ditagih SPJ duluan, pelaksanaan aja belum ko udah ditagih SPJ, mana yang ngerjain kita-kita lagi (pegawai fungsional).

- **EW – Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**

- Sering atau tidaknya ke lapangan ya jarang juga enggak, sering juga enggak, tengah-tengahlah, tergantung SPJ juga sih dis hahahahahaha.
- Maksudnya kalau ada SPT kita berangkat, kalau ga ada yaudah diem di sini, ngerjain kerjaan, kerjaanku kan numpuk gini dis.
- Sarpras yang aku dapet ga ada, komputer atau laptop ga dikasih, motor juga ga ada.
- Uraian tugasnya cukup kompleks dan cukup banyak menurutku, karena dari perencanaan sampai eveluasi.
- Ya pernah, dulu waktu saya waktu jadi coordinator banyak juga si saran-saran, waktu itu belum banyak sarana-prasarana

- **PH - Pengendali Ekosistem Hutan (18 Oktober 2016)**

- Saya sudah mengikuti aturan internal yang ada di Balai mengenai proses pengajuan DUPAK, tata waktunya sudah sesuai dengan apa yang dituangkan dari aturan internal itu, tetapi pada kenyataannya selama tahun ini, orang-orang yang mendapat tugas sebagai tim penilai DUPAK, tidak menjalankan sesuai apa yang tertulis pada aturan internal itu. Jadi ya terbukti merugikan saya kan dalam kenaikan pangkat, saya yang harusnya di bulan Oktober naik pangkat tapi nyatanya malah dibebastugaskan dari fungsional saya.
- Ya namanya manusia semakin lama ga ada gunanya disini ya otomatis kayak saya ya mengajukan pindah, buat apa juga kan.
- Sarpras ada, motor aja.
- Ya gimana ya, kalau saya satu tim dengan orang yang ga saya suka, orang yang pernah melukai hati saya, otomatis saya itu dilema, otomatis saya akan diem aja
- Untuk apa kita dukung organisasi yang awalnya kita anggap itu dapat memberikan manfaat buat kita, tapi nyatanya tidak memberikan sesuatu yang membanggakan buat kita.

- **DW – Pengendali Ekosistem Hutan (16 Oktober 2016)**

- Selama menjalankan tugas negara, berangkat. Surat tugas bentuk formal dukungan pemerintah. Itu idealnya mas, tapi faktanya di lapangan, penerapannya di organisasi kayak disini ga begitu.
- Ga dikasih sarpras apa-apa.
- Kita berusaha melakukan pendekatan-pendekatan, pendekatannya kan bisa ilmu social, ilmu politik dan budaya.

- Sesuai juknis dan juklak mas, harus ikut protap itu.
- **AA – Polisi Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Kalau patroli rutin kondisi hujan ya kita sebaiknya diem di kantor saja, kalau tidak terlalu penting sekali ya kita tunda besok saja.
 - Dari dulu aku minta loh al, ga dikasih-kasih (sarpras).
 - Kalau di tugaskan di wilayah kerja yang jauh dari rumah, ya mungkin langkah awal saya bertanya dulu ke atasan, kenapa ditempatkan di sana, pertimbangan dana alasannya apa.
- **KA – Polisi Kehutanan (22 November 2016)**
 - Sesuai juklak juknis aja.
 - Cuma seringnya kita ngikutin kemauan pimpinan, maunya apa gimana, walaupun kadang-kadang ga sesuai juklak juknis kita.
 - Sebenarnya ada, karena saya koordinator polhut dikasi mobil patroli lama itu, cuma ga tau lah ngasih-ngasih tapi kalo mau pake mesti minta kunci dulu, itu juga kalo ada bensinya, kalo ga ada ya tetep ga bisa.
 - Ya gitu palingan mas, kita standby dulu di sini (resort), kontak MPA (masyarakat peduli api) liat situasi kondisi lapangan, kalau mereka bisa tangani kita ga usah kesana, toh sebenarnya hutan itu buat mereka juga kan bukan buat kita, wong kita juga tinggalnya jauh dari situ.
- **ST – Polisi Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - ya kalau dia orang yang saya ga suka, ngapain juga kita bantu.
 - ya dirumah mas, itu kejadiannya kan malem, kita pantau lewat WA (aplikasi *whatsapp messenger*) aja
 - Itu kan urusan kerjanya dia, beban tanggung jawabnya, kalo masalah kantor ya kantor, kalo pribadi ya pribadi.
 - Patroli itu kan sudah dirancang di tugas pokok, ya tanpa ada sumber dana sudah bisa dijalankan.
 - Tidak bisa kalo SPJ diminta duluan karena kaitannya dengan masyarakat.
 - Itu kan masalah kebijakan, kurang idealnya sebenarnya.
 - Motor sendiri, laptop sendiri.
 - Sesuai prosedur tetap yang ada di juknis dan juklak, itu yang kita jadikan pegangan, cuma...kadang-kadang kebijakan pimpinan ngalahin apa yang ada di juknis juklak.
- **AJ – Polisi Kehutanan (16 Oktober 2016)**
 - Ya ngikutin juknis juklak al.

- coba lihat kemarin waktu rekan kita disandera kemarin sama warga Gancik, boro-boro struktural mau langsung ke lapangan, ini memberikan arahan aja ngga, padahal ini masalah nyawa loh.
- Ra ono al, semua dari punyaku sendiri.
- Nek aku lihat ya, misalnya kayak masalah kemarin, ada diklat di bogor, diklat PEH, calon peserta dari kita itu ada 3 orang kalau ga salah, kalau melihat aturannya harusnya, M paling tinggi golongan pangkat jabatannya jadi harusnya si M yang berangkat dan sama bagian kerimbawanan juga uda dikasih form pendaftaran, nah tiba-tiba H-1 keluar keputusan yang berangkat si A, kok rasanya ga adil ngono loh... Memang kemarin itu kalau cerita temen-temen M ada *crash* sama struktural ga tau masalah apa.
- ya lebih banyak diem di resort aja, kalau ada warga melapor baru kita cek ke lokasi, ada masalah apa”.
- kalau ada kejadian kebakaran, ya... palingan pertama kali kita hubungi dulu kadusnya atau kalau ngga anggota MPA (masyarakat peduli api) yang ada disana, kalau misalkan mereka bisa atasi yaudah kita diem aja di resort.
- **RN – Polisi Kehutanan (22 November 2016)**
 - Semua itu kan ada aturannya mas, kalau di kita ada juklak, ada juknis, ada peraturan organisasi juga.
 - Aku datang dulu kesana, yang penting aku laporan dulu mas. Misal ada laporan kebakaran di titik ini, aku simpen laporannya, jam berapa, dimana, sudah ada yang naik belum itu yg pasti, berapa orang, siapa yang jaga.
 - diem di rumah aja, palingan support lewat WA, kasih dukungan, toh disana sudah ada beberapa temen-temen juga
 - Saya sebenarnya srek-srek aja mas, nrimo aja.
 - Sarpras yaa....ga ada sih, kalo ke resort biasanya nebeng.
 - Ya gapapa, ya masih merbabu ini mas, saya itu anak, suami bukan sebuah hal yang harus diberatkan dalam hidup ini, karena saya ini ya merangkap, ya seorang istri, seorang ibu juga, tapi juga pekerja, memang dilemanya disitu, saya tidak akan mengeluh, jangan jadikan beban. Saya ini bersyukur aja mas.
 - Saya kalau kerja itu nggak ngoyo, yang penting berkecukupan. Pasti dibantu kan tim.
- **NK – Polisi Kehutanan (22 Oktober 2016)**
 - Ada aturannya, kita harus ikut itu.
 - Ada juknis juklaknya.

- Kalo kita mampu ngerjakan ya dibantu, kalo urusan organisasi nggak jadi masalah.
- Kalo masalah kebakaran itu semuanya menyangkut keselamatan, kita harus mengutamakan keselamatan apapun itu. Kalo untuk pohon tumbang itu sudah kewajiban sebagai personal nggak jadi masalah kalau mampu.
- Cuma motor dikasih.
- Pilih jobdesk mana yang mendesak dulu, kalo dua-duanya pasti ada salah satu yang lebih penting
- Semua itu kan ada perbedaan, kalo disana kerja dulu baru di SPJ kan, kalo disini kan enggak kalo uang belum keluar belum jalan

b. Rimbawan Non Struktural

• AK – Administratif (21 November 2016)

- Bentuk interaksi sama masyarakat, kalau aku karena non struktural ya palingan dari SPT aja sih.
- kalau menurutku tepat sih dikasih jabatannya non struktural ini, soalnya kan sesuai sama minat dan bakat waktu tes dulu.
- Bentuk usaha dalam memenuhi uraian jabatan ya palingan mengerjakan SKP (sasaran kinerja pegawai) aja, disamping tugas evlap sehari-hari.
- Dukungan dari sumber daya organisasi kalau dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada, komputer aja ga ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kayak laptop punya sendiri.
- Dinamika disini kalau aku lihat trend nya lagi menurun, maksudnya memang kalau ada permasalahan suka ngambang ga jelas, ga ada arah yang jelas, solusinya gimana.
- Kalau aku sih tetep milih keluarga, ya harusnya sebagai rimbawan yang baik harus milih kepentingan organisasi, cuma ya itu tadi aku tetep milih keluarga.

• CT – Administratif (22 November 2016)

- Pernah, karena aku kepegawaian dulu aku sama teman-teman CPNS. Kalo disini nggak pernah, karena aku kan disini bukan di bagian urusan yang ketemu sama orang, masyarakatnya ini, masyarakat orang ini.
- Kalo di luar kegiatan pernah, baru sekali, itupun gara-gara si A.
- Sarpras saya akui ada, itu di ruangan kamu liat sendiri, ada komputer ada printer.

- Ada, aku nggak bisa Bahasa Jawa. Oh pekerjaan kirain dengan masyarakatnya. Kalo pekerjaan ya masalahnya keterbatasan sarana pra-sarana. Kan cuma computer, tapi bahan-bahan yang kita perlukan kadang kurang, kita harus mengupayakan data sendiri, misalnya disuruh bikin susunan keluarga angki, saya Cuma punya data istrinya, anak-anaknya nggak ada, kalua orangnya ada di depan mata enak tinggal Tanya, tapi kalo teman-teman di lapangan dihubungin nggak bias, kendala kan? Sementara datanya diminta hari itu juga, itu contoh gampangnya.
- Biasa aja, karena sudah menjalankan ini 16 tahun jadi ya biasa aja.
- Kalo kepegawaian kerjanya kan sudah ini ya, selain sudah ada SOP nya, terus kalau kepegawaian itu kan kerjanya udah pasti periode ini harus ngapain, kepegawaian itu kerjanya sudah pasti dan berulang setiap tahun, maksudnya sudah terjadwal.
- Kalau mengkritiknya bagus jadi masukan, tapi kalo yang mengkritik asbun nggak tau apa-apa, memancing emosi memang.
- Ya mau nggak mau harus dikerjakan, kerjaan itu kan kesulitannya berbeda, cara menanganinya berbeda, jadi harus kita yang kreatif mencari jalan keluarnya, kadang kan atasan nyuruh kerjakan, nggak mau tau ini pokoknya harus selesai, kita harus puter otak juga.
- Ya itu biasa ya dinamika dalam kerja, rekasinya ya tergantung mood, kalo moodnya nggak enak ya marah, kalo moodnya lagi bagus ya namanya juga manusia.
- Lebih penting keluarga, saya ibu-ibu.
- **I – Administratif (21 November 2016)**
 - Metode kerja kita kan semacam tim, kadang ngoreksi-ngoreksi dari lapangan, saling backup.
 - Belum pernah terjun langsung di desa penyangga, jadi belum terlalu tau positif-negatifnya.
 - Kalau interaksinya iya tergantung SPT. Belum pernah diluar SPT.
 - Kalau disini diklat belum pernah, kalau diluar diklat pernah. Dalam setahun 1 sampai 2 kali, kemarin di semarang yang berhubungan dengan keuangan, karena aku verifikator keuangan.
 - Laptop pake punya sendiri aja mas.
 - Iya, soalnya verifikator kan harus menyesuaikan, mengoreksi. Pekerjaan ya dinikmati aja, soalnya udah perintah atasan kan.
 - Ada sih mas, kita tim, kita ngumpulin SPJ, kalau lama ya gimana caranya biar cepat, masalahnya pokoknya ada lah mas.

- Soalnya baru setahun, jadi baru tahu ternyata merbabu kaya gini, kadang ya dongkol sendiri.
- Yang utama kan keluarga, aku disini kan karena keluarga.
- **WP – Administratif (22 November 2016)**
 - Oh ya ada toh, aku bikin pakai tools untuk capaian kerja sendiri, kaya excel, ya alat bantu lah, intinya itu si.
 - Kan ada peta kerjanya, dari peta itu kan ada komponen kegiatan yang diterapkan.
 - Yaa kayak yang mas liat sendiri, ga dikasih apa-apa, laptop ini punya pribadi.
 - Ada diklat tapi diklatnya yang nggak fungsional gitu.
 - Kalo sekarang si agak lebih terawas, ada SOP. Kan kalo di SOP kan sudah jelas.
 - Ya kalo dari bidang evaluasi kan kita kroscek, data valid apa belum
 - Kan nyambung mas, saya kerja untuk keluarga, keluarga lah, kan kerja untuk keluarga.
- **SN – Administratif (21 November 2016)**
 - dalam sikap pekerjaan kita harus punya itu, karena pekerjaan kita kan tidak pekerjaan untuk diri sendiri, pekerjaan kita ini mendukung teman-teman yang lain. Kalo tidak memiliki hubungan yang lain mlah tidak memiliki manfaat.
 - Di dalam melaksanakan sebuah pekerjaan atau di dalam melakukan aktivitas apapun kita tidak jarang mendapatkan berbagai masalah. Kalau sepanjang itu masih bisa kita selesaikan dalam kapasitas kita sebagai penanggungjawab itu harus kita selesaikan.
 - Dua-duanya menjadi sesuatu yang penting, saya bekerja untuk keluarga.
- **A – Administratif (22 November 2016)**
 - Biasanya nanti mengevaluasi kegiatan yang sudah berlangsung, hasil dari kegiatan itu akan jadi program selanjutnya.
 - Ya sebenarnya kalo ngomong desa penyangga ya mendukung semua, selama yang saya tahu desa penyangga mendukung tapi juga yang mungkin cuma abal-abal.
 - Terkait job kerja saya yg ada di kantor ya nggak begitu sering, karena posisi saya interaksi di lapangan itu saat ada tugas di lapangan, kalo dibidang sering ya nggak terlalu sering, tapi pernah.
 - Jujur iya, tergantung ada undangan diklat atau bimtek yang ada toh.
 - Oh iya jelas, karena disitu kan mesti ada aturan-aturan baru, mungkin ada kegiatan-kegiatan yang perlu dilakukan untuk tahun kedepan.

- Dengan adanya fasilitas internet ini kita lebih bisa melebar terkait bidang kita.
- Kalo kendala itu bisa saja terkait internet, tapi di sisi lain kan kita punya literature-literatur buku, bacaan-bacaan terdahulu maupun update-an sekarang yang ada di kantor.
- Ya kalo bahasa tanggungjawab sebenarnya sudah tepat karena mulai dari awal SK juga sudah kaya gitu, terus selain itu juga ada job tambahan dis, jadi kita ga focus cuma di evaluasi aja.
- Ya mungkin kalo sekarang ini sudah Ada namanya SKP ya itu sudah jelas, apalagi ada format baru katanya perbulan, jadi setiap bulan harus ada kegiatan yang harus direncanakan.
- Keluarga, karena kita digaji untuk keluarga.

3. Kinerja Organisasi

a. Rimbawan Fungsional

- **M – Penyuluh Kehutanan (21 November 2016)**
 - Kalau dari segi komunikasi pekerjaan memang aku lihat kurang mas, soalnya memang beliau hanya percaya kebeberapa orang tertentu, ngga ngasih kesempatan buat yang lainnya.
 - Banyak temen-temen kita yang fungsional tersita waktunya buat mengerjakan hal-hal yang sifatnya administratif, jadinya tugas aslinya sebagai fungsional terbengkalai.
 - kalau aku pengen banget kita itu diperlakukan sama, jadi ga hanya segelintir orang terus yang dikasih kesempatan, kita ngga. Kan selama ini gitu mas, apa-apa yang dipanggil cuma orang-orang itu aja, kita kapan berkembangnya kalau kayak gini terus.
 - Kalau urusan teknis lapangan aku lihat memang agak kurang, dilihat dari intensitas beliau-beliau yang kurang sekali ke lapangan.
 - Kalau dari sisi komunikasi atasan ke bawahan, aku lihat pribadi memang jarang banget, misalnya keliling ke pegawainya nanyain kesulitannya apa dan sebagainya gitu.
 - kalau untuk memimpin khususnya dalam hal-hal teknis lapangan biasanya sih nyerahkan ke para staffnya, ibaratnya “wes terserah” gitu mas.
 - Reward kayaknya selama saya disini ga ada deh, punishment juga sama. Contohnya kayak beberapa temen kita yang datang pagi jam 7 buat absen terus pulang buat nganter anaknya sekolah, terus balik lagi jam 9, itu dibiarin aja ga ada tindakan apa-apa, ya temen-temen lainnya pada ngikut to mas.

- **YN – Penyuluh Kehutanan (18 Oktober 2016)**
 - Itu aku ngga banget, apalagi pas setelah aku ngalami kemarin terakhir aku rapat masalah Gancik itu, disitu ada struktural, ada masyarakat, ada dari polsek juga, disitu kepala seksi 1 kasarannya ibaratnya kayak diplokoto lah sama anggota polsek sama masyarakat, ga di backup sama struktural lain.
 - ...kita itu kebanyakan ngurus SPJ, dikit-dikit SPJnya mana, ini itu sampe bosen dengernya, giliran ada masalah di kawasan meneng ga ada tindakan, kan konyol namanya
 - Nek menurutku temen-temen disini geraknya terbatas ya, apa, karena kurang *back-up* dari pimpinan begitu sih.
- **MD – Penyuluh Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Secara komunikasi kaku, kurang humble,. Tidak langsung respon saat itu. Tidak mudah menerima orang.
 - Beda kepemimpinan, beda penanggapan terhadap masalah.
 - Selama saya disini memang saya perhatikan ya, kita itu terlalu njlimet ngurus masalah spj, harusnya teknis dulu baru spj belakangan.
 - Tergantung suasana hatinya, berubah-ubah, kalo saya lihat dia ngasih arahan tapi kurang jelas, perintahnya kurang tegas.
 - Kalo menurutku kepala balai, secara personal orang yang gayanya priayi, cuma orang-orang tertentu yang bisa komunikasi optimal, kedekatan dengan teman-teman lapangan kurang, kalo kebijakan kurang tegas, kalo ada masalah cenderung ngambang, plus minus adalah kalo organisasi. Plus nya dengan beliau seperti itu yg dibawahnya harus bisa menafsirkan.
 - Tentang kasus itu tidak lepas dari ketegasan pimpinan.
 - Untuk saat ini struktural tidak terlibat langsung ke lapangan, tidak seperti tahun lalu struktural ikut nongkrong ke masyarakat, beda ini kan beda kebijakan.
- **ER - Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Apa ya, ko kalau tak bilang sih lebih pilih kasih.
 - Kalau komunikasi dalam pekerjaan ya, Bapak e biasanya yang dibutuhkan siapa yang berkompeten siapa itu yang dipanggil.
 - Ya ini masalah spj dis.
 - Kalo dulu awal-awal sering keliling tapi ga tau ko kesini-sini jadi jarang.

- Kalo ada masalah suka lama didiemin, ngambang ga ada keputusan, malah seringnya kayak *masrahke* ke anak buahnya.
- Kalo TU, aku liat agak sedikit arogan.
- Misalnya udah maunya gini ya harus kita ikutin, walaupun kita punya cara sendiri tapi mau ga mau al, ngikutin kata bapake.
- **HP – Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Seksi 1 ya, dia baik, saya tidak suka pemimpin wanita, saya lebih suka pimpinan laki-laki, kalo wanita itu memimpin pake perasaan, panikan, ya cocoknya di TU.
 - Kalo seksi 2 itu keliatannya tegas, saya tidak begitu mengenal cuma tata kramanya kurang. Kalo omongan pelan bisa diterima itu kan tegas.
 - Ya.... bener-bener, bener itu dis, kita kebanyakan ngurus spj saja selama ini.
 - Kalau saya liat organisasi sekarang kebijakannya kurang tegas, contohnya masalah gancik harusnya liat teman-teman yang di lapangan juga.
- **EW – Pengendali Ekosistem Hutan (22 November 2016)**
 - Sebagai pegangan rimbawan untuk bagaimana kita bekerja, bagaimana kita bersikap, bagaimana kita akan berinteraksi dengan sesama rimbawan ataupun masyarakat.
 - Dulu bapak itu kayanya sering datang ke ruangan ngobrol, kalo sekarang udah mulai berkurang.
 - Kadang minta pendapat teman-teman juga, masalah dipake atau nggak dipake tapi melibatkan teman-teman.
 - Nggak ada kayanya, menurut saya pribadi nggak ada, saya tidak pernah dipanggil kalau dianggap salah
- **PH - Pengendali Ekosistem Hutan (18 Oktober 2016)**
 - Kalau aku antipati, alasannya emang itu apa ya, soal teknis pekerjaan beliau itu hanya memperhatikan orang-orang tertentu, maksudnya pilih kasih. Beliau itu hanya mengandalkan satu orang saja, yang mana satu orang tersebut tidak tau persis kondisi lapangan.
 - Hahahahah....bukan rahasia umum lagi lah, kebanyakan kita ngurus spj terus, makanya melempem begitu ada masalah teknis muncul.
 - Buru-buru dis, ke lapangan aja jarang, bisa dihitung pake jari, itu juga bukan kepentingan yang urgent banget buat diselesaiin.
- **DW – Pengendali Ekosistem Hutan (16 Oktober 2016)**

- Yang saya ketahui bagus, dia berani bicara dan berani dituntut, cuma norma berbicaranya perlu diperbaiki.
 - Kalau kepala balai menurut saya ga tegas, ada masalah lambat penanganannya.
 - Ikuti alur sungai, kalau kenceng kita kenceng, kalau lambat kta lambat, kita kan jadi prajurit.
 - Prajurit itu kan harus ikut komandan, kalo pemimpinnya bagus ya bagus, kalo jelek ya jelek.
- **AA – Polisi Kehutanan (17 Oktober 2016)**
 - Kalau kepala seksi 2 ya, saya melihat dari awal sampai berjalan sekarang, pengennya sesuatu yang instant, pengennya cepet dikerjakan secepatnya dengan sebaik mungkin, tapi ga mau mengikuti prosesnya seperti apa.
 - Kalau masalah komunikasi ke bawahan, saya melihat sejauh ini belum ada proses komunikasi yang menurut saya baik lah.
 - yang jelas kalau dari atasan melihat kita seperti ga mampu bekerja padahal beliau ga pernah mengikuti mau tau prosesnya seperti apa, yasudah kita juga akhirnya seperti ini, saya yang dulu rajin, ya sekarang sekenanya saja.
 - ...tau sendiri al, bisa dibilang 70% kita itu ngurus masalah spj, dikit-dikit masalah administrasi, giliran ada masalah lapangan diem.
 - Kalau kepala balai saya melihatnya, pertama dia tidak tegas akibatnya banyak permasalahan yang timbul dan menggantung, contohnya seperti kasus gancik kemarin itu belum ada tindak lanjut yang nyata ya akibatnya masyarakat yang lain pada ikut-ikutan buka jalur pendakian juga.
 - Kalau saya melihat partisipasinya mereka-mereka dalam kegiatan-kegiatan teknis kurang, jadi hanya partisipasinya lebih banyak yang berhubungan dengan SPJ-SPJ saja.
 - Kalau dulu sebelum jaman kepala balai yang sekarang, misalnya waktu pendakian massal kayak 1 suro kemarin ini, struktural-struktural mau turun ke lapangan, ngecek kondisi basecamp-basecamp, pintu-pintu pendakian, ada masalah apa tidak, dan itu menurut saya bisa membangkitkan semangat temen-temen di lapangan, intinya mereka senang uda mau ditengokin. Jadi, kalau saya melihat ya struktural-struktural yang dulu itu lebih peduli sama kondisi lapangan daripada yang sekarang lebih banyak ngurus SPJ.
 - jaman dulu, jamannya struktural yang lama, kita kalau ada apa-apa cepet direspon, cepet dikasih arahan, bahkan dulu beliau ga segan-segan turun ke lapangan buat ngebanu, contohnya pas waktu ada karhut, beliau ikut madamkan api, padahal itu kondisinya beliau baru pulang dinas.

- **NK – Polisi Kehutanan (22 Oktober 2016)**

- Yang saya lihat si selow, beliau kalau ada permasalahan kaya gini kaya gini ya selow, beliau kadang cari aman.
- Kalo secara pribadi, beliau itu masalah penyelesaian tetap ke kepala balai juga.

b. Rimbawan Non Struktural

- **AK – Administratif (21 November 2016)**

- otoriter, maksudnya bapaknya kalau ngomong A ya harus A ga bisa B, misalnya dalam rapat gitu kita ga dikasih kesempatan buat ngasih masukan dan saran atau semacemnya.
- Dukungan dari sumber daya organisasi kalau dalam mendukung tugas-tugas dalam jabatanku ga ada, komputer aja ga ada, selama ini pakai sumber daya sendiri sih, kayak laptop punya sendiri
- Jadi kalau menurutku pribadi kinerja struktural secara keseluruhan belum bisa dikatakan baik sih, soalnya masih banyak permasalahan yang belum terselesaikan dengan baik, contohnya kasus gancik kemarin.

- **CT – Administratif (22 November 2016)**

- Saya bilang tidak mumpuni, dia pengalaman kurang tapi dia sok tau, di riwayat kerjanya juga baru ini jadi TU, sebelumnya orang teknis, jadi administrasi banyak nggak tau tapi dia sok tau, jadi ketika dia menemukan suatu masalah, ketika selesai dengan baik dapat pujian yang maju dia. Kalau ada apa-apa nyalahinnya saya.
- Cara memimpin kurang bagus, kekanak-kanakan, tidak bisa dipegang omongannya, arogan sekali. Karena saya pernah tugas di luar Jawa, dan dia bukan orang Jawa tapi saya bilang dia nggal punya *unggah-unggahnya*, tata kramanya nol, jadi buat saya mau dia S3, umrohnya 10 kali tapi kalo kelakuan kaya gitu nol nilainya.
- Kinerja dari TU nggak bagus, dia nggak begitu menguasai bidangnya.
- Reward and punishment walaupun ada saya tidak menilai itu sesuatu yang adil, karena buat saya nggak adil saja, hanya untuk orang-orang tertentu, penilaian hanya berdasarkan dari sisi dia.
- Kantor ini sedang tidak kondusif, dengan keadaan seperti ini sedang tidak kondusif, dan semua berakar dari pimpinan.

- **WP – Administratif (22 November 2016)**

- Aku si mandangnya kurang bisa, mungkin pikirannya masih terlalu teknis banget, jadi belum bisa.
- Ya sering, kalau saya juga sering.
- Arogan, kalo ngomong terlalu vulgar itu loh..
- Paling ya saya dipanggil, kaya kemarin, tapi nggak selesai si kalau kemarin, akhirnya nggak ada eksekusinya, ngambang.
- Reward nggak ada mas.
- **SN – Administratif (21 November 2016)**
 - Karena komunikasinya dua arah kan ini untuk mencari, pimpinan mesti tidak egois, anak buah tidak bisa memaksakan kehendaknya, anak buah kadang punya usul.
 - Saya tidak tahu karena itu kan ada sama dia, coba tanya sama dia bagaimana memberikan reward dan punishment itu.
 - Saya pribadi belum pernah mendapatkan pujian atau sesuatu secara pribadi.
 - Sebenarnya saya tidak boleh menilai kinerja seorang pimpinan.
- **A – Administratif (22 November 2016)**
 - Yang pertama idealis, yang kedua pintar, terus kurang social aja. Terkait pekerjaan komunikasinya standar nggak berlebihan. Kepemimpinannya bagus karena setiap arahan akan disesuaikan dengan system, Cuma kadang penempatan kurang pas.
 - Selama ini belum tau, belum ada reward belum ada punishment

