

---

## **ANALISIS KEBUTUHAN STANDAR KOMPETENSI SUMBERDAYA MANUSIA PADA KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI (STUDI KASUS PADA KPHP LIMAU UNIT VII SAROLANGUN)**

**Fazriyas, Bambang Irawan dan Rezky Lasekti Wicaksono**

Dosen Fakultas Kehutanan Universitas Jambi

Kampus Pinang-Masak Mendalo Indah Jambi 36361

Email: fazriyasjbi@yahoo.com; irawanbam@yahoo.com; rezkylasekti@yahoo.com

### **ABSTRAK**

Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Limau Sarolangun adalah salah satu KPH yang terdapat di Provinsi Jambi tepatnya di Kabupaten Sarolangun. Salah satu permasalahan mendasar yang dihadapi kelembagaan KPHP Limau Sarolangun sejak berbentuk UPTD tahun 2012 sampai tahun 2017 adalah ketersediaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi yang sangat terbatas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Selanjutnya berdasarkan SK Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 63 Tahun 2013 bahwa sektor kehutanan harus memiliki standar kompetensi kerja nasional. Berdasarkan UU No 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, bahwa mulai Tahun 2017 kewenangan pengelolaan hutan produksi sudah berada di bawah kewenangan pemerintah provinsi, maka semua KPHP di provinsi Jambi menjadi tanggung jawab Dinas Kehutanan Provinsi Jambi. Berdasarkan hasil survei terhadap status pegawai 34 pegawai KPHP Unit VIII (Limau) Sarolangun hanya 10 orang berstatus PNS (29,4%) dan 24 orang berstatus Non PNS (70,6%). Berdasarkan kondisi status dan kepengkatan dalam srutuktur kepegawaian UPTD KPHP Unit VII masih jauh dari yang ideal. Berdasarkan pengalamam pelatihan kepemimpinan hanya 1 orang telah mendapat diklatpim III. Mengacu kepada aturan ekselonisasi UPTD dan jenjang struktural maka ketersediaan SDM pada KPHP Unit VII saat ini masih banyak belum memenuhi aturan struktural. Pemenuhan standar kompetensi SDM KPHP sebagai sebuah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih belum memadai dalam mengisi struktur dan strutural organisasi UPTD KPH. Standar kompetensi SDM KPHP Unit VII Hulu (Limau) dalam kegiatan manajemen, konservasi, budidaya dan pengolahan hasil hutan masih sangat terbatas dan belum memenuhi standar kompetensi. KPHP sebagai unit bisnis Dinas kehutanan Provinsi Jambi memerlukan SDM yang memiliki kompetensi dalam hal pemanfaatan hasil hutan, dan enterpreneurship. Untuk peningkatan SDM KPHP dalam memenuhi struktural organisasi KPH sebagai sebuah UPTD Dinas Kehutanan Provinsi Jambi maka pelatihan kepemimpinan dan kepengkatan perlu dipertimbangkan karena kondisi SDM yang ada saat ini belum memenuhi syarat eksenlonisasi. Untuk memenuhi Standar Kompetensi SDM Untuk KPHP menuju mandiri maka sangat banyak diperlukan kegiatan pelatihan, workshop, kursus yang berkaitan dengan kegiatan KPH.

**Kata Kunci : Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP), Analisis Kebutuhan, Standar Kompetensi, Sumberdaya Manusia.**

### **PENDAHULUAN**

Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) adalah unit pengelolaan hutan terkecil sesuai fungsi pokok dan peruntukannya yang diharapkan dapat mendukung dan atau menjamin pengelolaan sumberdaya hutan secara efisien dan lestari. Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP)

---

adalah kesatuan pengelolaan hutan yang luas wilayahnya seluruhnya atau didominasi oleh kawasan hutan produksi. KPHP merupakan kesatuan pengelolaan yang fungsi pokoknya merupakan hutan produksi. Aktifitas-aktifitas pengelolaan utama yang harus dikerjakana oleh KPHP merujuk pada Peraturan Menteri Kehutanan Nomor : P.6/Menhut-II/2010 tentang Norma, Standar, Prosedur dan Kriteria Pengelolaan Hutan Pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) dan Kesatuan Hutan Produksi (KPHP), Kebijakan pembentukan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) yang diatur dalam beberapa peraturan perundangan seperti UU No 41 tahun 1999, Peraturan Pemerintah No 6 tahun 2007 juncto PP No 3 tahun 2008 beserta peraturan pendukungnya memiliki peran dalam mewujudkan sistem pengelolaan hutan lestari di Indonesia. Seluruh kawasan hutan di Indonesia dan termasuk kawasan hutan di Provinsi Jambi umumnya dan Kabupaten Sarolangun khususnya terbagi dalam wilayah-wilayah KPH serta akan menjadi bagian penguatan sistem pengurusan hutan nasional, provinsi, kabupaten/kota. Berdasarkan Pasal 28 ayat (2) PP No. 44 Tahun 2004 tentang Perencanaan Kehutanan, unit pengelolaan hutan terdiri dari Kesatuan Pengelolaan Hutan Konservasi (KPHK), Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP). Keputusan Menteri Kehutanan Republik Indonesia Nomor SK. 77/Menhut-II/2010 tanggal 10 Februari 2010 tentang penetapan Wilayah Kesatuan Pengelolaan Hutan Lindung (KPHL) dan Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (KPHP) Provinsi Jambi meliputi area dengan luas  $\pm 1.458.934$  ha terdiri dari HL dengan luas  $\pm 175.483$  HP dengan luas  $\pm 981.530$  ha, HPT dengan luas  $\pm 301.922$ . Berdasarkan Keputusan Menhut tersebut, di Kabupaten Sarolangun terdapat dua KPH yaitu KPHP Model Unit VII dan KPHP Unit VIII.

Tantangan yang besar dihadapi sumberdaya manusia dalam pengelolaan KPHP Unit VII (Limau) yaitu menghadapi berbagai persoalan yang sangat kompleks. Di tingkat lapangan terdapat beberapa permasalahan antara lain : terjadinya konflik antara perusahaan kehutanan yang sudah mendapat izin konsensi dengan masyarakat sekitar kawasan, okupasi dan perambahan kawasan hutan untuk peralihan menjadi areal perkebunan maupun pemukiman masyarakat, tidak berkembangnya pengelolaan hutan berbasis masyarakat (PHBM), terjadinya open acces kawasan hutan akibat sebagian kawasan tidak terdapat izin baru atau dicabut izin-izin pengelolaan kawasan yang lama yang sudah dicabut, terjadinya peningkatan kebakaran hutan dan lahan, penambangan tanpa izin (PETI). Salah satu permasalahan mendasar yang dihadapi kelembagaan KPHP Limau Sarolangun sejak berbentuk UPTD tahun 2012 sampai tahun 2017 adalah ketersediaan sumberdaya manusia berbasis kompetensi yang sangat terbatas, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Sampai dengan tahun 2016 jumlah sumberdaya manusia yang tersedia dalam operasional KPHP adalah 35 orang. Kondisi ini belum mencerminkan kebutuhan SDM yang ideal berdasarkan luas KPHP, struktur organisasi, permasalahan kondisi lapangan yang kompleks dan kebutuhan akan rencana aksi pengelolaan KPHP untuk 10 tahun kedepan yang mengacu pada permen LHK no 64 tahun 2015 tentang pengesahan RPHJP. Selanjutnya berdasarkan SK Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 63 Tahun 2013 bahwa sektor kehutanan harus memiliki standar kompetensi kerja nasional. Berdasarkan UU No 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, bahwa mulai Tahun 2017 kewenangan pengelolaan hutan produksi sudah berada dibawah kewenangan pemerintah provinsi, maka semua KPHP diprovinsi Jambi menjadi tanggung jawab dinas kehutanan Provinsi Jambi. Berdasarkan uraian pada latar belakang dan identifikasi

permasalahan maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk merumuskan kebutuhan standar kompetensi sumberdaya manusia dalam pengelolaan KPHP Limau Kabupaten Sarolangun Provinsi Jambi.

## METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukanselama 6 (enam) bulan menggunakan metode survey pada KPHP Unit VII Limau Sarolangun. Unit analisis adalah ketersediaan SDM, struktur organisasi, program kerja, permasalahan lapangan, kebijakan dan aturan. Dalam penelitian ini jenis data yang diperoleh dikelompokkan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui pengamatan langsung di lapangan (observasi) dan hasil wawancara dengan *stakeholders*. Jenis dan sumber data utama berdasarkan tujuan penelitian disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Jenis dan sumber data utama berdasarkan tujuan penelitian

Tujuan Penelitian	Variable yang diukur	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Teknik Analisis Data	Output yang diharapkan
Menganalisis ketersediaan SDM	Jumlah SDM dan Kualifikasi SDM	KPHP Limau dan Dinas kehutanan Provinsi Jambi	Observasi dan wawancara	Analisis <i>deskriptif</i>	Trade off SDM
Menganalisis program kerja	PermenLHK No 64 thn 2014.	KPHP Limau dan Dinas kehutanan Provinsi Jambi	Observasi dan Wawancara LSM dan Kelompok Masyarakat	Analisis kebutuhan	Sinkronisasi SDM dan Program kerja
Menganalisis kebijakan standar SDM kehutanan	1.Peraturan perundang-undangan 2.Fakta terkait program kerja 10 thn kedepan	KPHP Limau dan Dinas kehutanan Provinsi Jambi, Kelompok masyarakat mitra KPH, LSM/NGO mitra KPH	Observasi dan Wawancara	Analisis kebijakan ( <i>content analisis</i> )	Kebijakan yang sudah Ada dan fakta-fakta terkait program kerja
Merumuskan kebutuhan standar kompetensi SDM	Kesuaian kebutuhan	Hasil Olahan	Hasil Pengolahan data	Analisis Deskriptif	Rumusan kebutuhan standar Kompetensi SDM

Data sekunder diperoleh dari dokumen yang dipublikasikan oleh pihak-pihak terkait baik berupa buku, laporan hasil penelitian, dan laporan lainnya serta peraturan perundangan yang terkait dengan kebutuhan standar kompetensi SDM KPHP. Metode penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian ini yaitu penentuan informan, wawancara, metode pengamatan langsung (observasi), dan studi pustaka.

#### 1. Penentuan Informan

Teknik penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Penentuan informan berdasarkan teknik *purposive sampling* dengan pertimbangan bahwa informan adalah pelaku, baik individu maupun instansi/lembaga yang mengerti permasalahan dan dapat memberikan informasi yang akurat. Penetapan informan dalam konteks ini bukan ditentukan oleh pemikiran bahwa responden harus representatif terhadap populasinya, melainkan responden harus representatif dalam memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan fokus dan tujuan penelitian (Siregar 2011). Metode pengambilan sampel secara *purposive sampling* kepada informan kunci berdasarkan kepakaran dan pengetahuan yang dimiliki. Informan kunci dalam penelitian ini berasal dari KPHP, Dinas Kehutanan Provinsi Jambi, LSM, dan Kelompok Masyarakat.

#### 2. Wawancara

Wawancara Metode pengumpulan data dari informan dilakukan dengan menggunakan metode wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan pada informan kunci dengan menggunakan panduan wawancara. Panduan wawancara tersebut berupa daftar pertanyaan yang akan diajukan kepada informan kunci serta daftar penilaian terhadap standar kompetensi SDM. Mikkelsen 2003 dalam Zulfikar mengungkapkan wawancara dengan informan kunci bertujuan mendapatkan data khusus. Metode pengamatan langsung (observasi)

Metode pengamatan langsung yaitu kunjungan lapangan bertujuan untuk mengetahui secara langsung lingkungan fisik, dan sosial budaya serta data yang diperlukan dalam penguatan analisis penelitian. Selain itu, Pengamatan langsung dilakukan untuk memverifikasi *stakeholder* yang terlibat dan mengetahui implementasi keterangan yang didapatkan dari hasil wawancara terhadap informan kunci. Studi pustaka yaitu guna menunjang pengumpulan data lapangan, studi perpustakaan dimana berguna untuk literatur yang berhubungan dengan judul penelitian. Data utama dan data penunjang yang diperoleh akan dianalisis dengan 3 (tiga) tahap alat analisis sesuai dengan karakteristik tujuan analisis data yaitu:

Analisis program kerja KPHP Limau Sarolangun berkaitan dengan analisis dokumen RPJP KPHP Limau Sarolangun yang telah disah oleh kementerian LHK serta program kerja yang telah diimplementasikan serta kendala dan tantangan. Analisis berkaitan dengan ketersediaan SDM serta kualifikasi pendidikan pendukung program kerja KPHP. Analisis SDM berkaitan struktur organisasi KPHP sesuai UU No 23 thn 2014 tentang pemerintahan daerah. Analisis kebijakan dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan :

- a. Rencana kerja dan tugas pokok KPHP.

- b. Standar kompetensi SDM sektor kehutanan
- c. Struktur organisasi KPHP.

Untuk mendapatkan rumusan kebutuhan standar kompetensi SDM KPHP Limau Sarolangun dilakukan dengan mensintesis hasil analisis kebijakan, hasil analisis standar kompetensi dan hasil analisis kebutuhan sumber daya manusia yang dianalisis dengan menggunakan metode deskriptif.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil survei terhadap status pegawai 34 pegawai KPHP Unit VIII (Limau) Sarolangun hanya 10 orang berstatus PNS (29,4%) dan 24 orang berstatus Non PNS (70,6%). Pegawai yang berstatus PNS hanya 3 orang berstatus golongan III yaitu 1 orang golongan IIIc dan 2 orang orang golongan IIIa dan selebihnya termasuk dalam golongan II. Berdasarkan kondisi status dan kepegangatan dalam srutuktur kepegawaian UPTD KPHP Unit VII masih jauh dari yang ideal. Berdasarkan pengalamam pelatihan kepemimpinan hanya 1 orang telah mendapat diklatpim III. Mengacu kepada aturan ekselonisasi UPTD dan jenjang struktural maka ketersediaan SDM pada KPHP Unit VII saat ini masih banyak belum memenuhi aturan struktural.

### Kompetensi dalam Manajemen Hutan

KPH merupakan kelembagaan teknis operasional pemerintah dalam pengelolaan hutan di tingkat tapak, sehingga dengan demikian kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh SDM KPH adalah kemampuan pengelolaan hutan. Dalam UU No.41 tahun 1999 bahwa pengelolaan hutan tersebut terdiri dari 5 pokok kegiatan yaitu penataan kawasan, perencanaan kawasan, perlindungan dan konservasi kawasan, rehabilitasi dan reklamasi kawasan, pemanfaatan kawasan hutan. Dari hasil survei terhadap 34 responden pegawai KPHP Limau diperoleh keterampilan yang pernah didapat dalam menunjang manajemen hutan disajikan pada Tabel 2.:

Tabel 2. Kegiatan Pelatihan Dalam Menunjang Kompetensi Manajemen Hutan

No	Pelatihan/workshop/Kursus/ Lokakarrya manajemen hutan	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Inventarisasi Hutan	4	Sarjana Kehutanan
2	Pengenalan Pohon	1	
3	Pemetaan atau GIS	14	
4	Penataan Hutan	4	
5	Perencanaan Hutan	4	
6	Penilaian ekonomi hutan	-	
7	Penyuluhan hutan	4	
8	Pemodelan spasial	14	
9	Kewirausahaan	1	
10	Pengelolaan konflik	3	
11	Pembukaan wilayah hutan	-	
12	Pemasaran hasil hutan	-	

13	ilmu tanah	5
14	Kelayakan proyek/usaha	-
15	Pemberdayaan masyarakat	2
16	Pendampingan masyarakat	2
17	Manajemen konflik	3
18	Manajemen kebakaran hutan	9
19	Sosiologi antropologi masyarakat	-
20	Kebijakan dan Peraturan kehutanan	-
21	Perhutanan sosial	2
22	Pengelolaan KPH	1
23	Manajemen jasa lingkungan	-
24	Sertifikasi PHPL-Hutan Lestari	1
25	Sertifikasi SLVK	-
26	Agroforestry	-
27	Tata usaha kayu	-
28	Partisipatif (PRA)	1

### Kompetensi dalam Konservasi Sumberdaya Hutan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 34 responden pegawai KPHP Limau dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi untuk kegiatan pengelolaan konservasi sumberdaya hutan masih belum memadai. Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa hanya 5 dari 15 kegiatan peningkatan kualitas SDM yang baru diikuti oleh pegawai KPHP Limau. Ini berarti bahwa masih banyak bagian dalam bidang pengelolaan dan konservasi sumber daya hutan yang masih belum dikuasai dengan baik oleh SDM KPHP Limau.

Tabel 3. Kegiatan pelatihan dalam menunjang kompetensi konservasi hutan

No	Nama Pelatihan/workshop/Kursus/ Lokakarya	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Konservasi air dan tanah	-	
2	Pengelolaan DAS	-	
3	Pengelolaan kawasan konservasi	3	
4	Prilaku satwa liar	-	
5	Mitigasi satwa	-	
6	Perlindungan kebakaran hutan/Lahan	10	
7	Pengelolaan satwa liar	-	
8	Pelatihan AMDAL	-	
9	Pengelolaan kawasan lindung	2	
10	Manajemen ekowisata	1	
11	Biodiversiti	-	
12	HCV	-	
13	Etnobotani	-	
14	Pengamanan hutan	4	
15	Pemantauan lingkungan	-	

### Kompetensi Dalam Budidaya Hutan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 34 responden pegawai KPHP Limau dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi untuk kegiatan pengelolaan budidaya hutan masih belum memadai. Kompetensi SDM terhadap bidang budidaya hutan juga jauh dari cukup. Hali ini terlihat dengan jelas bahwa hanya dua orang yang menguasai 2 kegiatan terkait budidaya hutan. Padahal masih ada 9 kompetensi lainnya yang harus dikuasai untuk dapat melakukan kegiatan budidaya hutan pada KPHP Limau secara optimal (Tabel 4).

Tabel 4. Kegiatan pelatihan dalam menunjang kompetensi budidaya hutan

No	Nama Pelatihan/workshop/Kursus/ Lokakarrya	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Budidaya rotan	-	
2	Budidaya rotan jernang	-	
3	Budidaya pohon meranti	-	
4	Pengendalian hama pohon/tanaman	-	
5	Pengendalian penyakit pohon	-	
6	Budidaya anggrek hutan	-	
7	Teknik perbanyak tanaman	-	
8	Pemupukan/kesuburan tanaman	-	
9	Teknik rehabilitasi hutan dan lahan	-	
10	Pembibitan pohon	1	
11	Perbenihan tanaman	1	

### Kompetensi dalam Pengolahan hasil hutan

Berdasarkan hasil wawancara dengan 34 responden pegawai KPHP Limau dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi untuk kegiatan pengelolaan pengolahan hasil hutan masih terbatas pada komoditi madu, bambu, dan minyak kepayang. Masih ada 3 kompetensi lainnya di bidang tekologi hasil hutan yang belum memiliki ahli pelaksana yang berkualifikasi dalam melaksanakan kegiatan tersebut. Lebih jelas hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Kegiatan pelatihan dalam menunjang kompetensi pengolahan hasil hutan.

No	Nama Pelatihan/workshop/Kursus/ Lokakarya	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Pengolahan madu	4	
2	Pengolahan jernang	-	
3	Pengolahan minyak kepayang	1	
4	Pengolahan kayu	-	
5	Pengolahan bambu	3	
6	Pengolahan tanaman obat	-	

### **Kompetensi dalam Kelembagaan, Administrasi, Keuangan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan 34 responden pegawai KPHP Limau dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi untuk kegiatan pengelolaan kelembagaan, administrasi dan keeuangan dsb masih sangat terbatas hal ini dapat dilihat dari Tabel 6.

Tabel 6. Kegiatan pelatihan dalam Komptensi Kelembagaan UPTD.

No	Nama Pelatihan/workshop/Kursus/ Lokakarrya	Jumlah (Orang)	Keterangan
1	Kelembagaan KPH	1	
2	Pengadaan barang dan jasa	1	
3	Keuangan negara	-	
4	Kearsipan	-	
5	Tata usaha	-	
6	Juru bayar	-	
7	Akutansi keuangan	-	

Pemenuhan standar kompetensi SDM KPHP sebagai sebuah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih belum memadai dalam mengisi struktur dan strutural organisasi UPTD KPH. Standar kompetensi SDM KPHP Unit VII Hulu (Limau) dalam kegiatan manajemen, konservasi, budidaya, pengolahan hasil hutan masih sangat terbatas dan belum memenuhi standar kompetensi. KPHP sebagai unit bisnis Dinas kehutanan Provinsi Jambi memerlukan SDM yang memiliki kompetensi dalam hal pemanfaatan hasil hutan, dan enterpreneurship. Untuk peningkatan SDM KPHP dalam memenuhi struktural organisasi KPH sebagai sebuah UPTD Dinas Kehutanan Provinsi Jambi maka pelatihan kepemimpinan dan kepangkatan perlu dipertimbangkan karena kondisi SDM yang ada saat ini belum memenuhi syarat eksenlonisasi. Untuk memenuhi Standar Kompetensi SDM Untuk KPHP menuju mandiri maka sangat banyak diperlukan kegiatan pelatihan, workshop, kursus yang berkaitan dengan kegiatan KPH.

### **Kebutuhan SDM KPHP Menuju Kemandirian**

Untuk terselenggaranya operasionalisasi KPHP Unit VIII Hulu (Limau) secara optimal dibutuhkan SDM yang mempunyai kompetensi dan kapasitas dibidangnya sebanyak 75 orang, dengan rincian sebagai berikut :

#### 1. Struktural :

##### a. Sub Bagian Tata Usaha

- ✓ . Kepala Subbag : 1 orang
- ✓ . Staf Administrasi Umum : 3 orang
- ✓ . Staf Kepegawaian : 3 orang
- ✓ . Staf Perbendaharaan : 2 orang

##### b. Seksi Perencanaan, Pemanfaatan dan Kerjasama

- ✓ . Kepala Seksi : 1 orang
- ✓ . Staf Perencanaan : 3 orang

- 
- ✓ . Staf Pengukuran/perpetaan : 3 orang
  - ✓ . Staf Pemanfaatan kawasan : 8 orang
  - ✓ . Staf Kerjasama/promosi : 2 orang
- c. Seksi Perlindungan, Rehabilitasi dan Pemberdayaan Masyarakat
- ✓ . Kepala Seksi : 1 orang
  - ✓ . Staf Perlindungan : 5 orang
  - ✓ . Staf Rehabilitasi : 3 orang
  - ✓ . Staf Pemberdayaan Masyarakat : 10 orang
- d. Resort I, II dan III, IV
- ✓ . Kepala Resort : 4 orang
  - ✓ . Staf Administrasi : 4 orang
  - ✓ . Staf Teknis : 16 orang
2. Kelompok Fungsional
- a. Fungsional Penyuluh Kehutanan : 4 orang
  - b. Fungsional Polhut : 10 orang
3. Non Struktural
- a. Pengelola Aset : 2 orang
  - b. Pengelola Data Base : 2 orang
  - c. WAS-GANIS PHPL : 2 orang
  - d. PPNS : 2 org

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Pemenuhan standar kompetensi SDM KPHP sebagai sebuah Unit Pelaksana Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Jambi masih belum memadai dalam mengisi struktur dan struktural organisasi UPTD KPH.
2. Standar kompetensi SDM KPHP Unit VII Hulu (Limau) dalam kegiatan manajemen, konservasi, budidaya, pengolahan hasil hutan masih sangat terbatas dan belum memenuhi standar kompetensi.
3. KPHP sebagai unit bisnis Dinas kehutanan Provinsi Jambi memerlukan SDM yang memiliki kompetensi dalam hal pemanfaatan hasil hutan, dan entrepreneurship.

### Saran

1. Untuk peningkatan SDM KPHP dalam memenuhi struktural organisasi KPH sebagai sebuah UPTD Dinas Kehutanan Provinsi Jambi maka pelatihan kepemimpinan dan kepangkatan perlu dipertimbangkan karena kondisi SDM yang ada saat ini belum memenuhi syarat eksenlonisasi.
2. Untuk memenuhi Standar Kompetensi SDM Untuk KPHP menuju mandiri maka sangat banyak diperlukan kegiatan pelatihan, workshop, kursus yang berkaitan dengan kegiatan KPH.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih penulis sampaikan pada LPPM UNJA yang telah mendanai penelitian ini dengan nomor kontrak 201/UN21.17/PP/2017. Terima kasih juga kami sampaikan pada pengelola KPHP Unit VII Limau Sarolangun yang telah membantu memfasilitasi penelitian ini serta semua pihak yang mendukung dalam kelancaran penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 68 Tahun 2013 tentang Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia Sektor Kehutanan Bidang Perencanaan, Pemanfaatan Hasil Hutan, Rehabilitasi Hutan, Perlindungan Hutan dan Konservasi Alam, serta Administrasi Kehutanan Untuk Sumber Daya Manusia pada Organisasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) menjadi Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia.
- KPHP Limau. 2014. Rencana Pengelolaan Jangka Panjang KPHP Limau. BPKH Pangkal Pinang Wilayah XIII. Kementrian LHK RI.
- Nawawi, H. 2003. *Perencanaan SDM*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Siregar, M. 2013. Analisis stakeholder dalam pengelolaan wisata alam Kabupaten Brebes Provinsi Jawa Tengah. *skripsi*. Institut Pertanian Bogor. Bogor.