

**PEMBERDAYAAN RIMBAWAN DALAM
PENGUSAHAAN HUTAN PRODUKSI : MODAL DASAR
SISTEM PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI LESTARI**

Oleh :

Yanto Santosa dan Burhanuddin Mas'ud

*Fakultas Kehutanan Institut Pertanian Bogor (IPB)
Bogor*

Pendahuluan

Secara makro, pemanfaatan hutan alam produksi melalui sistem konsesi (Hak Pengusahaan Hutan) telah secara nyata memberikan kontribusi yang berarti terhadap perekonomian nasional. Sejak tahun 1970, yang merupakan awal pemberlakuan sistem HPH (Peraturan Pemerintah No. 21 Tahun 1970), devisa negara dari sektor kehutanan meningkat cukup menyolok dari 0,6 milyar US \$ per tahun pada akhir Pelita I menjadi 6,0 milyar US \$ per tahun pada akhir Pelita V.

Sejalan dengan kontribusi ekonomi yang tinggi tersebut, disadari bahwa pemanfaatan tersebut telah mengakibatkan terjadinya degradasi hutan alam produksi yang juga relatif drastis. Diduga, laju deforestation hutan produksi Indonesia mencapai 300.000 ha/tahun. Sudah barang tentu, angka tersebut bukan hanya disebabkan oleh kegiatan HPH saja, tetapi dimungkinkan adanya faktor lain seperti perladangan berpindah, bencana alam (kebakaran), pencurian/perambahan hutan dan konversi hutan untuk keperluan pembangunan. Akan tetapi, mengingat kegiatan HPH ditunjang oleh teknologi tinggi, maka kontribusi terhadap besaran laju deforestation tersebut terbesar berasal dari kegiatan HPH.

Sehubungan dengan itu, dan juga mengingat kelestarian hasil sangat ditentukan oleh eksistensi hutan layak tebang sebagai sisaan dari fenomena *deforestation*, maka masalah yang perlu dibahas selanjutnya adalah penyebab terjadinya deforestation di wilayah konsesi HPH. Untuk membahas permasalahan ini tidaklah mudah. Diperlukan penelaahan secara seksama paling tidak terhadap 2 unsur penting, yakni : sistem pengusahaan hutan (termasuk di dalamnya unsur teknologi) dan sumberdaya manusia selaku eksekutor dari sistem tersebut.

Sistem Konsesi Hak Pengusahaan Hutan (HPH)

Pengusahaan hutan merupakan manifestasi dari salah satu misi pembangunan kehutanan yaitu komitmen dalam penyelenggaraan kelestarian manfaat produksi secara progresif, dengan medan gerak utama pada hutan produksi tetap maupun hutan produksi terbatas. Tujuannya adalah untuk mewujudkan fungsi ekonomi sosial dari hutan melalui :

- a. Peningkatan produktivitas, pengolahan dan pemasaran hasil hutan dalam rangka meningkatkan pendapatan dalam negeri, devisa negara maupun dalam rangka memenuhi kebutuhan masyarakat dalam jumlah cukup dan harga wajar.
- b. Perluasan dan pemerataan kesempatan kerja dan peluang berusaha.
- c. Peningkatan kesejahteraan masyarakat di dalam dan di sekitar hutan.
- d. Pengembangan penyediaan energi dengan mengembangkan energi biomassa hasil hutan (baik kimiawi maupun fisik mekanis).
- e. Dorongan pengembangan wilayah sebagai salah satu upaya di dalam meningkatkan Ketahanan Nasional dan kemantapan Wawasan Nusantara.

Untuk mencapai tujuan tersebut, penyelenggaraan pengusahaan hutan dilakukan berdasarkan azas kelestarian hutan dan azas perusahaan menurut rencana karya atau bagan kerja yang meliputi : penanaman, pemeliharaan, pemungutan hasil, pengelolaan dan pemasaran hasil hutan. Urutan dan tata cara pelaksanaan kegiatan-kegiatan tersebut diatur dalam Pedoman Tebang Pilih Tanam Indonesia (TPTI), Tebang Habis dengan Permudaan Alam (THPA) atau Tebang Habis dengan Permudaan Buatan (THPB). Pemilihan sistem silvikultur yang akan diterapkan ditetapkan berdasarkan kondisi fisik dan biotik wilayah konsesi. Kedua azas tersebut secara operasional dapat dijabarkan sebagai azas kelestarian produksi yang meningkat (*sustained and progressive yield principle*) serta azas ekonomi perusahaan yang dicapai melalui efisiensi perusahaan.

Di samping itu, untuk menjamin terwujudnya sistem pengusahaan hutan yang lestari dan berwawasan lingkungan, Departemen Kehutanan telah pula mengeluarkan seperangkat kebijakan, peraturan dan perundangan (dari mulai Undang-Undang hingga Surat Edaran) yang pada dasarnya berisi pedoman dan kemungkinan sanksi yang akan diberikan bilamana terjadi pelanggaran.

Dari uraian tersebut tampak bahwa sebenarnya dari sisi konsep sistem pengelolaan hutan sudah memadai atau bahkan mungkin berlebih. Ditambah lagi dengan berbagai kegiatan penelitian dan pengembangan serta berpuluh seminar, workshop, simposium dan pertemuan ilmiah lainnya yang ditujukan untuk menyempurnaan sistem pengusahaan hutan agar sesuai dengan yang digariskan.

Dengan demikian maka permasalahan yang muncul bukan pada konsepsi ataupun sistem perusahaan, tetapi lebih banyak terjadi pada manajemen ditingkat perusahaan pemegang HPH dan atau proses pengawasan teknis di lapangan. Oleh karena itu maka pembahasan akan lebih menarik jika diarahkan untuk menjawab pertanyaan berikut : 'Sejauh manakah rimbawan Indonesia berperan atau diperankan dalam perusahaan hutan dengan sistim HPH ???' Jawaban terhadap pertanyaan tersebut semakin penting artinya dalam upaya menuju era ekolabel yang menuntut kuantitas dan kualitas profesionalisme rimbawan sebagai subyek sekaligus obyek dalam kiprah pembangunan kehutanan.

Permasalahan Kiprah Rimbawan

Dari segi statusnya dapat dibedakan 3 kelompok rimbawan, yakni sebut saja : rimbawan birokrat, rimbawan HPH dan rimbawan konsultan. Sesuai dengan statusnya, setiap kelompok rimbawan harus mempunyai peran yang berbeda tetapi dengan visi yang sama, yaitu untuk mencapai sistem perusahaan hutan yang optimal, lestari dan berwawasan lingkungan. Peran rimbawan birokrat adalah sebagai wakil negara yang mengawasi pelaksanaan perusahaan hutan yang dilakukan oleh rimbawan HPH. Dalam kasus-kasus tertentu apabila kemampuan rimbawan HPH mendapat kesulitan teknis, rimbawan konsultan (negeri atau swasta) berperan sebagai penasihat atau pemberi alternatif pemecahan masalah.

Dari pembagian peran seperti itu, akan dicapai hubungan yang harmonis. Keharmonisan hubungan ini akan berdampak positif bagi sumberdaya hutan yang merupakan objek pengelolaan. Akan tetapi, 'Sudahkah keharmonisan tersebut terjalin selama ini ?' Tidakkah terjadi hubungan pola *predator-prey* yang selama ini ? Untuk menganalisis pola hubungan antara ketiga kelompok rimbawan ini ada baiknya ditelaah peran dari setiap kelompok rimbawan.

a. Rimbawan HPH

Hasil uji petik pada tahun 1992 di beberapa HPH (wilayah Kalimantan, Sumatera, Sulawesi dan P. Ambon) menunjukkan bahwa masih sedikit jumlah rimbawan yang menjadi staf teknis HPH. Fenomena ini mungkin disebabkan oleh dua hal. Pertama karena direksi HPH menganggap belum memerlukan tenaga profesional, atau karena rimbawan tidak pernah betah di lapangan. Hasil wawancara (tidak sengaja) menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas lapangan seringkali alakadarnya, sehingga membuat para rimbawan melarikan diri.

Alasan lain yang dikemukakan para rimbawan yang sering terdengar dan mungkin dapat ditemukan di lapangan adalah lemahnya kedudukan dan tingkat profesionalisme rimbawan Indonesia dalam kiprah pengelolaan hutan dan kehutanan nasional. Bahkan yang memprihatinkan adalah belum optimalnya kemauan untuk memberdayakan rimbawan sesuai bidang keahliannya. Dapat dicatat, bahwa perhatian terhadap pemberdayaan rimbawan baru menjadi kepentingan banyak kalangan ketika tuntutan pemerintah terhadap keharusan profesionalisme (keahlian) di dalam sistem perusahaan hutan. Pada level unit manajemen perusahaan hutan misalnya, posisi rimbawan belum ditempatkan secara proporsional pada tingkat pengambilan keputusan sesuai bidang keahliannya, namun masih sekedar memenuhi syarat penyertaannya saja.

Tanpa maksud mencari pembenaran tentang masih lemahnya kiprah rimbawan dalam pengelolaan hutan dan kehutanan di Indonesia, namun yang lebih penting adalah bagaimana upaya dan kemauan semua pihak yang terkait dengan pengelolaan hutan dan kehutanan untuk lebih memberdayakan rimbawan sebagai modal dasar dalam pengelolaan hutan secara lestari memasuki era ekolabel.

Jika sarjana atau lulusan lembaga pendidikan menengah maupun tinggi kehutanan didefinisikan harus berkiprah dalam bidang-bidang yang berkaitan dengan pengelolaan dan perusahaan hutan dan kehutanan (termasuk di industri-industri kehutanan), perlu dicatat bahwa pada kenyataannya masih banyak ditemukan kiprah rimbawan yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Bahkan jika dilihat secara spesifik pada bidang keahlian yang dimiliki oleh setiap lulusan, maka masih banyak ditemukan rimbawan yang tidak berkiprah sesuai bidang keahlian khususnya tersebut. Sebagai contoh, seorang lulusan bidang keahlian konservasi berkiprah pada bidang keahlian teknologi hasil hutan, atau sebaliknya seorang lulusan teknologi hasil hutan berkiprah di dalam pengelolaan kawasan konservasi (Taman Nasional misalnya). Tentu masih banyak contoh-contoh lainnya.

Di samping itu pada unit manajemen perusahaan hutan masih sering ditemukan pemberdayaan sarjana-sarjana kehutanan pada posisi yang dipandang tidak atau kurang strategis bahkan kadang-kadang sekedar ada. Paling tidak ada dua permasalahan dasar yang berkaitan dengan permasalahan ini, yakni :

1. Pembidangan keahlian yang masih bersifat umum atau belum tegas dan jelas ke dalam keahlian khusus, baik pada tingkat lembaga pendidikannya maupun pada tingkat kebijakan yang dikaitkan dengan penetapan syarat rekrutmen sumberdaya tenaga kerja, baik di lembaga pemerintah, BUMN maupun swasta; dan
2. Lemahnya posisi tawar-menawar (*bargaining position*) yang dimiliki oleh profesi rimbawan, baik secara individual maupun kelembagaan, dalam

sistem pengusahaan hutan umumnya, sehingga pemberdayaan rimbawan sesuai bidang keahliannya belum optimalnya.

b. Rimbawan Konsultan

Sejalan dengan kebijakan Departemen Kehutanan yang membuka peluang jasa konsultasi bidang kehutanan dalam beberapa tahun terakhir ini, jumlah perusahaan konsultan yang melibatkan rimbawan meningkat dengan pesat (hampir mencapai 200 perusahaan konsultan pada awal tahun 1995). Peningkatan cukup drastis ini diawali dengan kewajiban setiap menegang HPH untuk menyusun Rencana Karya Pengusahaan Hutan (RKPH), Analisis Dampak Lingkungan (AMDAL) dan Studi Diagnostik HPH Bina Desa Hutan.

Idealnya keahlian (profesionalisme), kekuatan moral dan etik menjadi modal dasar rimbawan konsultan untuk bisa memperoleh kepercayaan dari kliennya. Dalam melaksanakan kiprahnya, seorang rimbawan konsultan dituntut untuk memiliki kemampuan analitis, apresiasi dan kreatifitas yang tinggi dengan senantiasa berpegang pada visinya selaku rimbawan. Independensinya sebagai profesional sangat dituntut. Hal tersebut memberikan konsekuensi keberpihakan rimbawan konsultan hanyalah pada kebenaran profesi dan tuntutan moral serta etik kehutanan, bukan pada kepentingan birokrat dan arus keinginan klien.

Akan tetapi, pada kenyataannya kondisi ideal tersebut tidak selalu ditemukan. Salah satu faktor yang seringkali dipandang oleh sebagian rimbawan konsultan membatasi kreatifitas dan tingkat apresiasinya dalam memerankan kiprahnya adalah keharusan mengacu pada ketentuan atau panduan teknis yang sudah ada yang dibangun tidak selalu didasarkan atas kajian akademik atau melalui suatu penelitian terintegrasi. Apabila menyimpang, maka pengakuan hasil pekerjaan oleh rimbawan birokrat sulit diperoleh. Sementara itu seringkali pengakuan itulah yang menjadi target sebagian besar rimbawan HPH.

Kadang-kadang hasil karya konsultan menjadi tidak berarti ketika dinilai pada tingkat birokrasi. Betapapun demikian pada sisi lain harus juga diakui bahwa masih sering terdengar banyak di antara rimbawan konsultan yang bekerja kurang profesional yang rasa tanggung jawab moral dan etik yang masih rendah atau dengan kata lain asal jadi. Suasana seperti ini pada akhirnya mendorong terjadinya hubungan kolusi antar rimbawan yang melupakan visinya sebagai penjaga kelestarian hasil, hutan dan lingkungan.

Kondisi seperti ini sangat memprihatinkan. Jika dibiarkan berlanjut, dikhawatirkan akan mempercepat terjadinya kelangkaan sumberdaya hutan yang pada gilirannya akan mengakibatkan kepunahan profesi rimbawan secara umum. Oleh karena itu perlu adanya upaya pembinaan dan

pemantapan profesionalisme rimbawan konsultan sehingga memiliki rasa tanggung jawab moral dan etika yang tinggi.

c. Rimbawan Birokrat

Dalam bahasan ini, rimbawan birokrat adalah rimbawan yang berkiprah di lembaga-lembaga pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah yang mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai wakil negara (pemerintah) dalam pengelolaan dan pengawasan pelaksanaan pengusahaan hutan bagi kepentingan pencapaian tujuan pembangunan nasional. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut, rimbawan birokrat menetapkan kebijakan, garis-garis sistem pengusahaan hutan serta melakukan evaluasi (penilaian) terhadap pelaksanaan pemanfaatan hutan oleh para rimbawan HPH.

Sesuai dengan statusnya kiprah dan peran rimbawan birokrat seyogyanya berpegang teguh pada kebijakan dan peraturan/perundangan (dari mulai Undang-Undang hingga Surat Edaran) yang berlaku. Telaahan terhadap serangkaian kebijakan dan aturan yang telah dikeluarkan, khususnya yang mengatur hutan dan kehutanan, dapat dikatakan sudah relatif memadai. Mulai dari surat edaran, petunjuk/pedoman teknis hingga berbentuk Surat Keputusan telah dengan jelas memberikan arahan mengenai bagaimana seharusnya peran rimbawan birokrat sesuai dengan tingkat jabatannya.

Akan tetapi, disadari atau tidak, dalam tatanan yang sudah serba jelas tersebut kadang-kadang timbul kasus-kasus yang memerlukan penanganan antisipatif. Sayangnya, kasus-kasus insidental tersebut berkembang menjadi preseden yang kurang baik, sehingga tidak jarang dijadikan contoh bagi pengambilan keputusan kasus-kasus serupa. Kondisi seperti inilah yang kemudian dimanfaatkan para pengusaha yang arogan untuk mengambil jalan pintas terhadap birokrasi.

Sepintas tampak terjalin hubungan inter-kelompok rimbawan yang bersifat mutualistik (saling menguntungkan), akan tetapi bagi kelestarian sumberdaya hutan kondisi ini sangatlah membahayakan. Oleh karena itu, selain diperlukan adanya pengurangan kemungkinan terjadinya hubungan tidak sehat melalui deregulasi prosedur, juga dipandang perlu adanya peningkatan perekonomian dalam negeri serta pembinaan mental yang bersifat preventif dan kuratif. Di samping itu, perlu pula diperhatikan pengembangan, baik dalam karir/pendidikan maupun bidang keahlian dalam skala ruang (tempat bekerja) dan dimensi waktu (pengalaman bekerja/senioritas), sehingga *the right man on the right place* dapat terwujud sebagaimana yang diharapkan. Dengan demikian diharapkan rimbawan birokrat

ini dapat berperan sesuai aturan dan mempunyai kekuatan mental yang tangguh dalam menghadapi tekanan ekonomi, sosial dan politis.

Upaya Pemberdayaan Rimbawan

Untuk dapat mewujudkan komitmen pengelolaan hutan secara lestari, terutama dalam memasuki era ecolabel, maka pilihan utama yang harus segera dipersiapkan adalah pemberdayaan rimbawan sebagai modal dasar dalam sistem perusahaan hutan produksi. Pemberdayaan rimbawan mengandung arti pemberian kepercayaan dan kewenangan pada rimbawan secara individual maupun kelompok/kelembagaan dalam pengelolaan hutan dan Kehutanan Indonesia, sesuai bidang keahliannya. Ada beberapa langkah yang sebaiknya dilakukan, antara lain :

1. Meningkatkan status dan wibawa rimbawan birokrat melalui peningkatan kesejahteraan menjadi paling tidak setaraf dengan rimbawan HPH.
2. Meningkatkan upaya pembinaan dan pemanfaatan profesionalisme rimbawan konsultan sehingga memiliki rasa tanggung jawab moral dan etika yang tinggi.
3. Mempertinggi posisi tawar-menawar rimbawan HPH sebagai subyek dengan jalan meningkatkan kemampuan profesionalisme rimbawan, melalui peningkatan penguasaan iptek, pemantapan tanggung jawab moral dan etik kehutanan, serta mempertinggi kepekaan sosial dan sikap proaktif terhadap berbagai permasalahan hutan dan kehutanan, baik nasional, regional maupun global.
4. Penguatan dan pengawasan yang ketat terhadap kebijakan yang mewajibkan perusahaan HPH menyertakan rimbawan profesional dalam jumlah yang memadai sebagai suatu kriteria ijin perusahaan hutan (HPH) secara tegas.
5. Pemantapan penataan bidang-bidang keahlian dalam pengelolaan hutan dan kehutanan, melalui mekanisme rekrutmen tenaga kerja di instansi pemerintah, BUMN maupun swasta. Dalam hal penataan bidang-bidang keahlian juga harus dilakukan pada level lembaga pendidikan kehutanan (baik pendidikan menengah maupun pendidikan tinggi) sebagai media yang bertugas dalam menyiapkan tenaga profesi kehutanan.
6. Penyederhanaan prosedur perizinan tanpa melupakan azas kelestarian hutan dan penyebaran tata cara/prosedur kebijakan dan peraturan/perundangan secara lengkap dan transparan. Dengan demikian setiap kelompok rimbawan mengetahui perannya masing-masing berikut aturan main yang perlu ditaati oleh setiap pihak dalam menjalin hubungan harmonis mutualistik, baik inter-rimbawan maupun dengan sumberdaya hutan.

Kesimpulan

1. Menyongsong era ekolabel yang ditargetkan mulai diterapkan pada tahun 2000, pengusahaan hutan dituntut untuk lebih profesional, transparan dan senantiasa berpedoman pada azas kelestarian hasil, hutan, keanekaragaman hayati serta berwawasan lingkungan (fisik, biotik, sosial-ekonomi dan budaya).
2. Profesionalisme dan mentalitas rimbawan, baik yang berstatus birokrat, konsultan maupun rimbawan HPH perlu lebih ditingkatkan, sesuai perannya masing-masing. Peran setiap kelompok rimbawan boleh atau harus berbeda, tetapi visi rimbawan dalam dimensi apapun (ruang, waktu dan jabatan) harus tetap sama, yakni menjaga eksistensi sumberdaya hutan. Kepunahan ekosistem hutan berarti hilangnya profesi rimbawan.
3. Pemberdayaan rimbawan melalui pemberian kepercayaan dan kewenangan, baik secara individu atau kelompok, sesuai dengan bidang keahlian dan pengalamannya merupakan modal dasar bagi sistem pengelolaan hutan secara lestari. Bagaimanapun canggihnya sistem dan teknologi yang bisa diterapkan, tanpa adanya kuantitas dan kualitas serta upaya pemberdayaan rimbawan, maka pembangunan kehutanan sebagaimana digariskan dalam GBHN hanya akan menjadi impian.