14

ARAH DAN LANDASAN PENGEMBANGAN SUMBERDAYA MANUSIA KEHUTANAN INDONESIA

Dudung Darusman
(Dekan Fakultas Kehutanan IPB)

Makalah Utama Bidang 'Sumberdaya Manusia'
disampaikan pada Kongres Kehutanan Indonesia II, Jakarta 22 – 25 Oktober 1990

PENGANTAR

Saya beranggapan bahwa sidang "Kongres Kehutanan Indonesia" ini adalah tempat yang paling sesuai untuk saling mengenal terhadap pemikiran berbagai pihak yang berada dalam lingkup kehutanan, sehingga dapat dicapai suatu kesepakatan dan saling pengertian diantara sesamanya, agar dengan demikian kegiatan-kegiatan kehutanan di Tanah Air ini dapat berjalan secara lebih efektif dan efisien di waktu-waktu yang akan datang. Oleh karena itu, pada uraian berikut saya tidak akan mengemukakan hal-hal yang bersifat "rencana kerja", tertapi hal-hal yang bersifat pemahaman dasar dari masalah-masalah sumberdaya manusia kehutanan, yakni yang menyangkut ruang lingkup, tinjauan kondisi yang ada, tingkat profesionalisme, dan landasan pengembangan sumberdaya manusia kehutanan di Indonesia. Namun demikian, untuk memberi gambaran tentang langkah-langkah dan pemikiran seputar penanganannya sekarang dan waktu-waktu yang lalu, terlebih dahulu akan dikemukakan *review* terhadap tulisan-tulisan yang ada.

I. Review Tulisan Tentang Pengembangan Sumberdaya Manusia Kehutanan

Sesungguhnya masalah sumberdaya manusia di bidang kehutanan telah lama dibicarakan dan dipikirkan oleh para pakar dan eksekutif kehutanan. Namun karena masalah sumberdaya manusia adalah masalah yang subjektif atau masalah dari para pelaku dan bukan masalah dari objek pekerjaan, maka rasa kepentingan untuk perbaikan tampaknya lebih kendur daripada penanganan objek pekerjaan kehutanannya sendiri.

Hasil-hasil pemikiran berupa tulisan-tulisan yang membahas masalah sumberdaya manusia di bidang kehutanan tampaknya sudah banyak dan saya kira sudah cukup lengkap dan menyeluruh bahasannya. Daftar bacaan yang saya sajikan di halaman terakhir menunjukkan relatif lengkapnya tulisan-tulisan tersebut. Diantaranya, seminar yang diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Pertanian dan Teknologi di Bogor tanggal 15 Maret 1990, yang mengambil tema "*Profesionalisme Pengusahaan Hutan Guna Menunjang Industri yang*

Tangguh", telah membahas secara mendalam aspek-aspek ketenagakerjaan kehutanan di Indonesia. Dari tulisan-tulisan yang ada tersebut dikemukakan beberapa *review* sebagai berikut :

1. Pengarahan Menteri Kehutanan Republik Indonesia menyatakan bahwa di antara 6 butir strategi pelaksanaan kebijaksanaan kehutanan, butir peningkatan kualitas sumberdaya manusia menempati posisi yang cukup penting, yakni nomor 2, setelah peningkatan kualitas sumberdaya alam hutan. Dalam pengembangannya tersebut ciri utama yang harus dimiliki oleh sumberdaya manusia kehutanan, terdiri dari (1) komitmen, dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi, (2) wawasan hasil kerja, (3) kecakapan komunikasi, (4) kemampuan berpartisipasi, (5) rasa keterlibatan sosial, (6) kecakapan profesional, (7) keterbukaan terhadap perubahan, (8) apresiasi terhadap kelebihan orang lain dan kebenaran, (9) perilaku produktif, dan sebagainya. Kemudian langkah-langkah yang harus diambil untuk mengatasi masalah struktur tenaga kerja kehutanan masih berupa piramida berbalik dirumuskan sebagai berikut : (1) peningkatan pendidikan menengah kehutanan, (2) pelatihan tenaga-tenaga menengah yang telah ada, (3) peningkatan pendidikan profesional di perguruan tinggi. Upaya peningkatan pendidikan profesional di perguruan tinggi meliputi : (a) peningkatan pengetahuan dan teknologi kehutanan yang menyangkut HPH, HTI dan lain-lain. baik melalui perkuliahan maupun pengalaman pratek di lapangan, (b) mempelajari ilmu-ilmu ekonomi, sosial, filsafat, dan agama untuk memperluas dan mempertajam wawasan berpikir, (c) meningkatkan keterampilan bahasa Inggris dan bahasa komputer, (d) aktif berorganisasi, seminar, *workshop* dan lain-lain untuk mengasah keterampilan, mengakomodasi penemuan-penemuan baru, serta mengikuti perkembangan teknologi dan kebijaksanaan kehutanan, (e) melatih kebiasaan budaya menulis, menyampaikan laporan, penemuan dan lain-lain.

2. A.A. Machrany, MA mengemukakan kenyataan permasalahan sumberdaya manusia kehutanan sebagai berikut : (1) telah terjadi penurunan produktifitas tenaga kerja kehutanan dari laju pertumbuhan 1,56 % pada Pelita I menjadi -2,9 % di Pelita IV, (2) telah terjadi *underemployment* di bidang kehutanan, yakni pada tahun 1988 dari 274 ribu tenaga kerja di bidang kehutanan, 59 % diantaranya bekerja kurang dari 35 jam per minggu dan (3) terdapat kekurangan yang sangat besar pada kemampuan penyediaan tenaga menengah dibandingkan dengan kebutuhannya.

3. Dr. P. Simanjuntak mengemukakan bahwa pengembangan sumberdaya manusia perlu dilakukan melalui tiga jalur yang harus seimbang, yakni jalur pendidikan formal, latihan kerja dan pengembangan di tempat kerja. Strategi tiga jalur ini diperlukan karena keadaan lapangan kerja yang sangat beragam dan berubah lebih cepat dari apa yang dapat dilakukan pendidikan formal. Sementara itu jenjang pendidikan formal tetap diperlukan untuk keteraturan jenjang karier tenaga kerja.

4. Prof. Dr. Muhammadi mengemukakan pentingnya sistem Latihan Kerja Nasional, khususnya di bidang kehutanan, yang meliputi proses : (1) standarisasi kualifikasi keterampilan, (2) uji keterampilan, (3) sertifikasi, (4) lisensi dan (5) akreditasi. Juga dikemukakan bahwa latihan kerja adalah tanggung jawab bersama antara : (1) masyarakat dan pengusaha/industri sebagai pengguna tenaga kerja, (2) lembaga latihan kerja sebagai penyelenggara latihan kerja, (3) lembaga penelitian dan perguruan tinggi sebagai pengembang teknologi dan (4) pemerintah sebagai pembina kerja.

5. Direktur Jendral Pengusahaan Hutan mengemukakan bahwa tenaga kerja langsung yang bekerja di bidang pengusahaan hutan pada tahun 1970 tercatat sekitar 5.000 orang dan pada tahun 1988 meningkat melebihi 200.000 orang. Dengan angka *multiplier* kira-kira sebesar 4, diperkirakan total tenaga kerja yang berkaitan dengan kehutanan mencapai 1 juta orang. Dikemukakan pula tentang rendahnya partisipasi masyarakat sekitar hutan dalam kegiatan kehutanan, yakni disebabkan oleh karena rendahnya atau ketidaksesuaiannya keterampilan yang dimiliki dengan kegiatan-kegiatan pengusahaan hutan yang telah modern. Di samping itu, penelitian yang menggunakan konsep *Man Power Coefficient*, ditemukan bahwa untuk tenaga teknis kehutanan selama Pelita V harus ada tambahan sebesar rata-rata 5.000 orang per tahun, dan kenyataannya tidak dapat dipenuhi oleh lembaga-lembaga yang ada sekarang. Sementara itu tenaga profesional diperkirakan dapat dipenuhi oleh perguruan tinggi kehutanan yang ada, yakni rata-rata 600 orang per tahun selama Pelita V.

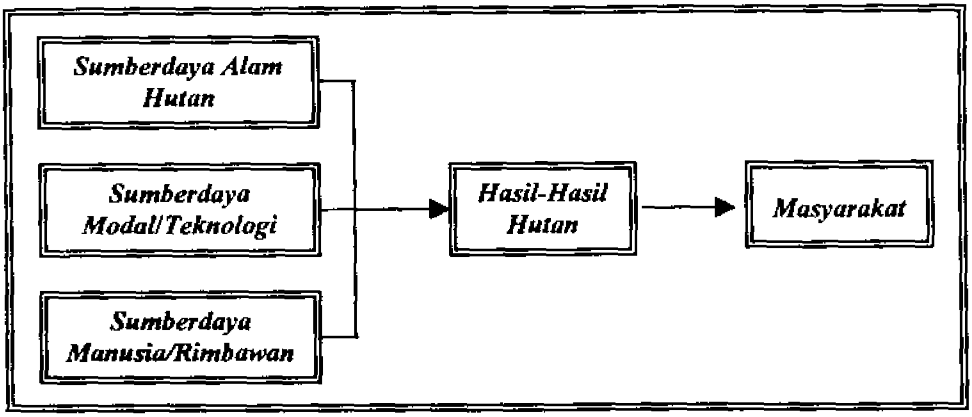
6. Menteri Tenaga Kerja mengemukakan tentang sasaran pembangunan ketenagakerjaan yang meliputi (1) perluasan lapangan kerja dan pemerataan kesempatan kerja, (2) peningkatan mutu dan kemampuan kerja, dan (3) perlindungan tenaga kerja. Untuk mencapai sasaran tersebut dikemukakan secara terperinci program-program yang akan dilakukan selama Pelita V.

Walhasil bahasan-bahasan tentang ketenagakerjaan di bidang kehutanan telah dibahas secara cukup dalam dan operasional oleh para penulis yang terdahulu. Oleh karena itu kiranya saya tidak perlu mengemukakan lagi. Bagi yang berminat dapat membaca tulisan-tulian tersebut secara langsung.

Dalam uraian makalah saya berikut ini, akan saya kemukakan beberapa hal yang mungkin agak baru, yang diharapkan dapat menambah atau memperkuat bahasan-bahasan terdahulu, khususnya tentang masalah pentingnya kedudukan sumberdaya manusia dalam proses produksi kehutanan dan tentang perlunya penanganan masalah tersebut secara benar dan bersungguh-sungguh.

II. Ruang Lingkup Sumberdaya Manusia dan Keprofesian Kehutanan

Keterlibatan sumberdaya di bidang kehutanan pada mulanya sangat terbatas pada keterlibatan rimbawan, sebagai salah satu faktor produksi di samping faktor produksi modal/teknologi dan sumberdaya alam hutan, dalam memproduksi berbagai bentuk hasil hutan, yang mana kemudian hasil hutan tersebut dipersembahkan kepada masyarakat seperti dapat digambarkan sebagai berikut :



Persepsi tersebut di atas, yang pada umumnya masih menjiwai proses perencanaan dan pengelolaan hutan dan kehutanan, adalah terlalu sederhana, kalaupun tidak perlu disebut salah, dibandingkan dengan kompleksnya kenyataan-kenyataan lapangan yang harus dihadapi. Kenyataannya, rimbawan itu adalah juga bagian dari masyarakat, bersama-sama dengan anggota masyarakat lainnya, yang termasuk didalamnya masyarakat sekitar hutan dan masyarakat kota, kaum pria dan kaum wanita, nasional dan internasioanal. Apabila rimbawan merasa dirinya produsen sesungguhnya diapun adalah konsumen. Apabila dia merasa dirinya melayani masyarakat dia juga yang dilayani masyarakat, dan seterusnya. Walaupun sangat berat untuk mengatakan bahwa apabila dia merasa sebagai penjaga hutan maka dia juga harus dijaga oleh masyarakat agar tidak merusak hutan.

Demikian kompleksnya kehidupan masa kini, penduduk yang semakin padat, jenis kehidupan semakin beragam dan semakin terkait, komunikasi antar pihak semakin dekat, tidak ada jarak, sehingga rimbawan menjadi sangat saling tergantung dengan sesama anggota masyarakat lainnya.

Apabila pada masa lalu kita pahami sumberdaya manusia sebagai faktor produksi langsung, sebagaimana diajarkan pada teori ekonomi mikro, maka pada saat sekarang ini dia juga dapat berperan sebagai faktor penunjang atau penghambat bagi proses produksi kehutanan, atau dapat dikatakan sebagai kekuatan lingkungan. Pengalaman menunjukkan bagaimana suatu proses produksi kehutanan yang telah ditata dengan baik kemudian mengalami kegagalan akibat gangguan sumberdaya manusia, seperti misalnya penyerobotan hutan untuk pertanian pangan, perladangan yang membakar hutan, penciutan areal hutan akibat pembangunan, dan sebagainya.

Atas dasar peranan sumberdaya manusia sebagai produsen di samping konsumen, faktor produksi di samping faktor penunjang/penghambat, maka ruang lingkup sumberdaya manusia di bidang kehutanan pada kenyataannya meliputi :

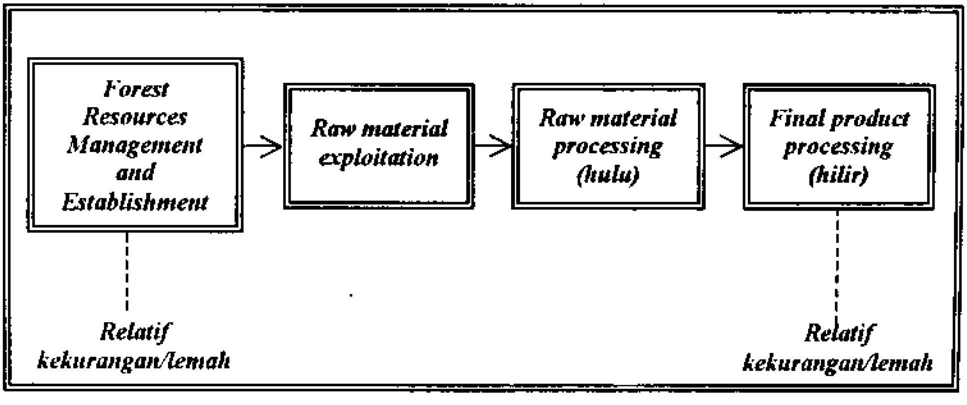
1. Aparatur Pemerintah

2. Pengusaha hutan swasta dan BUMN
3. Masyarakat sekitar hutan (regional, nasional dan internasional, laki-laki dan perempuan, dan sebagainya).

Selanjutnya sumberdaya manusia kehutanan tersebut di atas, khususnya para rimbawan (Pemerintah dan Pengusaha), di samping berperan sebagai bagian dari faktor produksi, juga sebagai pengambil keputusan dalam kegiatan-kegiatan kehutanan. Oleh karena itu para rimbawan mau tidak mau harus dapat memasukkan dan memperhatikan betul-betul kebutuhan atau kepentingan masyarakat dalam proses pengambilan keputusannya.

Apabila selama ini ruang lingkup tujuan profesi kehutanan dirumuskan sebagai memperoleh produksi hasil hutan secara maksimal dan lestari, maka mulai sekarang ruang lingkup tujuan itu harus diperluas wawasannya, yakni mencakup : (1) peningkatan pendapatan masyarakat/negara, (2) menciptakan lapangan kerja sesuai dengan kebutuhan masyarakat, (3) menciptakan distribusi pendapatan yang seimbang, dan (4) pemeliharaan fungsi lingkungan hidup, di samping (5) menjaga kelestarian sumberdaya hutannya sendiri. Persoalannya bagaimana para profesi kehutanan mampu meramu dan menerapkan alternatif teknologi dan manajemen yang ada agar dapat memenuhi tujuan-tujuan tersebut secara optimum. Dalam rumusan sederhananya : memilih jenis-jenis kegiatan kehutanan yang menghemat sumberdaya hutan, yang dapat menjaga fungsi lingkungan dan melestarikan hutan, meningkatkan *added value* dari hasil yang diperoleh sehingga *income* dan lapangan kerja meningkat, dan dapat melaksanakannya dengan partisipasi tenaga kerja setempat yang sebanyak-banyaknya sehingga terjadi distribusi pendapatan yang semakin merata. Hal ini menuntut profesionalisme yang harus lebih maju dan lebih tinggi dari apa yang ada sekarang.

Secara horizontal, profesionalisme kehutanan harus mampu bersifat multidisiplin, yakni cakupan ilmu dan penguasaannya yang lebih luas dan mendalam, namun tetap operasional dan praktis. Dalam hal multidisiplin ini, khususnya dengan semakin diperluasnya upaya diversifikasi usaha kehutanan dan peningkatan efisiensi pemakaian atau pemanenan sumberdaya alam hutan, sumberdaya manusia di bidang kehutanan masih mempunyai kekurangan atau kelemahan, baik dalam hal jumlah maupun kualitas, dalam lingkup *resources management and establishment* di satu ujung (hulu) dan *final product processing* di ujung yang lain (hilir).



Sementara itu, secara vertikal profesi kehutanan harus mampu bersifat metadisiplin, yakni mampu memadukan pengetahuan dan keterampilan kehutanannya dengan penguasaan, pemahaman dan keterlibatan dengan masalah yang lebih tinggi, yakni sosial ekonomi, adat istiadat, politik, filsafat, dan agama.

III. Kondisi Sumberdaya Manusia Kehutanan

Sebelum membahas kondisi sumberdaya manusia kehutanan, perlu ada sikap yang sama terlebih dahulu, yakni sikap analitik dan kritis disertai kebesaran hati. Dalam menelaah masa lalu, terutama dalam hal-hal kelemahannya, tidak seharusnya diikuti sikap tidak senang terhadap masa lalu tersebut. Kita berasal, dilahirkan, dan dibesarkan oleh masa lalu dengan kondisi-kondisinya sendiri. Yang harus kita pikirkan adalah bahwa pada kondisi-kondisi yang ada sekarang dimana perbaikan semakin memungkinkan, kita harus berusaha memperbaikinya. Penelaahan masa lalu semata untuk kepentingan memetik pelajaran bagi masa yang akan datang. Khusus mengenai "benarnya" masa lalu dan "salahnya" masa sekarang yang meniru atau terbawa oleh masa lalu, dapat dijelaskan dengan bahasan khusus di luar makalah ini.

Seperti telah diuraikan di atas sumberdaya manusia dalam bidang kehutanan di Indonesia dapat dipilah menjadi : sumberdaya manusia Aparatur Pemerintah, sumberdaya manusia Pengusaha dan sumberdaya masyarakat sekitar hutan. Untuk mendapat pemahaman lebih lanjut, akan dikemukakan tinjauan keadaan sumberdaya manusia tersebut masing-masing, bahkan akan ditambah secara khusus tinjauan terhadap sumberdaya manusia wanita dalam bidang kehutanan.

1. Sumberdaya Manusia : Aparatur Pemerintah

Keadaan sumberdaya manusia Aparatur Pemerintah masih dicirikan dengan adanya sisa-sisa suasana kerja feodalistis, yang dahulu sengaja dibuat semasa penjajahan. Hubungan atasan-bawahan, senior-junior masih diwarnai dengan adanya jarak yang cenderung menghambat kelancaran perubahan-perubahan yang diperlukan sesuai dengan dinamika persoalan pembangunan.

Pada saat-saat awal kemerdekaan, para pendahulu kita telah mengemban tugas kehutanan dengan bermodalkan kemampuan teknis yang cukup baik, yang ditransfer atau dibawa dari masa kehutanan kolonial. Sayangnya, transfer tersebut tidak disertai dengan transfer ilmu-ilmu dasar dan berbagai informasi teknologi yang dalam, yang mendasari kemampuan teknis tersebut. Konon pada zaman kolonial tidak ada atau sangat sedikit orang pribumi yang mendapat kedudukan administratur, apalagi yang lebih tinggi dari pada itu, biasanya paling tinggi bertugas sebagai *Zinder*. Ibarat dalam suatu kendaraan, orang pribumi saat itu mendapat kedudukan sebagai kenek/kernet, dan sopirnya orang Belanda, disertai dengan hubungan yang sangat renggang dan terbatas. Pada saat kaum penjajah diusir dari tanah air, maka dapat diibaratkan mobil yang kehilangan sopir (beserta ilmu dan inovasi-inovasi teknologinya), dan kemudian maka kenek terpaksa menjadi sopir. Kenek yang menjadi sopir tersebut mungkin sekali cukup terampil dan bertanggung jawab, tetapi tidak cukup kreatif dan inovatif untuk mengikuti dan menghadapi perubahan-perubahan perjalanan yang dihadapi. Sesungguhnya sisa-sisa masa lalu itu sekarang ini telah banyak berkurang, berkat kesadaran dan perjuangan para pendahulu itu sendiri. Namun secara jujur perjuangan tersebut belumlah selesai, disana-sini sisa-sisa tersebut masih terasa ada, misalnya masih ada pejabat kehutanan menyatakan bahwa pengelolaan hutan di Indonesia ini hendaknya mencontoh kesempurnaan pengelolaan hutan jati di Jawa. Sempurnakah pengelolaan hutan jati di Jawa ? Samakah ciri-ciri dasar hutan jati dengan hutan lainnya di Indonesia? Belum ada pejabat kehutanan mengemukakan bahwa pengelolaan hutan alam di luar Jawa hendaknya mencontoh pengelolaan perikanan laut bebas yang ciri-ciri dasarnya lebih mirip, dan sebagainya.

Di samping itu Aparatur Pemerintah Kehutanan sebagai bagian integral dari Aparatur Pemerintah secara keseluruhan masih dirasakan belum terintegrasi dengan Aparatur Pemerintah yang lainnya, masih cenderung exclusive (terpisah). Apabila ada suatu permasalahan kemasyarakatan maka Aparatur Kehutanan cenderung berada pada posisi pihak lawan, paling tidak seringkali berada pada posisi pinggiran (peri-peri). Hal ini seringkali bukan karena pihak Aparat Kehutanan salah prinsip dan tujuan yang dipegangnya, akan tetapi karena kurang pragmatis, kurang melihat kenyataan masyarakat atau kurang luas wawasannya. Hal ini pada akhirnya dapat menyebabkan makin sulitnya atau bahkan gagalnya pencapaian tujuannya sendiri.

Sumberdaya Aparatur Pemerintah ini masih memerlukan peningkatan kemampuan profesional dan wawasannya agar lebih kreatif dan inovatif dalam menghadapi dinamika persoalan-persoalan kehutanan dan masyarakat dimasa yang akan datang. Tuntutan ini sepantasnya ditujukan kepada generasi baru Aparatur Pemerintah agar dapat melanjutkan jerih payah dan jasa-jasa para pendahulunya.

2. *Sumberdaya Manusia Pengusaha*

Pada saat-saat awal era pembangunan nasional, pemerintah sangat mendorong upaya-upaya peningkatan penanaman modal, baik PMA maupun PMDN, terutama pada sektor yang mampu dengan cepat dapat menghasilkan devisa, seperti sektor kehutanan. Pada saat itu pemerintah memberikan berbagai kemudahan-kemudahan agar penanaman modal bertumbuh secara luas dan lancar. Dengan melihat perangsang-perangsang yang sangat istimewa tersebut maka mengalirlah para pemilik modal dan pengusaha ke dunia pengusahaan hutan, mulai dari yang *bonafide* sampai kepada yang asal-asalan, mulai dari pengusaha betulan sampai pengusaha yang hanya ingin memiliki SK HPH saja. Mereka yang tergolong asal-asalan pun memang kuat hitungan ekonomi perusahaannya, tapi lemah hitungan/prinsip ekonomi kehutanannya. Para ahli sejak abad yang lalu sudah mengemukakan bahwa bisnis kehutanan mempunyai ciri-ciri dan dimensi ukuran yang lebih luas dan dalam di banding dengan bisnis lainnya. Pemahaman ekonomi kehutanan yang baik justru akan melindungi dan menjamin kelangsungan dan keseimbangan *cashflow* usahanya.

Pada mulanya para pengusaha beranggapan bahwa aturan pengelolaan hutan menghambat mereka dalam memperoleh keuntungan usahanya. Akibatnya, tenaga sarjana dan teknisi kehutanan cenderung kurang diberi peranan dan kesempatan dalam mengembangkan usahanya, bahkan saat itu terjadi apa yang disebut dengan pengikisan integritas profesi tenaga-tenaga kehutanan.

Dalam memahami dan menerapkan hitungan-hitungan ekonomi kehutanan para pengusaha kehutanan sangat memerlukan bantuan tenaga profesional kehutanan. Mereka masih banyak yang belum memahami adanya kayu, pohon dan areal hutan marginal yang sangat menentukan pemanfaatan optimum dari hutan, pohon dan kayu yang diusahakannya (*optimum allocation of forest resources*) dan masih banyak lagi hal-hal lain yang belum dipahaminya.

3. Sumberdaya Manusia : Masyarakat Sekitar Hutan

Sesungguhnya masyarakat sekitar hutan pada waktu-waktu dahulu telah menjadi sumberdaya manusia yang paling sesuai assosiasinya dengan hutan, terutama hutan alam. Namun asosiasi yang harmonis tersebut tidak dapat bertahan terus, karena unsur-unsur ekosistem yang mendukungnya secara alamiah terus berubah, misalnya populasi manusianya, pengaruh ekomomi uang dan komunikasi modern yang tak terhindarkan. Mereka terus bergerak ke arah keseimbangan kehidupan dan asosiasi dengan hutan yang baru dan semakin modern.

Dalam kehidupan modern yang ternyata datangnya tidak bertahap, mereka umumnya belum siap untuk ikut berubah dalam berbagai unsur budayanya, terutama dan terpenting adalah dalam pengetahuan dan keterampilannya, sehingga kemudian mereka cenderung tersisih. Tingkat pendidikan mereka yang rendah perlu ditingkatkan dengan upaya-upaya dari luar, karena mereka tidak tahu ke mana perubahan masyarakat itu bergerak. Masyarakat di propinsi-propinsi yang banyak HPH-nya umumnya masih memiliki tingkat buta huruf yang tinggi dan tingkat partisipasi anak sekolah yang rendah seperti dikemukakan pada Warta Kependudukan dan Lingkungan Hidup Edisi 14 – 1990.

4. Sumberdaya Manusia Wanita

Indonesia sesungguhnya dibandingkan dengan negara-negara sedang berkembang lainnya relatif lebih maju dalam peranan wanitanya. Bahkan dalam ukuran Budaya Timur yang kita anut, kita berani mengatakan bahwa kemajuan yang relatif cepat tersebut secara umum telah berada dan menuju arah yang benar. Kemajuan peranan wanita di Indonesia dapat digambarkan dengan pernyataan Kantor Menteri Muda Urusan Peranan Wanita bahwa pertumbuhan tenaga kerja wanita yang bekerja melebihi pertumbuhan tenaga pria.

Memang apa yang dicapai sekarang, khususnya di bidang kehutanan, belum seperti yang dicita-citakan, baik dari segi jumlah maupun jenis peranannya. Salah satu tugas kehutanan yang cukup berat yang diharapkan akan lebih berhasil ditangani kaum wanita adalah penyuluhan kehutanan. Kaum wanita dapat menjadi pelaku dan saluran penyuluhan yang lebih efektif daripada kaum pria, seperti yang disimpulkan oleh beberapa peneliti kasus yang dilakukan FAO di berbagai negara, termasuk Indonesia.

Kemajuan peranan wanita di bidang kehutanan terutama sangat menonjol pada tenaga profesional. Apabila pada tahun 1970-an sarjana kehutanan wanita yang dihasilkan Fakultas Kehutanan IPB, misalnya, masih dibawah 5 %, maka pada saat ini telah mencapai sekitar 30 %.

IV. Masalah Profesionalisme Sumberdaya Manusia Kehutanan

Para pengusaha hutan sebagai sumberdaya manusia kehutanan kebanyakannya masih belum profesional, baik sebagai pengusaha secara umum maupun sebagai pengusaha kehutanan. Sebagai pengusaha secara umum, masih ditemukan kasus-kasus pengusaha yang tidak memahami adanya prinsip log atau pohon marginal. Sedangkan sebagai pengusaha kehutanan masih tidak memahami pentingnya hutan normal bagi kesinambungan dan keseimbangan *cash flow* perusahaan, di samping bagi kelestarian hutannya sendiri.

Di lain pihak pejabat pengayom, aparatur di lingkungan Departemen Kehutanan, bahkan yang mengaku kelompok pakar kehutanan sekalipun, kadang-kadang dalam hal mendasar masih belum profesional juga. Misalnya dalam menanggapi isue kerusakan hutan yang kata sementara pihak sudah menyebabkan kerusakan lingkungan, pejabat kehutanan belum memiliki pemahaman yang mantap tentang kapan suatu kerusakan dapat dianggap mengganggu, kapan suatu polutan dapat dianggap membangkitkan polusi. Karena kelemahan pemahaman tersebut maka pejabat kehutanan cenderung bersikap *ambivalen* yang justru dapat menjadi penyebab kesimpangsiuran dalam pelaksanaan pembangunan.

Sebuah kaleng bekas misalnya, tergeletak di halaman rumah mewah *Villa Duta* berbeda dampak lingkungannya dengan bila tergeletak di halaman rumah kumuh di Lebak Pasar. Mereka yang bertingkat sosial ekonomi lebih tinggi, dimana kebutuhannya sudah bergeser ke tingkat yang lebih tinggi (*teori Maslow*), merasa telah terjadi polusi dengan kaleng bekas tersebut dan dengan mudah disertai kesadaran penuh ia dengan segera membersihkannya atau mengatasinya. Keadaan sebaliknya pada masyarakat yang ekonominya lebih rendah. Oleh karena itu daripada berteriak terjadi polusi, lebih baik tingkatkan kondisi sosial ekonomi masyarakat bersama-sama. Insya Allah akan mengatasi segera masalah lingkungan.

Masih banyak lagi contoh-contoh yang menunjukkan masih lemahnya keprofesionalan para pakar dan pejabat kehutanan. Misalnya yang menyangkut hal-hal sebagai berikut :

1. Pemahaman perilaku biologi dari hutan alam yang daripadanya dapat diturunkan besaran produktivitas biologis dan produktivitas ekonomis yang optimum, yang sangat penting dalam penentuan aturan-aturan TPTI dan bentuk-bentuk pengelolaan hutan alam lainnya.

2. Pemahaman masalah spesifikasi hak (*Property Right*) yang diberikan kepada HPH dan pengaruhnya terhadap perilaku HPH dalam mengelola hutan, baik hutan alam maupun hutan tanaman.

3. Pemahan terhadap kayu, pohon atau areal hutan marginal, yang erat kaitannya dengan penetapan batas diameter pohon yang boleh dipanen serta penetapan kebijaksanaan-kebijaksanaannya yang sesuai. Bahkan pengusaha pun seperti telah dikemukakan terdahulu tampak kurang memahaminya.

4. Pemahaman bahwa monopoli adalah seluruhnya jahat tanpa menelaah permasalahan dasarnya akan sangat menyesatkan bagi tercapainya tujuan-tujuan kehutanan dan masyarakat secara keseluruhan.

Pendek kata, kita semua sumberdaya manusia kehutanan secara umum dapat dikatakan masih belum profesional. Seseorang telah dikatakan profesional apabila dari satu segi dia bertindak atas kesadaran sendiri. Sebaliknya, orang awam akan bertindak bila diajak atau didorong bahkan mungkin dipaksa oleh pihak lain.

Mobilisasi (orang awam) → ***Partisipasi*** → ***Inisiatif (orang profesional)***

Kegiatan orang-orang yang profesional tidak memerlukan lagi ajakan, dorongan apalagi paksaan, tidak juga perlu pengawasan apalagi hukuman. Akibatnya, kegiatan yang profesional tidak memerlukan pengorbanan atau biaya untuk mengajak, mendorong, memaksa, mengawasi atau menghukumnya, yang ada hanya sebatas biaya pelaksanaan kegiatannya saja. Secara jujur kegiatan HTI, misalnya, masih memerlukan dorongan, paksaan, pengawasan bahkan hukuman atau denda. Para peneliti biaya HTI yang mendasarkan pada analisis ilmu kerja, sepengetahuan saya, tidak ada yang menemui ongkos biaya HTI di atas Rp. 850.000,- per hektar, tapi "terpaksa" biaya HTI ditetapkan Rp. 1,4 juta per hektar. Inilah gambaran bahwa bidang kehutanan belum profesional, dimana masih memerlukan biaya dorongan, biaya mobilisasi, melalui insentif kelebihan dana. Sebagai pengusaha mungkin dapat dikatakan sudah profesional tetapi sebagai orang kehutanan dia masih awam.

Tingkat keprofesionalan seseorang di bidang kehutanan dapat dicapai melalui pendidikan, latihan dan pengalaman. Kalau kita sekarang merasa belum profesional, maka jelas diperlukan pendidikan dan latihan kehutanan yang lebih daripada yang ada sekarang. Berapa besar tambahan upaya pendidikan dan latihan itu diperlukan dapat dihitung dari *opportunity cost* keawaman kita. Misalnya, keawaman itu telah menciptakan kerugian (karena biaya naik) sebesar 30 %, maka tambahan biaya pendidikan yang perlu dilakukan adalah senilai 30 % dari anggaran di bidang kegiatan kehutanan yang bersangkutan. Di kemudian hari, tenaga-tenaga yang profesional tidak hanya akan mampu menghindarkan "*high cost economy*" tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja kehutanan yang semakin tinggi.

Pendek kata, para pengelola kehutanan sekarang ini dapat diibaratkan anak orang kaya yang dibesarkan tanpa mengalami masa sulit atau pailit. Dalam batas-batas pemberian orang tua yang melimpah, dia sesungguhnya telah bertindak wajar-wajar saja, tidak berlebihan, hanya menjelang saat-saat orang tua tidak memberi kelimpahan lagi, sangat dikhawatirkan si anak tidak akan mampu untuk berdiri sendiri, malahan untuk memberi kepada generasi berikutnya, karena memang tidak pernah ada pengalaman masa sulit tersebut.

Perbandingan secara horizontal, profesional kehutanan tampaknya relatif masih ketinggalan dari profesional lain seperti halnya teknik sipil, pertanian, dan lain-lain. Kita para profesional kehutanan masih belum menjadi tuan di rumah sendiri dalam menghadapi tamu-tamu yang datang.

V. Landasan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kehutanan

Telah dikemukakan terdahulu tentang berbagai kekurangan atau kelemahan sumberdaya manusia kehutanan serta diperlukannya upaya-upaya pendidikan dan latihan yang memadai baik pada tingkat menengah maupun tingkat yang tinggi.

Namun tampaknya penyelesaian masalah sumberdaya manusia kehutanan tidak hanya dapat diselesaikan dengan upaya-upaya tersebut. Masih diperlukan lagi pemahaman dan penghayatan yang mendasar tentang kedudukan sumberdaya manusia tersebut dalam kegiatan-kegiatan kehutanan khususnya dan kegiatan pembangunan nasional pada umumnya.

Bahkan tanpa penghayatan hal yang mendasar tersebut upaya-upaya pendidikan dan latihan serta peningkatan kesejahteraan lainnya mungkin sekali tidak memadai dan bahkan salah arah. Gejala kelambatan perkembangan sumberdaya manusia relatif terhadap kemajuan teknologi dan keterbukaan ekonomi dunia dapat menunjukkan hal tersebut.

Saya khawatir segala hasil pemikiran yang telah ditulis dan upaya-upaya yang telah dilaksanakan seperti diuraikan terdahulu, tidak akan berhasil apabila tidak disertai kesadaran dan pemahaman tentang kedudukan hakiki sumberdaya manusia dalam proses produksi atau kegiatan ekonomi, yakni sebagai pemilik input tenaga dan keterampilan.

Anggapan bahwa tenaga adalah faktor produksi, seperti halnya bahan baku, yang diperjualbelikan dengan harga yang ditentukan oleh *supply demand* pada dasarnya adalah benar. Demikian pula halnya dengan faktor produksi lainnya yang berupa teknologi, tenaga ahli dan tenaga manajemen yang diperjualbelikan serta harganya ditentukan oleh *supply demand* adalah benar. Kemudian, semua faktor produksi itu masing-masing ada pemiliknya adalah benar. Hanya selanjutnya mulai terjadi kekeliruan, bahkan hanya pemilik modal/teknologi dan tenaga ahli/manajemen saja yang diakui secara nyata.

Kita semua yakin bahwa tidak hanya modal dan teknologi yang menciptakan nilai tambah, menciptakan *Marginal Revenue Product* (MRP) dan keuntungan, tapi juga tenaga kerja dan sumberdaya alam/baku bersama-sama menciptakannya. Dengan demikian adalah hakiki bahwa para pemilik kedua faktor produksi terakhir itu berhak untuk menerima sebahagian dari nilai keuntungan dari kegiatan usaha, di samping harga pasar yang telah diterima oleh pemilik kedua faktor produksi tersebut.

Demikian pula halnya masyarakat sekitar hutan, mereka sejak dahulu kala hidup bersama hutan, dia adalah "pemilik" hutan walaupun pada derajat hak yang paling marginal/rendah, mereka jelas sekali ada haknya, dan jelas lebih berhak daripada masyarakat yang jauh dari hutan. Dengan demikian mereka berhak atas sebahagian keuntungan (*added value bersih*) dari usaha yang menggunakan *resource* hutan tersebut seperti HPH, HTI dan lain-lain.

Anggapan bahwa kunci terjadinya produksi adalah modal (uang) saja adalah tidak benar, karena produksi itu tidak dapat berjalan juga tanpa adanya tenaga/keterampilan dan *resource* hutan yang tidak disediakan oleh pemilik modal.

Selanjutnya, masalah bagaimana membagi *added value* bersih bagi pihak-pihak pemilik faktor produksi tersebut di atas adalah tidak semudah menghitungnya. Saya percaya akan menjadi tidak beres apabila penghitungan dan pembagian *added value* tersebut dilakukan oleh tenaga kerja atau juga oleh masyarakat sekitar hutan, karena mereka memang tidak mempunyai kemampuan untuk itu. Pihak pengusaha yang *notabene* lebih terpelajar dan lebih mampu dalam banyak hal adalah sepantasnya mendapat mandat atau kepercayaan untuk melakukan penghitungan dan pembagian itu. Sepantasnya dan seharusnyalah kepercayaan tersebut oleh pihak pengusaha tidak disia-siakan dan tidak pula disalahgunakan. Karena kemampuan dan kelebihan yang dimilikinya itu maka para pengusaha diminta mengemban amanat yang mulia itu.

Sesungguhnya inilah kiranya konsep ekonomi, sekaligus konsep perburuhan dan konsep sosial yang dimaksud dalam Pancasila. Dalam pemahaman ekonomi yang berlandaskan Pancasila ini, ada penyaluran terhadap hak para buruh/tenaga kerja, tapi tidak 100 % merupakan hak dan kekuasaan buruh, karena bukan hak mereka saja seperti dalam konsep komunis, juga ada penyaluran terhadap hak para pemilik modal, tapi tidak 100 % merupakan hak dan kewenangan pengusaha, karena memang bukan semuanya hak dia, seperti dalam konsep kapitalis.

Haruskah pembagian yang dimaksudkan di atas selalu dalam bentuk pembagian uang. Sesungguhnyalah tidak, yang penting adalah bahwa segala kepentingan tenaga kerja dan masyarakat untuk kemajuan-kemajuan dapat dipenuhi, sehingga mereka dapat berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, baik sekarang maupun yang akan datang. Oleh karena itu bentuknya dapat berupa sarana-prasarana pendidikan dan latihan kehutanan, kesehatan dan sarana-prasarana kehidupan lainnya. Mereka sangat membutuhkan pendidikan dan latihan, misalnya, yang akan meningkatkan harkat hidup dan keterampilan mereka.

Haruskah proses perhitungan dan pambagian itu lewat pemerintah, adalah sangat tergantung keadaan, walaupun arahan dari pemerintah sangat diperlukan. Tampaknya menjadi tidak baik lagi bila prosesnya menjadi terlalu panjang sehingga tidak cukup yang sampai tujuan. Tampaknya peranan swasta semakin penting dan semakin diharapkan.

Perwujudan dari pembagian hak untuk tenaga kerja, khususnya, oleh pihak pengusaha adalah dalam bentuk sistem upah (*wage system*) yang tidak hanya didasarkan pada harga menurut *supply demand* tenaga, tetapi juga didasarkan pada besar kontribusi tenaga kerja tersebut terhadap nilai tambah bersih yang dihasilkan. Dengan prinsip tersebut maka tampaknya sistem upah bagi tenaga kasar di lapangan jauh lebih perlu diperbaiki daripada sistem upah bagi tenaga administrasi di kantor-kantor pusat.

Disinilah letak keluhuran konsep Pancasila, dan tampaknya kita belum menerapkannya secara mendasar dalam kegiatan kehutanan, sehingga semua permasalahan kehutanan terasa semakin bertambah berat dan rumit.

PENUTUP

Dalam makalah ini pada prinsipnya telah dikemukakan tiga hal yakni : ruang lingkup, arah serta landasan pembangunan sumberdaya manusia kehutanan. Dalam ruang lingkup, ditekankan masuknya peranan masyarakat sebagai bagian yang terpadu dengan sumberdaya manusia lainnya dalam sistem kehutanan. Dalam arah pengembangan telah ditekankan adanya kekurangan tenaga menengah dan tenaga ahli/profesional, sehingga struktur ketenagakerjaan kehutanan masih tidak normal. Di samping itu wawasan keprofesian yang harus diperluas (multidisiplin) dan diperdalam/ditingkatkan (metadisiplin). Khusus bagi masyarakat sekitar hutan perlu peningkatan pendidikan dan latihan yang dapat membawa mereka menjadi mampu berpartisipasi secara sejajar dengan pihak-pihak lain dalam kegiatan kehutanan dan pembangunan nasional pada umumnya.

Dalam hal landasan pengembangan sumberdaya kehutanan di Indonesia ditekankan pentingnya pemahaman dan penghayatan semua pihak terhadap tuntutan falsafah Pancasila yang menyangkut keseimbangan dan keselarasan antara pengakuan "hak sesama" dari semua pihak yang terlibat dalam proses pembangunan kehutanan baik langsung maupun tidak langsung dengan "kewenangan amanati" dari pihak tertentu yang berkemampuan, khususnya pihak pengusaha.

Demikianlah pokok-pokok isi makalah yang dapat saya sampaikan pada Sidang Kongres Kehutanan Indonesia II ini.

Atas segala perhatiannya saya haturkan terima kasih.

BAHAN ACUAN

Menteri Kehutanan RI. 1990. Pidato Pengarahan pada Seminar Profesionalisme Pengusahaan Hutan Guna Menunjang Industri yang Tangguh. Yayasan Pendidikan Pertanian dan Teknologi Indonesia, 15 Maret 1990. Bogor.

Machrany, A.A. 1990. Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia Serta Strategi Pemecahannya. Seminar Profesionalisme Pengusahaan Hutan Guna Menunjang Industri yang Tangguh. Yayasan Pendidikan Pertanian dan Teknologi Indonesia, 15 Maret 1990. Bogor.

Suryohadikusumo, Djamaludin. 1990. Kesempatan Kerja pada Pengusahaan Hutan Menuju Profesionalisme. Seminar Profesionalisme Pengusahaan Hutan Guna Menunjang Industri yang Tangguh. Yayasan Pendidikan Pertanian dan Teknologi Indonesia, 15 Maret 1990. Bogor.

Muhammadi. 1990. Peranan Lembaga Pendidikan dan Latihan Kerja dalam Pembinaan Tenaga Profesional pada Pengusahaan Hutan dan Industri Hasil Hutan. Seminar Profesionalisme Pengusahaan Hutan Guna Menunjang Industri yang Tangguh. Yayasan Pendidikan Pertanian dan Teknologi Indonesia, 15 Maret 1990. Bogor.

Kusumaatmadja, Sarwono. 1990. Apresiasi Umum Mengenai Sumberdaya Manusia : Masalah dan Prospek Bagi Profesi Insinyur. Seminar Pembangunan Nasional Jangka Panjang Tahap Ke-2. 30 Juli – 1 Agustus 1990. Hotel Sahid Jaya. Jakarta.

Tjiptoherijanto, Prijono. 1990. Kependudukan, Ketenagakerjaan dan Produktivitas. Seminar Pembangunan Nasional Jangka Panjang Tahap Ke-2. 30 Juli – 1 Agustus 1990. Hotel Sahid Jaya. Jakarta.

Jatiman, Sardjono. 1990. Pembangunan Nasional Jangka Panjang Tahap Pertama : Persepsi Pengamat Sosial dan Budaya. Seminar Pembangunan Nasional Jangka Panjang Tahap Ke-2. 30 Juli – 1 Agustus 1990. Hotel Sahid Jaya. Jakarta.

Sumodiningrat, Gunawan. 1990. Pembangunan Ekonomi Berwawasan Manusianya. Seminar Pembangunan Nasional Jangka Panjang Tahap Ke-2. 30 Juli – 1 Agustus 1990. Hotel Sahid Jaya. Jakarta.

Soemardjan, Selo. 1990. Modernisasi dalam Masyarakat Indonesia. Seminar Pembangunan Nasional Jangka Panjang Tahap Ke-2. 30 Juli – 1 Agustus 1990. Hotel Sahid Jaya. Jakarta.

Tarumingkeng, Rudy; Dudung Darusman dan Zahrial Coto. 1990. Profesionalisme dalam Pengelolaan Hutan Tropik Indonesia untuk Kesejahteraan Masyarakat. Diskusi Panel Pameran Produksi Indonesia. 12 September 1990. PRJ. Jakarta.

Darusman, Dudung. 1987. Arus Sarjana Baru Kehutanan yang Harus Dipertimbangkan dan Dipersiapkan. Seminar Sehari PERSAKI Cabang Bogor. 7 Maret 1987. Bogor.

__________________. 1987. Masalah "*Property Right*" dalam Pemanfaatan Sumberdaya Alam Hutan di Indonesia. Fakultas Pasca Sarjana IPB. Bogor.

__________________. 1989. Pengembangan Kapasitas Administrasi Aparat Kehutanan Pemerintah dan Cadangan Hutan Produksi. Forum Konsultasi Antara Departemen Kehutanan dengan Para Pakar. 13 - 14 Juni 1989. Hotel Horizon Jakarta.

________________. 1990. Arah Pemanfaatan dan Pengelolaan Hutan Tropika di Indonesia. Seminar PPAK. 25 Januari 1990. Hotel Kartika Plaza Jakarta.

________________. 1990. Forestry Education in the Faculty of Forestry, IPB. Expert Consultation of the Network on Forestry Education. 26-29 Juni 1990. Food and Agriculture Organization. Bangkok.

________________. 1990. Nilai Tegakan dan Alokasi Sumber Hutan Alam. Seminar Sehari PPAK. 8 September 1990. Gedung Manggala Wanabakti. Jakarta.

Nurwanto. 1990. Beberapa Pemikiran Tentang Pembangunan Berkelanjutan di Bidang Kehutanan. Majalah Kehutanan Indonesia. No. 35. 1990. Departemen Kehutanan Jakarta.

Sudibyo dan Bos Van Helvoort. 1990. School of Environmental Coservation Management. Balai Latihan Kehutanan Bogor, Pusat Pendidikan dan Latihan Pegawai. Departemen Kehutanan Bogor.

Widjanarko, J. Bagio. 1988. Kesejahteraan Pegawai dan Jaminan Mutu Hasil Hutan. Departemen Kehutanan , Jakarta.

Kwik Kim Sie. 1990. Pejabaran Demokrasi Ekonomi Oleh ISEI. Artikel dalam Harian Kompas Tanggal 24 - 28 September 1990.