

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi, lembaga, atau perusahaan, pelatihan dianggap sebagai suatu terapi yang dapat memecahkan permasalahan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dan produktifitas organisasi, lembaga atau perusahaan. Pelatihan dikatakan sebagai terapi, karena melalui kegiatan pelatihan para karyawan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang tinggi terhadap produktivitas organisasi. Dengan meningkatnya pengetahuan dan keterampilan sebagai hasil pelatihan maka karyawan akan semakin matang dalam menghadapi semua perubahan dan perkembangan yang di hadapi organisasi (Baihaqi, 2015).

Penyelenggaraan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia pada setiap unit kerja juga akan berhubungan dengan hakikat pendidikan dan pelatihan. Sementara itu, pendidikan pada dasarnya adalah suatu proses pengembangan sumber daya manusia (Martoyo, 1996).

Training is a short-term educational process utilizing a sysematic and organized procedure by which non-managerial personnel learn technical knowledge and skills for definite purpose. Artinya, bahwa latihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat atau pendek (Andrew, 1996).

Pelatihan adalah satu metode dalam pendidikan orang dewasa atau dalam suatu pertemuan yang biasa digunakan dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan mengubah sikap peserta dengan cara yang spesifik. Pelatihan untuk orang dewasa memerlukan strategi dan teknik yang berbeda dengan pelatihan bagi anak-anak. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang berbeda, yaitu keterlibatan atau peran serta peserta pelatihan, dan pengaturan lainnya yang menyangkut materi pelatihan, waktu penyelenggaraan, dan lain sebagainya (Suprijanto, 2007).

Pelaksanaan suatu proses pengalihan pengetahuan melalui pelatihan memerlukan evaluasi untuk menunjukkan apakah tujuan pelatihan telah tercapai. Evaluasi pelatihan merujuk pada proses pengkonfirmasi bahwa seseorang telah mencapai kompetensi. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dipersyaratkan bagi pekerja untuk mengerjakan (Evie, 2007).

Evaluasi pelatihan merupakan bagian dari setiap proses atau tahapan pelatihan mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan tindak lanjut dari suatu pelatihan. Evaluasi pelatihan menghendaki adanya umpan balik secara terus menerus, sehingga kegiatan evaluasi pelatihan tidak hanya dapat dilakukan sekali pada akhir program. Setiap tahap pencapaian sasaran merupakan tindakan evaluasi terhadap program pelatihan. Evaluasi suatu pelaksanaan pelatihan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap staf terjadi dan seberapa besar penerapannya dalam memberikan arti atau pengaruh pada dirinya, kelompok dan organisasinya.

Selain itu, evaluasi pelatihan merupakan suatu proses untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam program pelatihan. Evaluasi pelatihan lebih difokuskan pada peninjauan kembali proses pelatihan dan menilai hasil pelatihan serta dampak pelatihan. Evaluasi pelatihan mempunyai fungsi sebagai pengendali proses dari hasil program pelatihan, sehingga akan dapat dijamin suatu program pelatihan yang sistematis, efektif, dan efisien (Santoso, 2010).

Kebijakan Hutan Kemasyarakatan (HKm) yang dicanangkan oleh Departemen Kehutanan (sekarang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan) merupakan salah satu wujud kesungguhan pemerintah dalam paradigma pengelolaan hutan berbasis masyarakat dan menjadikannya sebagai bagian dari kerangka pembangunan kehutanan nasional. Bagi pemerintah daerah, kebijakan tersebut menjadi suatu peluang untuk mensejahterakan masyarakat sekaligus menjaga fungsi kawasan hutan di wilayahnya. Hutan kemasyarakatan (HKm) adalah hutan negara yang pemanfaatan utamanya ditujukan untuk memberdayakan masyarakat setempat, yang dimaksud memberdayakan masyarakat setempat sesuai dengan Peraturan Menteri Kehutanan (Permenhut) No. 88 Tahun 2014 adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan dan

kemandirian masyarakat setempat sehingga mereka mendapatkan manfaat sumber daya hutan secara optimal dan adil melalui pengembangan kapasitas dan pemberian akses dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat setempat (Panduan Fasilitasi Pengajuan HKm dan HN, 2016).

Sementara Hutan Desa (HD) adalah salah satu skema dalam Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM), dimana di Provinsi Sumatera Barat HD disebut sebagai Hutan Nagari (HN). HN adalah hutan negara yang belum dibebani izin/hak, yang dikelola oleh nagari dan dimanfaatkan untuk kesejahteraan nagari dengan prinsip tidak mengubah status dan fungsi kawasan hutan serta masyarakatnya mempunyai keterikatan yang kuat dengan sumber daya alam dan kekayaan alam nagarinya (Panduan Fasilitasi Pengajuan HKm dan HN, 2016).

Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam pengelolaan HKm maupun HN, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan HKm/HN dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas HKm/HN dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Rendahnya kapasitas sumberdaya manusia (pendidikan, sosial ekonomi, dan informasi) mengakibatkan semakin terbatasnya akses masyarakat di dalam dan di sekitar hutan terhadap manfaat ekonomi hutan. Oleh karena itu, kapasitas masyarakat harus ditingkatkan agar akses terhadap sumberdaya hutan meningkat.

Dalam rangka mewujudkan peningkatan kelembagaan usaha HKm/HN dan produk usaha kelompok dan diakui secara legal baik oleh pemerintah maupun dunia usaha serta untuk memperkuat status dan fungsi kelembagaan kelompok usaha perhutanan sosial, Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat melaksanakan fasilitasi dalam upaya penyediaan kemudahan dalam memberdayakan masyarakat sekitar kawasan hutan salah satunya dengan Pelatihan Peningkatan Kapasitas SDM Pengelola HKm/HN di Sumatera Barat.

Sebuah pelatihan dilakukan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, kinerja, dan perilaku individu, kelompok maupun organisasi. Oleh karena itu, penyelenggaraan pelatihan harus dirancang sedemikian rupa agar benar-benar memberikan manfaat sesuai dengan tujuan pelaksanaannya.

Dalam menyelenggarakan pelatihan, banyak hal yang dikeluarkan oleh penyelenggara, diantaranya: biaya penyelenggaraan, gaji *trainer*, dan lain-lain. Dengan pertimbangan tersebut, penyelenggaraan pelatihan harus memberikan dampak berarti untuk sebuah kelompok, organisasi ataupun perusahaan.

Pelatihan yang baik adalah pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Tidak ada manfaatnya jika pelatihan yang dilaksanakan tidak atau kurang sesuai dengan kebutuhan peserta. Untuk itu diperlukan perencanaan yang matang agar pelatihan yang akan diselenggarakan sesuai dengan tujuan.

Pelatihan Peningkatan Kapasitas SDM Pengelola HKm/HN ini ditujukan kepada 12 (Dua Belas) lembaga dan kelompok hutan yang tersebar di beberapa wilayah kabupaten di Provinsi Sumatera Barat. Dimana yang menjadi pesertanya adalah pengurus atau pengelola ataupun anggota dari lembaga atau kelompok hutan tersebut. Melalui pelatihan ini diharapkan semua kelompok pemegang izin terhadap pengelolaan HKm dan HN lebih terencana dan tertata dalam penyusunan rencana kelola atau rencana kerja terhadap hak izinnya, dimana dengan adanya perencanaan dan pengelolaan yang matang akan memaksimalkan terhadap hasil dan berkelanjutan.

Pengukuran kualitas pelatihan selalu merupakan suatu tantangan, dimana dalam faktanya, ada hubungan antara usaha pelatihan dan hasilnya dalam pekerjaan. Serta tidak ada yang dapat menyangkal bahwa pelatihan berperan dalam meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan kinerja pengelola HKM/HN.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana mengevaluasi penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pengelola Hutan Kemasyarakatan dan Hutan Nagari di Sumatera Barat?
2. Bagaimana kualitas penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pengelola Hutan Kemasyarakatan dan Hutan Nagari di Sumatera Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengevaluasi penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pengelola Hutan Kemasyarakatan dan Hutan Nagari di Sumatera Barat.
2. Mengukur kualitas penyelenggaraan Pelatihan Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Pengelola Hutan Kemasyarakatan dan Hutan Nagari di Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini diharapkan dapat:

1. Memberi masukan atau sumbangan pemikiran bagi Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat dalam penyempurnaan pelaksanaan pelatihan di masa yang akan datang.
2. Memperluas wawasan dan menjadi bahan informasi, referensi, dan kajian bagi para akademisi ataupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian dan pengkajian lebih lanjut.

