

**STUDI PENGORGANISASIAN DAN KETENAGAKERJAAN  
PENGELOLA TAMAN NASIONAL GUNUNG GEDE PANGRANGO  
DALAM PENGEMBANGAN EKOWISATA**

Oleh:

Suryani Garjitowati<sup>1</sup>  
Djoko Suharno Radite<sup>2</sup>  
Chafid Fandeli<sup>3</sup>

**INTISARI**

Isu perkembangan ekowisata mendorong pengelola Taman nasional Gunung Gede Pangrango (TNGP) untuk mengembangkan ekowisata dengan berpedoman pada konsep ekowisata. Hal ini dilakukan dengan tujuan mengoptimalkan fungsi TNGP bagi masyarakat sekitar maupun wisatawan. Keberhasilan ekowisata di TNGP, tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada sebagai pengelola. Dalam Hal ini, sistem pengorganisasian dan ketenagakerjaan yang diterapkan pada pengelola TNGP memegang peranan penting dalam mewujudkan keberhasilan ekowisata di Taman Nasional Gunung Gede Pangrango.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem pengorganisasian antara lain, tujuan, departemenisasi, pembagian kerja, koordinasi, pelimpahan wewenang, rentangan kontrol, dan jenjang organisasi serta sistem ketenagakerjaan antara lain, pengadaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, mutasi dan kompensasi. Untuk memenuhi tujuan tersebut digunakan analisis deskriptif kualitatif, dengan teknik pengambilan data berupa wawancara semi struktural, observasi lapangan, kuisioner, dan studi pustaka.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui dalam tujuan TNGP terdapat konsep ekowisata, hanya saja dalam pengembangannya, belum dituangkan dalam suatu rencana secara khusus. Tujuan dilaksanakan dalam bentuk kegiatan dengan berpedoman pada Rencana Pengelolaan Taman Nasional. Departemenisasi dan pembagian kerja yang dijalankan selain berdasarkan fungsi juga berdasarkan wilayah kerja. Koordinasi yang terdapat di TNGP terdiri dari berbagai macam bentuk, tetapi bagi petugas TNGP lapangan hal tersebut dirasakan kurang. Pelimpahan wewenang yang digunakan merupakan gabungan antara wewenang fungsional dan wewenang staf, dengan jenjang pengawasan untuk satuan utama 1:3-8, dan untuk satuan lanjutan 1:19-21. Terdapat 4 (empat) tingkatan organisasi, dimana jumlah tingkatan organisasi ini menyulitkan petugas lapangan disebabkan birokrasi yang terlalu panjang. Sistem pengadaan tenaga kerja dan diklat memegang peranan penting karena berhubungan dengan kualitas sumber daya manusia, tetapi ada beberapa kelemahan karena kedua sistem tersebut dilakukan terpusat oleh Dephut. Untuk mengatasi kelemahan ini dilakukan kerjasama kemitraan dengan beberapa instansi. Mutasi bagi pegawai terdiri dari mutasi horizontal, vertikal dan diagonal. Sedangkan kompensasi yang diberikan berupa kompensasi langsung maupun tak langsung.

Kata kunci: Pengorganisasian, ketenagakerjaan, ekowisata

<sup>1</sup> 97/112265/KT/03736, Jurusan Manajemen Hutan Fakultas Kehutanan UGM

<sup>2</sup> Staf Pengajar Jurusan Manajemen Hutan, Fakultas Kehutanan UGM

<sup>3</sup> Staf Pengajar Jurusan Konservasi Sumber Daya Hutan, Fakultas Kehutanan UGM