Edisi Vol. V No. I Januari - April 2016

ISSN : 2252 - 9705

JURNAL

ILMIAH ILMU SOSIAL AMANAH

Etika Birokrasi Dalam Sistem Pelayanan Publik pada Lembaga Organisasi
Pemerintah Di Indonesia
Masse

Implementasi Kebijakan Pemerintah Tentang Rencana Pengelolaan Tata
Ruang Wilayah Di Kota Gorontalo.
Fatma M. Ngabito

Peranan E-Government Dalam Mewujudkan Good Governance Tata Pemerintahan
Yang Baik Pada Era Otonomi Daerah
H. Aras Solong

Pelaksanaan Fungsi Anggaran Anggota DPRD Dalam Menyusun APBD
Tahun Anggaran 2015 Di Kabupaten Pohuwato
Gretty Syatriani Saleh

Peningkatan Kemampuan Menulis Puisi Dengan Menggunakan
Pembelajaran Inkuiri Pada Siswa Kelas IX-1 SMP Negeri 8 Makassar
Muhammad Bakri

Konsep Etika Administrasi Negara Dalam Implementasinya
Syamsul Alam

Analisis Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Badan
Kepegawaian Daerah Kabupaten Gowa
Un Dini Imran

Komplikasi Hukum Adat Di Desa Tangkulu Kecamatan Bontoramba
Kabupaten Jeneponto (Studi Komunikasi Sosial Budaya)
Hj. Megawati dan Tenriani

Penerapan Strategi Pembelajaran Berbasis Masalah Dalam Peningkatan Kemampuan
Menulis Cerpen Siswa Kelas VII-A SMP Negeri 1 Sibulue
Kabupaten Bone
Muhammad Asdam

Komunikasi Dan Teknologi Terhadap Dunia Bisnis Kewirausahaan
Masyarakat Usaha Kecil Dan Menengah (Ukm) Di Indonesia
Saharuddin

Sikap Organisasi Dalam Menghadapi Masalah Lingkungan Dalam Perspektif
Model Organisasi Kuantum
Zainul Abidun

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ISLAM MAKASSAR

SIKAP ORGANISASI DALAM MENGHADAPI MASALAH LINGKUNGAN DALAM PERSPEKTIF MODEL ORGANISASI KUANTUM

Zainul Abidin

Jurusan Administrasi Kosentrasi Pembangunan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Dayanu Ikhsanuddin

Abstrak

Penelitian sederhana ini bertujuan menguraikan konsepsi organisasi dalam menghadapi masalah dengan lingkungannya. Tulisan ini menggunakan pendekatan organisasi modern dan kuantum yang merupakan bagian dari ilmu administrasi khususnya ilmu teori organisasi. Adapun penelitian ini adalah penelitian pustaka, dimana metode studi dokumentasi adalah satu-satunya metode yang digunakan. Teknik analisis data lebih bersifat deskriptif dimana hasil penelitian diuraikan secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah organisasi dengan lingkungannya dan bagaimana organisasi menyelesaikan masalah tersebut khususnya dalam perspektif model organisasi kuantum.

Kata Kunci : Teori organisasi, Model organisasi kuantum, Lingkungan organisasi dan Forum hutan kemasyarakatan Lambusango

Pendahuluan

Mary Jo Hatch (2000) menyatakan dalam teori organisasi modern, lingkungan organisasi dikonseptualisasikan sebagai sebuah entitas yang berada di luar batas lingkaran organisasi. Lingkungan mempengaruhi produk organisasi dengan memaksa dan meminta penyesuaian sebagai harga keberlangsungan. Organisasi menghadapi ketidakpastian tentang apa yang lingkungan inginkan sementara pengalaman organisasi bergantung pada banyak unsur yang terdiri dari lingkungan lingkungannya. Sementara, dalam pandangan interpretatif simbolik berlawanan dengan pandangan modern. Pandangan ini melihat lingkungan sebagai sebuah konstruksi sosial. Yakni, lingkungan dilihat sebagai konstruksi teoritis yang dibentuk oleh kepercayaan tentang keberadaan mereka dan dibentuk oleh harapan-harapan yang terbangun oleh harapan mereka. Model organisasi kuantum sendiri menurut Mappatjanjie Amien (2005) merupakan penggabungan kontingensi dan politis. Dimana teori kontingensi dan politis banyak dipakai dan untuk mendukung penjelasan. Penulis memberikan contoh satu organisasi dengan kerjasama multipihak dari pemerintah,

masyarakat, LSM dan swasta yang berupaya membangun kelembagaan dialog yang menurut penulis sedikit banyak mensinergikan pendekatan teori organisasi modern (kontingensi) dan organisasi posmodern (politik). Sehingga, tulisan ini sekaligus berusaha mentautkan diri pada aplikasi teori organisasi dalam perspektif administrasi publik.

Rumusan Masalah : 1) Bagaimanakah model organisasi kuantum dalam menjawab masalah organisasi dengan lingkungannya baik secara teoritik dan empirik

Tinjauan Pustaka

Pengertian dan Klasifikasi Lingkungan Organisasi

Mary Jo Hatch (2000) menyatakan dalam teori organisasi modern, lingkungan organisasi dikonseptualisasikan sebagai sebuah entitas yang berada di luar batas lingkaran organisasi. Lingkungan mempengaruhi produk organisasi dengan memaksa dan meminta penyesuaian sebagai harga keberlangsungan. Organisasi menghadapi ketidakpastian tentang apa yang lingkungan inginkan sementara pengalaman organisasi bergantung pada banyak unsur yang terdiri dari lingkungan-lingkungannya. Dalam perspektif modern, lingkungan

organisasi secara tipenya dibatasi oleh unsur-unsur mereka sendiri. Ada beberapa cara yang berbeda untuk menyaring unsur ini. Tiga yang paling umum adalah jaringan antar organisasi, lingkungan umum dan lingkungan internasional. Dalam hubungan dengan jaringan antar organisasi dijelaskan bahwa setiap organisasi berinteraksi dengan anggota lingkungan lainnya. Sejak organisasi menghasilkan produk barang atau jasa untuk konsumsi lingkungan organisasi juga berinteraksi dengan pelanggan. Jaringan antar organisasi terdiri dari supplier, pelanggan, pesaing, persekutuan, badan pengatur dan kepentingan khusus lainnya.

Perkembangan Teori Hubungan Organisasi dengan Lingkungan

Mary Jo Hatch mengatakan dalam teori hubungan organisasi dengan lingkungan terjadi perkembangan. Periode pertama teori lingkungan dalam organisasi menyediakan kerangka kontingensi yang memikirkan tentang hubungan organisasi dengan lingkungan. Kemudian berkembang pada periode kedua perhatian ada pada 3 teori yang sangat berpengaruh tentang hubungan organisasi dengan lingkungan. Teori berdasarkan sumberdaya, teori ekologi populasi dan teori institusional. Beberapa peneliti awal tentang lingkungan organisasi membangun observasi bahwa organisasi dipertimbangkan secara berbeda tergantung apakah mereka beroperasi pada lingkungan yang stabil atau cepat berubah. Dalam lingkungan stabil, spesialisasi organisasi pada aktivitas rutin dengan kewenangan yang terbatas dan tanggung jawab pada area terbatas. Seperti dimetaforakan sebagai mesin, organisasi ini disebut mekanik. Mesin terdiri dari bagian mesin yang terspesialisasi pada sistem kerja yang tinggi, mirip dengan ini organisasi mekanik memiliki bagian-bagian khusus dan dirancang menjadi sistem yang berkinerja tinggi oleh manajemen. Dalam lingkungan yang cepat berubah, organisasi membutuhkan fleksibilitas dan pekerja

digugah untuk bekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan, menyesuaikan diri dengan pola kerja yang berubah dalam cara apapun yang mereka temukan agar bermanfaat. Organisasi modern menggambarkan organisasi sebagai organis karena seperti makhluk hidup, mereka beradaptasi secara fleksibel untuk berubah. Organisasi organis memiliki spesialisasi yang rendah dan kurang diformalkan dan hirarkial dibandingkan organisasi mekanik. Kemudian berkembang Teori Bergantung atau Berdasarkan Sumberdaya. Teori yang dikembangkan Jeffery Pfeffer dan Gerald Salancik mengatkan, meskipun teori ini berdasarkan asumsi bahwa organisasi dikontrol oleh lingkungan mereka, teori ini juga percaya bahwa manajer dapat belajar untuk menavigasi atau mengemudi lautan bergelombang dari dominasi lingkungan. Argument dasar dari teori ini adalah bahwa sebuah analisis hubungan antar organisasi dalam jaringan organisasi dapat membantu manajer untuk mengerti kekuatan atau hubungan kebergantungan yang ada antara organisasi mereka dengan aktor jaringan lain. Teori ekologi populasi berawal dari asumsi bahwa organisasi bergantung pada lingkungan dimana mereka beroperasi. Pada kedua pandangan ini memandang lingkungan memiliki kekuasaan atas organisasi. Meskipun perspektif sudut pandang kebergantungan sumberdaya secara jelas gambaran tentang organisasi, ekologi populasi melihat organisasi dari perspektif lingkungan. Betapa kepentingan ekologi populasi bukan satu-satunya yang organisasi cari melalui kompetisi atas kelangkaan dan kekurangan sumberdaya, tetapi lebih sebagai pola yang menentukan sukses dan gagalnya organisasi yang berkompetisi. Teori terakhir adalah institusional. Teori ini mengatakan bahwa adaptasi organisasi, tidak hanya berusaha pada internal, tapi pada nilai-nilai sosial eksternal. Mengakui basis sosial dan budaya dari luar yang mempengaruhi organisasi, meskipun, hanya satu kontribusi dari teori institusional.

penindakan, seperti pelaporan dan penindakan pencurian kayu dan perambahan hutan. Tetapi kemudian berkembang pada upaya-upaya pencegahan. Ini terlihat dari kegiatan pengembangan bisnis desa, pembuatan peraturan desa dan pelatihan; 2). Kepekaan Mengidentifikasi Masalah dan Kebutuhan. Dari kegiatan-kegiatan FHKL sejak awal sampai saat ini gambaran mengenai kemampuan mengidentifikasi masalah dan kebutuhan sudah nampak. Dari realitas di lapangan bahwa ancaman terhadap hutan lambusango oleh masyarakat karena keterbatasan pilihan dalam mencari sumber pendapatan. Dengan kata lain masyarakat membutuhkan *enabling process* yang membuat masyarakat menjauh dari ketergantungannya dari hutan. FHKL juga mengidentifikasi bahwa kegiatan perambahan dan ilegal logging masalah tambang juga menjadi ancaman utama. FHKL juga menemukan bahwa kegiatan-kegiatan pembangunan kehutanan oleh dinas kehutanan dan BKSDA lebih banyak pada tindakan represif (penindakan), kurang memperhatikan pada sisi preventif (pencegahan). Sehingga kegiatan-kegiatan penyadaran tentang arti dan fungsi hutan lambusango, pemberian pemahaman tentang aturan kehutanan dan upaya-upaya eksplorasi pencarian sumber mata pencaharian dan peningkatan pendapatan dibutuhkan. Dengan kata lain kurang atau rendah "pemihakan" pemerintah pada masyarakat sekitar hutan Lambusango; 3) Menyelesaikan Masalah Secara Bersama-Sama Mencermati pencapaian FHKL hingga Desember 2008. Diketahui bahwa dalam berbagai hal sebenarnya FHKL dapat bekerjasama-sama dalam menyelesaikan masalah dalam konservasi hutan Lambusango. Tapi perbedaan dalam pengelolaan kawasan antara LSM Wallacea dengan dinas kehutanan dan BKSDA menyebabkan kolaborasi dengan unsur dinas kehutanan dan BKSDA lebih banyak dalam hal pengamanan hutan.

Sedangkan dalam hal pemberdayaan masyarakat semisal pengembangan bisnis, LSM Wallacea bekerja menuntun unsur-unsur lain; 4). Rasa Memiliki Terhadap Hasil Pada tingkat komunitas bawah karena merasakan manfaat langsung dan merupakan pihak yang langsung berhadapan dengan dampak langsung rusaknya hutan, kepemilikan masyarakat masih terlihat nampak dengan kegiatan bisnis yang berjalan. Begitupula komitmen LSM Sintesa dan LSM Wallacea mencari program-program dan sumber dana baru. Tetapi pada tingkat pemerintah dan DPRD rasa kepemilikan terhadap hasil pencapaian FHKL sangat minim. Hal ini berdampak buruk upaya melanjutkan FHKL. Mengingat, Bupati dan DPRD pemegang dan pengendali sumberdaya (termasuk pendanaan) dan kebijakan pada tingkat Kabupaten/Kota; 5) Tanggung Jawab atas hasil tidak berbeda dengan rasa memiliki. Tanggung jawab atas hasil-hasil FHKL juga menjadi hal yang sangat susah ditemukan pada level pemerintah, Namun sangat kuat komunitas penerima manfaat dan LSM lokal. **Kesimpulan : 1)** Secara teoritis terdapat dua teori yang menjadi akar dan mempengaruhi lahirnya model organisasi kuantum yakni teori organisasi kontingensi dan politis. teori kontingensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi. Tidak ada prinsip umum yang berlaku untuk segala situasi. Setiap situasi harus dianalisis sendiri. Sedang teori organisasi politis mengatakan organisasi merupakan koalisi dari berbagai kelompok dan individu dengan tuntutan yang berbeda-beda. Organisasi semestinya dilihat sebagai suatu entitas organik atau sebagai suatu tatanan. Bahasan tentang tatanan organisasi dapat dikelompokkan ke dalam 3 aspek utama dari sistem hidup, yaitu pola pengaturan, struktur, dan proses pengaturan. Untuk itu diperlukan

Pelestarian	- SDM (LSM Wallacea, LSM Sintesa, masyarakat) - Dana (Sisa dan selama PKHL berjalan)	- Pendampingan bisnis desa (LSM Wallacea, pengurus FHKL) - Pendampingan pencarian sumberdana baru (LSM Wallacea, pengurus FHKL dan LSM Sintesa)	- Kesadaran tentang pentingnya keberlanjutan, Kerjasama antara stakeholder dan tetap terjaganya kelestarian hutan (LSM Wallacea, LSM lokal dan pengurus FHKL)	Unsur N berupa kesadaran tentang pentingnya keberlanjutan dan kerjasama multipihak terjaga, ditunjang unsur O berupa pendampingan dan R berupa dana yang terbatas dan SDM penunjang
-------------	---	--	---	---

Diolah dari hasil penelaahan dokumen dan wawancara

Dari tabel keterlibatan multistakeholder dalam perencanaan hingga evaluasi, dilihat bahwa Interseksi atau irisan motivasi keterlibatan secara tersurat ada pada pihak BKSDA, Dinas Kehutanan dan masyarakat adalah menjaga kelestarian hutan lambusango dan tersirat juga ada pada pihak lain, termasuk LSM Wallacea, LSM lokal, pemerintah desa dan kecamatan karena roh dan motivasi terbesar tersebut yang menjadi alasan kerjasama dalam FHKL. Interseksi motivasi selanjutnya yang menjadi penunjang kebersamaan dan kerjasama dalam FHKL tersirat adalah motivasi memberdayakan masyarakat miskin yang ada di sekitar hutan lambusango. Interseksi motivasi ini terutama ada pada LSM Wallacea, LSM Lokal dan akademisi. Sedangkan, Pencapaian FHKL dari 3 tugas utama FHKL adalah : 1). Memperkuat Kebijakan Penatakelolaan Hutan antara lain : Pertemuan Reguler Di Kecamatan, Pertemuan Tiga Pihak Antara FHKL, DPRD Dan Pemerintah Daerah, FHKL Menolak Perencanaan Perkebunan Kelapa Sawit Di Kecamatan Lasalimu; 2). Membangun Gerakan Pelestarian Hutan Berbasis Masyarakat : FHKL Membangun Papan Kampanye Konservasi, FHKL Memfasilitasi Pembuatan Peraturan Desa Tentang Konservasi, Berkolaborasi Dengan Departemen Agama Dalam Membuat Khotbah, Menanam Beringin Di Desa Kakanauwe, Memfasilitasi Diskusi Dengan Komunitas Wabou Untuk Mengontrol Perambahan Hutan dan Mendirikan Sentral Penyuluhan Kehutanan Pedesaan (SPKP); 3). Memperkuat Perlindungan Hutan Berbasis Komunitas antara lain : FHKL

Memberikan Solusi Ilegal Logging Di Area Pertambangan, FHKL Mendorong Pembangunan Sumber Pendapatan Alternatif Di Wagari, FHKL Membantu Industri Rumah Tangga Minyak Kelapa Di Kancinaa dan FHKL Mengorganisasi Latihan Tentang Pemupukan Organik Dan Pestisida. Untuk keberlanjutan ada beberapa modal organisasi. Antara lain : 1). Peningkatan Kapasitas Kebanyakan komunitas lokal sangat antusias dengan keberadaan FHKL, sebagai representasi mereka yang mengkhawatirkan kerusakan hutan dan berpengharapan pada masa depan nasib hutan mereka. Dengan dukungan itu, skop aktivitas FHKL secara perlahan meningkat, dimulai dari pekerjaan kecil dan sederhana semacam membuat papan informasi, penanaman pohon dan melaporkan kejahatan hutan di desa mereka. Kemudian peranannya bergerak ke bidang politik, semacam menghadiri pertemuan bulanan di kecamatan, mengorganisasi pertemuan dengan DPRD dan pemerintah dan akhirnya FHKL berpartisipasi pada peningkatan mata pencaharian masyarakat, membuat solusi akar kerusakan hutan di beberapa tempat seperti budidaya rumput laut di Wagari, solusi pengangguran di areal pertambangan dan mencari *win-win solution* pada akuisisi lahan di Wabou . Peranan telah diambil dan pencapaian oleh FHKL telah memuaskan komunitas lokal. Keberadaan FHKL juga meluruskan rutinitas dinas kehutanan dan BKSDA yang cenderung pada pengamanan dan pengawasan hutan serta penindakan terhadap pelanggarannya. FHKL pada awalnya juga lebih terpaku pada sisi

PKHL.Kontribusi semua pihak pembangunan
berdasarkan tahapan dan unsur
:

Fase	Unsur yang dikontribusikan dan pihak yang berkontribusi			Keterangan penting tentang fase bersangkutan
	R (Sumberdaya)	O (Organisasi)	N (Norma)	
Pembentukan	-SDM (Semua stakeholder yang hadir) -Dana (LSM Wallacea)	Pembentukan FHKL dan penyusunan struktur dan mekanisme kerja (Semua stakeholder)	-Isu hutan lambusango, aturan kehutanan dan Hkm(LSM Wallacea) -Kesepakatan pembentukan FHKL beserta AD/ART dan mekanisme kerja dan peraturan daerah atau SK Bupati(Semua stakeholder)	Unsur pembangunan yang dominan dikontribusi adalah unsur N dalam bentuk sosialisasi dan penyadaran tentang hutan lambusango, aturan kehutanan dan pentingnya forum hutan kemasyarakatan.
Perencanaan Kegiatan (Bisnis desa, pengamanan hutan dan lainnya)	-SDM (LSM Wallacea, masyarakat, LSM lokal, Dinas Kehutanan dan BKSDA) -Dana (LSM Wallacea) -Sekretariat (Dinas Kehutanan, masyarakat)	-Fasilitasi pertemuan dan perencanaan kegiatan (Pengurus FHKL, LSM Wallacea)	-Kesepakatan tentang pengembangan bisnis, pengamanan hutan antara stakeholder contoh kesepakatan pengamanan hutan antara LSM Wallacea, dinas kehutanan dan BKSDA dalam surat pernyataan.	Unsur pembangunan yang banyak dikontribusi adalah R dalam artian SDM dalam perencanaan kegiatan yang dikombinasikan dengan unsur N yakni kesepakatan yang tercipta.
Implementasi	-SDM (Semua stakeholder FHKL) -Dana (LSM Wallacea dan Pemda buton) -Rumput laut, kelapa, bibit ayam dsb (masyarakat dan LSM Wallacea)	-Pendampingan dan penyuluhan kegiatan bisnis (LSM Wallacea, Pengurus FHKL dan Petani) -Pembentukan Kelompok dan Lembaga ekonomi desa (LSM Wallacea) -Pembentukan kelompok dan tugas pengamanan hutan (Dinas Kehutanan dan BKSDA) -Fasilitasi pertemuan pengamanan hutan, pembuatan perdes dsb (Pengurus FHKL, LSM Wallacea, pemerintah desa dan kecamatan)	-Kerjasama dan komitmen antara semua stakeholder -Keterlibatan, kesetaraan dan kewenangan stakeholder FHKL -Kesepakatan yang tercipta baik dalam pengembangan bisnis maupun pengamanan hutan	Unsur pembangunan yang dikontribusikan pada tahap ini secara seimbang saling mengisi baik itu unsur R, O dan N.
Monitoring dan Evaluasi	- SDM (Pengurus FHKL, LSM Wallacea, DPRD, Masyarakat dan pemerintah daerah Buton) - Dana (LSM Wallacea dan Pemda buton)	Fasilitasi pertemuan mingguan, bulanan, tiga bulanan (LSM Wallacea, Pengurus FHKL)	Kesepahaman dan kesepakatan pentingnya koordinasi, konsultasi dan kerjasama antara stakeholder.	Unsur R dan N dikontribusikan secara seimbang.

media interaksi antar stakeholders. Forum tersebut dapat terdiri dari unsur pemerintah, swasta, unsur LSM dan masyarakat lokal. Berbagai aspirasi, kepentingan dan ide dapat diakomodasi dan didialogkan melalui forum tersebut, termasuk dalam merencanakan, mengelola perkembangan kawasan bersangkutan. Di Indonesia kebijakan dan peraturan yang memberikan definisi tentang pengelolaan kolaboratif terdapat pada Peraturan menteri kehutanan No P19/Menhut-II/2004 tentang Kolaborasi Pengelolaan Kawasan Suaka Alam (KSA) dan Kawasan Pelestarian Alam (KPA) Penerapan pendekatan kolaboratif dalam pengelolaan hutan ini diharapkan akan memberikan beberapa dampak positif berikut ini, yaitu: *Pertama*, pembangunan hutan lebih aplikatif sesuai dengan kondisi fisik hutan, konteks sosial, ekonomi dan budaya masyarakat setempat. *Kedua*, menciptakan rasa memiliki dan tanggung jawab diantara semua pihak terkait dalam merencanakan dan melaksanakan program, sehingga pelaksanaan program pembangunan hutan bisa berjalan efektif dan berkesinambungan. *Ketiga*, adanya peran bagi semua stakeholders untuk terlibat dalam proses pembangunan hutan, khususnya dalam hal pengambilan dan pertanggung jawaban keputusan. *Keempat*, pelaksanaan program kehutanan menjadi lebih obyektif dan fleksibel berdasarkan keadaan setempat. *Kelima*, adanya transparansi dan keterbukaan akibat penyebaran informasi dan wewenang yang jelas.

Pembentukan, Kontribusi Stakeholders dan Pencapaian FHKL

Dalam SK Nomor 21 tahun 2006 tentang pembentukan FHKL, dijelaskan Berdasarkan pasal 5 ayat 1, 2 dan 3 peraturan pemerintah nomor 34 tahun 2002 tentang tata hutan dan pengelolaan rencana pengelolaan hutan, pemanfaatan dan penggunaan kawasan hutan yang mengatur tentang pemberdayaan masyarakat setempat di dalam atau sekitar

kelembagaan masyarakat dalam pengelolaan dan pemanfaatan hutan yang difasilitasi oleh pemerintah atau pemerintah daerah. Forum dimaksudkan sebagai mitra pemerintah dan pemerintah daerah untuk meningkatkan peran serta masyarakat dalam pengelolaan hutan berfungsi merumuskan serta mengelola persepsi, aspirasi dan inovasi masyarakat sebagai masukan pemerintah daerah dalam merumuskan kebijakan. Dalam bertugas memberikan pembinaan penyuluhan, bantuan teknik, bantuan informasi sehingga masyarakat dapat melakukan kegiatan secara mandiri dalam mengembangkan dan jaringan mitra kerja secara fungsional sesuai tugas dan kewenangan masing-masing Keanggotaan FHKL terdiri dari Dinas Kehutanan, Bappeda, Dinas Pertanian dan Tanaman Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Kantor Ketahanan Pangan dan Penyuluhan Pertanian, Perwakilan Warga Kapontori, Lasalimu, Lasalimu Selatan dan Pasarwajo, Akademisi, LSM, dan unsur Pers. Pembentukan Forum Hutan Kemasyarakatan Lambusango (FHKL) juga tidak terlepas dari keberadaan Program Konservasi Hutan Lambusango (PKHL) yang diinisiasi Bank Dunia. Dalam sasaran PKHL disebutkan program akan berusaha mencapai sasaran berikut ini antara lain: Memaksimalkan keterlibatan lokal melalui pendirian sebuah FHKL manajemen untuk area hutan lambusango dan pengembangan kontrak desa yang memiliki hak eksploitasi dengan maksud konservasi dan meningkatkan kapasitas lokal melalui pembangunan kesadaran biodiversitas diantarakomunitas lokal dan pengembangan teknik ketrampilan tentang penilaian biodiversitas pada level strata satu dan pascasarjana diantara konversionis selanjutnya di Indonesia. Alasan lainnya adalah PKHL sendiri sebagai sebuah program akan berakhir. Diperlukan organisasi yang mampu melanjutkan pencapaian PKHL dan membenahi kegiatan yang ada.

publik dipakai sebagai norma mendasar administrasi publik. Perkembangan zaman kemudian lebih menuntut dan memiliki kecendrungan pada nilai demokratisasi, kewarganegaraan dan pelayanan untuk kepentingan publik. New Public Service memuat ide pokok antara lain. Pertama, *Serve citizen, not costumers*. Kepentingan publik adalah hasil sebuah dialog tentang pembagian nilai daripada kumuplan dari kepentingan individu. Oleh karena itu, aparatur tidak hanya merespon keinginan pelanggan tetapi lebih fokus pada pembangunan kepercayaan dan kolaborasi dengan dan antara warga negara. Kedua, *Seek the public interest*. Harus memberi kontribusi untuk membangun sebuah kebersamaan, membagi gagasan. Ketiga,

Value Citizenship over entrepreneursh
Kepentingan publik adalah lebih dimajukan oleh komitmen aparatur dan warga negara untuk membuat kontribusi daripada oleh manajer swasta. Keempat *Serve rather than steer*. Semakin bertambah penting bagi pelayanan publik untuk menggunakan andil, nilai kepemimpinan mendasar dan membangun warga mengartikulasikan dan mempertemukan kepentingan yang menjadi bagian mereka lebih daripada berusaha untuk mengontrol atau mengendalikan masyarakat pada petunju baru. Denhardt membuat matrik perbandingan administrasi publik lama manajemen publik baru dan layanan publik baru sebagai berikut

	Adm Publik Lama	Manajemen Publik Baru	Layanan Publik Baru
Fondasi teoritis dan Epistimologis	Teori politis, komentar sosial dan politis yang ditambah oleh ilmu sosial yang naif	Teori ekonomis, dialog yang lebih canggih yang didasarkan pada ilmu sosial positivis	Teori demokrasi pendekatan ← pendekatan yang bervariasi kepada pengetahuan termasuk interpretatif dan kritis
Konsepsi kepentingan publik	Kepentingan publik didefinisikan secara politis dan diungkapkan di dalam hukum	Kepentingan publik mewakili kumpulan kepentingan individu	Kepentingan publik adalah hasil dari sebuah dialog tentang nilai-nilai yang dianut bersama
Peran Pemerintah	Mendayung (merancang dan melaksanakan kebijakan)	Menyetir (bertindak sebagai katalis)	Melayani (bernegosiasi dan memediasi kepentingan di kalangan warga)
Struktur organisasi yang diasumsikan	Organisasi ← organisasi birokratis ditandai oleh otoritas atas ← bawah	Organisasi publik di desentralisasi dengan kendali utama pada lembaga itu	Struktur ← struktur kolaboratif dengan kepemimpinan dibagikan bersama secara internal dan eksternal.

Diadaptasi dari Denhardt (2013)

Forum Multipihak

Dalam sistem pembangunan, sejak awal reformasi sampai saat ini banyak pergeseran yang terjadi. Peran pemerintah tereduksi oleh semakin kuatnya peran aktor pembangunan lainnya seperti lembaga swadaya masyarakat dan komunitas lokal. Pada sektor kehutanan, peran Departemen Kehutanan pada tingkat nasional dan Dinas kehutanan pada level kabupaten/kota dirasakan terlalu kecil untuk menyelesaikan semua masalah di bidang kehutanan. Termasuk, dalam upaya konservasi hutan di

Indonesia. Upaya-upaya konservasi melalui gerakan rehabilitasi nasional hutan dan lahan oleh pemerintah perlu dilengkapi dengan kehadiran upaya konservasi lain, termasuk kelembagaan forum multipihak. Soetomo (2005) menyatakan proses pembangunan melibatkan tiga stakeholders yakni negara, swasta dan masyarakat. Oleh sebab itu, dapat dipahami adanya hubungan timbal balik antara perkembangan masyarakat lokal dengan perkembangan suatu kawasan. Perlu kehadiran suatu forum yang dapat memfasilitasi dan menjadi

satu pihak, di satu sisi sulit memenuhi kebutuhan, di sisi lain memubazirkan sumberdaya pada pihak lain. Ketiga, tuntutan bahwa dengan mempromosikan kolaborasi manajemen pembangunan maka perwujudan *good governance* yang meniscayakan keterlibatan tiga pilar pemerintah, swasta dan komunitas, menjadi lebih mudah terwujud. Kolaborasi sendiri dapat didefinisikan sebagai keterlibatan berbagai pihak dengan asal-usul kelembagaan yang berbeda dalam suatu implementasi rencana pembangunan. Penekanan kolaborasi adalah keberbedaan asal-usul dari pihak yang terlibat. Dihubungkan dengan manajemen pembangunan, manfaat kolaborasi dalam pengelolaan pembangunan dapat diuraikan sebagai berikut: (1), kolaborasi menghadirkan kontributor baru dalam pengelolaan pembangunan. Ketika pembangunan masih eksklusif hanya melibatkan pemerintah maka sumberdaya, pengorganisasian dan norma-norma yang terhantarkan kepada target pembangunan, secara homogen berciri / bersumber dari pemerintah; (2) kolaborasi menghadirkan sumberdaya baru, baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Kehadiran masyarakat sipil juga bermanfaat serupa, selain berkontribusi sumberdaya fisik ia dapat menjadi sumber informasi tentang aspirasi dan persepsi masyarakat dalam wilayah terkait; (3), kolaborasi mengkondisikan keberlanjutan program pembangunan. Dengan kolaborasi *sense of identification* (kepekaan mengidentifikasi kebutuhan/masalah), *sense of integrity* (kepekaan dalam menyelesaikan masalah secara bersama), *sense of belonging* (rasa memiliki terhadap hasil-hasil pembangunan), dan *sense of responsibility* (rasa bertanggung jawab atas hasil-hasil pembangunan), akan terbangun pada suatu wilayah. Ini memungkinkan sebagai efek dari proses belajar selama partisipasi mereka dalam pembangunan; (4) kolaborasi melahirkan modal sosial. Modal sosial adalah kemampuan pelaku-pelaku pembangunan untuk mengorganisir

dan mengkoordinasikan tindakan ke arah pencapaian tujuan. Unsur utama dari modal sosial tersebut adalah saling kepercayaan, jaringan dan kelembagaan yang terbangun sebagai efek dari interaksi selama kolaborasi dilakukan

Studi Kasus Forum Hutan Kemasyarakatan Lambusango : Upaya Membangun Kelembagaan Dialog Dalam Kolaborasi Multipihak Pengelolaan Hutan Lambusango di Kabupaten Buton Sebagai Contoh Model Organisasi Kuantum Menghadapi Masalah Dengan Lingkungan Dalam kerangka administrasi publik pendekatan dominan negara dalam paradigma *old public administration* kenyataannya tidak dapat beradaptasi dengan tuntutan kebutuhan masyarakat pada kepuasan apalagi kualitas pelayanan publik yang diinginkan warga negara. Terdapat ketidakpuasan terhadap kinerja pemerintah yang bersumber pada tiga hal: 1) organisasi pemerintah dianggap terlalu besar dan cenderung mengkonsumsi semua sumber daya; 2) ada kecenderungan pemerintah terlalu campur tangan dan melakukan kegiatan di sektor-sektor yang sebenarnya bisa dilakukan oleh swasta dan masyarakat sendiri. Kondisi ini melahirkan tuntutan agar pemerintah mengurangi kewenangan dan peranan yang dimilikinya dengan mendelegasikan atau setidaknya membagi peran dengan swasta dan masyarakat; 3) Pemerintah dipandang memiliki cara tindak yang telah usang dalam menerapkan prinsip manajemen baru. Paradigma *new public management* dengan penekanan meminimalkan peran pemerintah dan memperluas peran swasta sebab pasar dipandang lebih memiliki akuntabilitas dan transparansi. Dengan harapan dapat memperbaiki kinerja pemerintah yang dianggap kurang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dalam memenuhi harapan masyarakat. J.V Denhardt dan R.B Denhardt (2003) memperkenalkan New Public service (NPS) dan menyarankan meninggalkan NPM. Nilai-nilai demokrasi, kewarganegaraan dan pelayanan untuk kepentingan

zaman memiliki kecendrungan yang spesifik yang berbeda dari zaman lainnya. Spirit zaman sekarang adalah berkembang kearah kerjasama menggantikan kompetisi, partisipasimenggantikan pengendalian serta semangat untuk menggali kembali narasi local menggantikan narasi besar.

Proses Pengaturan

Proses pengaturan adalah aktivitas yang berlangsung secara kontinyu untuk mewujudkan pola pengaturan menjadi struktur organisasi. Pada system hidup, proses ini berupa pertukaran energi dan materi antara tatanan dengan lingkungannya agar tatanan bersangkutan dapat mempertahankan atau mengembangkan diri sesuai pola pengaturannya. Adanya pola pengaturan yang jelas dan diterima serta dimengertioleh semua komponen organisasi akan membuat tatanan organisasi mampu melakukan proses pengaturan secara otomatis. Dalam arti, tuntutan untuk berubah akibatdinamika lingkungan akan ditanggapi secara otomatis oleh setiap komponen sesuai dengan otonomi yang dimiliki, dengan tetap mengacu pada identitas organisasi.

Membangun Kelembagaan Dialog

Kelembagaan dialog merupakan kebutuhan untuk tetap menjaga kecendrungan integrasi di kalangan semua tatanan pembentuk organisasi. Dialog adalah perwujudan komunikasi yang sangat diperlukan untuk menjaga keutuhan tatanan, untuk senantiasa mengaktualkan komitmen bersama dan menghilangkan kendala dan atau kesenjangan komunikasi yang muncul akibat dinamika internal dan eksternal. Kelembagaan dialog merupakan media paling ampuh bagi seorang pemimpin untuk memasyaratkan visi kepemimpinannya yang pada gilirannya akan menciptakan medan visional. DI samping itu dialog dapat dimanfaatkan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan dalam menjaga agar visinya senantiasa actual. Keberagaman dan

perbedaan, dilihat dari perspektif organisasi kuantum merupakan modal bagi upaya-upaya untuk mempertahankan keberadaan organisasi, karena menyediakan banyak alternative dalam menghadapi perubahan lingkungan. Keberagaman juga mendorong terjadinya dinamika yang justru lebih mendewasakan organisasi. Sejalan dengan itu, dalam teori administrasi postmodernisme Mary Jo Hatch (2005) mencoba untuk mengkritisi perspektif modernisme yang menempatkan organisasi dalam bentuk sistem yang rasional empiris. Sistem dalam pengertian modernisme adalah hubungan rasional dari berbagai unsur yang ada dalam organisasi yang cenderung mengesampingkan intuisi dan pengalaman individu. Postmodernisme juga menganggap bahwa organisasi sebagai tempat terjadinya negosiasi kekuasaan, dominasi kelompok dan pertarungan kepentingan sehingga perlu adanya rekonstruksi kekuasaan. Untuk itu postmodernisme mencoba memberikan ruang pada munculnya partisipasi anggota organisasi

Kolaborasi Dalam Perspektif Administrasi Publik

Isu kolaborasi dalam pembinaan organisasi publik menurut Miftha Thoha merupakan isu yang amat penting. Banyak penulis menyatakan bahwa fondasi pembinaan organisasi sebenarnya terletak pada kolaborasi ini. Sekaligus kolaborasi juga merupakan karakteristik pokok dari pembinaan organisasi. Salah satu perubahan mendasar dalam manajemen pembangunan yang berlangsung saat ini adalah semakin dipromosikannya prinsip kolaborasi antar pelaku. Ada beberapa kondisi yang mendorong promosi prinsip kolaborasi tersebut. *Pertama*, kesadaran bahwa manajemen pembangunan yang hanya mengandalkan satu pelaku merupakan praktek yang bertentangan dengan demokratisasi pembangunan. *Kedua*, logika bahwa dengan mengandalkan sumberdava hanya dari

dihadapi, keterbatasan kapasitas pengolahan informasi manusia, keterbatasan waktu yang tersedia, politik internal yang menimbulkan preferensi yang saling berlawanan tentang tujuan-tujuan organisasi

Model Organisasi Kuantum

Organisasi semestinya dilihat sebagai suatu entitas organik atau sebagai suatu tatanan. Bahasan tentang tatanan organisasi dapat dikelompokkan ke dalam 3 aspek utama dari sistem hidup, yaitu pola pengaturan, struktur, dan proses pengaturan. Pola Pengaturan merupakan esensi dari setiap tatanan, karena merupakan penjabaran konsep yang melatarbelakangi pembentukan tatanan. Pada tatanan organisasi, umumnya pola ini terdiri atas: (1) Misi, merupakan penjabara alasan pembentukan (*raison d'être*) organisasi, biasanya berupa uraian tugas dan lingkup tugas yang akan diemban organisasi; (2) Visi, gambaran kondisi ideal yang ingin dicapai organisasi, dan (iii) Nilai atau etika organisasi yang merupakan acuan organisasi dalam bertindak dan mengembangkan misinya. Umumnya, rumusan ketiga elemen pola pengaturan ini bersifat sangat spesifik sehingga membuat setiap organisasi berbeda dengan organisasi lainnya. Itulah sebabnya, pola pengaturan sering pula diposisikan sebagai *identitas organisasi*. Setidaknya terdapat 3 (tiga) konsep dasar yang saling terkait dan saling melengkapi yang membentuk konsep yang utuh tentang tatanan organisasi, yaitu: (1) *Autopoiesis*; (2) paradox interdependensi; dan (3) Medan visional. *Autopoiesis* merupakan konsep yang digunakan untuk menjelaskan proses pembentukan dan proses aktualisasi identitas organisasi. Paradoks interdependensi mengacu pada konsep *Holon* yang dikembangkan oleh Arthur Koestler (1967) Kata *holon* berasal dari bahasa Yunani, *holos* yang berarti *whole* (keseluruhan) dan *on* yang berarti *part* (bagian). Kelihatannya nama ini sengaja dipilih Koestler untuk mencerminkan karakter dasar dari setiap

entitas yang dinamakan efek janus (*Janus Effect*), yaitu berupa kemampuan berinteraksi dengan identitas lainnya, dalam peran yang menekankan kebelakangan maupun dalam peran ketergantungan. Paradoks interdependensi mengajarkan untuk senantiasa mempertahankan keberagaman dan tidak takut pada perbedaan ketidakteraturan yang mungkin disebabkan oleh keberagaman komponen-komponen penyusun sistem, karena, menurut Koestler, kompleksitas, sistem yang tidak teratur memiliki potensi berkembang yang lebih besar dibandingkan dengan yang teratur. Dalam setiap komunitas akan selalu terjadi kontradiksi dan konflik yang menjadi esensi dari kehidupan, yang harus berkesudahan dan tidak dapat diselesaikan dengan memenangkan suatu pihak. Contohnya, komunitas yang stabil membutuhkan stabilitas dan perubahan keteraturan dan kebebasan, tradisi dan inovasi. Sedangkan konsep medan visional atau medan organisasi dikembangkan oleh Wheatley (1985). Menurutnya, visi organisasi yang diterima dan diterima oleh semua komponen organisasi akan menimbulkan medan visional dilingkungan organisasi bersangkutan. Medan inilah yang menyebabkan terjadinya sinergi dari kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh setiap komponen organisasi. Keberadaan medan visional menyebabkan tidak diperlukannya mekanisme pengendalian yang berlebihan, karena walaupun memiliki otonomi, semua komponen tetap secara sukarela bersinergis dengan komponen lainnya.

Struktur Organisasi

Struktur adalah perwujudan pengaturan. Jika pola pengaturan bersifat abstrak, maka struktur organisasi merupakan perwujudan pola itu dalam bentuk struktur organisasi. Berbeda dengan organisasi klasik yang cenderung mempertahankan strukturnya, organisasi kuantum struktur tidak bersifat kaku tetapi senantiasa berubah akibat aktualisasi organisasi dan adanya pengaruh lingkungan eksternal. Perjalanan sejarah memperlihatkan bahwa s

Metode Penelitian Jenis dan Pendekatan Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, data dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian akan diterjemahkan dan diuraikan secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang muncul berkaitan dengan model organisasi kuantum dan caranya menyelesaikan masalah dengan lingkungan.

Hasil Dan Pembahasan

Akar Model Organisasi Kuantum

Secara teoritis terdapat dua teori yang menjadi akar dan mempengaruhi lahirnya model organisasi kuantum yakni teori organisasi kontingensi dan politis (Mappajani Amien (2005). : 1) Teori Kontingensi biasa juga disebut teori kemungkinan, teori lingkungan atau teori situasi. Setiap organisasi selalu menghadapi situasi tertentu. Situasi yang dihadapi setiap organisasi berbeda-beda, baik organisasi pemerintah, organisasi niaga, maupun organisasi sosial. Oleh karena itu teori kontingensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi. Tidak ada prinsip umum yang berlaku untuk segala situasi. Setiap situasi harus dianalisis sendiri. Teori kontingensi menekankan bahwa keragaman permintaan dan kebutuhan lingkungan menuntut keragaman respon organisasi. Prosedur operasi standar (SOP) tidak seluruhnya cocok dalam menghadapi segala jenis permintaan. Konsep kekuatan, target dan sumber sangat penting dalam mendiagnosa karakteristik tertentu dari permintaan lingkungan. Tiap organisasi mengadaptasi struktur lewat menggeser keadaan yang tidak cocok (misfit) dengan akibat adanya performansi rendah kepada keadaan cocok (fit). Dimana ada keteraturan untuk mencapai efektifitas dan performansi organisasi atau perubahan struktural sifat positif dan produktif

terhadap organisasi. Jadi argumentasi teori ini adalah bahwa organisasi secara individual beradaptasi terhadap lingkungan mereka. Organisasi harus mampu bertahan dan berhasil baik walaupun kondisi lingkungan itu sendiri memungkinkan organisasi mencapai efisiensi, inovasi atau apapun. Argumen ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi tidak hanya mengadopsi bagian yang mencerminkan bagian lingkungan tetapi juga diikuti oleh pernyataan manajerial tentang tujuan organisasional yang memberikan keunggulan komparatif bagi organisasi. Dengan demikian menjadi jelas bahwa kontribusi teori ini adalah usaha memaksimalkan struktur sebuah organisasi; 2) Teori Organisasi Politis Jeffrey Pfeffer menciptakan model teori organisasi yang mencakup koalisi kekuasaan, konflik *inherent* atas tujuan, serta keputusan desain organisasi yang mendukung kepentingan pribadi yang berkuasa. Teori ini memuat konflik yang melekat pada pencapaian tujuan organisasi, dan keputusan yang diambil seputar bagaimana mendesain organisasi sesungguhnya disesuaikan dengan kepentingan kelompok yang berkuasa. Ia berpendapat memperoleh kendali organisasi justru sering menjadi tujuan kelompok dalam organisasi ketimbang menganggap kelompok tersebut sebagai alat organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi merupakan koalisi dari berbagai kelompok dan individu dengan tuntutan yang berbeda-beda. Desain organisasi merupakan hasil dari pertarungan kekuasaan berbagai koalisi tersebut. Pfeffer mengatakan bahwa jika ingin mengerti mengapa dan bagaimana organisasi itu dirancang secara demikian, maka kita harus menilai preferensi dan kepentingan dari mereka yang mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam organisasi tersebut. Rasionalitas itu terbatas. Yang harus diperhatikan dalam pengambilan keputusan adalah informasi yang tidak lengkap, kompleksitas permasalahan yang

Metode Penelitian Jenis dan Pendekatan Penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, data dianalisis secara deskriptif. Hasil penelitian akan diterjemahkan dan diuraikan secara kualitatif sehingga diperoleh gambaran mengenai masalah yang muncul berkaitan dengan model organisasi kuantum dan caranya menyelesaikan masalah dengan lingkungan.

Hasil Dan Pembahasan

Akar Model Organisasi Kuantum

Secara teoritis terdapat dua teori yang menjadi akar dan mempengaruhi lahirnya model organisasi kuantum yakni teori organisasi kontingensi dan politis (Mappajani Amien (2005). : 1) Teori Kontingensi biasa juga disebut teori kemungkinan, teori lingkungan atau teori situasi. Setiap organisasi selalu menghadapi situasi tertentu. Situasi yang dihadapi setiap organisasi berbeda-beda, baik organisasi pemerintah, organisasi niaga, maupun organisasi sosial. Oleh karena itu teori kontingensi berlandaskan pada suatu pemikiran bahwa pengelolaan organisasi dapat berjalan dengan baik apabila pemimpin organisasi mampu memperhatikan dan memecahkan situasi tertentu yang sedang dihadapi. Tidak ada prinsip umum yang berlaku untuk segala situasi. Setiap situasi harus dianalisis sendiri. Teori kontingensi menekankan bahwa keragaman permintaan dan kebutuhan lingkungan menuntut keragaman respon organisasi. Prosedur operasi standar (SOP) tidak seluruhnya cocok dalam menghadapi segala jenis permintaan. Konsep kekuatan, target dan sumber sangat penting dalam mendiagnosa karakteristik tertentu dari permintaan lingkungan. Tiap organisasi mengadaptasi struktur lewat menggeser keadaan yang tidak cocok (misfit) dengan akibat adanya performansi rendah kepada keadaan cocok (fit). Dimana ada keteraturan untuk mencapai efektifitas dan performansi organisasi atau perubahan struktural sifat positif dan produktif

terhadap organisasi. Jadi argumentasi teori ini adalah bahwa organisasi secara individual beradaptasi terhadap lingkungan mereka. Organisasi harus mampu bertahan dan berhasil baik walaupun kondisi lingkungan itu sendiri memungkinkan organisasi mencapai efisiensi, inovasi atau apapun. Argumen ini menunjukkan bahwa manajemen organisasi tidak hanya mengadopsi bagian yang mencerminkan bagian lingkungan tetapi juga diikuti oleh pernyataan manajerial tentang tujuan organisasional yang memberikan keunggulan komparatif bagi organisasi. Dengan demikian menjadi jelas bahwa kontribusi teori ini adalah usaha memaksimalkan struktur sebuah organisasi; 2) Teori Organisasi Politis Jeffrey Pfeffer menciptakan model teori organisasi yang mencakup koalisi kekuasaan, konflik *inherent* atas tujuan, serta keputusan desain organisasi yang mendukung kepentingan pribadi yang berkuasa. Teori ini memuat konflik yang melekat pada pencapaian tujuan organisasi, dan keputusan yang diambil seputar bagaimana mendesain organisasi sesungguhnya disesuaikan dengan kepentingan kelompok yang berkuasa. Ia berpendapat memperoleh kendali organisasi justru sering menjadi tujuan kelompok dalam organisasi ketimbang menganggap kelompok tersebut sebagai alat organisasi dalam mencapai tujuannya. Organisasi merupakan koalisi dari berbagai kelompok dan individu dengan tuntutan yang berbeda-beda. Desain organisasi merupakan hasil dari pertarungan kekuasaan berbagai koalisi tersebut. Pfeffer mengatakan bahwa jika ingin mengerti mengapa dan bagaimana organisasi itu dirancang secara demikian, maka kita harus menilai preferensi dan kepentingan dari mereka yang mempunyai pengaruh terhadap pengambilan keputusan dalam organisasi tersebut. Rasionalitas itu terbatas. Yang harus diperhatikan dalam pengambilan keputusan adalah informasi yang tidak lengkap, kompleksitas permasalahan yang

organisasi secara tipenya dibatasi oleh unsur-unsur mereka sendiri. Ada beberapa cara yang berbeda untuk menyaring unsur ini. Tiga yang paling umum adalah jaringan antar organisasi, lingkungan umum dan lingkungan internasional. Dalam hubungan dengan jaringan antar organisasi dijelaskan bahwa setiap organisasi berinteraksi dengan anggota lingkunganlainnya. Sejak organisasi menghasilkan produk barang atau jasa untuk konsumsi lingkungan organisasi juga berinteraksi dengan pelanggan. Jaringan antar organisasi terdiri dari supplier, pelanggan, pesaing, persekutuan, badan pengatur dan kepentingan khusus lainnya.

Perkembangan Teori Hubungan Organisasi dengan Lingkungan

Mary Jo Hatch mengatakan dalam teori hubungan organisasi dengan lingkungan terjadi perkembangan. Periode pertama teori lingkungan dalam organisasi menyediakan kerangka kontingensi yang memikirkan tentang hubungan organisasi dengan lingkungan. Kemudian berkembang pada periode kedua perhatian ada pada 3 teori yang sangat berpengaruh tentang hubungan organisasi dengan lingkungan. Teori berdasarkan sumberdaya, teori ekologi populasi dan teori institusional. Beberapa peneliti awal tentang lingkungan organisasi membangun observasi bahwa organisasi dipertimbangkan secara berbeda tergantung apakah mereka beroperasi pada lingkungan yang stabil atau cepat berubah. Dalam lingkungan stabil, spesialisasi organisasi pada aktivitas rutin dengan kewenangan yang terbatas dan tanggung jawab pada area terbatas. Seperti dimetaforakan sebagai mesin, organisasi ini disebut mekanik. Mesin terdiri dari bagian mesin yang terspesialisasi pada sistem kerja yang tinggi, mirip dengan ini organisasi mekanik memiliki bagian-bagian khusus dan dirancang menjadi sistem yang berkinerja tinggi oleh manajemen. Dalam lingkungan yang cepat berubah, organisasi membutuhkan fleksibilitas dan pekerjaan

digugah untuk bekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan, menyesuaikan diri dengan pola kerja yang berubah dalam cara apapun yang mereka temukan agar bermanfaat. Organisasi modern menggambarkan organisasi sebagai organis karena seperti makhluk hidup, mereka beradaptasi secara fleksibel untuk berubah. Organisasi organis memiliki spesialisasi yang rendah dan kurang diformalkan dan hirarkial dibandingkan organisasi mekanik. Kemudian berkembang Teori Bergantung atau Berdasarkan Sumberdaya. Teori yang dikembangkan Jeffery Pfeffer dan Gerald Salancik mengatkan, meskipun teori ini berdasarkan asumsi bahwa organisasi dikontrol oleh lingkungan mereka, teori ini juga percaya bahwa manajer dapat belajar untuk menavigasi atau mengemudi lautan bergelombang dari dominasi lingkungan. Argument dasar dari teori ini adalah bahwa sebuah analisis hubungan antar organisasi dalam jaringan organisasi dapat membantu manajer untuk mengerti kekuatan atau hubungan kebergantungan yang ada antara organisasi mereka dengan actor jaringan lain. Teori ekologi populasi berawal dari asumsi bahwa organisasi bergantung pada lingkungan dimana mereka beroperasi. Pada kedua pandangan ini memandang lingkungan memiliki kekuasaan atas organisasi. Meskipun perspektif sudut pandang kebergantungan sumberdaya secara jelas gambaran tentang organisasi, ekologi populasi melihat organisasi dari perspektif lingkungan. Betapa kepentingan ekologi populasi bukan satu-satunya yang organisasi cari melalui kompetisi atas kelangkaan dan kekririsan sumberdaya, tetapi lebih sebagai pola yang menentukan sukses dan gagalnya organisasi yang berkompetisi. Teori terakhir adalah institusional Teori ini mengatakan bahwa adaptasi organisasi, tidak hanya berusaha pada internal, tapi pada nilai-nilai social eksternal. Mengakui basis sosial dan budaya dari luar yang mempengaruhi organisasi, meskipun, hanya satu kontribusi dari teori institusional.

organisasi secara tipenya dibatasi oleh unsur-unsur mereka sendiri. Ada beberapa cara yang berbeda untuk menyaring unsur ini. Tiga yang paling umum adalah jaringan antar organisasi, lingkungan umum dan lingkungan internasional. Dalam hubungan dengan jaringan antar organisasi dijelaskan bahwa setiap organisasi berinteraksi dengan anggota lingkunganlainnya. Sejak organisasi menghasilkan produk barang atau jasa untuk konsumsi lingkungan organisasi juga berinteraksi dengan pelanggan. Jaringan antar organisasi terdiri dari supplier, pelanggan, pesaing, persekutuan, badan pengatur dan kepentingan khusus lainnya.

Perkembangan Teori Hubungan Organisasi dengan Lingkungan

Mary Jo Hatch mengatakan dalam teori hubungan organisasi dengan lingkungan terjadi perkembangan. Periode pertama teori lingkungan dalam organisasi menyediakan kerangka kontingensi yang memikirkan tentang hubungan organisasi dengan lingkungan. Kemudian berkembang pada periode kedua perhatian ada pada 3 teori yang sangat berpengaruh tentang hubungan organisasi dengan lingkungan. Teori berdasarkan sumberdaya, teori ekologi populasi dan teori institusional. Beberapa peneliti awal tentang lingkungan organisasi membangun observasi bahwa organisasi dipertimbangkan secara berbeda tergantung apakah mereka beroperasi pada lingkungan yang stabil atau cepat berubah. Dalam lingkungan stabil, spesialisasi organisasi pada aktivitas rutin dengan kewenangan yang terbatas dan tanggung jawab pada area terbatas. Seperti dimetaforakan sebagai mesin, organisasi ini disebut mekanik. Mesin terdiri dari bagian mesin yang terspesialisasi pada sistem kerja yang tinggi, mirip dengan ini organisasi mekanik memiliki bagian-bagian khusus dan dirancang menjadi sistem yang berkinerja tinggi oleh manajemen. Dalam lingkungan yang cepat berubah, organisasi membutuhkan fleksibilitas dan pekerja

digugah untuk bekerja dengan keterampilan yang dibutuhkan, menyesuaikan diri dengan pola kerja yang berubah dalam cara apapun yang mereka temukan agar bermanfaat. Organisasi modern menggambarkan organisasi sebagai organis karena seperti makhluk hidup, mereka beradaptasi secara fleksibel untuk berubah. Organisasi organis memiliki spesialisasi yang rendah dan kurang diformalkan dan hirarkial dibandingkan organisasi mekanik. Kemudian berkembang Teori Bergantung atau Berdasarkan Sumberdaya. Teori yang dikembangkan Jeffery Pfeffer dan Gerald Salancik mengatakan, meskipun teori ini berdasarkan asumsi bahwa organisasi dikontrol oleh lingkungan mereka, teori ini juga percaya bahwa manajer dapat belajar untuk menavigasi atau mengemudi lautan bergelombang dari dominasi lingkungan. Argument dasar dari teori ini adalah bahwa sebuah analisis hubungan antar organisasi dalam jaringan organisasi dapat membantu manajer untuk mengerti kekuatan atau hubungan kebergantungan yang ada antara organisasi mereka dengan actor jaringan lain. Teori ekologi populasi berawal dari asumsi bahwa organisasi bergantung pada lingkungan dimana mereka beroperasi. Pada kedua pandangan ini memandang lingkungan memiliki kekuasaan atas organisasi. Meskipun perspektif sudut pandang kebergantungan sumberdaya secara jelas gambaran tentang organisasi, ekologi populasi melihat organisasi dari perspektif lingkungan. Betapa kepentingan ekologi populasi bukan satu-satunya yang organisasi cari melalui kompetisi atas kelangkaan dan kekririsan sumberdaya, tetapi lebih sebagai pola yang menentukan sukses dan gagalnya organisasi yang berkompetisi. Teori terakhir adalah institusional Teori ini mengatakan bahwa adaptasi organisasi, tidak hanya berusaha pada internal, tapi pada nilai-nilai social eksternal. Mengakui basis sosial dan budaya dari luar yang mempengaruhi organisasi, meskipun, hanya satu kontribusi dari teori institusional.

kelembagaan dialog. Kelembagaan dialog merupakan kebutuhan untuk tetap menjaga kecendrungan integrasi di kalangan semua tatanan pembentuk organisasi. Dialog adalah perwujudan komunikasi yang sangat diperlukan untuk menjaga keutuhan tatanan, untuk senantiasa mengaktualkan komitmen bersama dan menghilangkan kendala dan atau kesenjangan komunikasi yang muncul akibat dinamika internal dan eksternal. Kelembagaan dialog merupakan media paling ampuh bagi seorang pemimpin untuk memasyarakatkan visi kepemimpinannya yang pada gilirannya akan menciptakan medan visional; 2). Forum hutan kemasyarakatan lambusango merupakan upaya membangun kelembagaan dialog dalam kolaborasi multipihak pengelolaan hutan lambusango di kabupaten buton sebagai contoh model organisasi kuantum menghadapi masalah dengan lingkungan. Sebagai hasilnya, ada peningkatan pendapatan masyarakat sekitar hutan dan gangguan terhadap hutan lambusango menurun meskipun bisa saja sifatnya jangka pendek. **Saran :** Model organisasi kuantum seharusnya dapat lebih dioptimalkan dalam penyelesaian masalah baik intra maupun ekstra organisasi sehingga masing-masingpihak merasa berkontribusi dan menerima manfaat.

Daftar Pustaka

Amien, A.M. 2005. *Kemandirian Lokal: Konsepsi Pembangunan, Organisasi, dan Pendidikan dari Perspektif Sains*

Baru. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Denhardt Janet dan Denhardt Robert, *Pelayanan Publik Baru : Kreasi Wacana*. Terjemahan.2013

FHKL : *Laporan Pencapaian Kegiatan 2006 – 2008*. Bau ←Bau

Jo Hatch Mary. *Organization Theory Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives*:Oxford. Washington, 2000.

Purwanto, Edi. 2007. *Sosial Forestri dan Pemberdayaan Masyarakat*. (online), (<http://www.Edipurwanto.blogspot.com>, diakses 24 Desember 2012).

Roobins,S.P.1990. *Organization Teory : Structure, Design and Applications*. Newjersey : Prentice Hall, Inc.

Salman, Darmawan. 2004. *Kolaborasi antar Pelaku Dalam Pembangunan Ekonomi Wilayah” Makalah disampaikan dalam Semiloka Perencanaan Pembangunan Ekonomi Wilayah Berbasis Kependudukan”, Pusdiklat Pembangunan dan KependudukanBadan Diklat Depdagri. Jakarta: 4-9 Oktober 2004.*

Soetomo.2006. *Strategi - Strategi Pembangunan Masyarakat*. Pustaka Pelajar : Yogyakarta.

Sundarso dkk. *Teori Administrasi: Penerbit Universitas Terbuka*. Jakarta,2006.

Thoha Miftah. *Perilaku organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*:Raja Grafindo Persada. Jakarta,2008.