

**PEMANGKU KEPENTINGAN YANG PERLU DIBERDAYAKAN  
DALAM PENGELOLAAN HUTAN PRODUKSI: STUDI KASUS  
DI KESATUAN PEMANGKUAN HUTAN BOGOR**  
*(Stakeholders Empowerment in Production Forest Management:  
A Case Study in Forest Required District of Bogor)*

Oleh/By :

**Triyono Puspitojati<sup>1</sup>, Dudung Darusman<sup>2</sup>, Rudy C. Tarumingkeng<sup>3</sup> & Boen Purnama<sup>4</sup>**

<sup>1</sup>Balai Penelitian Teknologi Agroforestri, Jl. Ciamis Banjar Km 4 PO BOX 5 Ciamis 46201,

Telp. (0265) 771352, E-mail: tp\_jati@yahoo.co.id

<sup>2</sup>Fakultas Kehutanan Institut Pertanian Bogor, Kampus IPB Dramaga-Bogor

<sup>3</sup>Universitas Kristen Krida Wacana, Jl. Tanjung Duren Raya No.4 Jakarta Barat 11470

<sup>4</sup>Kementerian Kehutanan, Jl. Gatot Subroto, Senayan Jakarta 10270

Diterima 6 Maret 2012, disetujui 6 Juni 2012

**ABSTRACT**

*In Java, there have been serious of disturbances on production forest which indicate that some of its stakeholders do not support production forest management. The stakeholders might not intend to do so but they do since they have no chance to participate in production forest management activities. The objective of this study was to identify groups of stakeholders that need empowerment in production forest management. Resource capacity, mobility of resource capacity and direct dependency on forest were used as parameters to identify them. The results were as follows. **First**, input production of forestry workers, forest workers, general rural people and forest products industries workers were 4 (four) groups of stakeholders that need empowerment in production forest management. They had low level of income and education, had high direct dependency on production forest and were not able to fulfill their interests. **Second**, the empowerment suitable for them were (a) to increase their ability to work and to do a job on production forest activities and (b) to increase job opportunity on production forest by multiculture or agroforestry management for wood and non wood forest products. Ministry of Forestry should support the empowerment by formulating policy of multiculture production forest management.*

*Keywords: Stakeholder, production forest, empowerment*

**ABSTRAK**

Di Jawa, gangguan hutan produksi marak terjadi yang menunjukkan bahwa kegiatan pengelolaan hutan tidak didukung oleh sebagian pemangku kepentingan. Mereka mungkin tidak bermaksud merusak hutan tetapi tetap melakukannya karena tidak memperoleh kesempatan berpartisipasi dalam kegiatan pengelolaan hutan. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi kelompok pemangku kepentingan yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi. Kemampuan dan mobilitas sumberdaya serta kebergantungan langsung pada hutan digunakan sebagai parameter untuk mengidentifikasi mereka. Hasil Penelitian adalah sebagai berikut. Pertama, pekerja usaha penyedia input, pekerja hutan, masyarakat umum pedesaan dan pekerja industri hasil hutan adalah 4 (empat) kelompok pemangku kepentingan yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi. Mereka mempunyai pendapatan dan pendidikan rendah, kebergantungan langsung pada hutan tinggi dan kurang mampu memperjuangkan

kepentingannya. Kedua, pemberdayaan yang sesuai untuk mereka adalah (a) meningkatkan kemampuan mereka bekerja dan berusaha pada kegiatan pengelolaan hutan produksi dan (b) meningkatkan kesempatan kerja di dalam kawasan hutan produksi dengan mengelola hutan secara multikultur atau dengan sistem agroforestri. Kementerian Kehutanan dapat mendukung pemberdayaan tersebut dengan merumuskan kebijakan pengelolaan hutan tanaman multikultur yang mudah diimplementasikan.

Kata kunci: Pemangku kepentingan, hutan produksi, pemberdayaan

## I. PENDAHULUAN

Pemangku kepentingan (PK) adalah individu, lembaga atau kelompok yang mempunyai kepentingan langsung maupun tidak langsung terhadap suatu program atau kegiatan, atau yang mempengaruhi atau dipengaruhi secara positif atau negatif oleh pelaksanaan dan hasil dari pelaksanaan suatu program atau kegiatan (Brinkerhorff dan Crosby, 2002; Colfer *et al.*, 1999; Birkland, 2001). Dengan pengertian tersebut maka banyak individu atau kelompok masyarakat yang dapat disebut sebagai PK hutan produksi. Sebagian dari individu atau kelompok PK dapat diharapkan memperoleh manfaat yang tinggi dari kegiatan pengelolaan hutan produksi, sedangkan sebagian lainnya mendapatkan manfaat yang terbatas. Hal ini mempengaruhi dukungan masing-masing individu atau kelompok PK terhadap kegiatan pengelolaan hutan produksi.

Di Jawa, hutan produksi menghadapi banyak gangguan, seperti: perambahan hutan, pencurian kayu, perencekan dan penggembalaan liar (Simon, 1994; Setyarso, 1995; KPH Bogor, 2006). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian PK tidak mendukung kegiatan pengelolaan hutan dan bahkan melakukan berbagai gangguan hutan. Mereka mungkin tidak bermaksud merusak hutan tetapi mereka tetap melakukannya karena miskin, mempunyai kebergantungan langsung pada hutan dan tidak memperoleh manfaat memadai dari kegiatan pengelolaan hutan. Oleh karena itu, mereka perlu diidentifikasi, diberdayakan dan

dilibatkan dalam berbagai kegiatan pengelolaan hutan agar gangguan hutan dapat dieliminasi.

Penelitian di Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bogor ini dilakukan mengingat tingginya gangguan hutan dan rendahnya manfaat hutan bagi sebagian kelompok PK. Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi kelompok PK yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi, dengan menggali berbagai informasi yang terkait dengan kemampuan dan mobilitas sumberdaya serta kebergantungan langsung 9 (sembilan) kelompok PK pada hutan produksi.

## II. METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan Masalah

Colfer *et al.* (1999) menggunakan 7 (tujuh) dimensi untuk mengidentifikasi kelompok PK yang perlu diperhatikan dalam perumusan pengelolaan hutan lestari, yaitu: (a) kedekatan dengan hutan, (b) hak-hak masyarakat lokal, (c) kebergantungan pada hutan, (d) kemiskinan, (e) pengetahuan lokal, (f) integrasi hutan dan budaya dan (g) defisit kekuasaan. Melalui 7 (tujuh) dimensi tersebut Colfer *et al.* menjelaskan bahwa kelompok PK yang miskin, tinggal di dalam dan sekitar hutan, mempunyai tingkat kebergantungan langsung yang tinggi pada hutan dan kurang mampu memperjuangkan kepentingannya perlu diperhatikan dalam perumusan kebijakan pengelolaan hutan lestari.

Dalam penelitian ini, PK hutan produksi ditentukan terdiri dari 9 (sembilan) kelompok. Kelompok PK yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi diidentifikasi berdasarkan parameter: (a) kemampuan sumberdaya, yang mencerminkan kemampuan kelompok PK memenuhi kebutuhannya, (b) kebergantungan langsung pada hutan, yang mencerminkan nilai penting hutan bagi kelompok PK dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari dan (c) mobilitas sumberdaya, yang mencerminkan kemampuan kelompok PK memperjuangkan kepentingannya. Kelompok PK yang memiliki kemampuan dan mobilitas sumberdaya yang rendah dan memiliki kebergantungan langsung pada hutan yang tinggi adalah kelompok PK yang perlu diberdayakan.

## B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di wilayah KPH Bogor dan kantor/tempat di mana pemangku kepentingan melaksanakan kegiatannya, pada bulan Juli - September 2006.

## C. Responden Penelitian

Responden penelitian adalah 9 (sembilan) kelompok pemangku kepentingan (PK) hutan produksi yang melakukan kegiatannya di berbagai kantor dan tempat, yaitu: (1) Pegawai Kemenhut (pejabat atau pegawai dengan kapasitas setara di 4 Eselon I di Jakarta), (2) Pegawai Perhutani Kantor (pejabat atau pegawai dengan kapasitas setara di 3 kantor di Jakarta, Bandung, Bogor), (3) Pegawai Pemda (pejabat atau pegawai dengan kapasitas setara 5 kantor di Bogor dan Bandung), (4) Pemerhati Lingkungan (peneliti, dosen, LSM di 9 kantor di Bogor), (5) Pegawai Perhutani Lapangan (13 BKPH/RPH), (6) Pekerja Hutan (8 wilayah RPH), (7) Pekerja Usaha Penyedia *Input* (2 kelompok petani kompos di Bogor), (8) Pegawai Industri Hasil Hutan (6 industri kayu di Bogor) dan (9) Masyarakat Umum Pedesaan

(8 desa sekitar hutan di Bogor). Responden dipilih secara sengaja. PK yang pertama ditemui, memenuhi syarat yang ditentukan dan bersedia diwawancarai atau mengisi daftar pertanyaan, ditetapkan sebagai responden. Responden penelitian berjumlah 347 orang.

## D. Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dan studi pustaka. Data yang dikumpulkan meliputi (1) kemampuan dan mobilitas sumberdaya 9 (sembilan) kelompok PK, (2) kebergantungan langsung 9 (sembilan) kelompok PK pada hutan dan (3) data lain terkait, seperti laporan tahunan KPH Bogor.

## E. Analisis Data

Analisis kelompok PK yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi dilakukan dengan metode nilai tertimbang atau *scoring* (Marimin, 2004). Parameter yang digunakan sebagai tolok ukur adalah (1) sumberdaya: (a) pendapatan dan (b) pendidikan, (2) kebergantungan langsung pada hutan, dan (3) mobilitas sumberdaya: (a) pertemuan kelompok, (b) pertemuan dengan kelompok lain, (c) kursus dan (d) tugas luar kantor. Semakin rendah nilai tertimbang yang dimiliki oleh suatu kelompok semakin perlu kelompok tersebut mendapat perhatian (diberdayakan) dalam pengelolaan hutan.

### 1. Kemampuan sumberdaya

#### a. Pendidikan

Penilaian parameter pendidikan dilakukan melalui 2 tahap. Tahap 1 adalah memberi (1) nilai 1, 2, 3, 4 dan 5 secara berturut-turut untuk tingkat pendidikan SD (dan tidak sekolah), SLTP, SLTAD2, D3S1 dan S2S3; (2) menghitung jumlah responden satu kelompok PK untuk setiap tingkat pendidikan; (3) menghitung jumlah nilai untuk setiap tingkat pendidikan, dengan cara mengalikan jumlah

responden pada setiap tingkat pendidikan dengan nilainya; (4) menghitung jumlah nilai untuk seluruh tingkat pendidikan dan (5) menghitung nilai tertimbang pendidikan satu kelompok PK dengan cara membagi jumlah nilai seluruh tingkat pendidikan dengan jumlah responden satu kelompok PK tersebut. Hal ini dilakukan untuk seluruh kelompok PK.

Tahap 2 adalah menyusun urutan nilai tertimbang pendidikan untuk seluruh kelompok PK. Kelompok PK dengan nilai tertimbang tertinggi menempati urutan pertama dan kelompok PK dengan nilai tertimbang terendah menempati urutan terbawah.

#### b. Pendapatan

Penilaian parameter pendapatan dilakukan melalui 2 tahap. Tahap 1 adalah memberi nilai 1, 2, 3, 4, 5 dan 6 secara berturut-turut untuk tingkat pendapatan < Rp 1 juta/bulan, Rp 1 juta 2 juta/bulan, Rp 2 juta 3 juta/bulan, Rp 3 juta 4 juta/bulan, Rp 4 juta 5 juta/bulan dan > Rp 5 juta/bulan. Tahap selanjutnya dilakukan seperti pada analisis parameter pendidikan.

### 2. Kebergantungan langsung pada hutan

Kebergantungan langsung 9 kelompok PK pada hutan diukur dengan menggunakan 3 sub-parameter: (a) tinggal dekat hutan, (b) memungut hasil hutan untuk konsumsi, dan (c) bekerja di kawasan hutan (kehutanan, pertanian). Penilaian kebergantungan langsung pada hutan dilakukan melalui 2 tahap. Tahap 1 adalah (1) memberi nilai 1 masing-masing untuk responden satu kelompok PK yang (a) tinggal dekat hutan, (b) memungut hasil hutan untuk dikonsumsi dan (c) bekerja di dalam kawasan hutan; (2) memberi nilai 0 masing-masing untuk responden satu kelompok PK tersebut yang (a) tinggal jauh dari hutan, (b) tidak memungut hasil hutan untuk konsumsi

dan (c) tidak bekerja di dalam kawasan hutan; dan (3) menghitung nilai tertimbang kebergantungan langsung kelompok PK tersebut pada hutan dengan cara: (a) menghitung jumlah responden yang memiliki nilai 1 untuk setiap sub-parameter, (b) menghitung nilai tertimbang setiap sub-parameter dengan cara membagi jumlah nilainya dengan jumlah responden dan (c) menghitung jumlah nilai tertimbang seluruh sub-parameter dengan cara menjumlahkan nilai tertimbang seluruh sub-parameter. Hal ini dilakukan untuk semua kelompok PK.

Tahap 2 adalah menyusun urutan nilai tertimbang kebergantungan langsung pada hutan untuk seluruh kelompok PK. Kelompok PK dengan nilai tertimbang tertinggi menempati urutan pertama dan kelompok PK dengan nilai tertimbang terendah menempati urutan terbawah.

### 3. Mobilitas sumberdaya

Sebagian kelompok PK (Pegawai Kemenhut, Pegawai Pemda, Pemerhati Lingkungan, Pegawai Perhutani Kantor dan Pegawai Perhutani Lapangan) menggunakan sebagian besar waktu kerjanya di kantor dan sebagian lainnya (Pekerja Hutan, Pekerja Usaha Penyedia *Input* Produksi, Pekerja Industri dan Masyarakat Umum Pedesaan) di lapangan. Oleh karena itu, mobilitas sumberdaya kedua kelompok PK tersebut tidak bisa diukur dengan menggunakan parameter yang sama. Sebagai pendekatan, mobilitas kelompok kantor dan kelompok lapangan diukur dengan menggunakan parameter yang berbeda dan selanjutnya dinilai perbedaannya.

#### a. Kelompok lapangan

Mobilitas sumberdaya kelompok lapangan diukur dengan menggunakan 5 parameter, yaitu kegiatan kelompok, kerjasama/pertemuan dengan kelompok lain,

keikutsertaan dalam pertemuan tingkat desa, kecamatan dan kabupaten. Semua kegiatan tersebut diasumsikan mempunyai mobilitas yang sama. Mobilitas setiap kelompok PK untuk setiap parameter dinilai berdasarkan persentase keikutsertaan anggota dalam setiap kegiatan. Mobilitas setiap kelompok PK untuk seluruh kegiatan adalah sebesar rataan persentase keikutsertaan anggota kelompok dalam lima kegiatan. Selanjutnya dilakukan penyusunan urutan mobilitas sumberdaya. Kelompok PK dengan mobilitas tertinggi menempati urutan pertama dan kelompok PK dengan mobilitas terendah menempati urutan terakhir.

#### b. Kelompok kantor

Mobilitas sumberdaya kelompok kantor diukur dengan menggunakan 4 parameter: (1) pertemuan kelompok, (2) pertemuan/seminar/rapat dengan kelompok lain, (3) kursus selama bekerja dan (4) tugas luar kantor.

##### 1) Pertemuan kelompok

Penilaian parameter pertemuan kelompok dilakukan dalam 2 tahap. Tahap 1 adalah memberi nilai 1, 2 dan 3 masing-masing untuk frekuensi pertemuan kelompok < 5 kali per bulan, 5-10 kali per bulan dan > 10 kali per bulan. Tahap selanjutnya dilakukan seperti pada analisis parameter pendidikan.

##### 2) Pertemuan dengan kelompok lain

Penilaian parameter pertemuan dengan kelompok lain dilakukan dalam 2 tahap. Tahap 1 adalah memberi nilai 1, 2 dan 3 masing-masing untuk frekuensi pertemuan dengan kelompok lain < 3 kali/tahun, 3-6 kali/tahun dan > 6 kali per tahun. Tahap selanjutnya dilakukan seperti pada analisis parameter pendidikan.

##### 3) Kursus selama bekerja

Penilaian parameter kursus selama bekerja dilakukan dalam 2 tahap. Tahap 1 adalah

memberi nilai 1, 2 dan 3 masing-masing untuk frekuensi kursus < 5 kali, 5-10 kali dan > 10 kali. Tahap selanjutnya dilakukan seperti pada analisis parameter pendidikan.

##### 4) Tugas luar kantor/daerah

Penilaian parameter tugas luar kantor/daerah dilakukan dalam 2 tahap. Tahap 1 adalah memberi nilai 1, 2 dan 3 masing-masing untuk frekuensi tugas < 5 kali/tahun, 5-10 kali/tahun dan > 10 kali/tahun. Tahap selanjutnya dilakukan seperti pada analisis parameter pendidikan.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bogor

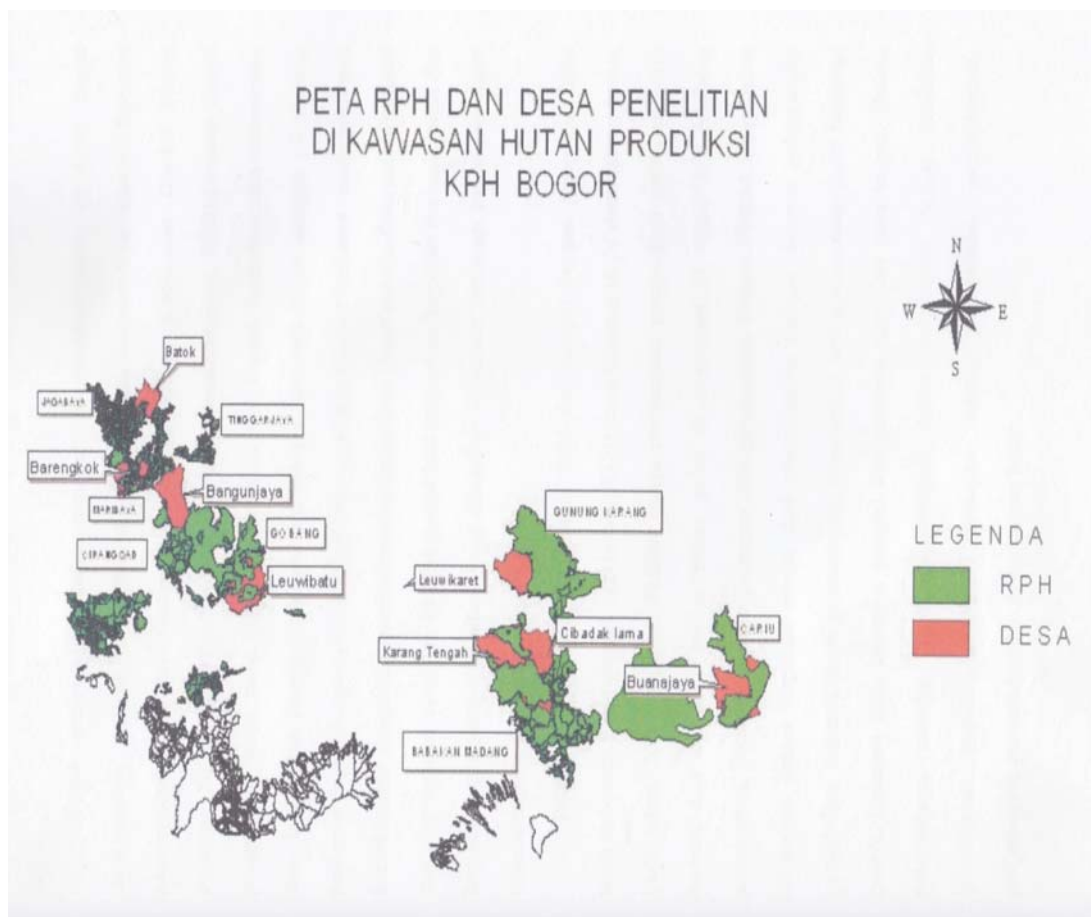
Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Bogor memiliki kawasan hutan seluas 49.982 ha yang terletak di wilayah administrasi Kabupaten Bogor, Tangerang dan Bekasi. KPH Bogor memiliki 4 (empat) kelas perusahaan (KP), yaitu: Pinus, Meranti, Payau dan *Acasia mangium*. Berdasarkan fungsinya, kawasan hutan berfungsi sebagai hutan produksi, hutan lindung dan hutan konservasi. Selanjutnya, berdasarkan wilayah kerjanya, kawasan hutan dibagi menjadi 7 (tujuh) Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) dan 31 (tiga puluh satu) Resor Pemangkuan Hutan (RPH) (KPH Bogor, 2006).

Kawasan hutan KPH Bogor terpecah di banyak lokasi, berbatasan dengan 60 desa yang penduduknya berpendapatan rendah dan hampir seluruh areal mudah dijangkau oleh penduduk. Kondisi tersebut menyebabkan KPH Bogor menghadapi masalah sosial yang serius, seperti pencurian kayu, kebakaran hutan dan perambahan hutan. Pada tahun 2006, kerugian akibat pencurian kayu dan kebakaran hutan mencapai Rp 56 juta (KPH Bogor, 2006). Sementara itu, perambahan hutan terjadi pada semua BKPH yang ada di

Kabupaten Bogor, yaitu: BKPH Bogor (1.202 ha), BKPH Leuwiliang (3.264 ha), BKPH Jasinga (4.133 ha), BKPH Parung Panjang (174 ha) dan BKPH Jonggol (9.996 ha). Perambahan seluas 18.792 ha tersebut oleh masyarakat digunakan untuk pemukiman, kebun dan sawah (Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Bogor, 2005).

Upaya mengatasi masalah tersebut telah dilakukan oleh perusahaan antara lain dengan mengelola hutan dengan pola Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM). Namun

upaya ini belum nyata meningkatkan dukungan masyarakat dalam kegiatan pengelolaan hutan. Salah satu penyebabnya, hutan produksi hanya menyediakan kesempatan kerja terbatas. Pada tahun 2006, kegiatan PHBM hanya melibatkan masyarakat pedesaan dari 13 desa yang berbatasan dengan hutan atau tidak melibatkan masyarakat pedesaan dari 47 desa lainnya yang juga berbatasan dengan hutan (Perum Perhutani KPH Bogor, 2006).



Gambar 1. Peta wilayah penelitian  
*Figure 1. Map of research site*

## B. Identifikasi Kelompok Pemangku Kepentingan yang Perlu Diberdayakan

Hasil analisis kelompok PK yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi menunjukkan bahwa sebagian kelompok PK mempunyai kemampuan dan mobilitas sumberdaya yang rendah serta kebergantungan langsung pada hutan yang tinggi. Mereka perlu diberdayakan agar mampu berpartisipasi dalam kegiatan pengelolaan hutan produksi.

### 1. Kemampuan sumberdaya

Hasil survei pendidikan responden dari 9

(sembilan) kelompok PK disajikan pada Tabel 1. Tabel tersebut menunjukkan persentase tingkat pendidikan dan nilai tertimbang (NT) pendidikan untuk setiap kelompok PK. Dapat dilihat bahwa NT pendidikan pegawai Kementerian Kehutanan, Pemda dan Pemerhati Lingkungan adalah jauh lebih tinggi dibanding NT pendidikan kelompok PK lainnya, yaitu 4,214,80 yang menunjukkan bahwa rata-rata pendidikan mereka adalah S1 dan S2-3. Sementara itu, NT pendidikan untuk pekerja hutan, pekerja usaha penyedia *input* dan masyarakat umum pedesaan adalah 1,451,70 yang menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan mereka adalah SD dan SMP.

Tabel 1. Tingkat pendidikan  
 Table 1. Level of education

Kelompok PK (Groups of stakeholders)	Tingkat pendidikan ( Level of education )					Nilai (Score)
	SD	SLTP	SLTA	S1	S2-3	
Kemenhut	0	0	0	44	56	4,56
Perhutani Kantor	0	14	33	29	24	3,62
Pemda	0	4	4	59	33	4,21
Pemling	0	0	0	20	80	4,80
Perhutani Lapangan	3	9	76	12	0	2,97
Pekerja Hutan	68	20	12	0	0	1,45
Industri Hasil Hutan	21	33	43	3	0	2,42
Penyedia Input	57	24	19	0	0	1,62
Masyarakat Pedesaan	60	13	25	2	0	1,70

Hasil survei pendapatan responden dari 9 kelompok PK disajikan pada Tabel 3. Tabel tersebut menunjukkan persentase tingkat pendapatan dan nilai tertimbang (NT) pendapatan skala 1-6 (sesuai dengan pengelompokan tingkat pendapatan) untuk setiap kelompok PK. Dapat dilihat bahwa Pegawai Kemenhut, Pegawai Perhutani Kantor dan Pemerhati Lingkungan adalah kelompok PK dengan NT tinggi yaitu 3,17-3,68, yang menunjukkan pendapatan mereka

berkisar antara Rp 2-4 juta per bulan. Pegawai Perhutani Lapangan mempunyai NT 1,88, yang menunjukkan pendapatan mereka antara Rp 1-2 juta per bulan. Sementara itu, Pekerja Hutan, Pekerja Usaha Penyedia *Input*, Pekerja Industri Hasil Hutan dan Masyarakat Umum Pedesaan adalah kelompok PK mempunyai NT pendapatan rendah yaitu 1,00-1,25. Sebagian besar dari mereka (79%100%) berpendapatan kurang dari Rp 1 juta sebulan.

Tabel 2. Tingkat pendapatan  
*Table 2. Level of income*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Tingkat pendapatan dalam juta rupiah/ <i>Level of income in million rupiah (%)</i>						Nilai ter- timbang ( <i>Average score</i> )
	< 1	1 - 2	2 - 3	3 - 4	4 - 5	> 5	
Kemenhut	0	28	45	14	10	3	3,17
Perhutani Kantor	0	14	54	0	14	18	3,68
Pemda	0	64	30	3	3	0	2,47
Pemling	0	30	41	11	7	11	3,30
Perhutani Lapangan	30	52	18	0	0	0	1,88
Pekerja Hutan	79	17	4	0	0	0	1,25
Industri Hasil hutan	83	11	6	0	0	0	1,23
Penyedia Input	100	0	0	0	0	0	1,00
Masyarakat Pedesaan	95	5	0	0	0	0	1,05

## 2. Kebergantungan langsung pada hutan

Hasil survei kebergantungan langsung pada hutan disajikan pada Tabel 1. Dapat dilihat bahwa Pegawai Kemenhut, Pegawai Perhutani Kantor, Pemerhati Lingkungan dan Pegawai Pemda memiliki nilai tertimbang (NT) 0 (nol), yang menunjukkan bahwa mereka tidak mempunyai kebergantungan langsung pada hutan. Mereka tinggal jauh dari hutan, tidak memungut hasil hutan untuk dikonsumsi sendiri dan tidak bekerja di dalam kawasan hutan. Pegawai Perhutani lapangan memiliki NT 0,50 yang menunjukkan bahwa sebagian dari mereka tinggal dekat hutan namun tidak memungut hasil hutan (kayu bakar, rumput, buah) untuk dikonsumsi sendiri dan tidak mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari di dalam kawasan hutan (mereka memperoleh gaji dari perusahaan).

Sementara itu, 4 (empat) kelompok PK lainnya mempunyai kebergantungan langsung yang tinggi pada hutan, dengan NT 2-3. Mereka tinggal dekat hutan, memungut hasil hutan untuk dikonsumsi sendiri dan atau bekerja di dalam kawasan hutan. Selain bekerja di dalam kawasan hutan, 4 (empat) kelompok PK tersebut semuanya memiliki pekerjaan di luar kawasan hutan.

Berdasarkan parameter kemampuan sumberdaya dan kebergantungan langsung pada hutan tersebut maka dapat ditentukan bahwa ada 4 (empat) kelompok PK yang perlu diberdayakan karena berpendidikan rendah, kurang mampu memenuhi kebutuhannya sendiri dan mempunyai tingkat kebergantungan langsung pada hutan yang tinggi.



Tabel 3.Kebergantungan langsung pada hutan  
*Table 3. Direct dependency on forest*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Nilai kebergantungan langsung pada hutan ( <i>Score of direct dependency on forest</i> )			Nilai tertimbang ( <i>Score</i> )
	Dekat dengan hutan ( <i>Close to forest</i> )	Memungut HH ( <i>Collecting forest products</i> )	Bekerja di hutan ( <i>Working in forest</i> )	
Dephut*	0	0	0	0
Perhutani di kantor*	0	0	0	0
Pemda*	0	0	0	0
Pemling*	0	0	0	0
Perhutani di lapangan*	0,50	0	0	0,50
Pekerja hutan	1	1	1	3
Industri hasil hutan	1	1	0	2
Penyedia input	1	1	0	2
Masyarakat pedesaan	1	0,76	0,34	2,2

Keterangan (*Remarks*): \* diasumsikan berdasarkan pengamatan (*assumed based on observation*)

### 3. Mobilitas sumberdaya

Hasil survei mobilitas sumberdaya kelompok PK yang bekerja di lapangan disajikan pada Tabel 4. Dapat dilihat bahwa Pegawai Penyedia *Input* Produksi dan Pekerja Hutan adalah kelompok lapangan dengan mobilitas sumberdaya cukup tinggi. Semua Pekerja Hutan tergabung dalam satu kelompok sehingga mereka secara periodis melakukan pertemuan kelompok dan mendapat pembinaan dari perusahaan. Lebih jauh, semua Pekerja Hutan mempunyai pekerjaan lain, umumnya petani atau buruh tani. Hal ini yang mendorong mereka cukup aktif mengikuti pertemuan di tingkat desa, kecamatan dan kabupaten.

Pekerja Penyedia *Input* Produksi sebenarnya adalah petani yang mempunyai pekerjaan sambilan sebagai pembuat kompos dan peternak lebah hutan. Kompos hasil kegiatan kelompok ini seluruhnya dibeli oleh perusahaan. Sedangkan madu, sebagian dipasarkan melalui perusahaan dan sebagian lainnya dijual langsung ke konsumen. Seperti halnya Pekerja Hutan, sebagian dari Pekerja Penyedia *Input* juga aktif dalam pertemuan di

tingkat desa, kecamatan dan kabupaten.

Masyarakat Umum Pedesaan adalah kelompok PK dengan mobilitas cukup rendah. Hanya 56% dari mereka yang tergabung dalam suatu kelompok (tani) dan hanya 40% yang aktif mengikuti pertemuan dengan kelompok lain. Sebagian dari mereka (34% responden) melakukan kegiatan pertanian di lahan hutan (yang dirambah) sehingga sering mendapat pembinaan dari perusahaan. Lebih lanjut, hanya sedikit dari mereka yang mengikuti pertemuan di tingkat desa, kecamatan dan kabupaten.

Pekerja Industri Hasil Hutan adalah kelompok PK dengan mobilitas paling rendah. Hanya 24% dari mereka yang tergabung dalam suatu kelompok dan hanya 15% yang aktif berhubungan dengan kelompok lain, khususnya dengan pegawai perusahaan. Mereka yang aktif adalah pemilik, pengelola atau pekerja industri yang tugasnya terkait dengan pengadaan bahan baku dan pemasaran produk. Mobilitas yang rendah juga ditunjukkan oleh keterlibatan mereka yang rendah dalam pertemuan di tingkat desa, kecamatan dan kabupaten.

Tabel 4. Mobilitas sumberdaya kelompok lapangan  
*Table 4. Mobility of resource capacity of field groups*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Mobilitas sumberdaya/ <i>Mobility of resource capacity (%)</i>					
	Anggota kelompok ( <i>Member group</i> )	Pertemuan dgn kel. lain ( <i>Meeting with other group</i> )	Mengikuti pertemuan tingkat ( <i>Follow meeting in level</i> )			Rataan ( <i>Average</i> )
			Desa ( <i>Village</i> )	Kecamatan ( <i>Sub-district</i> )	Kabupaten ( <i>District</i> )	
Pekerja hutan	100	100	64	23	10	60
Industri hasil hutan	24	15	12	6	0	11
Penyedia <i>input</i>	100	100	76	31	7	63
Masy. pedesaan	56	40	43	22	5	33

Selanjutnya, hasil survei mobilitas sumberdaya kelompok PK yang bekerja di kantor dapat dilihat pada Tabel 5, 6, 7, 8 dan 9. Berdasarkan parameter pertemuan kelompok, dapat ditentukan bahwa mobilitas kelompok PK mulai dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah secara berturut-turut adalah Pegawai Kemenhut, Pegawai Perhutani Kantor, Pemerhati Lingkungan, Pegawai Pemda dan Pegawai Perhutani Lapangan. Pegawai Kemenhut rata-rata mengadakan pertemuan kelompok 6-7 kali/bulan, sedangkan Pegawai Perhutani Lapangan rata-rata mengadakan pertemuan kelompok 2-3 kali/bulan (Tabel 5).

Berdasarkan parameter kursus selama bekerja, dapat ditentukan bahwa mobilitas kelompok PK mulai dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah secara berturut-turut adalah Pegawai Kemenhut, Pemerhati Lingkungan, Pegawai Perhutani kantor, Pegawai Pemda dan Pegawai Perhutani Lapangan. Pegawai Kemenhut rata-rata mengikuti kursus 7-8 kali selama bekerja, sedangkan Pegawai Perhutani Lapangan rata-rata mengikuti kursus 4-5 kali selama bekerja (Tabel 6).

Tabel 5. Frekuensi pertemuan kelompok  
*Table 5. Frequency of group meeting*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Frekuensi pertemuan kelompok per bulan/ <i>Frequency of group meeting in a month (%)</i>			Rataan tertimbang (kali/bulan)/ <i>Weighted average (times/month)</i>
	< 5 kali ( <i>times</i> )	5 - 10 kali ( <i>times</i> )	> 10 kali ( <i>times</i> )	
Kemenhut	38	38	24	6,81
Perhutani kantor	69	24	7	4,40
Pemda	86	10	4	3,36
Pemling	81	8	11	4,04
Perhutani Lapangan	100	0	0	2,50

Tabel 6. Jumlah kursus selama bekerja

*Table 6. Number of courses as long as working*

Kelompok PK ( <i>groups of stakeholders</i> )	Jumlah kursus selama bekerja/ <i>number of courses as long as working (%)</i>			Rataan tertimbang/ weighted average (kali/ <i>times</i> )
	< 5 kali ( <i>times</i> )	5 – 10 kali ( <i>times</i> )	> 10 kali ( <i>times</i> )	
Kemenhut	31	42	27	7,30
Perhutani kantor	55	30	15	5,50
Pemda	60	30	10	5,00
Pemling	50	38	12	5,58
Perhutani lapangan	65	21	14	4,91

Berdasarkan parameter pertemuan, seminar dan rapat dengan kelompok lain, dapat ditentukan bahwa mobilitas kelompok PK mulai dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah secara berturut-turut adalah Pegawai Kemenhut, Pegawai Perhutani Kantor, Pegawai Pemda, Pemerhati Lingkungan, dan Pegawai Perhutani Lapangan. Pegawai Kemenhut rata-rata mengadakan pertemuan dengan kelompok lain 6-7 kali/tahun, sedangkan Pegawai Perhutani Lapangan rata-rata mengadakan pertemuan dengan kelompok lain 2-3 kali/tahun (Tabel 7).

Lebih jauh, berdasarkan parameter tugas luar kantor, dapat ditentukan bahwa mobilitas kelompok PK mulai dari yang tertinggi sampai dengan yang terendah secara berturut-turut adalah Pegawai Pemda, Pegawai Kemenhut, Pegawai Perhutani Kantor, Pemerhati Lingkungan, dan Pegawai Perhutani Lapangan. Pegawai Kemenhut rata-rata melaksanakan tugas luar kantor 6-7 kali/tahun, sedangkan Pegawai Perhutani Lapangan rata-rata melaksanakan tugas luar kantor 4-5 kali/tahun (Tabel 8).

Tabel 7. Frekuensi seminar, pertemuan dan rapat dengan kelompok lain

*Table 7. Frequency of seminar and meeting with other groups*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Frekuensi pertemuan per tahun/ <i>Frequency of meeting per year (%)</i>			Rataan tertimbang (kali/tahun)/ Weighted average ( <i>times/year</i> )
	< 3 kali ( <i>times</i> )	3 – 6 kali ( <i>times</i> )	> 6 kali ( <i>times</i> )	
Kemenhut	77	20	3	6,81
Perhutani kantor	28	38	34	4,40
Pemda	61	36	3	3,36
Pemling	69	23	8	4,04
Perhutani lapangan	94	3	3	2,50

Tabel 8. Frekuensi tugas luar kantor  
*Table 8. Frequency of outside office duty*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Frekuensi tugas luar per tahun/ <i>Frequency of outside duty per year (%)</i>			Rataan tertimbang (kali/tahun)/ <i>Weighted average</i> ( <i>times/year</i> )
	< 5 kali ( <i>times</i> )	5 – 10 kali ( <i>times</i> )	> 10 kali ( <i>times</i> )	
Kemenhut	43	32	25	6,60
Perhutani kantor	59	10	31	6,61
Pemda	32	32	36	7,40
Pemling	74	15	11	4,04
Perhutani lapangan	73	7	20	4,83

Selanjutnya, untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang urutan mobilitas sumberdaya semua kelompok kantor untuk seluruh parameter maka mobilitas setiap kelompok mulai dari yang paling tinggi sampai dengan yang paling rendah untuk seluruh parameter diberi nilai 5, 4, 3, 2 atau 1. Nilai 5 adalah untuk kelompok PK dengan mobilitas tertinggi dan nilai 1 adalah untuk kelompok PK dengan mobilitas terendah. Hasilnya disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9 menunjukkan bahwa berdasarkan seluruh parameter mobilitas sumberdaya, kelompok kantor yang mempunyai mobilitas tertinggi sampai dengan terendah secara berturut-turut adalah Pegawai Kemenhut, Pegawai Perhutani Kantor, Pegawai Pemda, Pemerhati Lingkungan dan Pegawai Perhutani Lapangan.

Tabel 9. Mobilitas kelompok kantor  
*Table 9. Mobility of office groups*

Kelompok PK ( <i>Groups of stakeholders</i> )	Urutan mobilitas kelompok ( <i>Rank of mobility of groups</i> )				Rataan nilai ( <i>Average score</i> )
	Pertemuan kelompok ( <i>Group meeting</i> )	Kursus ( <i>Courses</i> )	Pertemuan dgn kel. lain ( <i>Meeting with other groups</i> )	Tugas luar ( <i>Outside duty</i> )	
Kemenhut	5	5	2	4	4,00
Perhutani Kantor	4	3	5	3	3,75
Pemda	2	2	4	5	3,25
Pemling	3	4	3	1	2,75
Perhutani Lapangan	1	1	1	2	1,25

Jika mobilitas sumberdaya kelompok kantor dan kelompok lapangan dibandingkan maka diperkirakan mobilitas sumber daya kelompok kantor lebih tinggi dibanding mobilitas sumberdaya kelompok lapangan. Hal ini ditunjukkan, sebagai contoh, oleh frekuensi dan ruang lingkup kegiatan kelompok kantor dan kelompok lapangan yang jauh berbeda. Frekuensi pertemuan kelompok kantor adalah 2-7 kali/bulan, sedangkan frekuensi pertemuan kelompok lapangan adalah 1-2 kali per bulan. Lebih lanjut, wilayah kegiatan kelompok kantor adalah dalam kabupaten, antar kabupaten dan atau antar propinsi, sedangkan wilayah kegiatan kelompok lapangan umumnya terbatas di pedesaan.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat ditentukan bahwa mobilitas sumberdaya kelompok PK mulai dari yang tertinggi sampai yang terendah, secara berturut-turut adalah (1) Pegawai Kemenhut, (2) Pegawai Perhutani Kantor, (3) Pegawai Pemda, (4) Pemerhati Lingkungan, (5) Pegawai Perhutani Lapangan, (6) Pegawai Penyedia *Input*, (7) Pekerja hutan, (8) Masyarakat Umum Pedesaan dan (9) Pekerja Industri Hasil Hutan.

Empat kelompok PK dengan mobilitas sumberdaya terendah yang tinggal di desa sekitar hutan KPH Bogor tersebut, perlu diberdayakan karena mereka kurang mampu memperjuangkan kepentingannya. Pegawai Penyedia *Input* perlu diberdayakan karena pekerjaan sebagai penyedia input (pupuk kompos) hanya sesaat, yaitu ketika ada kegiatan penanaman di dekat tempat tinggalnya. Ketika kegiatan penanaman beralih ke tempat lain maka kegiatan mereka berhenti dan diteruskan oleh penyedia *input* lain yang tinggal dekat dengan lokasi penanaman.

Pekerja hutan adalah kelompok PK yang tidak dapat sepenuhnya menggantungkan kehidupannya pada kegiatan pengelolaan

hutan karena setiap petak hutan tidak menyediakan kesempatan kerja setiap tahun. Oleh karena itu, selain bekerja di hutan, mereka juga bekerja sebagai petani dan buruh tani.

Masyarakat Umum Pedesaan adalah kelompok PK dengan sumberdaya rendah dan membutuhkan pekerjaan di dalam kawasan hutan. Sebagian dari mereka melakukan perambahan hutan karena tidak memperoleh kesempatan bekerja di hutan.

Pekerja (dan pemilik) Industri Hasil Hutan di pedesaan adalah kelompok PK yang membutuhkan kayu untuk kelangsungan kerja (usaha). Hasil penelusuran di lokasi survei dan wawancara dengan pekerja industri menunjukkan bahwa sebagian besar industri kayu di pedesaan tidak mengolah kayu dari hutan negara (Perusahaan). Mereka tidak mampu membeli kayu yang dijual Perusahaan dalam partai besar. Kayu produksi Perusahaan sebagian besar dipasarkan ke luar Bogor.

### C. Implikasi Kebijakan

Hasil penelitian ini tidak berbeda dengan hasil-hasil penelitian sejenis (misalnya, Colfer et al, 1999) dan pendapat para pakar kehutanan (misalnya, Darusman, 2002) yang menyatakan bahwa masyarakat sekitar hutan perlu diberdayakan. Lebih jauh, kebijakan *social forestry* yang dirumuskan oleh Kementrian Kehutanan (Departemen Kehutanan, 2007) serta program PHBM dan program-program lainnya yang dirumuskan oleh Perusahaan (Perum Perhutani, 2001; 2007), secara eksplisit atau implisit, juga menjelaskan perlunya memberdayakan masyarakat sekitar hutan. Hal ini menunjukkan keinginan yang kuat dari para pemangku kepentingan untuk memberdayakan masyarakat sekitar hutan.

Akan tetapi, implementasi program-program pemberdayaan masyarakat, termasuk PHBM, hanya mampu memberdayakan masyarakat secara terbatas. Hal ini dapat

dimaklumi karena pemberdayaan masyarakat hanya dilakukan pada sisi penawaran, yaitu pemberdayaan untuk meningkatkan kemampuan masyarakat bekerja dan berusaha di hutan dan kegiatan lain terkait. Pemberdayaan melalui bantuan modal usaha industri kayu rakyat, sebagai contoh, hanya dapat meningkatkan kesempatan kerja secara terbatas. Industri penggajian kayu rakyat hanya menyediakan kerja sekitar 0,5 HOK/m<sup>3</sup> (Puspitojati *et al.*, 2011). Contoh lainnya, pemberdayaan untuk meningkatkan keterampilan masyarakat bekerja di hutan dan membuat kompos juga kurang berguna karena kesempatan kerja di dalam kawasan hutan terbatas dan permintaan pupuk kompos untuk kegiatan penanaman juga terbatas.

Oleh karena itu, pemberdayaan masyarakat perlu dilakukan baik pada sisi penawaran maupun pada sisi permintaan. Pemberdayaan pada sisi permintaan dilakukan untuk meningkatkan kesempatan kerja dan usaha di dalam kawasan hutan dan kegiatan lain terkait. Peningkatan kesempatan kerja di dalam kawasan hutan yang sesuai dengan preferensi PK adalah dengan merubah sistem pengelolaan hutan dari monokultur (kayu) menjadi multikultur (kayu dan HHBK) atau dengan sistem agroforestri sepanjang daur, yang sebagian hasilnya dapat dipanen setiap tahun. Hutan multikultur menyediakan kesempatan kerja 3 kali lipat hutan monokultur (Puspitojati, 2011).

Dengan mengelola hutan produksi secara multikultur (kayu dan HHBK) maka pemberdayaan terhadap 4 (empat) kelompok PK akan lebih mudah dilakukan. Setiap petak hutan multikultur yang dikelola secara intensif dan sebagian hasilnya (HHBK) dipanen setiap tahun memerlukan tenaga kerja, *input* produksi (pupuk, peralatan pengelolaan) dan penanganan produk paska panen (pengolahan, pemasaran) secara berkelanjutan. Hal ini akan memberdayakan Pekerja Hutan, Pekerja

Industri Hasil Hutan Bukan Kayu dan Pekerja Usaha Penyediaan *Input* Produksi. Masyarakat Umum Pedesaan yang tidak terlibat langsung dalam kegiatan tersebut mendapat manfaat tidak langsung (dapat melakukan usaha lain) dari tumbuhnya kegiatan ekonomi di pedesaan.

Kementerian Kehutanan dapat mendukung pemberdayaan 4 (empat) kelompok PK tersebut dengan menyusun kebijakan pengelolaan hutan tanaman multikultur/ agroforestri yang mudah diimplementasikan di lapangan. Saat ini telah tersedia beberapa kebijakan yang terkait dengan hutan tanaman multikultur/ agroforestri. Namun kebijakan tersebut masih sulit diimplementasikan antara lain karena belum ada kejelasan sejauhmana HHBK bernilai ekonomi tinggi yang tercantum dalam Permenhut 35/2007 dapat diusahakan melalui hutan tanaman.

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### A. Kesimpulan

1. Pekerja Penyedia *Input*, Pekerja Hutan, Masyarakat Umum Pedesaan dan Pekerja Industri Hasil Hutan adalah 4 (empat) kelompok pemangku kepentingan yang perlu diberdayakan dalam pengelolaan hutan produksi. Mereka mempunyai pendapatan dan pendidikan rendah, kebergantungan langsung pada hutan tinggi dan kurang mampu memperjuangkan kepentingannya.
2. Pemberdayaan yang sesuai untuk 4 (empat) kelompok pemangku kepentingan tersebut adalah meningkatkan kemampuan mereka bekerja dan berusaha di hutan produksi serta kegiatan lain terkait, dan meningkatkan kesempatan kerja di dalam kawasan hutan dengan mengelola hutan produksi secara multikultur yang menghasilkan kayu dan HHBK.

## B. Saran

Kementerian Kehutanan dapat mendukung pemberdayaan 4 (empat) kelompok PK tersebut dengan merumuskan kebijakan pengelolaan hutan tanaman multikultur/agroforestri yang mudah diimplementasikan di lapangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Birkland, Thomas A. 2001. *An Introduction to the Policy Process: Theories, Concepts and Model of Public Policy Making*. M.E. Sharpe, Armonk, New York.
- Brinkerhorff, D.W. and L.Crosby. 2002. *Managing Policy Reform: Concepts and Tool for Decision Makers in Developing Countries and Transition Countries*. Kumarian Press, Inc. USA.
- Colfer, C.J.P, Ravi Prabu, Mario Gronter, Cynthia McDougall, Naomi Miasaka Porro dan Roberto Porro.1999. *Siapa yang perlu Dipertimbangkan. Menilai Kesejahteraan Manusia Dalam Pengelolaan Hutan Lestari (Terjemahan)*. SMK Grafika Mardi Yuana, Bogor.
- Darusman, D. 2002. *Konsep dan strategi social forestry dalam peningkatan pemberdayaan masyarakat desa di dalam dan sekitar hutan (pokok-pokok pemikiran)*. Makalah disampaikan pada Seminar Tentang Strategi dan Peningkatan Pemberdayaan Peran Masyarakat dalam Kegiatan Pengusahaan Hutan Produksi, yang diselenggarakan oleh Dirjen PHP, Departemen Kehutanan dan Perkebunan, Jakarta.
- Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Bogor.2005. *Rencana Strategis Dinas Pertanian dan Kehutanan Kabupaten Bogor 2005-2009*.
- Marimin. 2004. *Pengambilan Keputusan Kriteria Majemuk (Tehnik dan Aplikasi)*. Grasindo, Jakarta.
- Pemerintah Kabupaten Bogor. 2006. *Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kabupaten Bogor Tahun 2007*.
- Perum Perhutani. 2001. *Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Hutan Bersama Dengan Masyarakat (PHBM)*. Direksi Perum Perhutani, Jakarta.
- Perum Perhutani, 2007. *Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Hutan Bersama Dengan Masyarakat Plus (PHBM Plus)*. Direksi Perum Perhutani, Jakarta.
- Perum Perhutani KPH Bogor.2006. *Laporan Tahunan Perum Perhutani KPH Bogor Tahun 2006*.
- Puspitojati, T, Dudung Darusman, Rudy C. Tarumingkeng dan Boen Purnama. 2011. *Preferensi pemangku kepentingan dalam pengelolaan hutan produksi: Studi kasus di KPH Bogor*. (Makalah, Belum Dipublikasi).
- Puspitojati, T., Yamin Mile, Eva Fauziah dan Dudung Darusman. 2011. *Hutan Rakyat: Sumbangsih Masyarakat Pedesaan Untuk Hutan Tanaman*. (Buku, Belum Dipublikasi).
- Setyarso, A. 1995. *Mewujudkan pengelolaan hutan lestari pada tingkat satuan operasional*. Dalam Suhendang E. *et al.* (Penyunting). *Pengelolaan hutan lestari di Indonesia: Konsep, permasalahan dan strategi menuju era ekolabel*. Prosiding Simposium Penerapan Ekolabel di Hutan Produksi, Jakarta 10-12 Agustus 1995.
- Simon, H. 1994. *The technical and social needs of social forestry*. Prosiding Sosial Forestry and Sustainable Forest Management. Perum Perhutani, Jakarta.