

Kode>Nama Rumpun Ilmu*: / Ilmu Sosial dan Politik

**LAPORAN
PENELITIAN KEILMUAN**



**PENGUATAN KELEMBAGAAN
LEMBAGA MASYARAKAT DESA HUTAN (LMDH)**

**(Studi Kasus pada LMDH Argomulyo, Desa Tambi,
Kecamatan Kejajar, Kabupaten Wonosobo)**

TIM PENGUSUL

Dr. Darmanto, M.Ed. NIDN. 0027105902

Dra. Sri Weningsih, M.Si. NIDN. 0014016001

UNIVERSITAS TERBUKA

Desember, 2014



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL

UNIVERSITAS TERBUKA

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418

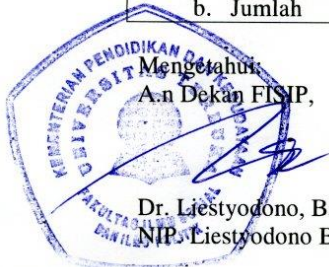
Telepon: 021-7490941 (Hunting)

Faksimile: 021-7490147 (Bagian Umum), 021-7434290 (Sekretaris Rektor)

Laman: www.ut.ac.id

Lembar Pengesahan Laporan Penelitian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat

1. Judul Penelitian	PENGUATAN KELEMBAGAAN LEMBAGA MASYARAKAT DESA HUTAN (LMDH) (Studi Kasus pada LMDH Argomulyo, Desa Tambi, Kecamatan Kejajar, Kabupaten Wonosobo)
2. Nama Rumpun	Ilmu Administrasi
3. Ketua Peneliti	
a. Nama Lengkap dan Gelar b. Jenis Kelamin c. Pangkat, Golongan, NIP d. Program Studi e. Fakultas f. Alamat rumah g. Nomor telepon/HP h. Email	Drs. Darmanto, M.Ed Pria Lektor/IV/a, 131602651 Administrasi Negara ISIP Perumahan Pamulang Indah,B1/12,Tangerang 7494127 darmanto@mail.ut.ac.id
4. Nama Anggota Peneliti	1. Dra. Sri Weningsih, M.SI
5. Lama Penelitian	10 bulan
6. Biaya yang diperlukan: a. Sumber dari UT b. Jumlah	Rp. 30.000.000,- Tiga puluh juta Rupiah



Mengetahui,
A.n Dekan FISIP,

Dr. Liestyodono, B.I, M.SI
NIP. Liestyodono B.I, M.Si

Pondok Cabe, 15 Desember 2014
Ketua Peneliti,

Drs. Darmanto, M.Ed
NIP. 195910271986031003



Menyetujui,
Ketua LPPM,

Ambar Puspitasari, M.Ed, Ph.D)
NIP. 196102121986032001

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Daftar Isi	ii
Ringkasan	iii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
BAB 3. METODE PENELITIAN.....	11
BAB 4. BIAYA DAN JADWAL PENELITIAN	13
4.1. Anggaran Biaya	
4.2. Jadwal Penelitian.....	
DAFTAR PUSTAKA	

RINGKASAN

Sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2010, kewenangan dalam pengelolaan hutan di Pulau Jawa dan Madura dilakukan oleh Perum Perhutani. Perum Perhutani memiliki sistem dalam rangka pengelolaan hutan yang melibatkan masyarakat desa hutan (MDH) yang disebut dengan Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM). Dalam penyelenggaraan PHBM, masih ditemui kendala menyangkut kelembagaan LMDH. Dalam perjalanan waktu, LMDH dianggap kurang diperhatikan oleh Perhutani karena Perhutani lebih memfokuskan pada kegiatan yang lain seperti pendirian koperasi masyarakat desa hutan. Permasalahan lain adalah peranan LMDH yang masih belum maksimal dalam pengelolaan hutan karena hambatan baik menyangkut kualitas sumber daya manusia maupun sumber dana dalam menjalankan aktivitas LMDH. Padahal LMDH dianggap memiliki peranan yang penting dalam pemanfaatan hutan dimana salah satunya adalah agar tidak terjadi lagi permasalahan menyangkut penjarahan hutan karena adanya tuntutan kebutuhan hidup dari masyarakat desa hutan yang hidupnya bergantung pada pemanfaatan hasil hutan. Kajian ini sangat penting dalam rangka memberikan suatu sumbang saran dan masukan dalam rangka meningkatkan dan memberdayakan kapasitas kelembagaan LMDH sehingga tujuan akhirnya dapat tercapai yaitu peningkatan kesejahteraan anggota LMDH.

BAB 1. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara, Perhutani diberi kewenangan untuk melakukan pengelolaan hutan di hutan negara yang berada di Provinsi Jawa Tengah, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Barat, dan Provinsi Banten, kecuali hutan konservasi, berdasarkan prinsip pengelolaan hutan lestari dan prinsip tata kelola perusahaan yang baik. Perhutani sebagai Badan Usaha Milik Negara yang diberi mandat untuk mengelola hutan negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar kepada masalah sosial ekonomi masyarakat, terutama masyarakat perdesaan yang sebagian besar tinggal di sekitar hutan. Interaksi antara masyarakat dengan hutan tidak mungkin dapat dipisahkan atau dapat dikatakan ketergantungan kebutuhan masyarakat terhadap hutan sangatlah tinggi. Oleh karena itu, pendekatan yang dilakukan dalam pengelolaan hutan harus memperhatikan kelangsungan ekosistem hutan dan peduli dengan masyarakat yang kurang mampu yang tinggal di sekitar hutan.

Berbagai usaha Perhutani dilakukan dalam rangka merealisasikan visi dan misinya, seperti dilaksanakannya sistem pembinaan masyarakat desa hutan dalam pengelolaan hutan (Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 1837/KPTS/DIR/1996), dilakukannya sistem pengkajian desa secara partisipatif (Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 849/KPTS/DIR/1999), sistem pengelolaan sumber daya hutan bersama masyarakat (PHBM) (Surat Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 136/KPTS/DIR/2001), serta sistem pedoman pengelolaan sumber daya hutan bersama masyarakat plus (PHBM Plus) (Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 268/KPTS/DIR/2007). Sejalan dengan terjadinya perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan serta tuntutan adanya reformasi di bidang kehutanan, Perum Perhutani menyempurnakan sistem pengelolaan sumberdaya hutan dengan dibuatnya sistem Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM) sesuai Surat Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor:

682/KPTS/DIR/2009. Sistem PHBM ini merupakan penyempurnaan PHBM yang dirintis tahun 2001 serta PHBM Plus yang dirintis tahun 2007.

PHBM merupakan suatu sistem pengelolaan sumberdaya hutan yang dilakukan bersama oleh Perum Perhutani dan Masyarakat Desa Hutan maupun dengan pihak lain yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan jiwa berbagi sehingga kepentingan bersama untuk mencapai keberlanjutan fungsi dan manfaat sumberdaya hutan dapat diwujudkan secara optimal dan proporsional. PHBM dimaksudkan untuk memberikan arahan pengelolaan sumberdaya hutan dengan memadukan aspek-aspek ekonomi, ekologi, dan sosial secara proporsional dan profesional guna mencapai Visi dan Misi Perusahaan.

Tujuan diterapkannya sistem PHBM adalah untuk: (1) Meningkatkan tanggung jawab Perusahaan, masyarakat desa hutan dan pihak yang berkepentingan terhadap keberlanjutan fungsi dan manfaat sumberdaya hutan; (2) Meningkatkan peran Perusahaan, masyarakat desa hutan dan pihak yang berkepentingan terhadap pengelolaan sumberdaya hutan; (3) Memperluas akses masyarakat desa hutan dalam pengelolaan sumberdaya hutan; (4) Menyelaraskan kegiatan pengelolaan sumberdaya hutan sesuai dengan kegiatan pembangunan wilayah sesuai kondisi dan dinamika sosial masyarakat desa hutan; (5) Meningkatkan sinergitas dengan Pemerintah Daerah dan *stakeholder*; (6) Meningkatkan usaha-usaha produktif menuju masyarakat desa hutan mandiri yang mendukung terciptanya hutan lestari; dan (7) Mendukung keberhasilan pembangunan daerah yang diukur dengan IPM melalui 3 (tiga) indikator utama, yaitu tingkat daya beli, tingkat pendidikan, dan tingkat kesehatan.

Sedangkan yang dimaksud dengan Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH) adalah lembaga masyarakat desa yang berkepentingan dalam kerjasama pengelolaan sumberdaya hutan bersama masyarakat, yang anggotanya berasal dari unsur lembaga desa dan atau unsur masyarakat yang ada di desa tersebut yang mempunyai kepedulian terhadap sumberdaya hutan. Lembaga ini dibentuk oleh masyarakat desa hutan (MDH) dalam rangka kerjasama pengelolaan sumberdaya hutan melalui sistem PHBM. LMDH adalah lembaga yang berbadan hukum serta mempunyai fungsi sebagai wadah

bagi masyarakat desa hutan untuk melakukan kerjasama dengan Perum Perhutani dalam PHBM dengan prinsip kemitraan. Adapun dalam prakteknya PHBM dilaksanakan dengan tidak mengubah status kawasan hutan, fungsi hutan, dan status tanah perusahaan sehingga Masyarakat Desa Hutan dalam PHBM berkewajiban menjaga dan melindungi sumber daya hutan untuk keberlanjutan fungsi dan manfaatnya bersama Perum Perhutani.

LMDH memiliki hak kelola di petak hutan pangkuan di wilayah desa dimana LMDH itu berada, bekerjasama dengan Perum Perhutani dan mendapat bagi hasil dari kerjasama tersebut. Dalam menjalankan kegiatan pengelolaan hutan, LMDH mempunyai aturan main yang dituangkan dalam Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). Adapun nilai dan proporsi berbagi dalam PHBM ditetapkan sesuai dengan nilai dan proporsi masukan faktor produksi yang dikontribusikan oleh masing-masing pihak (Perusahaan, MDH, Pihak yang berkepentingan). Sampai dengan tahun 2006 terdapat 65 LMDH di Kabupaten Wonosobo, wilayah Perhutani KPH Kedu Utara. Namun dari 65 LMDH tersebut kemudian dibekukan LMDH sebanyak 26 karena melanggar perjanjian. Sampai dengan tahun 2012 jumlah LMDH yang ada di Kabupaten Wonosobo yang aktif sejumlah 45 LMDH (Wawancara dengan Kepala Sub Seksi PHBM KPH Kedu Utara, 12 September 2013).

Dilihat dari sudut kepentingan LMDH, dalam menjalankan pengelolaan hutan lestari pada hutan negara milik Perhutani, aspek ekonomi menjadi hal yang penting. Dalam pemanfaatan hutan dikenal adanya tebang butuh, atau penebangan karena kebutuhan, dilakukan biasanya pada bulan tahun ajaran baru sekolah, adanya pelaksanaan pernikahan dan hajatan, persiapan menjelang Hari Raya, atau karena adanya kebutuhan rumah sakit, di mana kondisi tersebut dapat berdampak pada kerusakan kelestarian hutan serta harga kayu yang relatif lebih murah, sehingga hal ini menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh LMDH (http://www.jatengprov.go.id/?document_srl=25852).

2. Identifikasi Masalah

Pada umumnya masyarakat yang tinggal di sekitar kawasan hutan, baik hutan lindung maupun hutan produksi, kehidupannya tergantung pada isi hutan tersebut dengan memanfaatkan berbagai hasil yang terdapat di dalam hutan seperti kayu bakar, buah-buahan, daun-daunan, atau hasil hutan yang lain. Pada masa lalu di kawasan hutan di Kabupaten Wonosobo, khususnya di Kawasan Dieng, banyak masyarakat yang menanam sayuran dan kentang sementara lahan-lahan kosong yang ada di kawasan yang memiliki topografi relatif datar sampai bergelombang sebagian ditanami masyarakat secara swadaya (PemKab Wonosobo, 2006). Dalam tahun 1999 juga terjadi perambahan di hutan lindung yang dilakukan oleh masyarakat yang tinggal di sekitar hutan tersebut. Hutan di Kabupaten Wonosobo, khususnya yang terletak di Kawasan Pegunungan Dieng terdapat ratusan hektar areal hutan rusak parah, karena telah berubah tata guna tanahnya menjadi areal lahan perladangan (pertanian). Kebutuhan lahan pertanian di wilayah Dieng selatan meliputi Kabupaten Wonosobo cukup tinggi. Hal itu yang kemudian memicu masyarakat melakukan perambahan hutan, selain karena desakan ekonomi juga akibat kurang perhatian pemerintah terhadap kondisi hutan itu sendiri (Suara Merdeka, com. 2003). Permasalahan yang berhubungan dengan kerusakan hutan dan rehabilitasi hutan di Kabupaten Wonosobo juga belum tuntas dimana hal tersebut dapat diperhatikan dari hasil rapat koordinasi dan fasilitasi percepatan rehabilitasi hutan dan lahan di Kawasan Dieng dan Gunung Muria yaitu adanya pernyataan bahwa penanganan Kawasan Dieng dan Gunung Muria, sampai saat ini masih belum optimal karena masih terdapat kendala karena itu diperlukan keseriusan instansi terkait dari Provinsi sampai Kabupaten untuk merealisasikan komitmen dengan aktivitas nyata di lapangan (Pusdalbanghut, 2010).

Salah satu strategi yang dilakukan oleh Perhutani untuk menjaga hutan dari penjarahan yang dilakukan oleh masyarakat yang tinggal di sekitar hutan adalah dengan melibatkan masyarakat seperti tercantum dalam PP No.72 tahun 2007. Untuk menindak lanjuti PP tersebut maka dibuatlah suatu sistem yang disebut dengan Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM) (Kep.Dewan

Pengawas No. 136/KPTS/DIR/2001) dan disusun suatu Pedoman Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM) (Kep.Direksi No. 682/KPTS/DIR/2009). Di dalam Pedoman PHBM tersebut dijelaskan adanya pola kemitraan antara Perhutani dengan *stakeholder*, salah satunya adalah Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH). Menurut Pedoman PHBM tersebut LMDH adalah lembaga masyarakat desa yang berkepentingan dalam kerjasama pengelolaan sumberdaya hutan bersama masyarakat, yang anggotanya berasal dari unsur lembaga desa dan atau unsur masyarakat yang ada di desa tersebut yang mempunyai kepedulian terhadap sumberdaya hutan. Namun demikian, dalam masyarakat masih terdapat anggapan dimana LMDH merupakan bagian dari struktur Perhutani Dengan adanya anggapan tersebut maka jika terjadi permasalahan yang dihadapi pengurus LMDH maka semakin sulit ketika ada kebijakan Perhutani yang berubah-ubah (gnkl-jember.blogspot.com). Kondisi tersebut dapat dimaklumi karena apabila LMDH sebagai bagian dari struktur di dalam Perhutani, maka semua kebijakan harus mengikuti aturan yang ada, dan hal ini akan berbeda apabila posisi LMDH jelas berada di luar Perhutani dan mempunyai *bargaining* yang kuat dengan Perhutani.

Konsep LMDH sendiri muncul dalam kebijakan yang dibuat oleh Perhutani (Kep.Direksi No. 682/KPTS/DIR/2009). Selain itu banyak kegiatan Perhutani yang kurang melibatkan LMDH, antara lain: 1) LMDH membiayai sendiri pengurusan akta notaries koperasi; 2) pembentukan Koperasi Masyarakat Desa Hutan serta kelompok tani hutan rakyat justru menimbulkan kerancuan kelembagaan dalam LMDH; 3) proporsi kegiatan dan anggaran LMDH berkurang karena adanya koperasi dan kelompok tani hutan rakyat di berbagai tempat; 4) diberbagai tempat LMDH tidak dilibatkan dalam kegiatan usaha di kawasan hutan yang melibatkan investor, yang terkadang keterlibatan investor tersebut tanpa sepengetahuan LMDH. Kondisi yang dihadapi oleh LMDH tersebut berimplikasi pada tidak seriusnya Perhutani terhadap penyelenggaraan PHBM serta kemitraannya dengan LMDH dan sepertinya malah Perhutani sudah meninggalkan LMDH (<http://arupa.or.id/ketidakadilan-phbm/>). Hal ini juga sejalan dengan rekomendasi yang disampaikan oleh

DPRD Kabupaten Wonosobo dimana dalam permasalahan masih ditemui banyaknya LMDH yang belum berfungsi secara maksimal dan masih terjadi kesalahpahaman tentang kebijakan pengelolaan hutan (Kep. DPRD Kab. Wonosobo No. 15/ 2012). Disamping itu Perhutani yang memiliki kewenangan formal dalam pengelolaan hutan di Pulau Jawa, sejak beberapa tahun terakhir ini kurang berinteraksi dengan LMDH sebagai *stakeholder* dalam PHBM. Hal ini kemungkinan karena Perhutani sedang giat dalam mengembangkan usaha kehutanan serta mengejar sertifikasi Pengelolaan Hutan Lestari (<http://arupa.or.id/bedah-10-tahun-phbm/>).

Dari penjelasan tersebut maka nampaknya LMDH sebagai mitra penting utama dalam menjalankan aktivitasnya terutama menyangkut Sistem PHBM yang diselenggarakan oleh Perhutani menghadapi banyak kendala. Salah satu LMDH yang menjadi obyek penelitian menyangkut kelembagaan adalah LMDH yang berada di Kabupaten Wonosobo, tepatnya di Desa Tambi, Kecamatan Kejajar, yaitu LMDH Argomulyo. Berbagai kendala dihadapi oleh LMDH Argomulyo dalam rangka menjalankan aktivitasnya sebagai suatu organisasi yang terkait dengan pemanfaatan hasil hutan, baik hutan produksi maupun hutan lindung. salah satu kendala yang dihadapi dapat dilihat dari pernyataan yang disampaikan oleh ketua LMDH Argomulyo yang menyatakan: “Kalau tidak ada pendidikan tidak bisa mengakses, maka LMDH itu saya kira kalau menganut orang-orang tua dulu, ya itu, itu petani caranya bertani masih egois, jadi saya ingin di tahun-tahun mendatang, LMDH bisa mengakses pendidikan juga.” Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa aspek kualitas sumberdaya manusia masih menjadi kendala dalam menjalankan aktivitas LMDH Argomulyo. Kondisi permasalahan yang menyangkut peran LMDH juga disampaikan oleh Camat Kejajar yang menyatakan bahwa: “Secara umum masalahnya adalah SDM pak, jadi untuk menggerakkan suatu institusi itu kan memang diperlukan suatu SDM.” Salah satu Ketua LSM menambahkan: “Di tingkat LMDH sendiri, secara kelembagaan LMDH belum kuat semua..di Wonosobo semua Desa sudah ber LMDH semua, tapi hanya formalitas.” Dalam kaitan dengan kelembagaan, pernyataan tersebut menunjukkan bahwa

fungsi dan peran dari LMDH Argomulyo belum berjalan sesuai yang diharapkan, karena LMDH sebagai suatu organisasi belum dapat menjalankan aktivitasnya sebagai suatu organisasi yang efektif. Salah satu staf Dishutbun Kabupaten Wonosobo juga ikut mengomentari: “Masalahnya pada LMDH, harusnya kalau sudah *win-win solution*, harusnya mereka tahu hak dan tanggung jawabnya, sering mereka menyalahi kesepakatan bersama.” Dari pernyataan tersebut maka diketahui bahwa anggota organisasi LMDH Argomulyo belum menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan aturan dan harapan karena dalam berhubungan dengan insitutsi Perhutani masih belum memahami permasalahan yang dihadapi. Hal yang juga penting adalah tanggapan dari anggota masyarakat yang pernah menjadi anggota LMDH namun sekarang masih belum berkeinginan kembali menjadi anggota dari LMDH Argomulyo dimana dia menyatakan sebagai berikut: “Mboten wonten penyuluhan pak. Memang berat pengolahan lahan kangge nanem kopi, gondani , 5 th niku.” Hal tersebut menunjukkan bahwa anggota masyarakat tersebut masih belum mempercayai kemampuan LMDH Argomulyo dalam menjalankan kegiatannya, dimana pengalaman dia menunjukkan bahwa ikut bergabung dengan LMDH Argomulyo belum mendapatkan manfaat bagi dirinya.

Dari berbagai permasalahan dan kendala yang dihadapi oleh LMDH Argomulyo tersebut maka perlu adanya langkah-langkah yang positif dalam rangka memberdayakan dan memperkuat organisasi LMDH Argomulyo yang berkecimpung dalam bidang kehutanan serta untuk mengubah taraf hidup para pesanggem (penggarap) hutan yang berada di sekeliling mereka. Dengan berbagai permasalahan yang telah teridentifikasi mengenai berbagai kendala yang dihadapi oleh LMDH Argomulyo tersebut maka kajian ini perlu dilakukan dalam rangka menganalisis sejauh mana strategi untuk memperkuat kapasitas LMDH Argomulyo.

Dari permasalahan tersebut di atas maka dibuat suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana kinerja kelembagaan LMDH Argomulyo ?

2. Sejauh mana efektivitas PHBM melalui kelembagaan LMDH Argomulyo dalam kaitannya dengan peningkatan taraf hidup anggota LMDH Argomulyo?
3. Program-program apa yang perlu direncanakan dalam penguatan kapasitas kelembagaan LMDH Argomulyo?

3. Tujuan Penelitian

- a) Mengukur kinerja kelembagaan LMDH Argomulyo .
- b) Mengukur efektivitas PHBM melalui kelembagaan LMDH Argomulyo dalam kaitannya dengan peningkatan taraf hidup anggota masyarakat LMDH Argomulyo.
- c) Menyusun dan merumuskan program-program dalam rangka penguatan kapasitas kelembagaan LMDH Argomulyo.

4. Manfaat Penelitian

- a) Mengetahui kinerja kelembagaan LMDH Argomulyo .
- b) Mengetahui efektivitas PHBM melalui kelembagaan LMDH Argomulyo dalam kaitannya dengan peningkatan taraf hidup anggota masyarakat LMDH Argomulyo.
- c) Mengetahui program-program dalam rangka penguatan kapasitas kelembagaan LMDH Argomulyo.

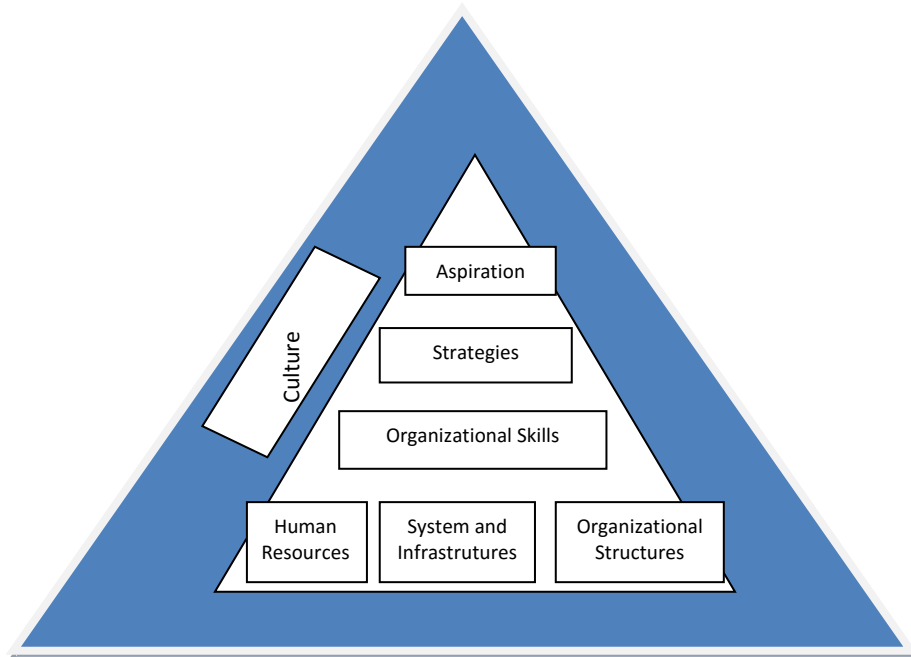
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Pengembangan kapasitas kelembagaan (*institutional capacity building*) berhubungan dengan segala aspek yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas dari suatu lembaga (*institution*). Pengembangan kapasitas merupakan suatu konsep yang bersifat multi dimensi yang dapat dilihat dari berbagai sisi. Pengembangan kapasitas menyangkut aspek penguatan secara individual, kelompok, ataupun organisasi yang ditunjukkan melalui suatu pengembangan kemampuan, ketrampilan, potensi maupun bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tak terduga (Ratnasari, dkk. n.d: hal. 105).

Menurut Milen (2004) pengembangan kapasitas sebagai suatu proses peningkatan yang dilakukan secara terus menerus atau berkelanjutan terhadap individu, organisasi atau institusi. Karena dilakukan secara terus menerus maka aktivitasnya dilakukan tidak hanya terjadi satu kali. Milen (2004) juga menjelaskan konsep dari pengembangan kapasitas kelembagaan (*institutional capacity building*) sebagai suatu pengembangan kapasitas tradisional dan penguatan organisasi yang memfokuskan pada sumber daya pengembangan hampir seluruhnya mengenai permasalahan sumber daya manusia, proses dan struktur organisasi.

Morino dan Jonas (2001) menjelaskan 7 elemen mengenai pengembangan kapasitas kelembagaan (*capacity framework*) yang terlihat dalam gambar di bawah ini:

Gambar 1. Kerangka Kerja Kapasitas Kelembagaan (*Capacity Framework*)



Sumber: Morino dan Yonas, 2001

Elemen pertama mengenai kapasitas kelembagaan adalah mengenai aspirasi. **Aspirasi** (*aspiration*) diwujudkan dalam suatu visi, misi, dan tujuan organisasi. Adapun elemen kedua adalah **strategies** (*strategies*), berhubungan dengan sarana untuk mencapai aspirasi organisasi. Dengan demikian suatu organisasi akan menerapkan strategi yang menyeluruh, secara terpadu dan berhubungan dengan tujuan utama organisasi. **Kemampuan organisasi** (*organizational skills*) sebagai elemen ketiga, berhubungan dengan proses dimana organisasi mengembangkan, melaksanakan, mendanai, melaksanakan dan mengevaluasi program organisasi. Elemen lain menyangkut **sumber daya manusia** (*human resources*) organisasi, yaitu sebagai darah kehidupan bagi organisasi. Sumberdaya manusia dalam organisasi mewakili kemampuan kolektif maupun pengalaman dari pribadi-pribadi manusia dalam organisasi. Ketika organisasi memiliki manusia yang berbakat dan mampu mengembangkan kemampuan potensial mereka dalam organisasi, maka dapat menciptakan suatu organisasi

yang efektif. Elemen selanjutnya adalah **sistem dan infrastruktur** (*systems dan infrastructures*). Sistem adalah proses baik formal maupun informal dimana fungsi organisasi bekerja atau bagaimana sesuatu dalam organisasi dapat bekerja. Sistem terkadang kompleks bahkan dapat membingungkan terutama dalam kaitannya dengan pengelolaan keputusan, pengetahuan, dan orang-orang. Infrastruktur, sementara itu, menggambarkan aset atau barang-barang yang mendukung kegiatan organisasi, baik secara fisik maupun teknologi. Elemen yang keenam adalah **struktur organisasi** (*organizational structures*). Struktur organisasi menyangkut peran dan tanggung jawab anggota organisasi, menciptakan pekerjaan baru atau mengelola pekerjaan yang telah ada, mengembangkan ataupun bekerja dengan suatu unit atau lembaga dalam organisasi. Struktur organisasi merupakan suatu desain organisasi dalam rangka mendukung sistem, sumberdaya dalam organisasi, strategi, serta ketrampilan kerja. Perubahan struktur organisasi yang dilakukan akan efektif ketika jika terintegrasi secara komprehensif dengan inisiatif pengembangan kapasitas kelembagaan. Elemen yang ketujuh atau terakhir adalah **budaya** (*culture*). Budaya mengikat organisasi secara bersama-sama, sehingga muncul suatu kesediaan untuk menerima gaji yang relatif rendah dan sebaliknya mau bekerja keras bagi organisasinya. Organisasi dapat memperkuat budaya yang dimiliki dan sebaliknya anggota organisasi dapat memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki dua aspek, pertama menyangkut nilai-nilai inti organisasi, kepercayaan, dan norma-norma perilaku serta kedua menyangkut kinerja orientasi, atau budaya kinerja di sisi lain. Ada asumsi bahwa budaya merupakan gabungan dari berbagai kepribadian, pengalaman, ide, dan gaya kerja orang di dalam organisasi. Bahkan, membangun budaya yang kuat berdasarkan nilai-nilai – atau membangun budaya kinerja yang kuat – adalah strategis, intelektual, dan sering sebagai suatu proses yang sulit. Hal ini membutuhkan komitmen yang besar dari organisasi dalam hal waktu dan sumber daya, tetapi jika berhasil maka akan menguntungkan organisasi.

Pengembangan kapasitas organisasi terkait dengan kinerja organisasi. Menurut Mitchell (2002) kinerja organisasi dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu: 1) motivasi organisasi, untuk mencapai tujuan kinerja; 2) lingkungan eksternal organisasi, dan 3) kapasitas organisasi. Sedangkan kinerja organisasi dapat diukur dari 4 aspek penting, yaitu:

1. **Relevansi**; tingkat dimana stakeholder organisasi beranggapan bahwa organisasi relevan dengan kebutuhan mereka. Klien menilai relevansi produk atau jasa dengan cara membeli produknya, pegawai dengan cara bekerja keras ds.
2. **Efektivitas**; tingkat dimana organisasi sukses dalam menjalankan strategi, visi dan misinya.
3. **Efisiensi**; sejauh mana organisasi mengelola dengan baik sumber daya yang dimiliki (keuangan, manusia, informasi)
4. **Kemampuan Keuangan**; bagaimana kemampuan keuangan organisasi baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang.

Motivasi organisasi mempengaruhi kinerja organisasi. Motivasi organisasi dibentuk atas dasar pemahaman pegawai serta integrasi misi organisasi; keterkaitan antara sejarah organisasi dengan strategi organisasi; kesesuaian antara budaya perusahaan dan strategi perusahaan; tingkat dimana kompensasi pegawai memotivasi mereka untuk menerapkan strategi organisasi. Adapun mengenai dampak atau pengaruh **eksternal organisasi** adalah seperti halnya dalam analisis SWOT, yaitu menyangkut Peluang (*opportunity*) dan Ancaman (*threats*) terhadap organisasi. Yang terakhir menyangkut **kapasitas organisasi** (*organizational capacity*) yaitu merupakan kapasitas dari masing-masing fungsi (pemasaran, penjualan, pelaksanaan, keuangan, IT, dsb) dalam mencapai tujuan organisasi.

Gambar 2. Kerangka Kerja Kinerja Organisasi



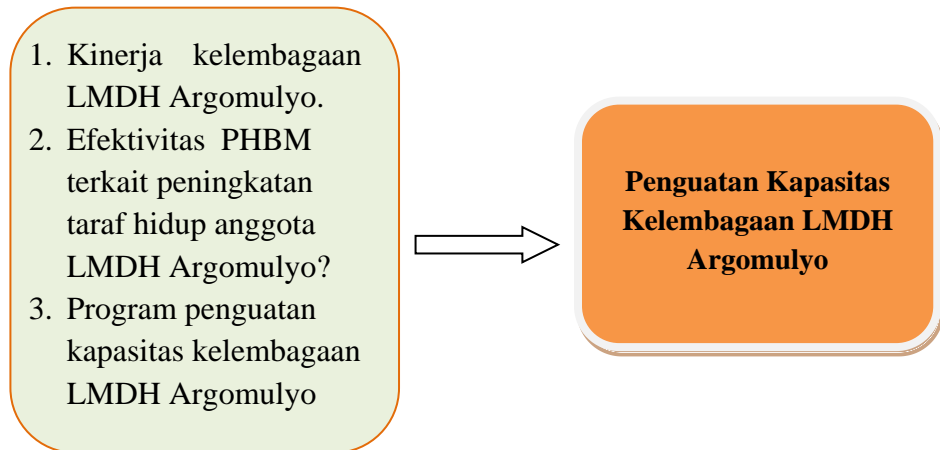
Sumber: Mitchell (2002)

Daniel Rickett (dalam Hardjanto, 2006) mengatakan bahwa dalam pengembangan kapasitas kelembagaan mempunyai tujuan, yaitu: a) mengakselerasikan pelaksanaan desentralisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku; b)pemantauan secara proporsional, tugas, fungsi, sistem keuangan, mekanisme dan tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan peningkatan kapasitas daerah; c) mobilisasi sumber-sumber dana Pemerintah Daerah dan lainnya; dan d) penggunaan sumber-sumber dana secara efektif dan efisien. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi pengembangan kapasitas menurut Soeprpto (2003) adalah: 1) komitmen bersama; 2) kepemimpinan kondusif; 3) reformasi peraturan; 4) reformasi kelembagaan; dan 5) peningkatan kekuatan dan kelemahan. Ada beberapa strategi dalam rangka peningkatan kapasitas kelembagaan, salah satunya disampaikan oleh Kiriho (2004) yang menyebutkan bahwa strategi yang dipergunakan oleh Dinas Kebudayaan Provinsi Papua dalam peningkatan kelembagaan Dinas Kebudayaan Provinsi Papua adalah: 1) strategi perencanaan anggaran pembangunan sarana dan prasarana program kebudayaan; 2) strategi

manajemen sumber daya manusia dan kelembagaan dalam realisasi jabatan fungsional; 3) strategi meningkatkan partisipasi masyarakat terutama tokoh adat dalam kegiatan kebudayaan melalui usaha motivasi; dan 4) strategi mengawasi dan mengevaluasi serta sosialisasi kebudayaan.

Adapun UNDP (dalam Pemprov.Gorontalo, 2009) UNDP mendefinisikan kapasitas (*capacity*) sebagai “kemampuan individu, institusi, dan masyarakat untuk menjalankan fungsi-fungsinya, mencari solusi atas problem yang dihadapinya, serta menetapkan dan mencapai tujuan-tujuannya secara berkelanjutan”; sementara pengembangan kapasitas (*capacity building*) adalah “proses-proses untuk mengembangkan, menguatkan, serta memelihara kemampuan-kemampuan tersebut”. Syahyuti (n.d) menjelaskan kelembagaan ditinjau dari lima aspek, yaitu: 1) Kelembagaan berkenaan dengan sesuatu yang permanen. Ia menjadi permanen, karena dipandang rasional dan disadari kebutuhannya dalam kehidupan. Aspek yang tetap tersebut menjamin situasi akan berulang atau dapat diperkirakan (*predictable*), sehingga perilaku tersebut menjadi efektif. Perilaku yang teratur dan *predictable* merupakan hal yang penting dalam masyarakat sehingga menjadi teratur, bukan perilaku yang spontan dan unpredictable; 2) Berkaitan dengan hal-hal yang abstrak yang menentukan perilaku. Sesuatu yang abstrak tersebut merupakan suatu kompleks beberapa hal yang sesungguhnya terdiri dari beberapa bentuk yang tidak selevel, seperti *public mind*, *cultural*, nilai, norma, hukum, peraturan-peraturan, pengetahuan, ide-ide, belief, dan moral; 3) Berkaitan dengan perilaku, atau seperangkat *mores* (tata kelakuan), atau cara bertindak yang mantap yang berjalan di masyarakat; 4) Kelembagaan juga menekankan kepada pola perilaku yang disetujui dan memiliki sanksi; 5)Kelembagaan merupakan cara-cara yang standar untuk memecahkan masalah. Tekanannya adalah pada kemampuannya untuk memecahkan masalah.

Gambar 3. Kerangka Pemikiran Penelitian



BAB 3. METODE PENELITIAN

1. Paradigma Penelitian

Topik ini membahas mengenai kajian penguatan kelembagaan LMDH. Untuk mengetahui keterkaitan antara unsur-unsur yang ada dalam penelitian ini maka digunakan paradigma proses perencanaan pembangunan dengan anggapan bahwa penguatan kelembagaan LMDH merupakan suatu proses kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan dan pembangunan suatu wilayah (Riggs, FW.1986).

2. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Sifat kualitatif ini muncul ranah makna atau pengertian dari obyek yang diteliti. Dalam penelitian ini obyek yang diteliti adalah bagian integral dari sebuah sistem dimana peneliti berada di dalamnya. Ketika penelitian ini berusaha mengkaji suatu permasalahan mengenai kelembagaan LMDH maka sebenarnya penelitian ini mengangkat suatu obyek yang merupakan suatu gejala sosial yang dapat didekati dengan pendekatan kualitatif. Dengan metode studi kasus diharapkan peneliti mampu menjelaskan berbagai aspek yang terkait dengan penguatan atau pengembangan kelembagaan LMDH. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu menggambarkan keadaan yang sebenarnya yang terdapat di lapangan. Data kuantitatif mungkin masih diperlukan, tapi hanya sebagai pelengkap pelaksanaan penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data akan dilakukan dengan melalui wawancara secara mendalam dengan para informan, pengamatan langsung terhadap kondisi di lapangan maupun kegiatan yang terjadi di lapangan. Untuk meningkatkan

kesepahaman permasalahan dan pemecahan masalah terkait dengan penguatan kapasitas Kelembagaan LMDH Argomulyo. Kajian dokumentasi juga dilakukan terhadap berbagai dokumen yang dianggap terkait dan relevan dengan penelitian.

4. Analisis Data

Data yang diperoleh dengan melalui wawancara secara mendalam dengan informan ini direkam langsung di tempat penelitian atau di lapangan.

Data yang terekam kemudian ditranskrip dan dilakukan analisis melalui tahapan-tahapan sebagai berikut: a) *coding* (pengelompokkan data), b) penguraian data kualitatif melalui teknik deduksi, abstraksi dan refleksi, c) melakukan pemaknaan data yang didasarkan atas pendekatan atau metodologis *interpretative social science*. Dalam analisis penelitian ini dilakukan teknik triangulasi dalam rangka melakukan cek silang (*crosscheck*) sehingga diharapkan hasil analisisnya lebih meyakinkan dan bersifat obyektif.

Wawancara yang mendalam dilakukan terhadap informan (7 orang)

- Pengurus LMDH Argomulyo = 1 orang ketua
- Aparatur Desa Tambi = 1 orang
- Masyarakat Desa Tambi = 1 orang
- Perum Perhutani = 1 orang
- Dishutbun Wonosobo = 1 orang
- Kelembagaan Lain di Tambi = 1 orang
- LSM = 1 orang

BAB IV. LEMBAGA MASYARAKAT DESA HUTAN (LMDH) ARGOMULYO

A. Organisasi LMDH Argomulyo

Tujuan dari pendirian LMDH Argomulyo adalah untuk meningkatkan kesadaran bagi masyarakat desa hutan serta melakukan kegiatan konservasi yang berwawasan ramah lingkungan. Dilain pihak, lembaga ini bertujuan memanfaatkan lahan hutan yang tidak produktif untuk kemanfaatan warga desa hutan guna mengurangi pengangguran dan meningkatkan taraf ekonomi masyarakat desa hutan disamping adanya sinergi antara tujuan ekonomi dan ekologi secara bersama-sama. Tugas LMDH adalah bertanggung jawab terhadap seluruh pengelolaan kegiatan dari masing-masing Kelompok Kerja (Pokja) di berbagai kawasan pangkuan masing - masing baik, dalam kawasan maupun luar kawasan hutan.

LMDH Argomulyo didirikan pada tanggal 29 Maret 2011 dan beralamat di Desa Tambi, RT 17 RW 06 KEC Kejajar, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah. Lembaga ini berbadan hukum, didasarkan atas akta notaris No. 46 Tanggal 29 maret 2011 oleh Ny. Yeni Ika Putri Hardiyaniwati, SH, Salinan Akta No. 32 Bidiawn, SH dan berlokasi di Jl. S. Parman NO.63 Semagung Wonosobo 56311, Jawa Tengah. Selain itu terdapat kerjasama antara LMDH Argomulyo, Desa Tambi dengan Perum Perhutani dengan diterbitkannya Akta Perjanjian Kerja Sama (PKS) Perum Perhutani, KPH Kedu Utara, No. 131 tanggal 27 Desember 2014 dengan penandatanganan Wing Maharani Yudiati, S,H. MKN. Keberadaan LMDH Argomulyo didukung dengan adanya Surat Pengukuhan oleh Kepala Desa Tambi. Organisasi LMDH memiliki pengurus sebanyak 20 orang pengurus, dengan anggota sejumlah 190 orang petani. Adapun luas lahan garapan yang dimilik LMDH Argomulyo seluar 20,2 hektar, terletak di petak 15 BKPH Wonosobo. Pada dasarnya usaha kegiatan utama yang dilakukan oleh LMDH Argomulyo adalah di bidang pelestarian atau budidaya (*agroforestry*). Ada beberapa Organisasi yang bernaung di LMDH diantaranya Organisasi Pemuda Pencinta Lestari, Organisasi Pencinta

Alam, Organisasi Pencinta Bola, Kelompok Mengaji di LMDH dan Pemuda, Kelompok Belajar Bersama, serta Kelompok Paguyuban LMDH di Kabupaten Wonosobo.

B. Program Kegiatan yang dilakukan

Kegiatan LMDH Argomulyo terkait dengan pencegahan, penanggulangan, serta pemulihan terhadap kerusakan lingkungan. Selain itu dilakukan upaya-upaya dalam rangka pelestarian air, keanekaragaman hayati, pertanian ramah lingkungan, kesehatan lingkungan, serta energi alternati. Wilayah kerja dari LMDH Argomulyo berada pada 1.200-1.400 meter dari permukaan laut, dan berada dalam wilayah kawasan lindung. Program kegiatan LMDH lebih banyak terkait dengan konservasi dan reboisasi agar debit air tetap terjaga dimana wilayah kerja LMDH Argomulyo termasuk salah satu sumber mata air yang ada di kabupaten wonosobo.

C. Wilayah Kegiatan

Wilayah atau lokasi kegiatan yang dilakukan LMDH berada di Desa Tambi, Kecamatan Kejajar, Kabupaten Wonosobo, yang mempunyai luas lahan/hutan kurang lebih 200,2 Ha. Secara umum dan singkatnya letak geografis di wilayah/daerah yang bersuhu 20° – 30° C dan berketinggian lebih dari 1.200 meter dari permukaan laut. Jarak yang ditempuh menuju ke lokasi atau lahan kerja dari permukiman pendudukan kurang lebih 1 Km dan harus menyebrangi sungai karena tidak mempunyai akses jembatan penghubung antara lahan/hutan dengan permukiman sehingga itu salah satu faktor kendala dalam mengakses masuk hutan untuk bertani.

Adapun jenis tanaman yang dikerjakan oleh anggota LMDH Argomulyo antara lain:

1. Tanaman bambu cendani sepanjang pangkuan hutan petak 15 BKPH Wonosobo
2. Tanaman kopi jenis Arabika seluas 40 ha
3. Tanaman rumput pakan ternak

4. Tanaman carica dan terong kemar
5. Tanaman pohon pohon yang berbuah
6. Tanaman kayu cemara dan kasia.

Aktivitas kegiatan dari anggota LMDH Argomulyo dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Kegiatan LMDH Argomulyo Tahun 2011 – 2013 dalam Kawasan Hutan

Bulan/Tahun	Uraian	Sasaran
Juni 2010	Studi banding LMDH ke PT. Indokom Citra Persada Jawa Timur, exportir kopi terbesar Indonesia.	Motivasi dan bimbingan MDH terkait dengan tanaman investasi jangka panjang dan upaya penanaman tanaman keras yang menghasilkan.
September 2011	Penanaman Bambu Cendani sebagai sabuk hijau / tanaman batas antara tanah perpajakan (Petani) dan tanah negara (Hutan) sepanjang pangkuan hutan Desa Tambi	Untuk menanggulangi bahaya longsor dan banjir sekaligus penguat ketahanan tanah menolak keegoisan para petani yang berdampingan dengan hutan agar tidak ada perambahan dalam mengolah lahan).
Oktober dan Maret 2012/2013	Penanaman kopi jenis Arabika di 5 LMDH, BKPH Wonosobo seluas 30 ha	Tanaman kopi sebagai tanaman kerjasama antara pihak-pihak terkait di bawah tegakan tanaman pokok kehutanan seluas 45 ha.
Sept dan Apr 2012/2013	Penanaman rumput pakan ternak sebagai tanaman pengisi	Persiapan kebutuhan program di luar kawasan (ternak).
Nopember 2012	Tanaman pohon berbuah jambu biji dan nangka	Tanaman perlindungan.
Februari 2013	Penanaman Carica dan Terong kemar sebagai tanaman pendukung kesuburan tanah	Untuk menambah fungsi air agar hutan tetap terjaga kelestariannya dan bisa menambah sumber mata air
April 2013	Penanaman pohon Cemara dan Keliandra juga Akasia	Sebagai tanaman pelindung

Sumber: LMDH Argomulyo, 2013

Tabel 2. Rencana Program di Luar Kawasan Hutan

No	Uraian Kegiatan	Sasaran
1.	Pembinaan masyarakat desa hutan (MDH) dengan sistem PHBM	Untuk menguatkan kelembagaan MDH dalam melaksanakan program kerja dengan tujuan hutan lestari masyarakat sejahtera
2.	Selapanan bergilir setiap Jumat keliwon yang di ikuti semua MDH	Selain acara keagamaan di tambah laporan laporan program kerja, juga menampung keluar masuk informasi program pemerintah
3.	Peternakan sapi dan kambing	Untuk mendukung penambahan hasil para MDH dalam memanfaatkan rumput yang ada di dalam kawasan
4.	Koprasi kecil kecilan	Untuk menampung hasil panen di MDH terkait dengan program dalam kawasan
5.	Jamaah yasinan setiap malam jumat masing-masing Pokja (4 rombongan)	Sebagai bentuk program budaya keagamaan yang telah mengakar di kalangan MDH,
6.	Belajar bersama tingkat SD	Program belajar bersama yang di ikuti oleh anak anak MDH 1 minggu sekali
7.	Pengajian ibu ibu Seninan	Pengajian yang di ikuti oleh semua ibu ibu MDH setiap malam senin
8.	Olahraga sepak bola	FC. Arga mulya, di ikuti oleh semua pemuda MDH,dan pelatihan untuk anak anak setiap minggu pagi
9.	Koordinator Paguyuban LMDH Wonosobo Wilayah Hutan Lindung	Pembinaan untuk persatuan dan kesatuan LMDH BKPH Wonosobo dalam menjaga dan melestarikan hutan, untuk tujuan kesejahteraan masyarakat MDH
10.	Sosial, dan gotong royong	Untuk membantu MDH, dan program pembangunan Desa dengan sistem gotong royong
11.	Kesenian	Rebana, dan tari Rudad

Sumber: LMDH Argomulyo, 2013

D. Aspek yang menjadi Kepedulian LMDH Argomulyo

1. Aspek Lingkungan.

LMDH Argomulyo berkomitmen untuk menjaga kelestarian lingkungan fisik atau alam serta mencegah kerusakan dan pencemaran lingkungan hidup. Program-program LMDH Argomulyo yang dilakukan selalu mempertimbangkan bagaimana caranya agar bisa menguntungkan dan tidak menimbulkan kerugian bagi pihak lain. Lahan/hutan yang ada di wilayah LMDH Argomulyo adalah kawasan lindung yang dalam pengelolaannya memiliki fungsi atau kaidah boleh ditanam tetapi tidak boleh ditebang. Karena wilayah kerja adalah di kawasan lindung maka LMDH Argomulyo selalu berusaha dan berupaya untuk menemukan solusi-solusi agar lahan/hutan bisa tetap hijau dan subur dengan pohon-pohonnya disamping masyarakat LMDH bisa sejahtera dengan hasil-hasil dari buminya.

LMDH Argomulyo juga selalu berusaha melakukan penanggulangan dalam hal perusakan lingkungan dan alam sekitar, karena di wilayah LMDH Argomulyo termasuk salah satu sumber mata air, dan terus berupaya menjaga agar sumber mata air di wilayah LMDH Argomulyo tidak tercemari dan bisa mengalir dengan jernih. Maka dari itu setiap lahan-lahan yang keadaannya kritis maka selalu dilakukan usaha merehabilitasi/memulihkan kembali fungsi-fungsi dan kaidah-kaidah yang sebenarnya tentang kawasan lindung.

2. Aspek Perekonomian

Salah satu kegiatan yang dilakukan masyarakat LMDH Argomulyo dalam kawasan hutan adalah melakukan monitoring tentang keadaan kawasan lindung. Dengan upaya ini maka diupayakan kawasan tersebut tetap terjaga kelestariannya serta sekaligus ada imbal balik yang dapat diterima masyarakat dalam aspek ekonomi. Ekonomi masyarakat dapat bertambah sekaligus mengurangi angka pengangguran di desa Tambi. Diakui bahwa kehidupan masyarakat masih belum memuaskan, namun

LMDH Argomulyo tetap selalu memberikan motivasi kepada masyarakat agar tetap menjaga dan melindungi hutan dan terus berupaya melakukan penanaman. Ungkapan yang mengatakan bahwa banyak pohon maka akan banyak rejeki, maka dari itulah masyarakat LMDH Argomulyo selalu berusaha melestarikan lingkungan di wilayah kerjanya.

3. Aspek Sosial Budaya

Aspek yang penting dalam aktivitas masyarakat LMDH Argomulyo adalah menyangkut sosial budaya. Dalam program kegiatan LMDH Argomulyo selalu melibatkan masyarakat dalam meningkatkan kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan. Masyarakat dilibatkan dalam pemahaman mengenai pentingnya pendidikan lingkungan termasuk kearifan dalam menjaga lingkungan hutan.

E. Kelangsungan Organisasi LMDH Argomulyo

Pada awal kegiatan LMDH Argomulyo, peran Pemda Wonosobo sangat besar dimana hal itu ditandai dengan adanya dukungan dan motivasi yang besar dari wakil bupati Wonosobo yaitu Ibu HJ Maya Rosida,MM, khususnya menyangkut kegiatan lingkungan dan pelestarian hutan di Kabupaten Wonosobo. Dilain pihak dengan adanya program PHBM dari Perhutani, diharapkan dapat memberikan kesempatan kepada masyarakat LMDH Argomulyo untuk memanfaatkan dan mengelola hutan lindung di Kabupaten Wonosobo, khususnya di Desa Tambi.

Selama ini program-program yang dilakukan LMDH Argomulyo adalah murni dari hati nurani dan kesadaran kelompok maupun masyarakat LMDH Argomulyo sendiri. Keadaan tersebut tidak dapat terus dipertahankan karena keterbatasan kapasitas LMDH Argomulyo. Oleh karena itu sangat diharapkan agar pemerintah maupun instansi-instansi terkait bisa membantu dan mendukung segala program-program yang dilakukan LMDH Argomulyo. Sumber Daya Manusia LMDH Argomulyo sangat terbatas sehingga perlu ada bimbingan-bimbingan dari berbagai pihak yang terkait yang nantinya bisa membangun dan

menciptakan Sumber Daya Manusia LMDH Aargomulyo yang berkualitas dan bisa berkelanjutan.

Organisasi yang bergerak dalam bidang kehutanan termasuk LDMH Argomulyo tidak terlepas dari peranan pihak lain atau *stakeholder* seperti Perhutani, Pemerintah Daerah, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) serta pihak-pihak lain misalnya perusahaan swasta. Disadari bahwa kinerja LDMH Argomulyo masih belum sesuai dengan yang diharapkan, dalam arti program kerja dari LDMH Argomulyo belum dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat LDMH Argomulyo. Dengan adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak maka diharapkan suatu saat kinerja LDMH Argomulyo bisa maksimal dan kesejahteraan masyarakat LDMH Argomulyo dapat meningkat.

F. Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM)

Pertama kali Perum Perhutani didirikan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 1972 tentang Pendirian Perusahaan Perkebunan Negara (Perum Perhutani). Perum Perhutani sebagai Badan Usaha Milik Negara yang diberi mandat untuk mengelola hutan negara dituntut untuk memberikan perhatian yang besar kepada masalah sosial ekonomi masyarakat, terutama masyarakat perdesaan yang sebagian besar tinggal di sekitar hutan. Interaksi antara masyarakat dengan hutan tidak mungkin dapat dipisahkan atau dapat dikatakan ketergantungan kebutuhan masyarakat terhadap hutan sangatlah tinggi. Oleh karena itu, pendekatan yang dilakukan dalam pengelolaan hutan harus memperhatikan kelangsungan ekosistem hutan dan peduli dengan masyarakat yang kurang mampu yang tinggal di sekitar hutan.

Berbagai usaha Perum Perhutani dilakukan dalam rangka merealisasikan visi dan misinya seperti dilaksanakannya sistem pembinaan masyarakat desa hutan dalam pengelolaan hutan (Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 1837/KPTS/DIR/1996), dilakukannya sistem pengkajian desa secara partisipatif (Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor:

849/KPTS/DIR/1999), sistem pengelolaan sumber daya hutan bersama masyarakat (PHBM) (Surat Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 136/KPTS/DIR/2001) serta sistem pedoman pengelolaan sumber daya hutan bersama masyarakat plus (PHBM Plus) (Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 268/KPTS/DIR/2007).

Sejalan dengan terjadinya perkembangan teknologi dan perubahan lingkungan serta tuntutan adanya reformasi di bidang kehutanan, Perum Perhutani menyempurnakan sistem pengelolaan sumberdaya hutan dengan dibuatnya sistem Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM) sesuai Surat Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 682/KPTS/DIR/2009. Sistem PHBM ini merupakan penyempurnaan PHBM yang dirintis tahun 2001 serta PHBM Plus yang dirintis tahun 2007.

PHBM merupakan suatu sistem pengelolaan sumberdaya hutan yang dilakukan bersama oleh Perum Perhutani dan Masyarakat Desa Hutan maupun dengan pihak lain yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan jiwa berbagi sehingga kepentingan bersama untuk mencapai keberlanjutan fungsi dan manfaat sumberdaya hutan dapat diwujudkan secara optimal dan proporsional. PHBM dimaksudkan untuk memberikan arahan pengelolaan sumberdaya hutan dengan memadukan aspek-aspek ekonomi, ekologi, dan sosial secara proporsional dan profesional guna mencapai Visi dan Misi Perusahaan.

Tujuan diterapkannya sistem PHBM adalah untuk: (1) Meningkatkan tanggung jawab Perusahaan, masyarakat desa hutan dan pihak yang berkepentingan terhadap keberlanjutan fungsi dan manfaat sumberdaya hutan; (2) Meningkatkan peran Perusahaan, masyarakat desa hutan dan pihak yang berkepentingan terhadap pengelolaan sumberdaya hutan; (3) Memperluas akses masyarakat desa hutan dalam pengelolaan sumberdaya hutan; (4) Menselaraskan kegiatan pengelolaan sumberdaya hutan sesuai dengan kegiatan pembangunan wilayah sesuai kondisi dan dinamika sosial masyarakat desa hutan; (5) Meningkatkan sinergitas dengan Pemerintah Daerah dan *stakeholder*; (6) Meningkatkan usaha-usaha produktif menuju

masyarakat desa hutan mandiri yang mendukung terciptanya hutan lestari; dan (7) Mendukung keberhasilan pembangunan daerah yang diukur dengan IPM melalui 3 (tiga) indikator utama, yaitu tingkat daya beli, tingkat pendidikan, dan tingkat kesehatan.

Sedangkan yang dimaksud dengan Lembaga Masyarakat Desa Hutan (LMDH) adalah lembaga masyarakat desa yang berkepentingan dalam kerjasama pengelolaan sumberdaya hutan bersama masyarakat, yang anggotanya berasal dari unsur lembaga desa dan atau unsur masyarakat yang ada di desa tersebut yang mempunyai kepedulian terhadap sumberdaya hutan. Lembaga ini dibentuk oleh masyarakat desa hutan (MDH) dalam rangka kerjasama pengelolaan sumberdaya hutan melalui sistem PHBM. LMDH adalah lembaga yang berbadan hukum serta mempunyai fungsi sebagai wadah bagi masyarakat desa hutan untuk melakukan kerjasama dengan Perum Perhutani dalam PHBM dengan prinsip kemitraan. Adapun dalam prakteknya PHBM dilaksanakan dengan tidak mengubah status kawasan hutan, fungsi hutan, dan status tanah perusahaan sehingga Masyarakat Desa Hutan dalam PHBM berkewajiban menjaga dan melindungi sumber daya hutan untuk keberlanjutan fungsi dan manfaatnya bersama Perum Perhutani.

LMDH memiliki hak kelola di petak hutan pangkuan di wilayah desa dimana LMDH itu berada, bekerjasama dengan Perum Perhutani dan mendapat bagi hasil dari kerjasama tersebut. Dalam menjalankan kegiatan pengelolaan hutan, LMDH mempunyai aturan main yang dituangkan dalam Anggaran Dasar (AD) dan Anggaran Rumah Tangga (ART). Adapun nilai dan proporsi berbagi dalam PHBM ditetapkan sesuai dengan nilai dan proporsi masukan faktor produksi yang dikontribusikan oleh masing-masing pihak (Perusahaan, MDH, Pihak yang berkepentingan).

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini disampaikan mengenai temuan penelitian yang terkait dengan kelembagaan LMDH Argomulyo.

A. Kinerja LMDH Argomulyo

Salah satu lembaga yang bergerak dalam bidang kehutanan termasuk hutan lindung adalah LMDH (Lembaga Masyarakat Desa Hutan) Argomulyo. Wilayah kerja LMDH Argomulyo mencakup desa Tambi, Kecamatan Kejajar, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah adapun luas tanah garapan 20,2 hektar yang berlokasi di Petak 15 Bagian Kesatuan Pemangkuan Hutan (BKPH) Wonosobo. LMDH Argomulyo yang dibentuk saat ini merupakan reorganisasi dari LMDH yang telah ada dan berdiri pada tahun 2002, yang karena tidak aktif kemudian bubar. Adapun LMDH Argomulyo saat ini merupakan kelanjutan dari LMDH yang telah ada pada masa sebelumnya, dimana Ketua LMDH nya dipimpin oleh orang tua Romadon, dimana Romadon saat ini menduduki jabatan sebagai Ketua LMDH Argomulyo.

Salah satu syarat bagi pihak-pihak yang akan melakukan usaha atau kegiatan program di dalam hutan lindung adalah membuat Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Perhutani. PKS tersebut harus dibuat secara resmi dengan akta notaris. Dalam hal ini LMDH Argomulyo sudah membuat suatu Akta PKS dengan Perhutani, KPH Kedu Utara dengan Nomor 131 tanggal; 27-12-2012. PKS tersebut dibuat untuk memperjelas bentuk pengelolaan atau pemanfaatan lahan di hutan lindung. Jika salah satu pihak, khususnya LMDH tidak mematuhi perjanjian tersebut maka LMDH tersebut dapat dibekukan keberadaannya.

Kinerja LMDH dapat dilihat dari aspek: 1) Relevansi, 2)Efektivitas, 3) Efisiensi, dan 4) Kemampuan keuangan.

1) Relevansi

LMDH Argomulyo didirikan pada tanggal 29 maret 2011 dengan ketua yang masih aktif saat ini yaitu Bapak Romadhon. Saat ini LMDH Argomulyo mempunyai pengurus sebanyak 20 orang dengan jumlah anggota sebanyak 190 orang. Belum semua warga desa hutan di Tambi ikut sebagai anggota LMDH Argomulyo. Menurut peraturan Perhutani, masyarakat tidak boleh menanam tanaman semusim (padi, jagung, kol, dll), karena akan merusak fungsi hutan lindung Masyarakat juga tidak diperbolehkan melakukan penncangkulan di kawasan hutan lindung dan hanya diperbolehkan mencangklong, suatu bentuk galian tanaman yang sempit/kecil, berfungsi hanya untuk menancapkan tanaman. Program LMDH Argomulyo yang sudah berjalan adalah penanaman Bambu Cendani yang sudah berjalan hampir 8 tahun dan saat ini kira-kira sudah tertanam di sekitar 10 Ha. Budi daya tanaman Bambu Cendani tersebut akan tetap dilaksanakan karena masyarakat bisa mengenyam hasilnya. Hasil tanaman bambu tersebut dapat dijadikan cinderamata dan mampu memperkuat tanah hutan karena akarnya yang sangat kuat dan terus menjalar. Disamping Bambu Cendani LMDH Argomulyo juga terus mengupayakan penanaman kopi, carica, terong Belanda(Kemar), jambu, apel, pisang, dan pohon atau tanaman berbuah lainnya.

Masyarakat hanya diperbolehkan memanfaatkan hasil hutan dan tidak boleh menebang tanaman yang berada di dalam hutan lindung. Program penanaman yang dilakukan oleh LMDH Argomulyo dianggap belum menunjukkan hasil yang menggembirakan dan mampu meyakinkan masyarakat desa mengenai kemampuan organisasi LMDH dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Dilain pihak, masyarakat membutuhkan hasil panen yang lebih cepat melalui tanaman semusim tersebut sehingga kebutuhan ekonomi untuk kehidupan masyarakat dapat segera terpenuhi. Dengan kondisi tersebut menyebabkan warga masyarakat yang masuk LMDH Argomulyo kurang antusias dan kurang termotivasi dalam menjalankan program yang dibuat oleh pengurus. Sebagian masyarakat menganggap keberadaan LMDH Argomulyo belum mampu memenuhi kebutuhan masyarakat desa, khususnya dalam kaitannya dengan penanaman tanaman di hutan lindung, karena LMDH

terbatasi gerak dan programnya karena adanya PKS dengan Perhutani yang mengharuskan LMDH untuk mematuhi rambu-rambu dalam pemanfaatan hutan lindung. Dengan motivasi masyarakat desa yang kurang memadai tersebut menyebabkan masyarakat kurang antusias dalam menjalankan program atau bekerja sebagai anggota LMDH. Salah satu anggota masyarakat desa yang pernah bergabung dengan LMDH pada masa lalu, dan sekarang juga belum masuk sebagai anggota LMDH Argomulyo berpendapat sebagai berikut: “ Tidak ada penyuluhan pak, memang berat jika melalukan pengolahan lahan untuk menanam kopi atau bambu gondani, membutuhkan waktu yang cukup lama, 5 tahun. Saya sudah ikut LMDH sejak tahun 1994 pak, tapi ada aktivitas apa-apa, hanya ada program kegiatan penanaman di jalur hijau, itu saja tidak jadi dilaksanakan.”¹ Kepala Resor Pemangkuan Hutan (RPH) Kabupaten Wonosobo menyatakan:

“Kurang minatnya masyarakat merawat kopi itu karena masyarakat itu tidak hasilnya seberapa, karena hasilnya kan tahunan pak, tahunya masyarakat merawat kopi sambil mencangkul, tapi aturan Perhutani mencangkul itu tidak boleh, masalahnya seperti itu akhirnya ditinggalkan dan tidak dirawat.”²

Dengan permasalahan yang ada tersebut maka pada umumnya kinerja organisasi LMDH Argomulyo kurang maksimal. Hal tersebut ditandai dengan kurang relevannya antara kebutuhan anggota organisasi dalam hal ini adalah masyarakat LMDH Argomulyo dengan LMDH Argomulyo itu sendiri. Program LMDH dianggap masih belum memenuhi apa yang diharapkan oleh anggotanya. Ketidakrelevansian organisasi dengan kebutuhan anggota masyarakat LMDH ditunjukkan dengan kurang aktifnya sekaligus kurang termotivasinya anggota masyarakat LMDH Argomulyo dalam menjalankan

¹ Kepala Resor Pemangkuan Hutan (RPH) Kabupaten Wonosobo menyatakan:

² Wawancara dengan Kepala Resor Pemangkuan Hutan (RPH) Kabupaten Wonosobo

program-program LMDH Argomulyo. Menurut Mitchell (2002) relevansi menyangkut pemenuhan organisasi terhadap kebutuhan anggotanya, dimana dalam hal ini anggota LMDH Argomulyo merasa belum terpenuhi kebutuhannya secara maksimal dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.

2). Efektivitas LMDH

Efektivitas dimaksudkan sebagai tingkat dimana organisasi sukses dalam menjalankan strategi, visi dan misinya (Mitchell, 2002). Dalam struktur organisasi LMDH Argomulyo secara eksplisit tidak dijelaskan bagaimana strategi, visi dan misinya. Dalam menjalankan kegiatannya, LMDH Argomulyo hanya mendasarkan pada program yang dibuatnya. Namun dalam profilnya ditemukan suatu kalimat yang hampir sama dengan konsep visi yaitu: “LMDH Argo Mulyo akan terus berusaha menjadikan hutan lestari secara ekosistem dan berkelanjutan, menuju kesejahteraan masyarakat Desa hutan. Adapun konsep yang menunjukkan adanya implementasi program sebagai penjabaran dari visinya yaitu: 1) Meningkatkan kesadaran masyarakat daerah hutan dalam hal konservasi yang berwawasan ramah lingkungan ; 2) Memanfaatkan lahan hutan yang tidak produktif untuk kemanfaatan warga daerah hutan guna mengurangi pengangguran dan meningkatkan taraf ekonomi masyarakat desa hutan.

Tingkat keberhasilan LMDH dalam melaksanakan kegiatan di lahan/hutan hampir 80% di setiap program-program yang LMDH lakukan.

- 1) Penanaman bambu cendani yang ditujukan untuk sabuk hijau kehutanan (pelindung hutan) dan sekaligus dimanfaatkan sebagai batas pemisah antara tanah perpajakan dengan tanah milik Negara, yang telah tertanam lebih dari 10 Ha dan kami upayakan penanaman sampai saat ini.
- 2) Telah dilakukan penanaman kopi arabika di area lebih dari 8 Ha dan target di tahun 2013 ini kami bisa melakukan penanaman lagi lebih dari 10 Ha.

- 3) Kami sering melakukan penanaman pokok dari kehutanan bersama kelompok-kelompok pencinta alam dan instansi-instansi yang berkepentingan dalam kaitannya menyangkut tentang pelestarian.

Selain di dalam kawasan hutan, LMDH Argomulyo juga mempunyai program-program yang berada di luar kawasan hutan, misalnya mempunyai kampung ternak, program belajar bersama untuk membantu meningkatkan mutu pendidikan di daerah pedesaan, dan menanamkan kepada anak-anak generasi muda agar supaya mereka dapat mencintai lingkungan dan alam sekitar, karena merekalah yang akan meneruskan pengelolaan dan pemanfaatan hutan sebagai sumber daya alam. Namun demikian program tersebut belum dapat dilaksanakan.

Dari paparan tersebut di atas maka dapat dibuat suatu gambaran dimana beberapa program telah dibuat dan dijalankan oleh LMDH Argomulyo sudah cukup efektif seperti pernyataan Kepala LMDH Argomulyo: “tingkat keberhasilan LMDH dalam melaksanakan kegiatan di lahan/hutan hampir 80% di setiap program-program yang LMDH lakukan.”³ Namun demikian dilain pihak pelaksanaan program dan kegiatan LMDH Argomulyo masih belum sepenuhnya melibatkan partisipasi masyarakat desa hutan. Hal ini dinyatakan oleh salah seorang nara sumber sebagai berikut: “Kurangny minat masyarakat dalam merawat kopi karena itu tidak tahu hasilnya seberapa, karena hasilnya kan tahunan pak, sehingga akhirnya lahan kopinya ditinggalkan dan tidak dirawat lagi.”⁴ Dengan demikian apabila dikaitkan dengan aspek efektifitas organisasi seperti yang dimaksudkan oleh Mitchell, maka tingkat ketercapaian program-program yang direncanakan sudah berjalan cukup efektif.

3). Efisiensi LMDH

³ Wawancara dengan Ketua LMDH Argomulyo.

⁴ Wawancara dengan Ka RPH Kab Wonosobo

Seperti halnya di desa-desa lain, maka tingkat pendidikan penduduk desa Tambi termasuk anggota LMDH Argomulyo pada umumnya masih rendah. Sebagian besar anggota LMDH Argomulyo berpendidikan setingkat SLTP. Demikian pula dengan Ketua LMDH Argomulyo, pendidikan Ketua LMDH adalah lulusan SMP/Sederajat dan sedang melanjutkan Paket C setara SMA/MA. Untuk meningkatkan pemahaman mengenai pengelolaan hutan lindung, maka anggota LMDH Argomulyo diberikan penyuluhan oleh pihak Perhutani.

Dengan tingkat pendidikan yang kurang memadai tersebut, maka hal tersebut menjadi kendala dalam rangka mengelola aktivitas organisasi. Tingkat pendidikan yang rendah tersebut dapat menghambat organisasi untuk mengelola keuangan, pemanfaatan teknologi, informasi, dll. Dilain pihak, LMDH Argomulyo dalam merencanakan program harus membuat PKS terlebih dahulu dengan Perhutani. Untuk menyusun proposal yang baik tentu saja dibutuhkan kemampuan pengetahuan yang memadai. Namun selama ini anggota organisasi kurang mampu merencanakan program dan kurang inisiatif serta hanya mengandalkan kemampuan pengetahuan dari para pengurus untuk mengelola organisasi.

Dengan demikian dalam rangka mengelola dan memanfaatkan hutan lindung, kinerja LMDH Argomulyo belum efisien. Seperti disampaikan oleh salah seorang informan sebagai berikut: ““Mereka harus lebih berpartisipasi, lebih berkontribusi lah ..ya LMDH itu (Lembaga Masyarakat Desa Hutan), kita merasa mereka belum cukup baik, proses pemberdayaan harus ditumbuhkan di LMDH itu.”⁵ Informan yang lain menyatakan: “Masalahnya pada LMDH, harusnya kalau sudah *win-win solution*, harusnya mereka tahu hak dan tanggung jawabnya, sering mereka menyalahi kesepakatan bersama.”⁶ Adapun camat Kejajar menyatakan

⁵ Wawancara dengan Wakil KPH Kedu Utara

⁶ Wawancara dengan staf Dishutbun Wonosobo

sebagai berikut: “ Secara umum masalahnya adalah SDM pak, jadi untuk menggerakkan suatu institusi itu kan memang diperlukan suatu SDM.”⁷

4) Kemampuan Finansial

Dalam hal anggaran untuk biaya operasional organisasi maka segala kegiatannya dibiayai oleh seluruh anggotanya sendiri. Setiap anggota LMDH Argomulyo yang masuk dipungut biaya administrasi sebesar Rp. 50.000,- dan berlaku selama menjadi anggota LMDH Argomulyo. Jika dikalikan Rp. 50.000,- dengan jumlah anggota dan pengurus berarti dana yang dimiliki LMDH Argomulyo berkisar Rp. 5.500.000,- . Jumlah dana yang relatif kecil tersebut menyulitkan LMDH Argomulyo dalam merencanakan program dan melaksanakannya. Salah satu faktor yang menyulitkan melaksanakan program adalah medan atau lokasi kegiatan LMDH Argomulyo. Dengan medan yang berat maka otomatis akan berdampak pada penggunaan dana yang relatif tidak sedikit. Seperti disampaikan oleh Ketua LMDH Argomulyo: ““ Lha kalau Perhutani itu susahnya itu kalau *sharing*. Yang jelas untuk Perhutani itu sendiri dapat hijaunya hutan ataupun pedulinya konservasi itu kan sudah untung. Tapi dari hasil nanti, sayangnya itu tetep minta 40 %, itu yg sayangnya itu pak, saya kurang sreg itu, yg padahal merintisnya wong tani itu kan ga sembarangan pak, berangkat ke gunung itu bener2 puasa pak.”⁸ Sebagai mitra Perhutani dalam rangka mengelola dan memanfaatkan hutan lindung maka seharusnya Perhutani ikut aktif dalam membina kemajuan LMDH Argomulyo. Namun dalam pelaksanaan, peran Perhutani kurang nampak, baik dalam hal dukungan finansial maupun pembinaan SDM LMDH Argomulyo, seperti disampaikan oleh Camat Kejajar sebagai berikut: ““Tanpa ada peran serta yang sangat signifikan dan aktif dari Perhutani *nonsense* LMDH akan

⁷ Wawancara dengan Camat Kejajar, Wonosobo

⁸ Wawancara dengan Ketua LMDH Argomulyo

bisa bergerak to pak... Tanpa ada perhatian, tanpa ada kepedulian dalam apapun dari perhutani maka LMDH tidak bisa bergerak.”⁹

Menurut Mitchell (2002) yang dimaksud dengan kemampuan keuangan sebagai salah satu faktor kinerja organisasi adalah kemampuan keuangan yaitu bagaimana kemampuan keuangan organisasi baik dalam jangka pendek, maupun jangka panjang. Dalam hal ini kemampuan keuangan LMDH Argomulyo belum memadai. Dengan jumlah dana yang relatif kecil, maka LMDH Argomulyo mengalami kesulitan dalam mengembangkan organisasinya. Selain itu LMDH Argomulyo sebagai suatu wadah kegiatan masyarakat yang legal dalam mengelola dan memanfaatkan hasil hutan lindung belum didukung secara penuh oleh Perhutani. Perhutani belum maksimal dalam memberikan bantuan kepada LMDH Argomulyo, khususnya menyangkut bantuan keuangan. “ Kaitanipun kalah perhutani, sepeserpun mboten wonten biaya kangge Desa.”¹⁰ Jadi Perhutani jarang memberikan bantuan keuangan ke desa ataupun LMDH untuk pengembangan aktivitas LMDH Argomulyo.

B. Efektivitas PHBM terkait peningkatan taraf hidup anggota LMDH

PHBM merupakan suatu sistem pengelolaan sumberdaya hutan yang dilakukan bersama oleh Perum Perhutani dan Masyarakat Desa Hutan maupun dengan pihak lain yang berkepentingan (*stakeholder*) dengan jiwa berbagi sehingga kepentingan bersama untuk mencapai keberlanjutan fungsi dan manfaat sumberdaya hutan dapat diwujudkan secara optimal dan proporsional. PHBM dimaksudkan untuk memberikan arahan pengelolaan sumberdaya hutan dengan memadukan aspek-aspek ekonomi, ekologi, dan sosial secara proporsional dan profesional guna mencapai Visi dan Misi Perusahaan.

Tujuan diterapkannya sistem PHBM adalah untuk: (1) Meningkatkan tanggung jawab Perusahaan, masyarakat desa hutan dan pihak yang

⁹ Wawancara dengan Camat Kejajar, Wonosobo

¹⁰ Wawancara dengan anggota LMDH Argomulyo

berkepentingan terhadap keberlanjutan fungsi dan manfaat sumberdaya hutan; (2) Meningkatkan peran Perusahaan, masyarakat desa hutan dan pihak yang berkepentingan terhadap pengelolaan sumberdaya hutan; (3) Memperluas akses masyarakat desa hutan dalam pengelolaan sumberdaya hutan; (4) Menselaraskan kegiatan pengelolaan sumberdaya hutan sesuai dengan kegiatan pembangunan wilayah sesuai kondisi dan dinamika sosial masyarakat desa hutan; (5) Meningkatkan sinergitas dengan Pemerintah Daerah dan *stakeholder*; (6) Meningkatkan usaha-usaha produktif menuju masyarakat desa hutan mandiri yang mendukung terciptanya hutan lestari; dan (7) Mendukung keberhasilan pembangunan daerah yang diukur dengan IPM melalui 3 (tiga) indikator utama, yaitu tingkat daya beli, tingkat pendidikan, dan tingkat kesehatan. Adapun dalam prakteknya PHBM dilaksanakan dengan tidak mengubah status kawasan hutan, fungsi hutan, dan status tanah perusahaan sehingga Masyarakat Desa Hutan dalam PHBM berkewajiban menjaga dan melindungi sumber daya hutan untuk keberlanjutan fungsi dan manfaatnya bersama Perum Perhutani.

Dari hasil penelitian lapangan ditemukan fakta bahwa terdapat ketidakseriusan Perhutani dalam penyelenggaraan PHBM sehingga menyebabkan pembinaan LMDH tidak maksimal dan berdampak pada kinerja anggota LMDH kurang produktif. Kondisi yang terkait dengan PHBM Perhutani tersebut diungkapkan oleh informan sebagai berikut: “Perhutani mempunyai masyarakat desa hutan sebagai binaan, namun terkadang dalam pelaksanaannya Perhutani sering meninggalkan kami”¹¹ Di lain pihak, Perhutani sendiri dianggap memberlakukan suatu aturan yang menyebabkan masyarakat desa tidak dapat mengembangkan kapasitasnya. Perhutani membuat suatu peraturan yang membingungkan masyarakat:

“ Persepsi antara Perhutani dengan masyarakat itu sudah bertolak belakang pak... yang namanya mengelola kan tidak harus mencangkul dan menanam tanaman semusim..tp kehendak

¹¹ Wawancara dengan staf Dishutbun Kab Wonosobo.

masyarakat inginnya mencangkul dan menanam tanaman semusim... padahal kegiatan itu tidak boleh oleh perhutani pak."¹²

Informasi yang diberikan oleh salah seorang informan menunjukkan bahwa Perhutani tidak memberikan pendanaan yang memadai untuk kegiatan LMDH seperti disampaikan sebagai berikut:

“Cuma yang jadi masalah antara keinginan masyarakat dengan keinginan Negara dalam hal ini adalah perhutani adalah berbeda, kalau masyarakat inginnya bebas menanam, tapi bagi perhutani atau Negara., sudah ada aturan mainnya ...Program belum efektif karena belum adanya *share* pendanaan itu lho.....”¹³

Program LMDH kurang berjalan lancar salah satunya disebabkan kurangnya dukungan dari Perhutani:

“ Inginnya ya harus ada penyuluhan dari pihak Perhutani pak, lebih baik lagi sambil menunggu tanaman kopinya, lebih baik lagi ada bantuan dari pihak Perhutani. Memang berat apabila harus mengolah lahan untuk tanaman kopi dalam jangka waktu 5 tahun”.¹⁴

Dari paparan tersebut di atas maka sebagai suatu sistem dalam pengelolaan hutan lindung, PHBM belum berjalan secara efektif. Ketercapaian dari program tersebut belum dapat dirasakan oleh masyarakat desa hutan sebagai obyek yang penting dalam program tersebut. Menurut Mitchell (2002) kinerja organisasi dipengaruhi oleh aspek eksternal organisasi, mencakup peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threats*) terhadap organisasi, dalam hal ini adalah pengaruh eksternal dari LMDH Argomulyo. PHBM merupakan suatu sistem pengelolaan hutan yang dibentuk oleh Perhutani. Dengan

¹² Wawancara dengan Kepala RPH Perhutani Wonosobo

¹³ Wawancara dengan TKPD Wonosobo.

¹⁴ Wawancara dengan anggota masyarakat desa hutan

adanya PHBM tersebut berarti memberikan peluang (*opportunity*) terhadap LMDH untuk dapat mengembangkan kinerja LMDH. Namun demikian peluang tersebut belum dapat dimanfaatkan oleh LMDH secara maksimal. Oleh karena itu keberadaan PHBM belum efektif sebagai suatu sarana dalam meningkatkan kesejahteraan anggota LMDH Argomulyo.

C. Program Penguatan Kapasitas Kelembagaan LMDH Argomulyo

Dari berbagai observasi dan temuan di lapangan, serta kegiatan FGD dengan berbagai informan yang terkait dengan penguatan kapasitas kelembagaan LMDH Argomulyo, maka program yang dianggap dapat memperkuat kelembagaan LMDH Argomulyo berdasarkan 7 elemen pengembangan kapasitas kelembagaan (Capacity Framework) dari Morino dan Jonas (2001) yang terdiri atas: 1) aspirasi, 2) strategi, 3) kemampuan organisasi, 4) sumberdaya manusia, 5) sistem dan infrastruktur, 6) struktur organisasi, dan 7) budaya, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sebagai suatu organisasi yang sebagiaian besar pengurus maupun anggotanya berlatar belakang pendidikan yang relatif masih rendah (setingkat Sekolah Menengah Pertama), maka program yang sangat penting untuk segera dilakukan adalah peningkatan kemampuan pengetahuan dan ketrampilan SDM LMDH Argomulyo. Peningkatan kapasitas SDM ini penting dalam rangka mempertahankan keberadaan LMDH Argomulyo dan juga mampu meningkatkan kesejahteraan anggotanya. Lebih-lebih disadari bahwa sebagai suatu organisasi, LMDH Argomulyo belum memiliki visi, misi, dan tujuan organisasi yang jelas yang seharusnya dimiliki oleh suatu organisasi. Dengan peningkatan kemampuan SDM LMDH Argomulyo maka diharapkan semua pengurus dan anggota mampu mewujudkan kepentingan dan harapan mereka melalui visi, misi, dan tujuan organisasi yang memang benar-benar sesuai dengan kondisi LMDH Argomulyo sebagai suatu organisasi yang bergerak di bidang kehutanan. Visi, misi,

dan tujuan organisasi tersebut sebagai perwujudan dari **aspirasi** (*aspiration*) kepentingan dari seluruh anggota LMDH Argomulyo.

Pentingnya SDM juga diperlukan agar pengurus dan anggota LMDH Argomulyo mampu membuat **strategi** (*strategies*) dalam rangka mewujudkan aspirasi organisasi yang terdapat dalam visi dan misi LMDH Argomulyo. Strategi organisasi diperlukan agar pengurus dan anggota LMDH Argomulyo dapat memahami situasi permasalahan yang dihadapi serta mampu membuat suatu analisis permasalahan sehingga akhirnya dapat dibuat suatu cara-cara yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Disamping itu juga perlu ditingkatkan **kemampuan organisasi** (*organizational skills*) dimana seluruh unit yang ada dalam organisasi LMDH Argomulyo dapat memainkan peran dan tanggungjawabnya untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Secara keseluruhan kemampuan organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya kontrol organisasi terhadap kinerja anggota, pengelolaan keuangan, evaluasi program, dsb. Dalam hal ini aspek-aspek tersebut belum muncul secara intensif dari LMDH Argomulyo. Kemampuan organisasi LMDH Argomulyo masih sangat sederhana, sehingga dengan peningkatan kemampuan SDM tersebut maka diharapkan dapat mengembangkan kemampuan organisasi yang pada gilirannya dapat meningkatkan kemampuan organisasi. Sistem dan struktur organisasi merupakan suatu bagian dalam suatu organisasi yang harus ditingkatkan kinerjanya. Kondisi tersebut dapat dijalankan apabila suatu organisasi memiliki SDM yang kuat. Kelima aspek tersebut terdapat dalam dimensi **sumberdaya manusia** (SDM) dimana ketika organisasi memiliki manusia yang berbakat dan mampu mengembangkan kemampuan potensial mereka dalam organisasi, maka dapat menciptakan suatu organisasi yang efektif. SDM yang potensial akan berdampak pada organisasi yang efektif.

Program penguatan SDM LMDH Argomulyo dapat dilakukan melalui suatu kegiatan jangka pendek maupun jangka panjang, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal program peningkatan kemampuan anggota LMDH Argomulyo dapat dilakukan oleh para pengurus LMDH

Argomulyo itu sendiri, seperti penyampaian atau sosialisasi tentang fungsi hutan lindung serta prosedur yang harus diikuti untuk mengelola dan memanfaatkan hutan lindung. Dilain pihak para anggota LMDH Argomulyo juga perlu memperoleh pengetahuan tentang organisasi Perum Perhutani sebagai suatu institusi yang memiliki kewenangan mengelola hutan lindung, pemerintah daerah sebagai institusi resmi yang mengatur dan melayani masyarakat sebagai warga dari pemerintah daerah kabupaten Wonosobo, serta institusi-institusi lain yang terkait dengan pengelolaan hutan lindung.

Dalam jangka pendek maupun menengah, anggota LMDH Argomulyo juga perlu diberi pengetahuan dan ketrampilan mengenai aspek-aspek atau program yang berhubungan dengan peningkatan kesejahteraan anggota LMDH Argomulyo seperti apa dan bagaimana jenis tanaman yang tepat untuk ditanam di hutan lindung. Selain itu program yang juga perlu bagi anggota LMDH Argomulyo khususnya pengurusnya adalah mengenai manajemen khususnya manajemen dalam pengelolaan hutan lindung. Intinya adalah bagaimana organisasi LMDH Argomulyo mampu merencanakan, mengelola, melaksanakan, serta mengontrol program-program yang dimiliki LMDH Argomulyo. Dalam hal infrastruktur yang menggambarkan aset atau barang-barang yang mendukung kegiatan organisasi, baik secara fisik maupun teknologi maka walaupun infrastruktur sangat penting dalam menjalankan roda organisasi, namun pada saat ini infrastruktur belum menjadi prioritas dalam rangka penguatan kelembagaan LMDH Argomulyo. Seperti disampaikan oleh seorang informan sebagai berikut: “ Secara umum masalahnya adalah SDM pak, jadi untuk menggerakkan suatu institusi itu kan memang diperlukan suatu SDM yang berkualitas”.¹⁵ Hal ini ditambahkan oleh Ketua LMDH Argomulyo sendiri: “ Kalau tidak ada pendidikan, maka tidak dapat

¹⁵ Wawancara dengan Camat Kejajar

mengakses...LMDH masih bertani secara egois, maka anggota LMDH perlu meningkatkan pendidikannya.”¹⁶

2. Penguatan Struktur Organisasi

Struktur organisasi (*organizational structures*) menyangkut peran dan tanggung jawab anggota organisasi, menciptakan pekerjaan baru atau mengelola pekerjaan yang telah ada, mengembangkan ataupun bekerja dengan suatu unit atau lembaga dalam organisasi. Dalam kaitannya dengan peningkatan kapasitas organisasi LMDH Argomulyo, maka program yang perlu dibuat adalah bagaimana mengembangkan kerjasama dengan Perhutani yang lebih menguntungkan LMDH Argomulyo melalui Perjanjian Kerja Sama (PKS) antara LMDH Argomulyo dengan Perhutani. Sampai saat ini disadari bahwa keuntungan yang diperoleh LMDH Argomulyo dalam kerjasama dengan Perhutani adalah masih dianggap belum memadai. LMDH Argomulyo beranggapan bahwa keuntungan petani LMDH Argomulyo masih dianggap kecil karena mereka harus merencanakan, mengelola, dan menjaga tanaman mereka dan hal tersebut membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Hal ini disampaikan oleh seorang informan sebagai berikut:

““ Lha kalau Perhutani itu susahnya itu kalau *sharing*. Yang jelas untuk Perhutani itu sendiri dapat hijaunya hutan ataupun pedulinya konservasi itu kan sudah untung. Tapi dari hasil nanti, sayangnya itu tetep minta 40 %, itu yg sayangnya itu pak, saya kurang sreg itu, yg padahal merintisnya wong tani itu kan ga sembarangan pak, berangkat ke gunung itu bener2 puasa pak.”¹⁷

Dengan demikian program yang diperlukan adalah berdialog dengan Perhutani agar Perjanjian Kerja Sama (PKS) yang selama ini menguntungkan Perhutani, diubah untuk ke arah yang lebih menguntungkan LMDH Argomulyo. Apabila keuntungan yang diperoleh LMDH lebih banyak maka kegiatan LMDH

¹⁶ Wawancara dengan Ketua LMDH Argomulyo

¹⁷ Wawancara dengan Ketua LMDH Argomulyo.

Argomulyo dapat lebih berjalan dengan maksimal. Seperti disampaikan oleh seorang pengurus LSM sebagai berikut:

“ Masyarakat LMDH kan juga butuh pendapatan, mendapatkan langsung yang nilai ekonomi yang langsung. Nah ini yang memang saya rasakan saat ini memang belum maksimal. Nah untuk maksimal ini memang dibutuhkan tadi, kapasitas LMDH perlu kita tingkatkan, koordinasi-koordinasi, kerjasama-kerjasama harus kita maksimalkan. Agar fungsi hutan lindung tetap terjaga ekonomi, tetap ada ini. Ini yang menurut saya penting kita kawal.”

3. Budaya

Organisasi dapat memperkuat budaya yang dimiliki dan sebaliknya anggota organisasi dapat memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi memiliki dua aspek, pertama menyangkut nilai-nilai inti organisasi, kepercayaan, dan norma-norma perilaku serta kedua menyangkut kinerja orientasi, atau budaya kinerja di sisi lain. Ada asumsi bahwa budaya merupakan gabungan dari berbagai kepribadian, pengalaman, ide, dan gaya kerja orang di dalam organisasi.

Budaya kerja LMDH Argomulyo masih belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya tingkat partisipasi pengurus dan anggota dalam meningkatkan kinerja LMDH Argomulyo. Salah satu permasalahan yang dihadapi LMDH Argomulyo menyangkut kurangnya partisipasi masyarakat dalam LMDH adalah sebagai berikut:

“ Saya sudah ikut LMDH sejak tahun 1994, tidak ada aktivitas apa-apa, hanya ada rencana membuat jalur hijau...itu saja tidak terealisasi”¹⁸

Seperti disampaikan oleh seorang informan sebagai berikut:

“Mereka harus lebih berpartisipasi, lebih berkontribusi lah ..ya LMDH itu (Lembaga Masyarakat Desa Hutan), kita merasa

¹⁸ Wawancara dengan salah seorang anggota masyarakat yang tidak ikut LMDH.

mereka belum cukup baik, proses pemberdayaan harus ditumbuhkan di LMDH itu. “¹⁹

Nara sumber yang lain menyatakan:

“Bagaimana masyarakat bisa ikut dalam program baik pemerintah maupun perhutani. Bagaimana masyarakat merasa memiliki, karena kalau merasa ikut memiliki berarti dapat ikut merawat, selama ini kan ditentukan oleh Perhutani.” ²⁰

Dengan demikian program yang penting untuk meningkatkan kelembagaan LMDH Argomulyo adalah yang terkait dengan aspek budaya, dalam hal ini secara khusus adalah menyangkut peningkatan partisipasi pengurus dan anggota LMDH Argomulyo. Peningkatan partisipasi adalah dengan melalui suatu kegiatan sosialisasi atau pelatihan bagi para pengurus dan anggota LMDH Argomulyo sehingga partisipasi secara lebih efektif dapat muncul dalam diri pengurus dan anggota LMDH Argomulyo.

BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada dasarnya kinerja LMDH Argomulyo belum efektif. Hal ini ditandai dengan masih rendahnya tingkat pendidikan para pengurus maupun anggotanya. Dengan tingkat pendidikan yang masih belum

¹⁹ Wawancara dengan wakil Administratur/Wakil Kepala Kesatuan Pemangkuan Hutan (KPH) Kedu Utara

²⁰ Wawancara dengan Ketua LSM Koling.

memadai maka akan sangat sulit bagi LMDH Argomulyo dalam merencanakan maupun melaksanakan program kegiatan.

2. Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat (PHBM) sebagai suatu sistem dalam pengelolaan hutan yang dikelola oleh Perhutani, belum dapat berjalan secara maksimal. LMDH Argomulyo masih beranggapan bahwa kegiatan yang dilakukan melalui konsep Perjanjian Kerja Sama (PKS) dengan Perhutani masih belum menguntungkan pihak LMDH Argomulyo. Hal ini dapat menghambat pengembangan dan peningkatan kemampuan LMDH Argomulyo.
3. Program yang mungkin dapat dilakukan dalam rangka penguatan kelembagaan LMDH Argomulyo adalah mencakup peningkatan kemampuan SDM LMDH Argomulyo, penguatan struktur organisasi LMDH Argomulyo, serta peningkatan bidang budaya khususnya menyangkut peningkatan partisipasi pengurus dan anggota LMDH Argomulyo.

B. Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

Pada umumnya di sekitar kawasan hutan lindung terdapat masyarakat desa hutan yang sebagian masyarakatnya memanfaatkan hasil hutan lindung tersebut. Perhutani, sebagai suatu lembaga semi pemerintah perlu memperhatikan masyarakat desa hutan tersebut sehingga mereka dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik tanpa merusak fungsi hutan lindung tersebut. LMDH Argomulyo merupakan suatu wadah masyarakat desa hutan yang melakukan aktivitasnya di hutan lindung di Kabupaten Wonosobo. Kondisi LMDH Argomulyo sebagai suatu organisasi masih belum kuat sehingga perlu dilakukan penguatan kapasitas kelembagaan LMDH Argomulyo tersebut. Selain penguatan dari dalam diri organisasi LMDH Argomulyo, maka dukungan dari Perhutani dan Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo sangat diperlukan. Masyarakat desa LMDH Argomulyo mencari nafkah di hutan lindung milik Perhutani, namun dilain pihak masyarakat desa LMDH Argomulyo adalah

sebagai anggota warga Pemerintah Daerah Kabupaten Wonosobo. Sehingga kedua lembaga tersebut perlu bersama-sama membantu kemajuan dari LMDH Argomulyo sehingga diharapkan kesejahteraan petani desa LMDH Argomulyo dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardjanto, Imam. (2006). *Pembangunan Kapasitas Lokal (Local Capacity Building)*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Milen, Anelli. (2004). *Pegangan Dasar Pengembangan Kapasitas*. Terjemahan. Yogyakarta: Pondok Pustaka Jogja.
- Mitchell, Hugh (2002). *Strategic Worth of Human Resources: Driving Organizational Performances*. Universalia.
- Morino, Mario dan Jonas, Gary F (2001). *Effective Capacity Building in Nonprofit Organizations*. Venture Philanthropy Partners, Inc.
- PemKab. Wonosobo (2006). *Pengelolaan Sumber Daya Hutan Lestari Secara Partisipatif dan Terintegrasi di Kabupaten Wonosobo*.
- Soeprpto, Riyadi. (2003). *Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance*. Pidato Pengukuhan Guru Besar dalam Ilmu Administrasi Pembangunan pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Pemprov.Gorontalo, (2009). *Peninjauan Kapasitas/Strategi Pengembangan Kapasitas. Tinjauan Kapasitas 10 SKPD Pemprov Gorontalo*.
- Kirihio, R. Nelson. (2004). *Peningkatan kapasitas kelembagaan Dinas Kebudayaan dalam pembinaan kebudayaan: Kasus Dinas Kebudayaan di Jayapura*. Tesis UGM
- Pambudiarto. (2008). *Pengelolaan Hutan Bersama Masyarakat melalui Lembaga Masyarakat Desa. (Suatu Kajian Penguatan Kapasitas LMDH dan Peningkatan Efektivitas PHBM di Desa Glandang, Kecamatan Bantarbolang, Kabupaten Pematang)*. Tesis: IPB
- Syahyuti. (n.d). *Tinjauan Sosiologis terhadap Konsep Kelembagaan dan Upaya Membangun Rumusan yang lebih Operasional*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi dan Kebijakan Pertanian, Bogor.
- Ratnasari, dkk. (n.d). *Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. Jurnal Administrasi Publik (JAP), Vol.1, No.3, h. 103-110*

PERATURAN-PERATURAN

Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2010 tentang Perusahaan Umum (Perum) Kehutanan Negara.

Kep. DPRD Kab. Wonosobo No. 15/ 2012 Rekomendasi DPRD atas LKPI Bupati TA 2011

Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor 682/KPTS/DIR/2009 tentang Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Hutan Bersama Masyarakat.

Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 1837/KPTS/DIR/1996 tentang Penetapan Pembinaan Masyarakat Desa Hutan dalam Pengelolaan Hutan.

Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 849/KPTS/DIR/1999 tentang Pedoman Pengkajian Desa secara Partisipatif

Surat Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 136/KPTS/DIR/2001 tentang Pedoman Pengelolaan Sumberdaya Hutan Bersama Masyarakat (PHBM)

Keputusan Direksi Perum Perhutani Nomor: 268/KPTS/DIR/2007 tentang Pedoman Pengelolaan Sumber Daya Hutan Bersama Masyarakat Plus (PHBM) Plus

RUJUKAN ELEKTRONIK

Ketidakadilan PHBM. (2013). <http://arupa.or.id/ketidakadilan-phbm/>.
Diunduh
9 Nopember 2013.

Bedah 10 Tahun PHBM. <http://arupa.or.id/bedah-10-tahun-phbm/>. Diunduh
Tgl. 2 Maret 2014

Hutan Kawasan Dieng Kritis: Tata Guna Tanah Berubah Jadi Lahan Pertanian.
<http://www.suaramerdeka.com/harian/0305/26/dar7.htm>. 2003.
Diunduh Tgl. 2 Maret 2014

Program Perhutani Dianggap Berubah-ubah . [www://gnkl-jember.blogspot.com](http://www.gnkl-jember.blogspot.com).
Diunduh Tgl. 2 Maret 2014

Pusdalbanghut Regional II. (2010) Rapat Koordinasi dan Fasilitasi Percepatan
Rehabilitasi Hutan dan Lahan Kawasan Dieng dan Gunung Muria.
http://www.dephut.net/uploads/files/Rakor_DIENG_MURIA.pdf

Menteri Kehutanan Beri Bantuan Tunai Untuk Pengembangan LMDH Di
Wilayah Desa Kalimendong Wonosobo.
http://www.jatengprov.go.id/?document_srl=25852. Diunduh Tgl. 2
Maret 2014

WAWANCARA

Kepala Sub Seksi PHBM KPH Kedu Utara. (12 September 2013). Wawancara
Personal

Ketua LMDH Argomulyo. (12 September 2013). Wawancara Personal

Camat Kejajar. (12 September 2013). Wawancara Personal

Ketua LSM. (12 September 2013). Wawancara Personal

Staf Dishutbun Kabupaten Wonosobo. (4 Februari 2012). Wawancara Personal

Non Anggota LMDH. (15 Oktober 2013). Wawancara Personal

G. PROFIL LEGALITAS PERKUMPULAN :

Nama : LMDH “Argo mulyo”

Nama Ketua : ROMADHON

Tanggal berdiri : 29 maret 2011

Jumlah anggota : 190 orang petani hutan 20 orang pengurus

Alamat Sekretariat : Desa Tambi RT 17 RW 06 KEC Kejajar KAB Wonosobo

Kegiatan LMDH : Usaha di bidang pelestarian (Agroforestry)

luas lahan : 20,2 Ha Petak 15 BKPH Wonosobo

Badan hukum : (I). AKTA AD LMDH “Argo mulyo
“NO 46 Tanggal 29 maret 2011
NY.YENI IKA PUTRI HARDIYANIWATI,SH, SALINAN
AKTA NO : 32 BIDIWAN SH
JL.S Parman NO.63 Semagung Wonosobo 56311 –
Jawa Tengah
(II).AKTA PKS PERUM PERHUTANI,KPH KEDU
UTARA.
Dengan LMDH Argo Mulyo Desa Tambi,NO : 131 Tanggal
27-12-2012
WING MAHARANI YUDIATI,SH,MKN.
(III). SURAT PENGUKUHAN KEPALA DESA

No rekening lembaga : 3658-01-008486-53-7 BRI Cabang Kejajar
atas nama LMDH ARGO MULYO

NPWP : 31.318.879.9-533.000

Mobile : 0852 9111 2740 / 0823 2339 8409

Iemail : WWW.lmdh_argomulyo@yahoo.co.id



LMDH “ Argo Mulyo “

Jl. Dieng, Km.15 Desa Tamb, Kec. Kejajar, Kab. Wonosobo

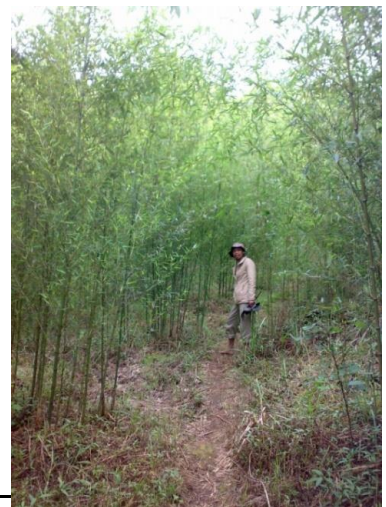
Kode Pos : 56354 Telp : 085291112740

PROFIL STRUKTUR

NO	NAMA	JABATAN
1	TRI PITOYO	Penanggung jawab
2	SUMITRO	Penasihat
3	H. ASNAWI	Pembina
4	ROMADHON	Ketua I
5	AJI SURYADI	Pokja I
6	KHAQUL AL QURNI	Sekretaris I
7	KHAERUN NI'AM	Sekretaris II
8	MUHTARUDIN	Bendahara
9	MUHISOM	Pokja I
10	RUSBAR	Pokja II
11	SUKARDI	Seksi Keamanan I
12	MAD LAZEM	Seksi Peternakan
13	SIMED	Seksi Produksi
14	ARIFINITIAN	Seksi Pendidikan
15	SLAMET	Usaha lain-lain I
16	SUMARNO	Usaha bidang kerjasama
17	SANYOTO	Pengawas
18	PROYETNO	Humas
19	MUNARJO	Humas
20	NASER	Humas

**FOTO DOKUMENTASI KEGIATAN LMDH ARGO MULYO DESA TEMBI
KECAMATAN KEJAJAR KABUPATEN WONOSOBO**

DALAM KAWASAN



PENANAMAN POHON BAMBU CENDANI SEBAGAI SABUK HIJAU KEHUTANAN/ TANAMAN BATAS ANTARA KEHUTANAN DAN PERPAJAKAN SEKALIGUS UNTUK PENANGULANGAN BAHAYA LONGSOR DAN BANJIR



TANAMAN RUMPUT PAKAN TERNAK SEBAGAI TANAMAN PENGISI DI BAWAH TANAMAN TEGAKAN KAHUTANAN



TANAMAN CARICA SEBAGAI TANAMAN SELA DI BAWAH TEGAKAN TANAMAN POKOK



TANAMAN KOPI SEBAGAI TANAMAN KERJA SAMA DENGAN PIHAK PIHAK TERKAIT DALAM RANGKA MENGUPAYAKAN PELESTARIAN HUTAN, MENUJU KESEJAHTERAAN MDH YANG BERKELANJUTAN

**FOTO ANGGOTA PENGURUS LMDH POKJA
DALAM KAWASAN DAN LUAR KAWASAN**



