

Inovasi dan Tantangan Pengarusutamaan Gender di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia

The Innovations and Challenges of Gender Mainstreaming in Indonesia's Ministry of Environment and Forestry

Ernawati Eko Hartono¹ & Khulfi Muhammad Khalwani²

Kelompok Kerja (Pokja) Gender, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan¹
& Perencana Ahli Muda, Biro Perencanaan-KLHK²

nhawatie@yahoo.com¹; langitborneo@gmail.com²

Biro Perencanaan KLHK Gedung Manggala Wanabakti Blok 7 Lantai 2, Jakarta Pusat

Kronologi Naskah: diterima 30 Januari 2022, direvisi 8 Februari 2022, diputuskan diterima 11 April 2022

Abstract

The issue of gender equality in various fields related to natural resource management, including the environment and forestry, has long been a concern of social researchers, especially the issue of gender bias in planning, management, marketing, benefits and impacts. This paper aims to provide a descriptive analysis of the innovations and challenges of implementing gender mainstreaming ('pengarusutamaan gender'—PUG) in government agencies, namely the Ministry of Environment and Forestry ('Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan'—KLHK). PUG is a strategy that aims to achieve gender justice through policies, programs and activities that take into account the experiences, aspirations, needs and problems of men and women in the process of monitoring and evaluating all aspects of life and development. The data for this research was collected through a desk study and interviews. The results of the analysis show the implementation of a PUG policy in the KLHK has encouraged internal parties to pay more attention to the issue of gender equality, both in leadership and in program implementation. These innovations must continue to be developed consistently so they can be an inspiration and an example for other government agencies, both at the central and regional levels.

Keywords: gender responsive policy, equality, development, gender mainstreaming, Indonesian Ministry of Environment and Forestry

Abstrak

Isu kesetaraan gender pada berbagai bidang terkait dengan pengelolaan Sumber Daya Alam, termasuk lingkungan hidup dan kehutanan, telah lama menjadi perhatian para peneliti sosial, khususnya permasalahan tentang bias gender dalam proses perencanaan, pengelolaan, pemasaran, hingga akses manfaat dan/atau penerima dampak. Tulisan ini bertujuan untuk memberikan analisis deskriptif terhadap inovasi dan tantangan implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) yang dilakukan oleh Instansi Pemerintah, yaitu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Pengarusutamaan Gender merupakan strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan, program, dan kegiatan yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, serta permasalahan laki-laki dan perempuan dalam proses pemantauan dan evaluasi dari seluruh aspek kehidupan dan pembangunan. Metode yang digunakan adalah *desk study* dan wawancara. Hasil analisis menunjukkan bahwa kebijakan PUG di KLHK telah mampu mendorong para pihak di Internal KLHK untuk lebih memperhatikan isu kesetaraan gender, baik dari aspek kepemimpinan maupun pada implementasi program/kegiatan. Inovasi tersebut harus tetap dikembangkan secara konsisten sehingga bisa menjadi pendorong dan contoh bagi instansi pemerintah lainnya, baik di pusat maupun di daerah.

Kata kunci: Kebijakan Responsif Gender, kesetaraan, pembangunan, Pengarusutamaan Gender, Kementerian Lingkungan Hidup dan Perhutanan Indonesia

Pendahuluan

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 33 Ayat (3) menegaskan bahwa bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk kemakmuran rakyat. Rakyat dalam hal ini tentunya terdiri atas laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya alam Indonesia, baik bumi, air, dan kekayaan alam yang terkandung di

dalamnya haruslah dilakukan secara bijaksana dengan memegang prinsip keberlanjutan dan kebermanfaatan, baik bagi laki-laki dan perempuan.

Perkembangan isu kesetaraan gender di negara berkembang seperti Indonesia tidak terlepas dari perkembangan isu kesetaraan gender secara global. Dilansir dari *Global Gender Gap Report 2021*, Indonesia berada di peringkat 101 dari 156 negara dengan skor 0,688

atau turun 16 peringkat dari tahun sebelumnya (World Economic Forum 2021). Peringkat *gender gap* ini diukur melalui 4 indikator, yakni (1) partisipasi dan peluang ekonomi; (2) pencapaian pendidikan; (3) kesehatan dan kelangsungan hidup; dan (4) pemberdayaan politik (World Economic Forum 2021). Dengan memperhatikan indikator pada pengukuran kesenjangan gender tersebut, perwujudan kesetaraan gender di Indonesia sangat relevan dengan pembangunan ekonomi, bukan hanya semata persoalan moral dan keadilan.

Telah lama isu kesetaraan gender dan pembangunan di lingkungan terus bergulir dan menjadi sorotan dunia. World Bank mengungkapkan bahwa kesetaraan gender merupakan persoalan pokok pembangunan yang akan memperkuat kemampuan negara untuk berkembang, mengurangi kemiskinan, dan memerintah secara efektif (Probosiwi 2015). Oleh karena itu, sejumlah konferensi dunia mendorong adanya kesepakatan global tentang keterlibatan dan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan ke arah perubahan.

Pada kesepakatan *The Fourth World Conference on Woman* di Beijing pada 1995 (UN Women 1996), terdapat 12 *Platform For Actions* yang menyerukan kepada pemerintah di semua tingkatan (internasional, nasional, serta subnasional), organisasi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan sektor swasta supaya (1) melibatkan perempuan secara aktif dalam pengambilan keputusan lingkungan hidup di semua tingkat; (2) mengintegrasikan masalah dan perspektif gender dalam kebijakan dan program untuk pembangunan keberlanjutan; dan (3) menguatkan dan membangun mekanisme dan kebijakan lingkungan terhadap perempuan (UN Women 1996).

Isu gender juga mendapat perhatian dalam pertemuan terkait dengan global climate change seperti *United Nations Framework Convention on Climate Change* (UNFCCC). Di awal Desember 2007, pada sesi ke-13, Conference of The Parties (COP) mengeluarkan beberapa makalah yang menyuarakan perspektif perempuan dan gender sebagai isu yang mendesak untuk dinegosiasikan. Isu tersebut berlanjut ke pertemuan COP ke-14 di Polandia yang merumuskan langkah-langkah kebijakan inklusif gender untuk mengatasi perubahan iklim dan menekankan bahwa perempuan merupakan aktor penting dan agen perubahan dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan iklim global (KLHK 2018).

Sejak tahun 2000, semakin banyak upaya untuk memperluas ruang bagi perempuan di berbagai tingkat

agar suara mereka didengar dan dapat ikut berpartisipasi dalam berbagai proses pengambilan keputusan. Di antara banyak konferensi dunia, *Millennium Development Summit* dalam *Millennium Development Goals* (MDGs, 2000—2004) berhasil mengintegrasikan isu gender dalam agenda pembangunan global (UNDP 2015).

Konferensi dunia penting lainnya seperti *Sustainable Development Goals* (SDGs) dengan hasil pertemuan puncak Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 25—27 November 2015, Indonesia dengan negara-negara anggota PBB lainnya menandatangani kesepakatan bersama untuk melaksanakan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) dengan agenda yang terkandung dalam dokumen *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development* (2015). Kerangka kerja pembangunan keberlanjutan ini melengkapi hal yang belum sempat tercapai dari Tujuan Pembangunan Milenium (MDGs). Setiap butir tujuan tersebut menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia (HAM) serta upaya untuk mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dengan prinsip *No One Left Behind*, baik dalam menerima akses dan manfaat maupun dalam proses pelaksanaan dan substansinya (Prasetyawati 2018).

Pencapaian kesetaraan gender adalah salah satu poin tujuan dalam SDGs, yaitu pada tujuan ke-5. Pengertian kesetaraan gender merujuk kepada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban. Dalam hal ini, pemerintah Indonesia menggunakan indikator Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) untuk mengukur terlaksananya keadilan dan kesetaraan gender berdasarkan partisipasi publik dan pengambilan keputusan yang dilihat dari proporsi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (2021), IDG di Indonesia pada tahun 2020 meningkat dibandingkan tahun sebelumnya dari 75,24 poin menjadi 75,57 poin. Artinya, keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia telah menjadi perhatian bagi setiap insan untuk mendapatkan kesempatan yang sama. Hal ini menjadi dasar bagi perempuan untuk dapat terlibat dalam model pembangunan yang ada. Perempuan dapat terlibat dalam seluruh aktivitas pembangunan, mulai dari merencanakan, mempersiapkan, mengolah, dan melakukan pembagian secara adil.

Meskipun perhatian global terhadap isu kesetaraan gender terus mengalami peningkatan, tetapi diskriminasi berdasarkan gender masih terjadi pada seluruh aspek kehidupan di seluruh dunia. Sifat dan tingkat diskriminasi sangat bervariasi di berbagai negara atau wilayah. Tidak ada satu wilayah pun di negara dunia ketiga yang

memberi kesempatan bagi perempuan menikmati kesetaraan dalam hak-hak hukum, sosial, dan ekonomi.

Kesenjangan gender dalam kesempatan dan kendali atas sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik terjadi di mana-mana. Perempuan dan anak perempuan menanggung beban paling berat akibat ketidaksetaraan yang terjadi, tetapi pada dasarnya ketidaksetaraan itu merugikan semua orang. Oleh sebab itu, kesetaraan gender merupakan persoalan pokok suatu tujuan pembangunan yang memiliki nilai tersendiri.

Di Indonesia, isu kesetaraan gender pada berbagai bidang terkait dengan pengelolaan sumber daya alam, termasuk lingkungan hidup dan kehutanan telah lama menjadi perhatian para peneliti sosial, khususnya permasalahan tentang bias gender dalam proses perencanaan, pengelolaan, pemasaran, hingga akses manfaat, dan/atau penerima dampak. Sebenarnya, perbedaan gender tidak menjadi isu jika tidak menguatkan atau melanggengkan ketidakadilan atas dasar jenis kelamin (ketidakadilan gender).

Perlu adanya jaminan keberlanjutan pembangunan lingkungan di Indonesia terkait dengan cara pengelolaan sumber daya alam yang ada. Kerusakan lingkungan yang terjadi tidak lepas dari paradigma pola-pola pembangunan pengelolaan sumber daya alam di Indonesia yang kemudian direplikasikan dalam bentuk kebijakan-kebijakan pengelolaan sumber daya alam yang ada. Ketiadaan pengaturan yang adil (secara sosial dan lingkungan) akan menyebabkan adanya perpindahan penguasaan atas Sumber Daya Alam (SDA) dari tangan rakyat ke perempuan dan laki-laki kepada pihak lain, pelaku bisnis, dan pemerintah. Kondisi seperti ini kemudian menyingkirkan sebagian besar rakyat dari sumber-sumber penghidupannya (Arief 1994).

Pada level rumah tangga dalam masyarakat selaku subjek kelola sumber daya alam, permasalahan isu gender lebih banyak dipengaruhi oleh tafsir sosial yang memengaruhi cara menjadi perempuan dan cara menjadi laki-laki, pola relasi antarkeduanya dalam rumah tangga, masyarakat, dan kelompok sosial, serta pengaruhnya terhadap posisi dan status gendernya. Hal ini yang kemudian memengaruhi keduanya dalam memperoleh kesempatan untuk ikut serta dalam pembangunan dan menikmati hasilnya. Pola hubungan gender yang menempatkan perempuan di ranah domestik dan laki-laki di ranah publik telah memberikan hubungan yang berbeda antara keduanya dalam proses pembangunan (Saleh 2014).

Laki-laki lebih banyak memiliki peluang bila dibandingkan dengan perempuan dalam memperoleh akses dan manfaat atas sumber daya, termasuk dalam pembangunan, dan juga pengelolaan sumber daya alam. Laki-laki lebih memiliki akses terhadap informasi, pasar, teknologi, ilmu pengetahuan, dan keterampilan. Di sisi lain, dampak dari kerusakan lingkungan, perubahan iklim global, serta pemakaian zat kimia, dan pestisida lebih berdampak langsung pada perempuan. Dengan demikian, wajar jika perempuan lebih prihatin dalam menghadapi masalah lingkungan ini. Meski demikian, isu gender bukanlah keberpihakan terhadap perempuan semata. Ini justru menekankan perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki (keadilan gender) untuk mendapatkan pola hubungan gender yang setara (kesetaraan gender). Perempuan juga mempunyai hak untuk berartikulasi dan berpartisipasi dalam diskusi tentang masalah lingkungan hidup dan sumber daya alam serta masa depan pembangunan berkelanjutan (Djelantik 2008).

Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan menjadi cara efektif untuk memerangi kemiskinan, kelaparan, dan penyakit, serta memberi stimulus bagi pembangunan yang sungguh-sungguh dan berkelanjutan. Dengan demikian, mempromosikan kesetaraan gender adalah bagian utama dari strategi pembangunan negara. Upaya integrasi isu gender ke dalam aspek kebijakan program dan kegiatan pemerintah selama ini telah menjadi perhatian bagi pemangku kepentingan. Hal ini turut dicanangkan oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI dalam menjalankan program kerja.

Dalam meningkatkan kesetaraan gender, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI mulai dengan membuat kebijakan yang mengarusutamakan gender dan pelibatan perempuan dalam pembangunan. Upaya ini dimaksudkan dengan harapan dapat menghilangkan ketidakadilan gender yang selama ini termanifestasikan dalam bentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, dan beban kerja yang lebih panjang serta lebih banyak (Fakih 1997).

Artikel ini bertujuan untuk menggambarkan proses perjalanan pengarusutamaan gender yang dilakukan oleh instansi pemerintah yang terkait dengan aspek pengelolaan sumber daya alam, yaitu Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI. Analisis dilakukan untuk mengetahui tantangan dan strategi peluang yang telah dilakukan dan perlu dilanjutkan serta inovasi dan upaya dalam implementasi pengarusutamaan gender.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan untuk mengetahui perkembangan dan inovasi pengarusutamaan gender di KLHK adalah dengan studi literatur (*desk study*). Studi literatur tersebut mencakup seluruh peraturan, dokumen perencanaan, laporan kegiatan, dokumen resmi lainnya yang dikeluarkan oleh instansi KLHK, serta publikasi media lainnya hingga tahun 2021. Untuk mengetahui persepsi berbagai pihak, penulis melaksanakan wawancara langsung dan pemberian kuisioner terhadap beberapa responden, baik internal dan eksternal KLHK.

Teknik pengambilan sampel pada artikel ini digunakan dengan teknik *purposive sampling* berupa pengambilan sampel yang ditentukan berdasarkan kriteria-kriteria tertentu (Sugiyono 2016). Tujuan utama dari *purposive sampling* adalah untuk menghasilkan sampel yang secara logis dapat dianggap mewakili populasi. Oleh karena itu, responden terdiri atas pihak internal, yakni KLHK dan pihak eksternal yang memiliki keterkaitan akan perencanaan pembangunan nasional. Responden internal terdiri atas pejabat maupun pegawai KLHK yang tersebar di 13 entitas unit kerja di pusat maupun Unit Pelaksana Teknis (UPT) lingkup KLHK. Responden eksternal berasal dari akademisi (perguruan tinggi), Kementerian Perlindungan Perempuan dan Pemberdayaan Anak, Kementerian Perencanaan Pembangunan/Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas), Kementerian Keuangan, dan beberapa fungsional perencana lintas Kementerian/Lembaga.

Sejarah Perkembangan PUG di KLHK

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) adalah lembaga pusat yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan untuk membantu presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Komitmen KLHK adalah untuk meningkatkan partisipasi dan representasi perempuan dalam pembangunan kehutanan dan pengelolaan lingkungan hidup. Hal ini telah dituangkan dalam berbagai undang-undang, kebijakan, dan regulasi pemerintah selama dua dekade terakhir. Semua itu tidak terlepas dari perkembangan isu kesetaraan gender di kancah global.

Pada tahun 1992, Konferensi Tingkat Tinggi Bumi di Rio de Janeiro mengeluarkan sebuah dokumen bernama Agenda 21. Dokumen ini terang-terangan menyebutkan bahwa perempuan merupakan kelompok paling penting untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan.

Pada tahun 1997, pemerintah menetapkan Undang-Undang Lingkungan Hidup Nomor 23 Pasal 5 Ayat (3) yang menyebutkan bahwa semua manusia (laki-laki dan perempuan) mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lingkungan hidup. Demikian pula pada Konferensi Tingkat Tinggi untuk Pembangunan Berkelanjutan di Johannesburg, Afrika Selatan pada tahun 2002 yang menegaskan pentingnya pemberdayaan perempuan dalam pengelolaan lingkungan hidup. Intinya, komitmen internasional maupun nasional menyatakan bahwa keberhasilan pembangunan sebuah negara sangat bergantung pada partisipasi dan representasi, baik laki-laki maupun perempuan. Kedua subjek pembangunan ini harus terlibat. Pemunggiran peran, baik pada perempuan dan laki-laki akan menimbulkan proses dan hasil pembangunan yang timpang.

Pada tahun 2000, untuk merespons ketimpangan gender, Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 yang mewajibkan kelembagaan dan kementerian serta pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, dan kota melaksanakan strategi pengarusutamaan gender. Pengarusutamaan gender muncul sebagai strategi pembangunan untuk menjawab kesenjangan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan antara perempuan dan laki-laki.

Pengarusutamaan gender merupakan strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan, program, dan kegiatan yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, serta permasalahan laki-laki dan perempuan dalam proses pemantauan dan evaluasi dari seluruh aspek kehidupan dan pembangunan. Strategi PUG dilakukan melalui berbagai program kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan dan kesadaran serta partisipasi perempuan dalam politik, pengambilan keputusan, dan kepemimpinan. Beberapa kegiatan PUG yang dilakukan adalah mengintegrasikan masalah dan perspektif gender ke dalam keseluruhan proses pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan dengan mempertimbangkan kebutuhan, kesulitan, pengalaman, dan aspirasi perempuan dan laki-laki. Dengan demikian, program dan kegiatan-kegiatan PUG harus melibatkan laki-laki dan perempuan sebagai mitra sejajar.

Sebelum tahun 2014, Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) dan Kementerian Kehutanan merupakan dua instansi pemerintah yang berbeda/terpisah. Kementerian ini bergabung menjadi satu pada tahun 2014 menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Sebelum bergabung, secara kelembagaan

masing-masing telah mempunyai kebijakan, program, dan kegiatan yang dilakukan dan telah menghasilkan capaian-capaian tertentu.

Kebijakan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang berwawasan gender sudah dimulai sejak 1994. Melalui kerja sama Kantor Menteri Negara Lingkungan Hidup dengan pemerintah Kanada, diluncurkan program *Environmental Management Development in Indonesia* (EMDI). Kegiatan-kegiatannya diselenggarakan dalam bentuk diskusi kelompok kecil dan seminar tentang pemberdayaan perempuan.

Kegiatan PUG di Kantor Menteri Negara Lingkungan Hidup lebih terarah dengan dibentuknya Kelompok Kerja Gender dan Lingkungan Hidup (KKGL) melalui proyek Kanada, yakni *Collaborative Environmental Project in Indonesia* (CEPI) tahun 1997 (KLHK 2018). Kelompok kerja ini beranggotakan berbagai lembaga dan unit yang mewakilkan Menteri Negara KLH, Bappeda, Bappeda Wilayah Sulawesi, Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Pusat Pengkajian Studi Mengenai Lingkungan Universitas Indonesia (PPSML UI). Kegiatan yang dilaksanakan berupa peningkatan kapasitas anggota KKGL mengenai gender dan lingkungan hidup, seminar peningkatan kesadaran tentang gender dan lingkungan, lokakarya analisis gender, dan penyusunan rancangan buku *Pengenalan Perencanaan Lingkungan yang Responsif Gender*.

Langkah selanjutnya, pada 2001, Kementerian Lingkungan Hidup atas inisiatif dari Bappenas dan dukungan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan serta bantuan CIDA melalui proyek *Development Planning Assistance* terpilih bersama delapan sektor pembangunan lainnya melaksanakan PUG di perencanaan pembangunan sektornya dengan mengaplikasikan piranti *Gender Analysis Pathway* (GAP). Untuk itu, KLH membentuk kelompok kerja gender yang diketuai Asisten Deputi Urusan Masyarakat Perkotaan dengan anggota kelompok dari berbagai unit. Kegiatan tersebut berfungsi sebagai ajang *learning by doing* sekaligus menciptakan rasa kepemilikan bersama.

Pada tahun 2003, telah dilakukan pengintegrasian gender ke dalam program, yaitu Program Pencegahan dan Pengendalian Kerusakan dan Pencemaran Lingkungan untuk disusun rencana implementasinya agar responsif gender. Pengalaman melaksanakan PUG itu telah didokumentasikan dalam buku berjudul *Analisis Gender dalam Pembangunan Lingkungan Hidup: Aplikasi Gender Analysis Pathway dan Berbagai Pengalaman* (Bappenas, DPA & CIDA 2002).

Dalam buku tersebut, diuraikan secara detail dan informatif tentang tahapan aplikasi dan proses pelaksanaannya, termasuk faktor-faktor keberhasilan maupun kesulitannya, sampai menghasilkan matriks Rancangan Rencana Pembangunan Tahunan (REPETA) 2003 untuk program Pengelolaan Lingkungan Hidup yang Responsif Gender. Kementerian Lingkungan Hidup telah memperluas pengetahuan itu ke dalam kebijakan/program kegiatan lain, seperti memasukkan isu gender sebagai salah satu mitra untuk dinilai dalam penghargaan Kalpataru (Bappenas, DPA & CIDA 2002).

Sama halnya dengan isu gender di sektor kehutanan, secara keseluruhan telah banyak yang dilakukan dan dicapai dalam usaha mengintegrasikan gender ke dalam kebijakan di sektor kehutanan. Kegiatan yang dianggap penting adalah menyamakan persepsi tentang gender dan relevansinya dengan kebijakan kehutanan untuk para senior dan pejabat struktural pusat dan daerah melalui kegiatan advokasi.

Pada tahun 2003, dalam usaha mendorong serta mempercepat implementasi pelaksanaan PUG di sektor kehutanan, telah dibentuk *gender focal point* dan Tim Pokja PUG Departemen Kehutanan. Tujuannya adalah mendorong tersedianya *gender focal point* di tingkat Dinas Kehutanan Kabupaten agar menjadi pendorong pelaksanaan PUG di lingkup unitnya. Selain itu, fungsinya juga menjadi tempat acuan dan memadukan PUG di sektor kehutanan terkait dengan perencanaan (kebijakan, program, dan kegiatan), menjamin implementasi serta monitoring dan evaluasinya, serta mengkoordinasikan kerja sama lintas kelompok kerja, lintas unit, di internal maupun di sektor lain.

Strategi *learning by doing* diterapkan dengan kerja sama antara Indonesia dan Jerman dalam program pengurangan emisi dari deforestasi dan degradasi hutan (REDD+), melalui berbagai kegiatan nyata, antara lain pilot percontohan di Kabupaten Malinau dan Kabupaten Berau di Kalimantan Timur serta Kabupaten Kapuas Hulu di Kalimantan Barat. Isu gender dimasukkan dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh para pihak yang terlibat, misalnya kegiatan pengembangan kapasitas yang mempertimbangkan keterwakilan perempuan.

Dalam usaha mengintegrasikan gender ke dalam kebijakan di sektor kehutanan, kerja sama dilakukan dengan berbagai pihak melalui kegiatan berupa pelatihan bagi perwakilan dari Dinas Kehutanan, Taman Nasional, LSM, dan Perguruan Tinggi. Hal ini bertujuan supaya mereka menjadi mitra yang secara bersama-sama mampu melaksanakan kegiatan analisis gender secara

partisipatif di tingkat desa. Sebagai contoh, Kementerian Kehutanan turut aktif dalam kegiatan kajian adaptasi perubahan iklim berbasis gender yang dilaksanakan oleh CIFOR di Desa Setulang, Kabupaten Malinau. Kementerian Kehutanan pun mendorong terlaksananya kajian gender dalam pengelolaan hutan desa di desa percontohan lainnya.

Kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan akibat dari pembangunan yang netral dan bias gender. Netral gender adalah paham yang beranggapan semua orang, baik laki-laki dan perempuan itu sama padahal masalah, kebutuhan, akses, kontrol, dan manfaat yang diterima oleh keduanya berbeda-beda. Pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan harus melibatkan laki-laki dan perempuan serta secara hasil harus dinikmati sesuai dengan kebutuhan dan masalah yang dihadapi masing-masing.

Pada prinsipnya, terdapat dua strategi yang dikembangkan untuk pembangunan lingkungan

dan sumber daya alam yang responsif gender. Pertama, strategi memberdayakan perempuan dari ketertinggalannya melalui program-program untuk tujuan praktis, seperti peningkatan sosial ekonomi khusus untuk perempuan, mikro kredit, peningkatan kapasitas, dan pelatihan keterampilan. Kedua, strategi melalui PUG untuk tujuan yang strategis dalam rangka menghilangkan subordinasi, marginalisasi, dan diskriminasi gender.

Tujuan implementasi PUG di KLHK adalah untuk memastikan seluruh kebijakan, program, dan kegiatan KLHK telah adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki. Selain itu, implementasi PUG harus memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian, dan pengembangan kualitas penyelenggara PUG di KLHK. Hal yang paling penting adalah memastikan bahwa seluruh jajaran KLHK memahami konsep, prinsip, dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi, dan kewenangan KLHK. Adapun perkembangan proses PUG di KLHK dijelaskan pada tabel berikut.

Tabel 1. Perkembangan Proses Pengarusutamaan Gender di KLHK

Tahun	Perkembangan PUG di KLHK
2000	<ul style="list-style-type: none"> ● Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 yang mewajibkan kelembagaan dan kementerian serta pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, dan kota melaksanakan strategi pengarusutamaan gender.
2003	<ul style="list-style-type: none"> ● Pembentukan tim Pokja PUG Dephut melalui Kepmen No. 82 tahun 2003. ● Penyamaan persepsi pejabat struktural pusat dan daerah.
2004	<ul style="list-style-type: none"> ● Penerbitan Panduan Pelaksanaan PUG Dephut melalui SK No. 528 Tahun 2004. ● Penyelenggaraan pelatihan <i>leadership staf</i> senior perempuan. ● Pembentukan lembaga dan tempat penitipan anak.
2005	<ul style="list-style-type: none"> ● Penerbitan buku saku PUG Departemen Kehutanan. ● Sosialisasi PUG di 7 provinsi. ● Penerbitan <i>Icon</i> PUG di situs Departemen Kehutanan.
2011	<ul style="list-style-type: none"> ● Penerbitan Pedoman PPRG (Permenhut 65 Tahun 2011). ● MoU Kemenhut dan KPPPA. ● Mou KLH dan KPPPA. ● Anugerah Parahita Ekapraya Pratama. ● PUG sebagai strategi pada dokumen RENSTRA Kemenhut 2010-2014. ● Pelatihan <i>training of trainer</i> (TOT) personil Kemenhut. ● Pemetaan dokumen-dokumen responsif gender.
2012	<ul style="list-style-type: none"> ● Penyusunan data terpisah bidang kehutanan. ● Anugerah Parahita Ekapraya: MADYA. ● Penelitian <i>Women in Climate Change-Gender Representation in Reducing Poverty and Protecting Livelihood in Mountainous Ecosystem at Solok District, West Sumatra</i>. ● Advokasi kegiatan yang responsif gender ke level pimpinan.

Tahun	Perkembangan PUG di KLHK
2013	<ul style="list-style-type: none"> ● Anugerah Parahita Ekapraya : MADYA. ● Buku Pedoman Penyusunan Data Terpilih Gender. ● Buku Pedoman Monev Kegiatan Responsif Gender. ● Pembangunan Model di Agam-Sumbar dan Sumtim-NTT. ● Fasilitas <i>ladies parking</i>, ruang laktasi, dan ruang pengaduan. ● Sosialisasi UU Perlindungan Anak dan Penghapusan KDRT. ● Penelitian <i>Gender Dalam Perubahan Iklim: Merespons Ketidakpastian Masa Depan</i>.
2014	<ul style="list-style-type: none"> ● TOT Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dan teknik fasilitasi PUG. ● Pembekalan Audit PPRG. ● Sosialisasi dan Pendampingan PPRG (Berau, Malinau, dan Kapuas Hulu). ● Pengembangan konsep gender dalam perubahan iklim. ● Pembuatan situs PUG. ● Pembangunan Model di 3 <i>Demonstration Activity</i> Proyek REDD+ kerjasama dengan Jerman (FORCLIME).
2015	<ul style="list-style-type: none"> ● <i>Training of Fasilitator</i> (TOF) Dialog Warga sekitar kawasan hutan. ● Pengembangan konsep gender dalam perubahan iklim. ● Pengembangan <i>e-learning</i> bersama Kementerian PPPA. ● Pelatihan audit responsif gender sebanyak 100 auditor di Yogyakarta. ● Revisi panduan pelaksanaan PUG bidang LHK.
2016	<ul style="list-style-type: none"> ● Peningkatan kapasitas SDM melalui TOT PPRG dan teknik fasilitasi PUG (Fasilitator tiap Es.I). ● Pelatihan implementasi audit responsif gender, pelatihan gender bagi para auditor. ● Membangun sub pokja PUG pada setiap unit eselon I KLHK. ● Penyusunan <i>policy brief</i> tentang Kegiatan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang responsif gender (hasil kajian). ● Penyediaan Materi Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) yang responsif gender. ● Penyelenggaraan orientasi pelaksanaan PP dan PA (TOT) sub-Pokja PUG Setjen. ● Penandatanganan MoU KPPPA-KLHK. ● Anugerah Parahita Ekapraya : UTAMA (2015—2016).
2017	<ul style="list-style-type: none"> ● TOT Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dan Teknik Fasilitasi Gender Bidang LHK Tahun 2017. ● Pedoman Pelaksanaan PUG Bidang LHK melalui SK No. P.31/MenLHK/SETJEN/SET.1/5/2017. ● Penyusunan kurikulum diklat gender. ● Penyusunan pedoman audit gender.
2018	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan pengawasan PPRG kepada 100 auditor. ● Sosialisasi PUG Ekoregion Sulawesi Maluku. ● Sosialisasi PUG Ekoregion Jawa. ● Sosialisasi PUG Ditjen PPI. ● Sosialisasi PUG Ditjen PSKL. ● Sosialisasi PUG dengan Widyaswara. ● Anugerah Parahita Ekapraya kategori MENTOR.
2019	<ul style="list-style-type: none"> ● Pelatihan Audit PPRG kepada 100 auditor. ● Refreshment Fasilitator PUG. ● Rakor penyusunan NSPK Lembaga Diklat. ● Responsif Gender dan <i>E-Learning</i> Gender. ● Rakor PUG KLHK tahun 2019.

Tahun	Perkembangan PUG di KLHK
2020	<ul style="list-style-type: none">● Lomba PUG KLHK antareselon I lingkup KLHK.● <i>Virtual Workshop</i> Ditjen PHPL.● <i>Virtual Workshop</i> Ditjen PSLB3.● <i>Virtual Workshop</i> Ditjen KSDAE.● <i>Virtual Workshop</i> Ditjen PPKL.● <i>Virtual Workshop</i> Ditjen PSLB3.● <i>Virtual Workshop</i> Ditjen PDASHL.● Sosialisasi PUG Eselon I.● Rakor PUG KLHK 2020.● MoU Menteri LHK dengan Menteri PPPA.
2021	<ul style="list-style-type: none">● Anugerah Parahita Ekapraya (APE) kategori MENTOR.● Penyuluhan dan Pelatihan kepada SKPD bidang LHK tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.● Lomba PUG tingkat Eselon II hingga UPT lingkup KLHK.● Lomba video <i>storytelling</i> PUG.● Festival Gender 2021.● <i>Roadmap</i> Pengarusutamaan Gender KLHK 2020–2024.

Sumber: diolah dari data KLHK

Inovasi PUG di KLHK

Sasaran besar dari PUG di KLHK adalah terintegrasinya perspektif gender pada seluruh proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi atas kebijakan, program dan kegiatan lingkup KLHK. Selain pada proses, integrasi perspektif gender harus menyentuh ke dalam budaya individu di lingkup KLHK sehingga menghasilkan budaya lembaga yang peka terhadap isu gender.

Ada tujuh prasyarat pelaksanaan pengarusutamaan gender di KLHK yang harus ada agar program sungguh terlaksana. Komponen tersebut meliputi komitmen, kebijakan, kelembagaan, sumber daya, data terpilah, *tools*, dan partisipasi masyarakat. Inovasi PUG yang diterapkan di KLHK tidak terlepas dari pemenuhan dan pengembangan ketujuh prasyarat pengarusutamaan gender.

Pada prasyarat pemenuhan komitmen dan kebijakan, telah diterbitkan Peraturan Menteri LHK Nomor 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG Bidang LHK. Selain itu, telah ditandatangani MoU antara Menteri LHK dengan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta telah disusunnya *Roadmap PUG KLHK 2020–2024*. Komitmen terkait dengan PUG pun dicantumkan dalam Rencana Strategis KLHK tahun 2020–2024 dan juga rencana kerja tahunan baik Kementerian maupun Unit Eselon I beserta unit organisasi di bawahnya.

Melalui penelusuran publikasi media, diketahui bahwa pada level pimpinan, sering kali Menteri LHK menyampaikan komitmen dan arahan langsung kepada seluruh jajaran KLHK. Hal ini bertujuan supaya jajaran KLHK mampu dan berkomitmen mengimplementasikan PUG melalui rencana kebijakan, program/kegiatan yang adil dan setara, serta melakukan inovasi yang dapat mendorong percepatan PUG bidang LHK. Menurut Menteri LHK, tujuan yang ingin dicapai oleh implementasi PUG ini ialah mampu mengurangi kesenjangan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang diterima masyarakat akan sumber daya alam.

Pada aspek kepemimpinan, Menteri LHK selalu menekankan bahwa upaya mewujudkan pembangunan nasional adil gender di sektor lingkungan hidup dan kehutanan dapat dilakukan melalui strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) maupun strategi afirmasi yang memberikan perhatian kepada kelompok marginal yang tertinggal. Masyarakat terdiri atas perempuan dan laki-laki sebagai pelaku utama pembangunan, khususnya di sektor lingkungan dan kehutanan. Oleh sebab itu, sangat penting memasukkan isu gender dan isu pemberdayaan perempuan dalam seluruh program pembangunan mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pengendaliannya.

Dari komitmen Menteri LHK terhadap PUG tersebut, setiap level organisasi di KLHK berbenah untuk memastikan bahwa setiap perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan pengendalian agar kegiatannya

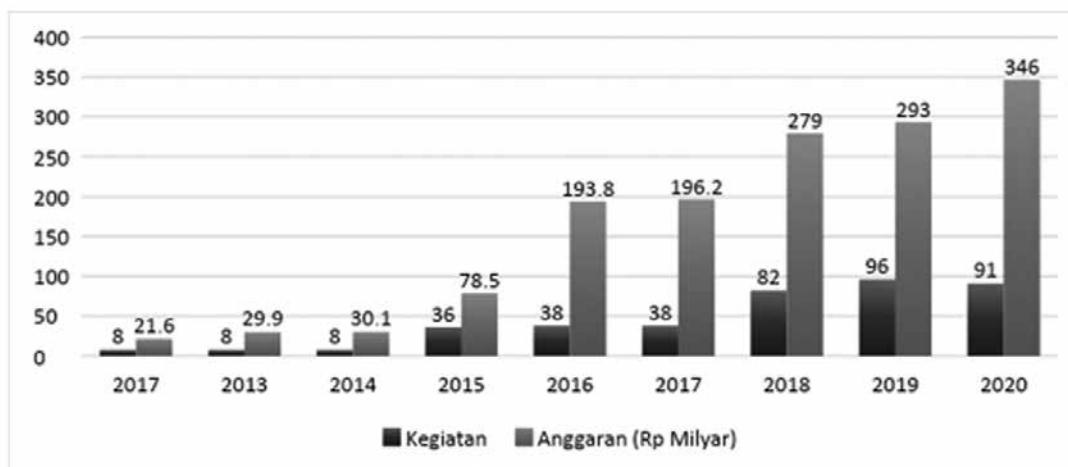
responsif terhadap isu gender. Pembangunan dan perbaikan sarana serta prasarana responsif gender dilakukan di lingkup pusat sampai UPT.

Berdasarkan inventarisasi data peraturan, hingga saat ini, telah teridentifikasi 40 peraturan perundang-undangan (UU, Peraturan Menteri, Peraturan Eselon I) yang telah mengintegrasikan isu gender. Jumlah ini diyakini akan bertambah dan telah rutin dipantau setiap tahunnya. Peraturan kebijakan tersebut mencakup berbagai bidang prioritas yang di antaranya terkait dengan perencanaan kehutanan dan tata lingkungan; perhutanan sosial; kemitraan lingkungan hidup; multiusaha kehutanan; konservasi sumber daya alam dan ekosistem; rehabilitasi DAS, gambut dan mangrove; pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan; pengendalian perubahan iklim; pengelolaan sampah, limbah dan B3; sirkular ekonomi, perdagangan karbon, penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan; pengembangan SDM; serta kebijakan yang termasuk

dalam bidang pendukung, seperti pengawasan, pengelolaan aparatur, pengelolaan aset dan dukungan manajemen lainnya.

Pada prasyarat kelembagaan, telah dibentuk Pokja PUG KLHK yang ditetapkan melalui SK Menteri LHK Nomor 45 Tahun 2018 dan subPokja PUG pada 13 Unit Eselon I dan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Hingga saat ini, terdapat 102 UPT yang telah membentuk subPokja PUG yang berjumlah 30% dari UPT KLHK yang ada di seluruh Indonesia.

Pada prasyarat sumber daya, hasil pemetaan perencanaan anggaran menunjukkan bahwa terjadi peningkatan alokasi anggaran yang berhubungan langsung dengan kegiatan yang responsif gender dan peningkatan kapasitas SDM PUG di KLHK. Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah anggaran yang responsif terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.



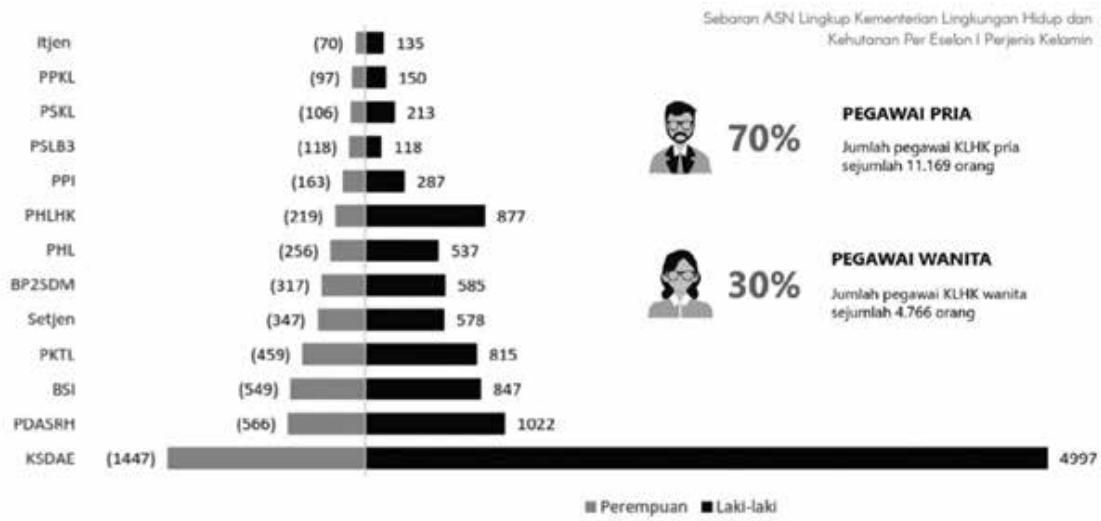
Gambar 1. Penerapan anggaran responsif gender pada kegiatan LHK

Sumber: diolah dari data Biro Perencanaan KLHK

Pada prasyarat data terpilah, seluruh unit organisasi diwajibkan untuk selalu menampilkan *update* data terpilah pada berbagai media maupun laman web lembaga. Begitu pula saat pelaksanaan kegiatan, organisasi wajib mencantumkan dan menyediakan data terpilah setiap kelompok masyarakat yang menjadi sasaran program/kegiatan. Selain pada pelaksanaan kegiatan, data terpilah KLHK juga dapat dilihat di situs kementerian.

Berdasarkan data bulan Juni tahun 2021, jumlah ASN KLHK mencapai 15.935 orang dengan persentase laki-laki sebanyak 74% dan perempuan 26%. Data

terpilah tersebut juga menguraikan jumlah pegawai berdasarkan umur, tingkat pendidikan, dan level jabatan. Data terpilah juga dicantumkan dalam penyajian data pegawai dalam batas usia pensiun tiap tahunnya di situs Biro Kepegawaian ropeg.menlhk.go.id. Berdasarkan data kepegawaian KLHK, dapat dilihat bahwa secara kuantitas dan kualitas, peran perempuan masih belum menempati posisi-posisi pengambil kebijakan. Namun, dengan dorongan pengarusutamaan gender dalam institusi, sudah lebih banyak perempuan yang mendapatkan kesempatan untuk menempati posisi-posisi penting dalam pengambilan keputusan.



Gambar 2. Jumlah Pegawai KLHK berdasarkan jenis kelamin

Sumber: ropeg.menlhk.go.id (2021)

Jumlah pegawai terbanyak terdapat pada Direktorat Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam & Ekosistem (KSDAE), yaitu sebanyak 4.997 pegawai laki-laki dan 1.447 pegawai perempuan. Direktorat ini adalah unit organisasi yang mengampu mengelola kawasan hutan konservasi berupa taman nasional, cagar alam, suaka margasatwa, taman wisata alam, dan taman buru yang tersebar di seluruh Indonesia. Jumlah pegawai terbanyak kedua terdapat pada Direktorat Jenderal Pengelolaan Daerah Aliran Sungai dan Rehabilitasi Hutan (PDAS RH), yaitu unit organisasi yang bertugas terkait dengan Pengelolaan DAS dan rehabilitasi hutan di seluruh provinsi di Indonesia.

Seluruh tugas pokok dan fungsi unit organisasi KLHK bersentuhan langsung dengan aspek sosial masyarakat, baik pelaku rehabilitasi hutan, masyarakat desa sekitar kawasan konservasi, masyarakat di Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH), hingga kelompok masyarakat perhutanan sosial. Kebijakan yang responsif gender diyakini bisa menjadi jalan masuk untuk lebih membumikan PUG hingga ke tapak.

Pada prasyarat *tools*, panduan yang telah diterbitkan dalam pelaksanaan PUG di KLHK, antara lain Pedoman Penyusunan Data Terpilah, Pedoman Monitoring dan Evaluasi ARG, Pedoman Audit Gender dan Pengelolaan Media Sosial untuk Sosialisasi PUG (Instagram, Twitter, Situs, Facebook, dll.).

Untuk prasyarat partisipasi masyarakat, KLHK juga rutin melaksanakan kegiatan yang melibatkan berbagai asosiasi dan lembaga masyarakat, dunia usaha, lembaga pendidikan, dan kelompok masyarakat sekitar hutan. Beberapa lembaga dan kelompok yang tercatat turut

aktif berpartisipasi, di antaranya IWAPI, KOWANI, De Tara Foundation, UNDP, UN Women, Pattiro, GIZ, Pesona Mart, RAPP, HKM Mart, Grand Spartan Indonesia, serta beberapa perguruan tinggi, baik negeri maupun swasta.

Setelah dua puluh tahun pencanangan strategi PUG, pelaksanaan PUG pun berkembang bukan hanya menghapus kesenjangan hubungan antara laki-laki dan perempuan, melainkan meluas pada kegiatan-kegiatan inklusi sosial. Perhatian tidak hanya pada perempuan dan laki-laki, melainkan pada kebutuhan yang diperlukan oleh orang-orang yang berkebutuhan khusus, seperti penyandang disabilitas, anak-anak, lanjut usia, masyarakat adat, dan kelompok minoritas lainnya. Berbagai kebutuhan tersebut diakomodasi dengan adanya sarana serta prasarana yang responsif gender di KLHK, seperti arboretum Ir. Lukito Daryadi, M.Sc sebagai tempat para lansia untuk melakukan aktivitas senam setiap paginya; Taman Bina Balita Sylva yang berada di kantor pusat KLHK dan Ruang Bermain Anak yang berada di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) KLHK; lift prioritas, tangga, dan toilet untuk penyandang disabilitas; dan sarana serta prasarana lainnya yang tersebar di kantor pusat maupun UPT KLHK.

Pada tahun 2021, untuk kedua kalinya, KLHK mendapatkan Anugerah Parahita Eka Praya (APE) Kategori Mentor. APE ini adalah penghargaan tertinggi yang diberikan kepada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah yang dinilai berhasil mendorong pengembangan program pemberdayaan perempuan dan pengembangan inisiasi upaya pengintegrasian isu gender. Penghargaan kategori tertinggi oleh Presiden ini menjadikan KLHK sebagai tempat untuk belajar,

membangun pemahaman, budaya kerja, dan perilaku seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) KLHK harus sudah mencerminkan nilai-nilai gender.

Prestasi ini perlu diapresiasi dan dipastikan bahwa PUG bukan sekadar kegiatan formalitas, melainkan telah menjadi budaya organisasi. Kategori mentor telah menjadi alasan utama bagi KLHK untuk terus berpikir maju dan strategis terhadap upaya-upaya demi mendorong serta mempercepat pelaksanaan PUG di KLHK. Namun, sebagai instansi pemerintah yang termasuk besar, dengan cakupan kelola kawasan hutan di seluruh Indonesia, tampaknya nilai-nilai tersebut belum seluruhnya menjangkau ASN KLHK (pusat maupun daerah) yang jumlahnya mencapai 15.800 orang.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa jika ingin PUG menjadi budaya bagi tiap individu di KLHK, PUG harus menjadi topik pembicaraan dalam sebuah sistem organisasi. Oleh karena itu, tetap diperlukan upaya untuk merangkul lebih banyak orang demi meningkatkan kepedulian dan bisa menjadi agen perubahan sehingga percakapan tentang PUG menjadi inklusif di semua unit kerja di KLHK.

Tentunya, seluruh ASN KLHK harus membicarakan nilai-nilai gender secara benar dan sukarela bahkan tanpa paksaan. Bukan hanya pada level pimpinan, tetapi seluruh level pegawai harus didorong agar perbincangan gender menjadi kebiasaan bagi ASN. Pola pikir serta pola tindak ASN pun harus sudah mencerminkan nilai-nilai gender dalam kehidupan sehari-hari.

Untuk mewujudkan hal tersebut, inovasi kegiatan yang telah diselenggarakan berupa Festival Gender KLHK yang dimulai pada tahun 2021. Meskipun masih dalam suasana pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia dan dunia, kegiatan PUG di KLHK tetap dilakukan untuk menunjang keberhasilan dan kebermanfaatan setiap program pembangunan. Melalui rangkaian kegiatan ini, telah hadir 40 *Gender Leaders* dan 1.000 *Gender Champions*. Biro Perencanaan KLHK menyebutkan bahwa jika kegiatan ini terus diselenggarakan, dalam 4 tahun mendatang, akan lahir 160 *Gender Leaders* dan 5.000 *Gender Champions*. Dengan demikian, setidaknya 30% ASN KLHK akan membicarakan gender dalam kehidupan sehari-hari, baik di kantor maupun di rumah. Jika semakin banyak yang membicarakan gender, tidak menutup kemungkinan akan terbentuk sebuah *Gender Community* di KLHK.

Tentunya, inovasi ini bisa diterapkan oleh semua instansi pemerintah pusat dan daerah sehingga akan melahirkan *Gender Leaders* dan *Gender Champions* yang

akan membuat kebijakan responsif gender. Dengan festival gender, KLHK mencoba untuk mewujudkan prinsip *No One Left Behind* pada *Sustainable Development Goals*. KLHK memaknai prinsip ini sebagai upaya untuk memastikan bahwa tak ada satu pun individu yang tertinggal, terlupakan, atau terpinggirkan dari haknya untuk mendapatkan pendidikan hingga akses setara dalam kegiatan pembangunan.

Sebagai contoh, pada Festival Gender KLHK yang pertama kali diselenggarakan tahun 2021, bentuk kemasan acara dibuat dengan konsep yang modern dan santai sehingga para pihak dapat menikmati dan memahami PUG di KLHK. Acara tersebut di antaranya Kelas Inspiratif GLEADS (*Gender Leadership*) dan TEACH (*Training for Eco Gender Hub*); GENERATION (*Gender Competition*); serta PESTA (*Pesta Eco Gender* dan Pelestarian Alam).

Metode pelaksanaan kelas inspiratif GLEADS (*Gender Leadership*) berupa pertemuan bulanan yang dilaksanakan sebanyak 5—6 kali secara virtual melalui Zoom Meeting dari bulan April hingga Agustus 2021. Kelas inspiratif ini diikuti oleh 40 peserta, yaitu Pejabat Eselon I dan Kepala Balai Besar. Peserta bergiliran menjadi pembicara dan inspirator serta bercerita tentang berbagai inisiatif di PUG di unit kerja masing-masing kemudian diperkaya oleh perspektif narasumber.

Metode kelas TEACH (*Training for Eco Gender Hub*) dilakukan melalui pembelajaran *online* melalui YouTube dan Zoom Meeting dengan jumlah peserta 1.000 orang pegawai KLHK yang terdiri atas perwakilan dari seluruh unit kerja Eselon II Pusat dan UPT serta mitra kerja KLHK. Peserta dibagi menjadi lima kelas dan dilatih untuk melakukan *creative thinking* dan *design thinking* tentang PUG dalam bidang LHK. Berbeda dengan kelas gender biasa, kelas *Eco-Gender* ini selain membahas tentang hubungan antara manusia, juga belajar tentang cara menjaga bumi. Pada akhir proses pembelajaran, peserta merancang ide, inovasi, dan aksi sederhana untuk mendukung inisiatif TEACH. Setiap peserta pun aktif belajar dan membuat inovasi.

Berbagai acara kelas dan praktik tersebut diuji dengan perlombaan PUG antarunit kerja di Kementerian LHK yang disebut kegiatan GENERATION (*Gender Competition*). Lomba ini terbukti cukup efektif untuk membuat isu kesetaraan gender menjadi hal yang diperbincangkan di KLHK. Rangkaian kegiatan TEACH, GLEADS, dan GENERATION mampu menjadi roda penggerak untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di KLHK.

Seluruh rangkaian acara tersebut kemudian dikemas dan dipublikasikan kembali melalui acara puncak dari Festival Gender KLHK, yaitu PESTA (Pekan Eco-Gender dan Pelestarian Alam). Kegiatan ini diramaikan dengan beberapa kegiatan, yaitu konser tujuh ruang, webinar gender, festival film, festival video foto, dan puncak acara. Tujuan pelaksanaan PESTA menampilkan inovasi dan karya para peserta GLEADS dan TEACH serta pemberian penghargaan GENERATION. Sasaran peserta yang meramaikan adalah seluruh ASN KLHK, instansi lainnya, berbagai mitra kerja, serta masyarakat.

Kegiatan ini berfokus pada upaya perubahan pola pikir dan implementasi program secara internal sehingga belum melibatkan partisipasi masyarakat secara langsung. Berbagai bentuk kegiatan yang diselenggarakan untuk lebih memantapkan PUG di KLHK dapat menjadi contoh untuk diterapkan oleh instansi atau lembaga lainnya. Bentuk dan model kegiatan dapat berbeda dan menyesuaikan kondisi. Terkait dengan kegiatan yang dilakukan oleh KLHK, ada rencana keberlanjutan untuk yang dilaksanakan dalam periode dua tahun sekali. Hal ini dilakukan untuk menjawab antusiasme positif dari seluruh satuan kerja lingkup KLHK. Antusiasme positif tersebut terlihat dari keterlibatan para Kepala UPT dan Eselon I dalam setiap kegiatan.

Kreativitas dalam membicarakan isu gender di KLHK dapat menjadi salah satu pengungkit yang efektif karena nuansanya lebih ramah dan mudah diikuti berbagai kalangan dibandingkan dengan bentuk *workshop*, webinar, dan kegiatan lain yang dinilai kaku. Dengan lahirnya para pemimpin yang sudah responsif terhadap isu gender dan berkomitmen tinggi untuk percepatannya, kebijakan dan implementasi PUG juga akan berjalan dengan optimal. Hal itu dapat terwujud melalui beberapa perubahan dalam hal regulasi, program/kegiatan, sarana dan prasarana bahkan cara berinteraksi antar-ASN dan *stakeholder* lainnya. Terlihat manfaat dan perubahan yang cukup signifikan setelah kegiatan diadakan. PUG menjadi isu penting yang dibicarakan dalam program bahkan hingga mendapat perhatian khusus di tingkat tapak. Salah satu contohnya adalah *best practice* dari implementasi PUG di Hutan Adat Wonosadi yang dipimpin oleh perempuan, yaitu Ibu Sri Hartini. Kepemimpinan perempuan tidak lagi menjadi hal yang mustahil. Respons sensitif satuan kerja KLHK juga terlihat dari upaya merumuskan kebijakan dan perbaikan sarana serta prasarana sehingga memperhatikan kebutuhan yang tepat sasaran dan responsif gender serta berfokus pada pengalaman perempuan. Implementasi ini dihadapkan dapat memberi akses, partisipasi, kendali, dan manfaat yang sama untuk perempuan dan laki-laki.

Tantangan Pengarusutamaan Gender di KLHK

Secara internal, upaya pengarusutamaan gender di KLHK terlihat sangat berhasil dengan terpenuhinya berbagai prasyarat dan semakin diperbincangkannya isu kesetaraan gender di lingkup KLHK, baik pusat maupun di daerah. Namun pada kenyataannya, masih dijumpai anggapan yang menilai bahwa sebenarnya isu kesetaraan gender bukan sebuah permasalahan yang mendesak untuk diperbincangkan. Persepsi tersebut masih dijumpai pada beberapa responden internal maupun eksternal KLHK. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan pemahaman masyarakat tentang kesetaraan gender di bidang lingkungan hidup dan kehutanan masih perlu terus dilakukan.

Beberapa responden menilai KLHK cukup berhasil menggaungkan PUG karena didorong faktor kepemimpinan, yaitu sosok Menteri LHK yang merupakan seorang perempuan. Citra dunia kehutanan yang selama ini terkesan maskulin berada di bawah kepemimpinan sosok perempuan. Oleh karena itu, keberhasilan partisipasi perempuan yang ditunjukkan oleh sosok pimpinan perempuan perlu disosialisasikan hingga tingkat tapak pengelolaan hutan. Di tingkat tapak, telah lahir para pemimpin perempuan, seperti Ibu Mahariah, seorang Inisiatör Pulaku Nol Sampah; Resti Rambu Ana, seorang Putri Raja Prailiu di Sumba, NTT yang mengabdikan dirinya sebagai pemimpin Polisi Kehutanan Taman Nasional Matalawa; Ibu Sri Hartini, sebagai Ketua JAGAWANA Penjaga Hutan Adat Wonosadi daerah Jogjakarta; dan banyak kisah sosok pemimpin perempuan lainnya di bidang lingkungan hidup dan kehutanan.

Beberapa penelitian menunjukkan partisipasi merupakan proses kompleks. Partisipasi bisa jadi sekadar angka dan berdasarkan kehadiran fisik belaka atau justru partisipasi efektif yang interaktif dan memberdayakan sehingga mendorong inisiatif dan penggunaan pengaruh. Ruang partisipasi tidak netral karena sarat pengaruh kekuasaan sehingga ruang tersebut bisa tertutup atau terbuka. Hubungan kekuasaan mendikte dalam proses partisipatif dan "yang bisa berkembang sesuai identitas, wacana, dan kepentingan". Kekuasaan di ruang tersebut dapat disembunyikan, terlihat atau tak terlihat, yang berimplikasi terhadap potensi transformatif dari ruang tersebut (Gaventa & Martorano 2016).

Oleh karena itu, tidak cukup jika hanya mewajibkan kehadiran perempuan dalam proses pengambilan keputusan, kuncinya adalah memahami dinamika kekuasaan yang membentuk partisipasi mereka. Hal ini karena intervensi untuk meningkatkan partisipasi

perempuan pada proyek dan pengambilan keputusan komunitas dapat membawa konsekuensi yang tidak diinginkan terhadap konservasi hutan dan terhadap relasi gender di masyarakat. Salah satu contoh proyek reboisasi di Nigeria menyita banyak waktu perempuan untuk membuat proyek tersebut tidak populer sehingga menjadi penyebab berhentinya proyek tersebut (Leach 1991). Hal ini menunjukkan pentingnya melakukan analisis gender untuk memetakan kemungkinan capaian proyek supaya terkait dengan relasi kuasa dalam masyarakat.

Melalui PUG di KLHK, para responden sepakat bahwa, baik laki-laki maupun perempuan harus memiliki kesempatan dan peluang yang sama untuk mengakses dan mengisi jabatan/peran sentral. Meskipun jumlahnya tidak harus sama, tetapi akses dan peluang yang diberikan harus setara. Isu ini dipandang sama pentingnya, baik untuk instansi pemerintah maupun pada tingkat tapak pengelolaan sumber daya hutan.

Penelitian menunjukkan gender berpengaruh terhadap cara laki-laki dan perempuan menggunakan sumber daya hutan. Laki-laki dan perempuan terlibat pada berbagai tahap produksi, baik untuk produk kayu maupun produk hutan nonkayu meskipun keterlibatan ini bervariasi di tiap negara dan tiap komunitas (Sunderland et al. 2014). Bukti menunjukkan peningkatan partisipasi perempuan di lembaga-lembaga kehutanan masyarakat yang meningkatkan tata kelola hutan dan kelestarian sumber daya. Dalam satu studi, masyarakat dengan lebih banyak perempuan di kelompok pengelola hutan memiliki kondisi hutan lebih baik dan komunitas dengan semua anggota kelompok perempuan memiliki regenerasi hutan dan pertumbuhan tajuk yang lebih baik (Agarwal 2009). Sebuah studi multinasional di tahun 2016 menunjukkan bahwa perbaikan dalam tata kelola dan konservasi sumber daya alam lokal terjadi ketika perempuan berpartisipasi dalam pengelolaan sumber daya (Leisher et al. 2016).

Untuk berpartisipasi secara efektif di sektor kehutanan, perempuan perlu pengalaman, keterampilan, dan kepercayaan diri untuk tampil di ranah publik. Representasi substantif dinilai dari keputusan, proses, dan peraturan yang memperhitungkan perbedaan peran gender laki-laki dan perempuan sehingga masa kritis perempuan cukup memiliki pengaruh (Agarwal 2010). Namun, partisipasi dapat menjadi beban tambahan bagi perempuan yang sehari-harinya sudah kewalahan dengan tugas-tugas rumah tangga (dampak beban ganda yang dilekatkan pada perempuan). Oleh karena itu, analisis gender di tiap komunitas sangat penting

untuk mewujudkan model partisipasi yang efektif (Bolanos & Schmink 2005).

Memperhatikan luasnya aspek pengelolaan lingkungan hidup dan kehutanan menjadi penting untuk meyakinkan para pihak bahwa integrasi isu gender ke dalam berbagai program dan kegiatan, dari pusat hingga di tingkat tapak akan tetap diperlukan. Strategi PUG yang dilakukan bisa berbeda sesuai lokasi dan kondisi sehingga manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan program/kegiatan pemerintah menjadi lebih optimal dirasakan masyarakat.

Penutup

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah instansi Pemerintahan Pusat yang menyelenggarakan urusan terkait dengan Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Indonesia. Berbagai pengaturan yang dikeluarkan, baik berupa norma, standar, prosedur, dan kebijakan (NSPK) akan menjadi acuan dan panduan para pihak, baik di pusat dan daerah sesuai kewenangannya untuk mengatur, melaksanakan, dan memanfaatkan pengelolaan sumber daya alam. Oleh karena itu, pengarusutamaan gender di KLHK memiliki peran strategis dalam meningkatkan kesadaran dan keadilan gender di Indonesia melalui berbagai intervensi program dan kegiatan yang responsif gender.

Inovasi kegiatan terkait dengan upaya PUG di KLHK telah konsisten dikembangkan dan mengalami tren peningkatan dari tahun ke tahun, baik dari sisi anggaran maupun dari sisi ragam kegiatan. Inovasi PUG KLHK tidak terlepas dari upaya pemenuhan tujuh prasyarat PUG yang dikembangkan dan direplikasi pada berbagai tingkatan organisasi lingkup KLHK bahkan hingga ke entitas masyarakat penerima manfaat program.

Tantangan utama dalam PUG KLHK adalah diperlukannya upaya peningkatan pemahaman para pihak terkait, baik di internal maupun eksternal KLHK secara terus-menerus. Hal ini disebabkan masih banyak persepsi yang menilai aspek gender bukan permasalahan yang mendesak untuk diperbincangkan. Persepsi ini muncul karena berkaitan dengan budaya, pendidikan, dan lingkungan sekitar berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu, aspek gender tetap harus disuarakan pada berbagai kegiatan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan.

Sebagai strategi tindak lanjut, setiap tingkatan organisasi perlu melakukan analisis gender untuk mewujudkan model partisipasi yang efektif sehingga PUG yang didorong oleh kebijakan yang bersifat sentralistik

dapat langsung diaplikasikan sesuai kebutuhan di tiap level organisasi. Implementasi PUG dapat mendorong perempuan mempunyai akses dan kontrol dalam setiap tahap pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, monitoring, hingga evaluasi kegiatan. Hal yang perlu dilakukan berikutnya adalah perlu dibentuk saluran pengaduan, baik internal maupun eksternal untuk mengetahui hambatan dan permasalahan terkait dengan PUG di KLHK.

Daftar Pustaka

- Agarwal, B. 2009. "Gender and Forest Conservation: The Impact Of Women's Participation On Community Forest Governance". *Ecological Economics*, 68(1), hlm. 2785–2799.
- Agarwal, B. 2010. "Does Women's Proportional Strength Affect Their Participation? Governing Local Forests in South Asia", *World Development*, 38 (1), hlm. 98–112.
- Arief, A. 1994. *Hutan: Hakikat dan Pengaruhnya terhadap Lingkungan*. Yayasan Obor Indonesia: Jakarta.
- Badan Pusat Statistik. 2021. *Statistik Indonesia 2021*. BPS: Jakarta.
- Bappenas, D.P.A. & CIDA. 2002. *Analisa Gender dalam Pembangunan Lingkungan Hidup: Aplikasi Gender Analysis Pathway dan Berbagai Pengalaman*. Bappenas: Jakarta.
- Bappenas, Kemenkeu, Kemendagri, KemenPPA 2012, *Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender Untuk Kementerian/Lembaga. Lampiran 1 Surat Edaran Nomor: 270/M.Ppn/11/2012 Nomor : Se-33/Mk.02/2012 Nomor : 050/4379a/Sj Nomor: Se 46/Mpp-Pa/11/2012 Tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender Melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender*, Jakarta.
- Bolanos, O. & Schmink, M. 2005. "Women's Place is Not In The Forest: Gender Issues In a Timber Management Project in Bolivia", dalam Colfer, C.J (ed), *The Equitable Forest: Diversity, Community and Resource Management*, Resources for the Future and Center for International Forestry Research.
- Djelantik, S. 2008. "Gender dan Pembangunan di Dunia Ketiga", *Jurnal Administrasi Publik*, 5(2), hlm. 232—251. Universitas Parahyangan: Bandung.
- Fakih, M. 1997. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Gaventa, J. & Martorano, B. 2016. "Inequality, Power and Participation: Revisiting The Links", *IDS Bulletin*, 47(5), hlm. 11–29.
- KLHK. 2018. *Inspirasi Dari Alam. Dwi Windu Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan*, Jakarta.
- Leach, M. 1991. "Engendered Environments: Understanding Natural Resource Management In The West Africa Forest Zone", *IDS Bulletin*, 22(4), hlm. 17–24.
- Leisher, C. et al. 2016, "Does The Gender Composition Of Forest and Fishery Management Groups Affect Resource Governance and Conservation Outcomes? A Systematic Map", *Environmental Evidence*, 5, article 6, diakses pada Desember 2021, <https://environmentalevidencejournal.biomedcentral.com/track/pdf/10.1186/s13750-016-0057-8.pdf>.
- Prasetyawati, N. 2018. "Perspektif Gender dalam Pembangunan Nasional Indonesia", *IPTEK Journal of Proceedings Series*, hlm. 53–60, diakses pada Januari 2022, <http://iptek.its.ac.id/index.php/jps/article/viewFile/4421/316>.
- Probosiwi, R. 2015. "Perempuan dan Perannya dalam Pembangunan Kesejahteraan Sosial", *Natapraja, Jurnal Kajian Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), hlm. 41—56, diakses pada Januari 2022, <https://journal.uny.ac.id/index.php/natapraja/article/view/11957/8553>.
- Saleh, M. 2014. "Partisipasi Perempuan dalam Pengelolaan Lingkungan Hidup", *Jurnal Musawa*, 6(2), hlm. 236—259 IAIN Palu.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&DD*. IKAPI: Bandung.
- Sunderland, T, et al. 2014. "Challenging Perceptions About Men, Women, and Forest Product Use: A Global Comparative Study". *World Development*, 64, suppl. 1, hlm. S56–S66.
- UN Women. 1996. *Report of the Fourth World Conference on Women*, United Nation, New York, diakses pada Januari 2022, <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf>.
- UNDP. 2015. *The Millennium Development Goals Report*. United Nation: New York.
- UN General Assembly. 2015. *Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development*, 21 October 2015, A/RES/70/1, available at: <https://www.refworld.org/docid/57b6e3e44.html> [accessed 1 April 2022]
- World Economic Forum. 2021. *Global Gender Gap Report 2021. Insight report March 2021*, diakses pada Desember 2021, <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>.