



Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan



PROSIDING

Sosialisasi **Pengarusutamaan Gender**
dalam Memperkuat Penegakan Hukum
Lingkungan Hidup dan Kehutanan



Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT atas berkah dan hidayah-Nya, Prosiding “Bimbingan Teknis Pengarusutamaan Gender (PUG) Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan” dapat diselesaikan. Prosiding ini merupakan hasil dari Bimbingan Teknis yang telah dilaksanakan Kerjasama antara Direktorat Jenderal Penegakan Hukum, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan *Combatting Illegal Wildlife Trade Project, United Nation Development Programme Indonesia* di Kota Jogjakarta pada tanggal 14 s.d 15 Oktober 2020.

Tujuan dari Bimbingan Teknis PUG dalam Memperkuat Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan untuk Meningkatkan kapasitas serta komitmen pejabat/staf dalam mendukung percepatan PUG lingkup Ditjen. Gakkum LHK sehingga pelaksanaannya lebih teknis, terarah dan sistematis mulai dari perencanaan sampai monitoring dan evaluasi pada seluruh proses penyelenggaraan pembangunan, selanjutnya, untuk mengidentifikasi kendala-kendala yang ditemui dan menemukan solusi terbaik dalam rangka percepatan PUG dan pelaksanaan PPRG di masing-masing Satker Lingkup Ditjen. Gakkum LHK, dan mendokumentasikan kegiatan dan program responsif gender di masing-masing Satuan Kerja.

Penghargaan dan terima kasih kami sampaikan kepada semua pihak yang telah berperan langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan Prosiding ini. Semoga Prosiding ini memberikan manfaat bagi semua pihak. Amin.

Jakarta, 28 Oktober 2020
Sekretaris Direktorat Jenderal Penegakan Hukum,
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

ttd

Dr. Drs. Sugeng Priyanto, M.Si
NIP. 19630705 198303 1 001



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DAFTAR ISI

i
ii

Bab I - Pendahuluan

A. Latar Belakang

1

B. Tujuan

2

C. Output

2

D. Penyelenggaraan

2

E. Narasumber dan Peserta

3

F. Sambutan Pimpinan

4

Bab II – Presentasi Materi

A. Konsep dan Implementasi Pengarusutamaan Gender

6

B. Implementasi dan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di KLHK

15

C. Sosialisasi Pengarusutamaan Gender Ditjen GAKKUM KLHK

25

Bab III – Penutup

29

LAMPIRAN - LAMPIRAN

30

A. LATAR BELAKANG

Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan pada dasarnya sudah dimulai sejak Instruksi Presiden No.9 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah tahun 2010 – 2014. PUG muncul sebagai strategi untuk menjawab kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan antara perempuan dan laki-laki. Kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki merupakan akibat dari pembangunan yang netral gender dan bias gender. Hal ini terjadi lebih disebabkan pada suatu anggapan ketika berbicara tentang masyarakat, berarti sudah mencakup perempuan dan laki-laki. Disisi lain, persoalan yang dihadapi dan pengalaman perempuan dan laki-laki dalam pembangunan berbeda dan masing-masing memiliki kebutuhan spesifik sesuai dengan kapasitasnya. PUG merupakan salah satu arus utama yang harus dilaksanakan dalam pembangunan disamping pengarusutamaan pembangunan yang berkelanjutan dan tata Kelola pemerintah yang baik dan bersih. Untuk lebih mengoperasionalkan strategi PUG tersebut, telah dikeluarkan Peraturan Kementerian Keuangan (PMK) mulai tahun 2009, yaitu PMK No. 119 tahun 2009, PMK No. 104 tahun 2010, PMK No. 93 tahun 2011, PMK No. 112 tahun 2012, dan PMK No. 94 tahun 2013, PMK No. 143 tahun 2015, PMK No. 196 tahun 2016, PMK No.94/PMK.02/2017 serta terakhir adalah PMK No.142/PMK.02/2018 tentang “Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Pengesahan DIPA”. Permasalahan yang selama ini terjadi dalam percepatan PUG dan pelaksanaan PPRG di Ditjen. Gakkum LHK adalah belum memadainya kapasitas pejabat/staf dalam memahami konsep Gender dan PUG .

Komitmen Ditjen PHLHK dalam mengupayakan pengarusutamaan gender bukanlah jargon atau cita-cita semata. Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan para pengambil keputusan dalam jajaran Ditjen PHLHK telah menerapkan pengarusutamaan gender dalam tugas utama dan fungsi setiap unit. Komitmen ini diatur dalam semua peraturan dan ketentuan internal, serta pembentukan unit kerja pengarusutamaan gender. Panduan dan bimbingan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender didukung dengan baik oleh Kementerian Negara Perempuan Pemberdayaan dan Perlindungan Anak (KNPPA). Dukungan ini menggunakan standar alat pengarusutamaan gender seperti penganggaran berbasis gender dan Gender Analysis Pathway (GAP).

Berkaitan dengan hal tersebut, untuk mendukung percepatan PUG dan pelaksanaan PPRG Ditjen. Gakkum LHK, maka diperlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi optimal dalam memahami konsep gender dan PPRG.

Sehubungan dengan hal tersebut, Sub Pokja PUG Ditjen. Gakkum LHK dengan *CIWT Project UNDP* akan mengadakan **“Bintek Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Memperkuat Penegakan Hukum LHK”**.

B. TUJUAN

Tujuan dari Bintek Pengarustamaan Gender (PUG) dalam Memperkuat Penegakan Hukum LHK adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kapasitas serta komitmen pejabat/staf dalam mendukung percepatan PUG lingkup Ditjen. Gakkum LHK sehingga pelaksanaanya lebih teknis, terarah dan sistematis mulai dari perencanaan sampai monitoring dan evaluasi pada seluruh proses penyelenggaraan pembangunan.
2. Mengidentifikasi kendala-kendala yang ditemui dan menemukan solusi terbaik dalam rangka percepatan PUG dan pelaksanaan PPRG di masing-masing Satker Lingkup Ditjen. Gakkum LHK
3. Mendokumentasikan kegiatan dan program responsif gender di masing-masing Satuan Kerja.

C. OUTPUT

1. Peserta dapat memahami konsep gender dan inklusi sosial, dan bisa mengidentifikasi isu gender di satuan kerja masing-masing;
2. Peserta dapat menyusun dokumen *Gender Analysis Pathway (GAP)* untuk kegiatan terpilih di masing-masing satuan kerja melalui *coaching clinic*;
3. Peserta dapat menyusun dokumen *Gender Budget Statement (GBS)* untuk kegiatan terpilih di masing-masing satuan kerja melalui *coaching clinic*.

D. PENYELENGGARAAN

Bimbingan Teknis Pengarusutamaan Gender dilaksanakan selama 2 (Dua) Hari yaitu tanggal 14 s.d 15 Oktober 2020 bertempat di Hyatt Regency Jogjakarta, Jalan Palagan Tentara Pelajar Punggung Sari, Sariharjo, Kecamatan Ngaglik, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Jogjakarta.



E. NARASUMBER DAN PESERTA

NO	DAFTAR NAMA	L/P	JABATAN
1	Dr. Drs. Sugeng Priyanto, M.Si	L	Sekretaris Direktorat Jenderal Penegakan Hukum LHK
2	Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti Nurhaeni, M.Si;	P	Narasumber
3	Ernawati Eko Hartono, S.Hut, M.Si	P	Kepala Sub Bagian Kerjasama Dalam Negeri, Birocan KLHK
Direktorat PPSA			
4	R.A Arya Ramaniya Numitta, S.Sos, M.Si	P	PLH Pertama
5	Nurul Fitriyani Damayanty, S.Kom.	P	Analisis Data dan Informasi, Direktorat PSLH
6	Amelia Dwi Tiya, ST	P	Analisis Data
Direktorat PHP LHK			
7	Antonius Sardjanto, S.N., S.T., M.KKK	L	Kepala Subdirektorat Penyidikan Pencemaran Lingkungan Hidup
8	Supartono, S.Hut., M.P.	L	Kepala Sub Direktorat Penyidikan Perambahan Hutan
9	Setyo Rini Utami, S.P	P	Perencana Pertama, Direktorat PHP LHK
Sekretariat Direktorat Jenderal GAKKUM LHK			
10	Ir. Saptanti Rahayu, M.M	P	Kepala Bagian Kepegawaian, Organisasi dan Tata Laksana
11	Ruswaya, S.Hut.	L	Analisis Data, Sekretariat Direktorat Jenderal GAKKUM KLHK
12	Finny Rufaida, S.Sos	P	Kepala Subbagian Kepegawaian,
Direktorat PSLH			
13	Tubagus Haris Subakti, S.E	L	Kepala Sub Direktorat Penyelesaian Sengketa LH di Luar Pengadilan Bidang Industri, Prasarana dan Jasa
14	Anastasia BR Perangin Angin, S.Sos	P	Bendahara, Direktorat PSLH
Direktorat PPH			
15	Ardi Risman, S.Hut., MT., M.PSc	L	Kepala Sub Direktorat Pencegahan dan Pengamanan Hutan Wilayah Sumatera
16	Nafsir Fauzi Rizkian, S.A.P.	L	Analisis Data
Balai GAKKUM Sumatera			
17	Eduward Hutapea, S.Si	L	Kepala Balai PPH LHK Wilayah Sumatera
18	Suhut Hesaki, S.Hut, M.Si	L	Kepala Subbag TU Balai PPH LHK Wilayah Sumatera
Balai GAKKUM Jabalnusra			
19	Ir. Muhammad Nur, M.S.P.	L	Kepala Balai PPH LHK Wilayah Jawa, Bali dan Nusa Tenggara
20	H. Murdiyono, S.Hut.	L	Kepala Sub Bagian TU BPPH Surabaya

Balai GAKKUM Kalimantan			
21	Subhan, S.Hut., M.Si.	L	Kepala Balai PPH LHK Wilayah Kalimantan
22	David Muhammad, S.Sos.	L	Kepala Sub Bagian TU Balai PPH LHK Wilayah Kalimantan
Balai GAKKUM Sulawesi			
23	Dodi Kurniawan, S.Pt., M.H	L	Kepala Balai PPH LHK Wilayah Sulawesi
24	Achmad Yusuf Arief, S.H., M.H.	L	Kepala Subbag TU Balai PPH LHK Wilayah Sulawesi
Balai GAKKUM Maluku Papua			
25	Leonardo Gultom, S.Sos., M.Si.	L	Kepala Balai PPH LHK Wilayah Maluku Papua
26	M. Ihya Syari'udin, S.Hut., M.SE.	L	Kepala Subbag TU Balai PPH LHK Wilayah Maluku Papua
TIM POKJA GENDER GAKKUM KLHK			
27	Damayanti Ratonanda, ST., M.Eng.Sc.	P	Kepala Bagian Program dan Evaluasi, SDG GAKKUM KLHK
28	Yuli Yanti, S.E.	P	Kepala Sub Bagian Program dan Anggaran
29	Osten Sianipar, S.H., M.Si.	L	Kepala Sub Direktorat Penyelesaian Sengketa LH di Luar Pengadilan Bidang Sumber Daya Alam
30	Dr. Eko Novi Setiawan, S.Sos, M.Si	L	Kepala Sub Bagian Evaluasi, Pelaporan, Data dan Informasi
31	Irma Indrawati	P	Pengolah Data
32	Octa Dandy Saiyar, SE, MM	L	Analisis Data
Staff Program dan Evaluasi, Setditjen GAKKUM KLHK			
33	Novel Arief, SE	L	Perencana Pertama
34	Luthfi Annur Hudaya, S.Si.	L	Analisis Lingkungan Hidup
35	Dimas Yudha Baskara, A.Md	L	Analisis Data
36	Asbiyal Nurdin, SE	L	Perencana Pertama
37	Dyah Prakasita, S.Hut	P	Analisis Data
38	Felix Aglen Ndaru Prasetya, S.I.A	L	Analisis Data
39	Renaldy Sanubari, A.Md	L	Pengadministrasi
BIRO PERENCANAAN, KLHK			
40	Arfan Adhi Kurniawan, S.Hut	P	Staff Biro Perencanaan, Kementerian LHK

Mengetahui,
Kepala Bagian Program dan Evaluasi
Selaku Ketua POKJA PUG GAKKUM KLHK



Damayanti Ratonanda, ST., M.Eng.Sc.

F. SAMBUTAN PIMPINAN

SAMBUTAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Pembukaan Bimbingan Teknis Pengarusutamaan Gender Ditjen Penegakan Hukum LHK Yogyakarta, 14-15 Oktober 2020.

Assalamualaikum Wr Wb
Selamat Siang
Salam Sejahtera
Salam Sehat

Yth. Prof Ismi, pakar Pengarusutamaan Gender
Kepala Balai yang saya banggakan
Para Kepala Satgas Gender dan anggota Satgas Gender di Sub
Pokja Ditjen Gakkum KLHK
Koordinator program GEF- UNDP untuk Illegal wildlife trafficking
atas fasiitasinya

Alhamdulillah, pada hari ini kita bisa bertemu di tengah pandemic COVID-19 dalam keadaan sehat walafiat. Ibu Ismi, perlu saya sampaikan, peserta yang hadir hari ini adalah para ketua satgas dan anggota satgas Gender Ditjen GAKKUM. Inilah champion-champion Ditjen Gakkum untuk Pengarusutamaan Gender yang harus mengerti sekali, apakah yang disebut pengarusutamaan Gender.

Minggu lalu, Ditjen Gakkum mendapat Penghargaan Utama untuk Pengarusutamaan Gender, Merupakan penghargaan tertinggi, yang patut kita banggakan. Banyak kegiatan pengarusutamaan gender yang telah kita lakukan, akan tetapi banyak ruang untuk ditingkatkan. Dalam dua hari ini kita akan mendapatkan bimbingan teknis pengarusutamaan gender : menyamakan pengertian kita tentang Gender, sehingga tidak ada lagi persepsi yang salah tentang apa itu Pengarusutamaan Gender.

Pada saat ini kita sudah memiliki perangkat untuk pengarusutamaan gender, diantaranya :

1. Komitmen : Komitmen Pimpinan tertuang pada Roadmap Pengarusutamaan Gender
2. Kebijakan : Penyediaan Anggaran dan Tagging Gender
3. Kelembagaan : Terbentuknya Kelompok Kerja dan Fasilitator
4. SDM dan Peningkatan Kapasitas : SDM yang setara baik dari mulai rekrutmen maupun berbagai peningkatan kapasitas SDM Gakkum
5. Sarpras : Penyediaan ruang agar kaum perempuan dapat melaksanakan kewajibannya dan penyediaan Alat Pelindung Diri bagi seluruh Aparat Gakkum
6. Data Terpilah, Sistem dan Bahan Informasi : telah teridentifikasi dan
7. Peran Serta Masyarakat : Pelibatan masyarakat baik laki laki perempuan dalam mendapatkan keadilan di mata hukum.



BAB I - PENDAHULUAN

Pada tahun 2019, Ditjen GAKKUM sudah mempunyai Road Map Pengarusutamaan Gender yang akan menjadi acuan bagi GAKKUM dalam melaksanakan kesetaraan gender, yang isinya berfokus pada 4 Prioritas, yaitu:

Prioritas 1 : Peningkatan Kapasitas Staf Ditjen GAKKUM untuk mengimplementasikan practical gender concern.

Sasarannya adalah

Meningkatkan Pengetahuan tentang konsep gender dan penghapusan stereotipe gender di Kalangan Staf Ditjen Gakkum, serta

Memastikan pemahaman bersama mengenai kesetaraan gender melalui perubahan kelembagaan serta implikasinya dan komitmen terhadap anti pelecehan seksual dan eksploitasi seksual

Prioritas 2 : Mewujudkan Lingkungan kerja yang sensitive gender, dengan sasaran Fasilitas yang responsif gender di lingkungan kerja Ditjen Gakkum

Prioritas 3 : Pengarusutamaan Gender dalam Reformasi Kebijakan dan Peraturan dalam Lingkup Ditjen GAKKUM, dengan sasaran

Pengembangan Kebijakan dan Peraturan yang Responsif Gender

Pembentukan Sistem dan Mekanisme Pengaduan yang Responsif Gender

Prioritas 4 : Monitoring dan Evaluasi yang Sensitif Gender, dengan sasaran Tersedianya mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender yang dapat menggambarkan manfaat program dan dampak yang berbeda pada perempuan dan laki laki

Untuk itu, agar kita semua tahu dan tidak salah mengenai pengarusutamaan gender, marilah dalam 2 hari ke depan ini, kita mendengarkan bimbingan yang akan diberikan oleh Prof Ismi dan Biro Perencanaan dan tim. Dari pertemuan ini, semua yang ada disini, champion pengarusutamaan gender, tidak lagi salah persepsi, Gender itu bukan tentang perempuan saja.. tetapi tentang keadilan dan kesetaraan perempuan dan laki laki.

Bersama ini, Pertemuan dalam rangka Bimbingan Teknis Pengarusutamaan Gender di Direktorat Jenderal Penegakan Hukum LHK saya buka.

Walaikumsalam Wr Wb

Sekretaris Direktorat Jenderal Penegakan Hukum,
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Dr. Drs. Sugeng Priyanto, M.Si
NIP. 19630705 198303 1 001

[No Title]

KONSEP DAN IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER

Oleh:
Ismi Dwi Astuti Nurhaeni
081 2262 3959
ismidnurhaeni@gmail.com / IG: isminurhaeni

1

OUTLINE

- 01 REFLEKSI PEMBANGUNAN ADIL GENDER
- 02 *GENDER EQUALITY INDONESIA*
- 03 PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG) & *AFFIRMATIVE ACTION*
- 04 IMPLEMENTASI PUG

2

1

2

REFLEKSI PEMBANGUNAN ADIL GENDER

Sudahkah pembangunan dilakukan secara adil dan setara?

ADIL &
SETARA
GENDER

3

ADIL:

Pembangunan harus merespon perbedaan kebutuhan Lk & Pr

SETARA/INKLUSIF:

Pembangunan harus memberi kesamaan Akses, Partisipasi, Kontrol & Manfaat bagi Pr dan Lk (termasuk kelompok marginal)

JENIS KELAMIN/ SEX:

Karakteristik Biologis
Given/Kodrati/tidak dapat berubah
Universal
Ciptaan Tuhan

Sering dirancukan

GENDER:

Karakteristik sosbud
(Peran, status, relasi)
Beragam antar budaya/dapat berubah
Buatan Manusia



4

GENDER ?



PERBEDAAN HASIL KONSTRUKSI SOSIAL BUDAYA



5

JENIS KELAMIN?



PERBEDAAN BIOLOGIS YANG SIFATNYA "GIVEN"



5

APA MASALAHNYA?

6

Pembangunan belum sepenuhnya dilakukan secara adil dan setara

ADIL = MERESPON PERBEDAAN KEBUTUHAN

SETARA = KESAMAAN APKM KELOMPOK MARGINAL

PERBEDAAN KEBUTUHAN

- KEBUTUHAN SPESIFIK:** Diagnosis, Kanker Serviks
- KEBUTUHAN PRAKTIK:** WORKING WOMEN, FEMINISME
- KEBUTUHAN STRATEGIS:** Perempuan Buruh yang Berorganisasi

A=Akses **Peluang**
P=Partisipasi **Keterlibatan**
K= Kontrol **Kewenangan mengambil keputusan**
M= Manfaat **hasil**



6

KENAPA HARUS ADIL GENDER DAN INKLUSIF?

PRAKTEK DISKRIMINASI GENDER MASIH TERJADI

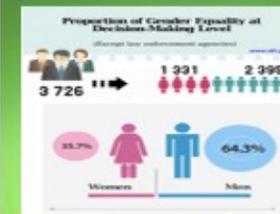


Stereotip/ pelabelan negatif **Sub-Ordinasi** **Beban Ganda** **Marginalisasi** **Kekerasan berbasis gender**

Kesenjangan Gender: situasi/ kondisi dimana salah satu jenis kelamin berada dalam keadaan tertinggal. Kesenjangan semakin tajam jika terjadi pada kelompok marginal. Secara kuantitatif kesenjangan dapat dilihat dari data terpilah gender (Disparitas gender dan atau indeks paritas gender)

7

APA ITU DATA TERPILAH MENURUT JENIS KELAMIN?



Peran dan Kondisi

Insiden Khusus

Kegunaan

data kuantitatif atau kualitatif berdasarkan jenis kelamin yang menggambarkan peran dan kondisi umum mereka dalam setiap aspek kehidupan di masyarakat

- Data yang menjelaskan insiden khusus yang tidak bisa diperbandingkan antar jenis kelamin, seperti:
 - ✓ AKI (Angka Kematian Ibu Melahirkan),
 - ✓ Kanker leher rahim,
 - ✓ Korban KDRT,
 - ✓ Korban trafficking.

- **Kegunaan:**
 - Mengetahui perbedaan keadaan
 - Melihat hasil intervensi pembangunan sebagai input untuk melakukan analisis gender.
 - Mengidentifikasi masalah, membangun opsi dan memilih opsi paling efektif untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender

8

PENYEBAB KESENJANGAN GENDER

Place

Religion/ideology

Time/ Era

Country

Ethnics/nations

Social Status

Culture

Social Construction

Not by born

Can be created/ changed

GENDER

Made by human
Could be changed
dynamic, relative

9

9

KONSEP-KONSEP KUNCI TERKAIT GENDER

RELASI GENDER

KONDISI DAN POSISI

STATUS DAN PERAN

ANALISIS GENDER

PEMBAGIAN PERAN GENDER

AKSES, PARTISIPASI, KONTROL DAN MANFAAT TERHADAP SUMBER DAYA

10

10

.. KONSEP KUNCI

ANALISIS GENDER

- Akses: peluang
- Partisipasi: kesertaan
- Kontrol: kewenangan
- Manfaat: hasil

STATUS DAN PERAN

- Perempuan biasanya lebih rendah

KLASIFIKASI KEBIJAKAN

- Buta Gender: tidak mempertimbangkan perbedaan serta relasi gender yang timpang
- Sadar Gender: mengakui bahwa perempuan dan laki-laki adalah aktor dalam pembangunan

RELASI GENDER

- co-operation, connection, and mutual support
- conflict, separation, and competition

PEMBAGIAN PERAN

- Produktif
- Reproduksi
- Sosial Kemasyarakatan

KONDISI DAN POSISI

- Kondisi: beban kerja dan tanggung jawab
- Posisi: kewenangan ambil keputusan

11

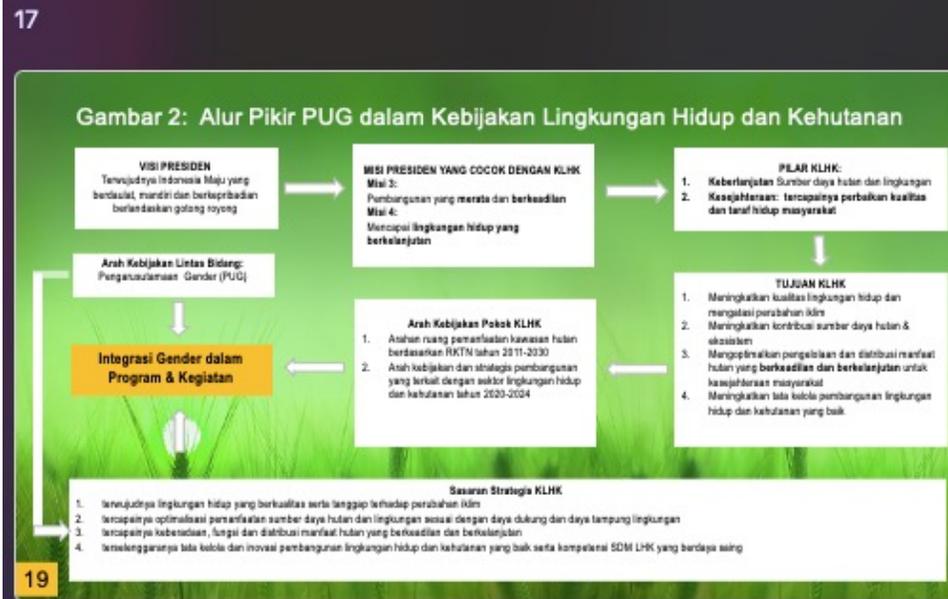
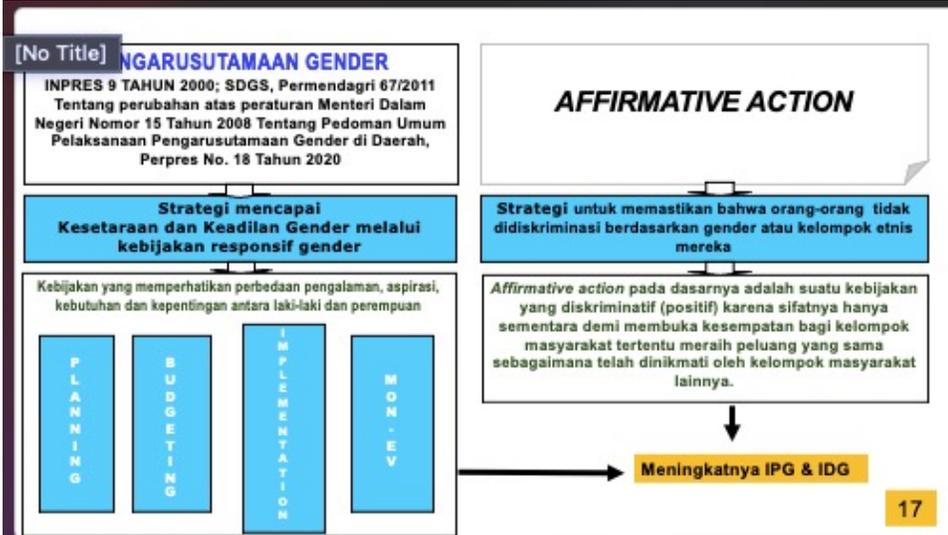
02. GENDER EQUALITY INDONESIA

[No Title]

GENDER EQUALITY

- Indeks Pembangunan Gender (IPG)
- Indeks Ketimpangan Gender (IKG)
- Indeks Keberdayaan Gender (IDG)

12



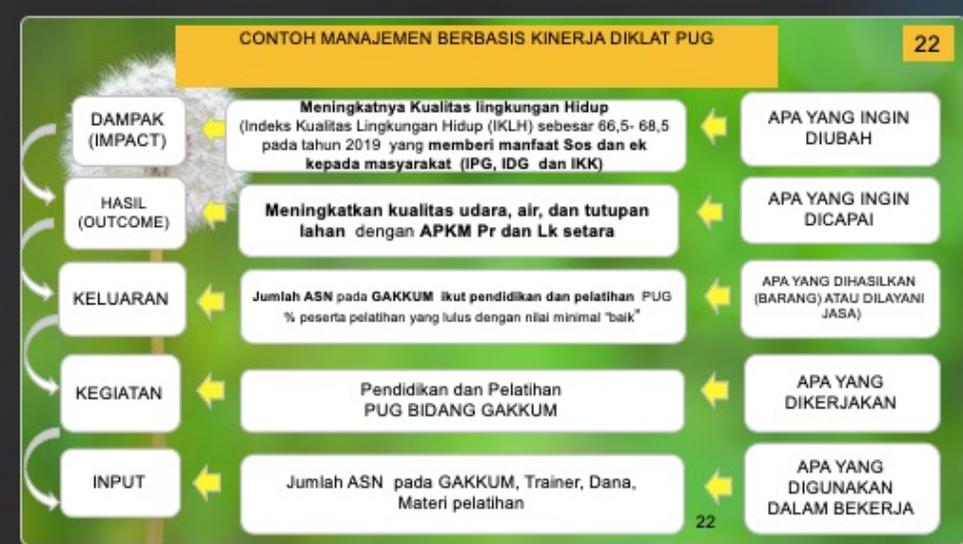
04. IMPLEMENTASI PUG BAGAIMANA MEMULAINYA?

- Kenali Visi dan Misi Institusi
- Kenali Tusi Institusi
- Kenali Sasaran Strategis dan Sasaran Program
- Pahami manajemen berbasis kinerja
- Identifikasi Isu gender
- Integrasikan Isu Gender dalam Perencanaan, Penganggaran, Pelaksanaan, Monitoring dan Evaluasi Program dan kegiatan

20



21



22

IDENTIFIKASI ISU GENDER KLHK

ISU GENDER		INTEGRASI GENDER DALAM PROGRAM DAN KEGIATAN (ROADMAP PUG KLHK)
PRASYARAT PUG	IMPLEMENTASI PUG DI MASYARAKAT	
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Komitmen <input type="checkbox"/> Kebijakan <input type="checkbox"/> Kelembagaan <input type="checkbox"/> Sumber daya <input type="checkbox"/> Data Terpilah <input type="checkbox"/> Alat/ Tools <input type="checkbox"/> Peranserta masyarakat 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Derajat ketertinggalan perempuan <input type="checkbox"/> Perempuan di kawasan Urban <input type="checkbox"/> Gender dalam Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan <input type="checkbox"/> Perempuan dalam pengelolaan SDA <input type="checkbox"/> Isu gender dianggap isu perempuan <input type="checkbox"/> Perempuan rentan dalam perubahan iklim <input type="checkbox"/> Aksesibilitas Informasi, Sumberdaya, dan keputusan <input type="checkbox"/> Dampak Perubahan Iklim dan Lingkungan terhadap kekerasan <input type="checkbox"/> Isu gender Kehutanan 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG: Komitmen, Kebijakan, Kelembagaan PUG, Sumberdaya, Data terpilah, Alat/ Tools, Peran serta masyarakat <input type="checkbox"/> Percepatan Pelaksanaan PUG KLHK Kapasitas SDM, Sarpras, Alat/ Tools, Inovasi, Kurikulum, Instrumen Move, Kebijakan Operasional, Ketersediaan Data Pilah, Instrumen Audit Responsif Gender <input type="checkbox"/> Pengembangan Inovasi Responsif Gender di KLHK Gender Champion, Pembuatan media KIE sebagai media inovasi-inovasi kebijakan, organisasi maupun kegiatan responsif gender

25



PROF. DR. ISMI DWI ASTUTI NURHAENI, M.SI

Guru Besar Ilmu Administrasi Negara FISIP UNS
Dekan FISIP UNS 2015-2019 & 2019-2023

Education

S1 Administrasi Negara Fisip UNS
S2 dan S3 Administrasi Negara Fisipol - UGM

Experiences

Anggota Dewan Pakar pada *Indonesia Association for Public Administration (IAPA) 2020-2022*
Ketua Group Riset "Pelayanan Publik berbasis Human Governance"
Gender Expert (Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Kementerian Kelautan dan Perikanan, Kementerian Keuangan, Kemendiknas, Dirjen Pajak, Pemerintah Prov. dan Kab./ Kota di Indonesia, GIZ, dll.
Short Term Consultant pada World Bank dalam "Workshop Gender Budgeting" di provinsi Sulawesi + Papua + Jawa Timur (2012 - 2013)
Senior Consultant pada World Bank dalam *Gender Stocktaking* penyusunan Draft RPJMN 2015-2019
Koordinator Konsultan *Australia Indonesia Partnership for Decentralization (AIPD)* pada Prov. Jalm, NTB, Papua (2014)

Contact

Address
Faculty of Social and Political Sciences, Sebelas Maret University

Phone
081 2262 3959

Email
ismidwastuti@staff.uns.ac.id

Instagram
@isminurhaeni

26



IMPLEMENTASI DAN PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG) DI KEMENTERIAN LHK

Yogyakarta, 14 Oktober 2020



OUTLINE:

1. Tujuh Prasyarat Pelaksanaan PUG di KLHK
2. Pelaksanaan PUG di KLHK
3. Roadmap Pelaksanaan PUG KLHK 2020-2024
4. Arahan perencanaan dan kegiatan PUG KLHK



LOGO POKJA PUG:

Menggambarkan tujuan masa depan Kesetaraan dan Keadilan Gender di KLHK - digambarkan dari perwakilan orang yang dipeluk dengan outline daun hijau dan kuning keemasan yg menandakan sebuah pengayoman terutama soal gender.

"Kesetaraan Gender Untuk Indonesia Maju" Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. (d disesuaikan dgn Kabinet Kerja Presiden Jokowi)

Warna hijau daun : tatanan lingkungan yg serasi, selaras, seimbang dim pengelolaan hutan untuk masyarakat.

KESETARAAN GENDER UNTUK INDONESIA MAJU
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Gambar orang : berlaku adil gender untuk mendapatkan kesetaraan dalam kesempatan bagi semua yg diwakili: Laki, Perempuan, Lansia, Anak dan Difable

Lingkaran daun kuning dan hijau menggambarkan pembangunan KLHK yg responsif gender. Outline daun hijau dan kuning seolah memeluk memberi arti mengayomi, sedangkan warna hijau memberikan arti kesejahteraan dalam berproses sama halnya proses daun pd tumbuhan. Warna kuning keemasan memberikan simbol elegan dan kemapanan dalam mengayomi seperti halnya daun yg sudah menguning bertanda daun yg sudah memberikan kehidupan sepenuhnya kepada pohon



TUJUH PRASYARAT PELAKSANAAN PUG

*Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) tidak akan pernah lepas dari 7 (tujuh) prasyarat berikut. Sebagai penyempurna, ketujuh prasyarat tersebut harus ditambahkan dengan sebuah **INOVASI***

1. KOMITMEN
2. KEBIJAKAN
3. KELEMBAGAAN
4. SUMBER DAYA
5. DATA TERPILAH
6. METODE DAN TOOLS
7. PERAN SERTA MASYARAKAT



TUJUAN PUG DI KLHK

- Memastikan** seluruh kebijakan, program dan kegiatan Kementerian LHK telah adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki.
- Memastikan** adanya keberlanjutan, pelestarian dan pengembangan kualitas penyelenggara PUG di Kementerian LHK
- Memastikan** bahwa seluruh jajaran Kementerian LHK memahami konsep, prinsip dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi dan kewenangan Kementerian LHK

PERJALANAN PUG DI KLHK

- 2000**
 - Inges No.9 Tahun 2000
 - Terbentuknya tim Pokja PUG Deptah melalui Kepmen No.82 tahun 2003
 - Penyusunan penasepat pejabat struktural pusat dan daerah
- 2003**
 - Diterbitkan Panduan Pelaksanaan PUG Deptah melalui SK No.528 Tahun 2004
 - Pelatihan leadership staf senior perempuan
 - Tempat Penitipan Anak
- 2004**
 - Penerbitan Buku Saku PUG Deptah
 - Sosialisasi PUG 7 Propinsi
 - Penerbitan Icon PUG di Website
- 2005**
 - Penerbitan Pedoman PPRG (Permenhut 65 tahun 2005)
 - MoU KLHK dan KPPPA
 - MoU KLHK dan KPPPA
 - Anugerah Parashita Ekapraya Pratama
 - PUG sebagai strategi pada dokumen SENSTRA Kementerian 2010-2014
 - Pelatihan TOT personal Kementerian
 - Pemetaan dokumen-dokumen responsif gender
- 2011**

PERJALANAN PUG DI KLHK



PERJALANAN PUG DI KLHK



- 2018**
 - Pelatihan pengawasan PPRG kepada 100 Auditor;
 - Pelatihan PPRG UPT Regional Jawa
 - Pelatihan PPRG UPT Regional Sulawesi Selatan
 - Pelatihan PPRG di setiap Eselon I
 - Sosialisasi PUG untuk Widyaiswara
 - **Penghargaan APE MENTOR**
- 2019**
 - Pelatihan audit PUG
 - Refreshment fasilitator
 - Rakor penyusunan NSPK Lembaga Diklat Responsif Gender dan E Learning Gender
 - Rakor PUG KLHK Tahun 2019
- 2020**
 - Virtual Workshop untuk PSKL, PHPL, KSDAE, PSLB3, PPKL, PKTL dan PDASHL
 - Lomba PUG KLHK

TUJUH PRASYARAT PELAKSANAAN PUG DI KLHK

1. KOMITMEN

Tercantum dalam Renstra KLHK 2020-2024; Renja KLHK memuat Anggaran Responsif Gender (ARG); Telah ditandatangani MoU antara Menteri KLHK dan Menteri PPPA; Penyusunan Pedoman Audit Gender; dll.

2. KEBIJAKAN

Telah diterbitkan Permen LHK Nomor 31 Tahun 2017 tentang "Pedoman Pelaksanaan PUG Bidang LHK" dan peraturan lain yang menyebutkan kesetaraan gender dalam implementasi kegiatan di lapangan.

3. KELEMBAGAAN

Telah dibentuk Pokja PUG KLHK dan ditetapkan melalui SK Menteri LHK dan Sub Pokja PUG pada 13 Eselon 1 dan UPT-UPT KLHK.

4. SUMBERDAYA

Anggaran Responsif Gender KLHK Tahun 2020 sebanyak 282 M dengan 87 kegiatan.



5. DATA TERPILAH

Total pegawai KLHK 18.218 orang,
laki-laki 4%, perempuan 26%
Gender champion 31 orang
Fasilitator 105 orang, focalpoint 30 orang

6. TOOLS

Panduan yang telah diterbitkan dalam pelaksanaan PUG di KLHK adalah Pedoman Penyusunan Data Terpilah; Pedoman Monitoring dan Evaluasi ARG dan Sosmed (Instagram, Twitter, Website, Facebook, dll)

7. PARTISIPASI MASYARAKAT

Dalam melaksanakan kegiatan, KLHK melibatkan Pakar Gender (Dr. Yusuf Supiandi, Prof. Yulifita); Akademisi dari UI, IPB, UNS; Lembaga asing GIZ, AIPEG dan Lembaga Masyarakat seperti UN Women dan De Tara Foundation.

ANGGARAN RESPONSIF GENDER

adalah Anggaran yang respon terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki, bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender

Penerapan ARG Dalam Penganggaran

- Dalam sistem penganggaran, letak ARG berada pada level Output Kegiatan
- Dilaksanakan mengikuti siklus APBN yaitu pada T-1
- Informasi anggaran responsif gender dijelaskan dalam dokumen *Gender Budget Statement* (GBS)



SARANA DAN PRASARANA RESPNSIF GENDER



Ruang Laktasi di Kebon Nanas

Tempat Penitipan Anak

Satpam wanita & Parkir Prioritas

KEGIATAN KEGIATAN YANG DILAKUKAN



Sosialisasi Peranan Perempuan Dalam Pengelolaan Hutan

FGD Gender Bidang LHK

FGD Gender Widyaistwara

ToF PPRG

Pelatihan PUG untuk AUDITOR

PEMBANGUNAN MODEL KEGIATAN RESPNSIF GENDER



PEMBANGUNAN MODEL KEGIATAN RESPNSIF GENDER



Pemberdayaan masyarakat sekitar hutan di Kabupaten Agam, Sumatera Barat



Peningkatan peran perempuan dalam pemanfaatan dan pelestarian flora penghasil pewarna alam di Sumba Timur, NTT



Model bersama KLHK, KPPPA dan GIZ-Forclime di wilayah areal percontohan yaitu Berau, Malinau dan Kapuas Hulu

INOVASI PELAKSANAAN PUG DI KLHK

BEBERAPA CONTOH INOVASI:

Kementerian:

Lomba PUG KLHK, pemenuhan sarana dan prasarana responsive gender (ruang laktasi, parkir prioritas, tempat penitipan anak, dll)

BP2SDM:

Menyusun NSPK lembaga diklat responsive gender, membuat E-Learning PUG

ITJEN:

Menerbitkan pedoman pengawasan PUG KLHK

PDASHL:

Aktif melibatkan wanita dan kaum disabilitas dalam kegiatan KBR



PENGHARGAAN LOMBA PUG KLHK 2020



KEGIATAN KEGIATAN YANG DILAKUKAN



Temu Nasional : Memperkuat Gerakan Pejuang Keadilan dan Kesetaraan dalam Pengelolaan SDA di Indonesia
Jakarta, 27-28 Maret 2018



Pelatihan PPRG

KEGIATAN KEGIATAN YANG DILAKUKAN



Pelatihan PPRG Regional Jateng-Jatim



Pelatihan PUG WidyaIsiwa



Pelatihan PPRG Eselon I



Pelatihan PPRG Regional Di Yogyakarta

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

Berdasarkan isu gender yang ada pada bidang LHK, disusunlah rencana aksi yang dikelompokkan berdasarkan identifikasi masalah, kemudian dijabarkan dalam rencana aksi yang lebih terinci sehingga mudah digunakan sebagai dasar untuk memantau dan mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan PUG, yang dikategorikan sebagai berikut:



ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen	Masih terdapat kebijakan KLHK yang netral gender karena komitmen pimpinan pada pejabat eselon 1 belum ditindaklanjuti dalam bentuk integrasi perspektif gender pada regulasi bidang lingkungan hidup dan kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> Pembuat kebijakan sudah paham tentang gender namun belum responsif gender dalam mengeluarkan kebijakan KLHK Pembuat kebijakan belum menempatkan isu gender sebagai prioritas karena kurangnya kesadaran gender dan kesadaran tentang manfaat integrasi gender 	<ul style="list-style-type: none"> Advokasi, edukasi, dan sosialisasi PUG Integrasi gender dalam regulasi KLHK Revisi kebijakan KLHK responsif gender 	<ul style="list-style-type: none"> Advokasi, edukasi dan sosialisasi PUG kepada pejabat struktural secara berjenjang dari eselon 1, 2, 3 dan 4 Melakukan integrasi gender dalam regulasi/kebijakan bidang lingkungan hidup dan kehutanan Meroviu dan memberi masukan pada kebijakan lingkungan hidup dan kehutanan responsif gender 	Jumlah kebijakan, program dan kegiatan KLHK responsif gender
2.	Kebijakan	<ul style="list-style-type: none"> Meskipun sudah disusun beberapa kebijakan lingkungan hidup dan kehutanan responsif gender, namun belum disusun kebijakan operasional Belum disusun panduan integrasi isu-isu gender ke dalam dokumen perencanaan lingkungan hidup dan kehutanan, baik dokumen renstra, renja maupun RKA Isu gender yang sudah terintegrasi belum penuh 	<ul style="list-style-type: none"> Terbatasnya kapasitas untuk menyusun dan mengoperasionalkan kebijakan responsif gender ke dalam program dan kegiatan operasional 	<ul style="list-style-type: none"> Training peningkatan kapasitas SDM Workshop penyusunan pedoman teknis kebijakan, program dan kegiatan responsif gender 	<ul style="list-style-type: none"> Menyusun modul training sesuai target sasaran Revisi kebijakan KLHK yang potensial untuk dibuat menjadi responsif gender Workshop penyusunan pedoman teknis kebijakan, program, dan kegiatan responsif gender Penyusunan Policy Brief Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Responsif Gender Melakukan evaluasi 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah kebijakan KLHK responsif gender Tersusunnya buku pedoman teknis kebijakan, program dan kegiatan responsif gender Terbitnya Policy Brief secara rutin/ bulan

PENGHARGAAN ANUGERAH PARAHITA EKAPRAYA



Piala APE Pratama



Piala APE Madya



Piala APE Mentor



Piala APE Utama

Anugerah Parahita Ekapraya (APE) merupakan penghargaan tertinggi yang diberikan kepada K/L dan pemerintah daerah yang dinilai berhasil mendorong pengembangan program pemberdayaan perempuan dan pengembangan inisiasi upaya pengintegrasian isu gender.

Kementerian LHK telah mendapatkan APE yaitu :

- ❑ Tahun 2011 APE Pemula
- ❑ Tahun 2012, 2013, 2014 APE Madya
- ❑ Tahun 2016 APE Utama
- ❑ Tahun 2018 APE MENTOR





BAB II – PRESENTASI MATERI

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
7.	Peran Serta Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> Peran serta masyarakat dalam kegiatan lingkungan hidup dan kehutanan belum mempertimbangkan kesetaraan dan keadilan gender Belum tersedianya data yang memadai dan ter-update tentang peran perempuan dalam berbagai bidang lingkungan hidup dan kehutanan 	<ul style="list-style-type: none"> Belum adanya sensitivitas gender pada pelaksanaan program/ kegiatan lingkungan hidup dan kehutanan 	<ul style="list-style-type: none"> Advokasi dan audiensi sensitivitas gender dari tingkat hulu ke tingkat hilir Pemetaan dan pendokumentasi an kegiatan-kegiatan perempuan dalam berbagai bidang lingkungan hidup dan kehutanan Pengembangan kapasitas masyarakat responsif gender dengan keterwakilan perempuan Optimalisasi kemitraan (networking) dari tingkat nasional, provinsi, kabupaten/ kota, kecamatan hingga di tingkat Desa 	<ul style="list-style-type: none"> Advokasi dan audiensi tentang sensitivitas gender dari tingkat hulu ke tingkat hilir Pembuatan dokumentasi kegiatan-kegiatan perempuan dalam berbagai bidang lingkungan hidup dan kehutanan Pengembangan kapasitas masyarakat responsif gender dengan keterwakilan perempuan Optimalisasi kemitraan (networking) dari tingkat nasional, provinsi, kabupaten/ kota, kecamatan hingga di tingkat Desa 	Jumlah gender champion KLHK

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
B. Percepatan Pelaksanaan PUG						
1.	Komitmen SDM	Terbatasnya percepatan pelaksanaan PUG di bidang lingkungan hidup dan kehutanan	Belum meratanya komitmen SDM pejabat struktural dan fungsional untuk mengimplementasikan PUG lingkungan hidup dan kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan kapasitas SDM responsif gender Penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi untuk mengukur komitmen SDM 	<ul style="list-style-type: none"> Advokasi sensitivitas Gender bidang lingkungan hidup dan kehutanan Koordinasi lintas unit untuk menyusun media KIE responsif gender sesuai bidang unit kerja Menyebarkan materi komunikasi, informasi dan edukasi terkait PUG bidang lingkungan hidup dan kehutanan Pendidikan dan Pelatihan PUG berjenjang mulai dari tingkat pemula, tingkat madya dan tingkat utama Lomba gender champion Internal KLHK Lomba gender champion bagi masyarakat mitra KLHK 	Jumlah gender champion KLHK
2.	Sarana Prasarana	Belum meratanya ketersediaan sarana prasarana responsif gender pada lembaga pemberi layanan lingkungan hidup dan kehutanan	Belum adanya pemahaman kebutuhan bagi laki-laki dan perempuan pada lembaga pemberi layanan lingkungan hidup dan kehutanan	Fasilitasi penyediaan sarana dan prasarana responsive gender pada lembaga pemberi layanan lingkungan hidup dan kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> Workshop penyusunan panduan sarana prasarana responsif gender pada lembaga pemberi layanan lingkungan hidup dan kehutanan Gender tagging pada 	Sarana prasarana LHK responsif gender

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
		<ul style="list-style-type: none"> dievaluasi efektivitasnya dalam meningkatkan indikator makro kesetaraan dan keadilan gender, yaitu meningkatkan Indeks Pembangunan Gender (IPG) dan Indeks Ketersediaan gender IDG. Tagging responsif gender pada dokumen anggaran masih mengalami kesulitan dalam implementasi di lapangan. 			<ul style="list-style-type: none"> kebijakan responsif gender lingkungan hidup dan kehutanan untuk mendukung peningkatan IPG dan IDG Melakukan kajian perencanaan penganggaran responsif gender: penempatan dan implementasi di lapangan 	
3.	Kelembagaan PUG	Meskipun sudah terbentuk kelompok kerja gender dan gender focal point, namun kegiatan yang dilakukan masih bersifat sporadis dan belum berkelanjutan	<ul style="list-style-type: none"> Koordinasi antar kelompok kerja dan gender focal point belum optimal Belum ada rencana kerja yang terintegrasi atau kurang jelas koordinasinya karena ada hambatan boundary organization 	<ul style="list-style-type: none"> Penguatan kapasitas kelembagaan pokja PUG dan gender focal point 	<ul style="list-style-type: none"> Rakor PUG lintas pokja dan gender focal point serta lintas unit kerja di internal dan sektor terkait Penyusunan program kerja tahunan pada pokja dan gender focal point Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja pokja dan gender focal point 	Tersusunnya program kerja tahunan
4.	Sumber Daya	<ul style="list-style-type: none"> Sumber daya manusia yang responsif gender belum merata pada semua unit eselon Sebagian Sumber daya manusia pada KLHK sudah paham tentang gender, namun belum menerapkannya dalam tugas 	<ul style="list-style-type: none"> Keterbatasan waktu untuk mengikuti pelatihan terkait PUG KLHK Keterbatasan pemahaman untuk mengoperasionalkan pengetahuan tentang gender ke dalam tugas 	<ul style="list-style-type: none"> Advokasi, audiensi dan focus group discussion tentang PUG KLHK 	<ul style="list-style-type: none"> Pelatihan tentang sensitivitas gender dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan Pelatihan teknik analisis gender dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan tingkat pemula, tingkat madya dan tingkat 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah SDM yang dapat menyusun dokumen PPRG Jumlah SDM yang dapat merevisi dokumen PPRG Jumlah SDM sebagai negosiator gender di forum internasional

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
		<ul style="list-style-type: none"> fungsinya Kurangnya negosiator gender di forum-forum internasional 	<ul style="list-style-type: none"> fungsinya masing-masing Keterbatasan pemahaman untuk melakukan negosiasi gender di forum-forum internasional 		<ul style="list-style-type: none"> utama Pelatihan PPRG (Penyusunan dokumen GAP, GBS dan TOR responsif Gender) Pelatihan revu Dokumen PPRG Pelatihan teknik-teknik negosiasi gender di forum internasional 	
5.	Data Terpilah	Sudah terdapat data pilah di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, tetapi belum merata pada semua bidang	Belum adanya instrumen penyusunan data terpilah menurut jenis kelamin di bidang lingkungan hidup dan kehutanan	Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di bidang lingkungan hidup dan kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di bidang lingkungan hidup dan kehutanan Rapat koordinasi penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di bidang lingkungan hidup dan kehutanan 	Data terpilah menurut jenis kelamin di bidang lingkungan hidup dan kehutanan
6.	Alat/Tools	<ul style="list-style-type: none"> Belum tersedianya secara lengkap media KIE bidang lingkungan hidup dan kehutanan responsif gender Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang lingkungan hidup dan kehutanan 	<ul style="list-style-type: none"> Terbatasnya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/ tools responsif gender 	Penyusunan alat/ tools pendukung implementasi PUG, seperti poster/ infografis tentang PUG, dll	<ul style="list-style-type: none"> Workshop penyusunan media KIE bidang lingkungan hidup dan kehutanan responsif gender Workshop penyusunan buku panduan teknik analisis gender bidang lingkungan hidup dan kehutanan 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah media KIE bidang lingkungan hidup dan kehutanan responsif gender Buku panduan teknik analisis gender bidang lingkungan hidup dan kehutanan

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
C. Pengembangan Inovasi Responsif Gender KLHK						
1	Gender Champion	Terbatasnya jumlah gender champion sebagai contoh	Lomba gender champion belum dilakukan secara terintegrasi pada semua unit eselon hingga tingkat tapak	Pengadaan lomba Gender Champion di setiap unit eselon I, II, III dan IV hingga ke tingkat tapak	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan kisi-kisi gender champion Penyusunan panduan lomba gender champion Pemilihan gender champion pada setiap unit eselon dan tingkat tapak 	Jumlah gender champion pada setiap unit eselon dan tingkat tapak
2	Media KIE sebagai media pembelajaran	Terbatasnya ketersediaan media KIE sebagai media pembelajaran inovasi kebijakan, inovasi organisasi dan inovasi kegiatan	Terdapat banyak media KIE, namun belum diorganisasi sebagai media pembelajaran inovasi kebijakan, inovasi organisasi dan inovasi kegiatan	<p>Pembuatan media KIE sebagai media pembelajaran yang merepresentasikan inovasi kebijakan, inovasi organisasi maupun inovasi-inovasi kegiatan responsif gender baik di tingkat pengambilan kebijakan hingga di tingkat tapak</p>	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan media KIE inovasi kebijakan Penyusunan media KIE inovasi organisasi Penyusunan media KIE inovasi kegiatan 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah media KIE inovasi kebijakan Jumlah media KIE inovasi organisasi Jumlah media KIE inovasi kegiatan



**ARAHAN
PERENCANAAN
DAN KEGIATAN
PUG KLHK 2020-
2024**

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN	
3.	Alat/Tools	<ul style="list-style-type: none"> Belum dimilikinya pedoman teknis penyelenggaraan diklat responsif gender berjenjang sesuai tingkat pemahaman sesuai tingkat pemahaman fasilitator responsif gender Belum dimilikinya panduan fasilitator responsif gender Belum dimilikinya media KIE lingkungan hidup dan kesehatan responsif gender Belum dipublikasikannya contoh-contoh dokumen GAP dan GBS antar bidang lingkungan hidup dan kesehatan 	Terbatasnya kemampuan untuk menyusun panduan penyelenggaraan diklat responsif gender sesuai kompetensi yang diharapkan	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan panduan diklat responsif gender berjenjang tingkat pemula, madya dan utama Penyusunan panduan fasilitator pelatihan PUG KLHK responsif gender Penyusunan media KIE lingkungan hidup dan kesehatan responsif gender Penyusunan buku pedoman penyusunan GAP dan GBS: Teori dan Praktek 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop penyusunan panduan penyelenggaraan diklat tingkat pemula Workshop penyusunan panduan penyelenggaraan diklat tingkat madya Workshop penyusunan panduan penyelenggaraan diklat tingkat utama Media KIE lingkungan hidup dan kesehatan responsif gender Workshop penyusunan buku pedoman penyusunan GAP dan GBS: teori dan praktek 	<ul style="list-style-type: none"> Buku panduan diklat responsif gender tingkat pemula, tingkat madya dan tingkat utama Buku panduan fasilitator pelatihan PUG KLHK responsif gender Media KIE lingkungan hidup dan kesehatan responsif gender Buku pedoman penyusunan GAP dan GBS: teori dan praktek 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop penyusunan panduan penyelenggaraan diklat tingkat pemula Workshop penyusunan panduan penyelenggaraan diklat tingkat madya Workshop penyusunan panduan penyelenggaraan diklat tingkat utama
4.	Inovasi	Terbatasnya inovasi pembangunan bidang lingkungan hidup dan kesehatan	Kurangnya motivasi untuk mengembangkan inovasi dalam pembangunan bidang LHK responsif gender	Kompetisi Inovasi pelaksanaan PUG tingkat KLHK	Mengadakan kompetisi inovasi pelaksanaan PUG tingkat KLHK	Jumlah Inovasi pelaksanaan PUG tingkat KLHK	
5.	Kurikulum	Belum tersusunnya kurikulum gender bidang lingkungan hidup dan kesehatan sesuai tingkatan kompetensi	Belum adanya kesadaran tentang pentingnya ketersediaan kurikulum gender bidang lingkungan hidup dan kesehatan	Penyusunan kurikulum diklat gender bidang lingkungan hidup dan kesehatan berjenjang mulai dari tingkat Pemula, Madya dan Utama.	<ul style="list-style-type: none"> Workshop penyusunan kurikulum gender bidang lingkungan hidup dan kesehatan berjenjang mulai dari tingkat Pemula, Madya dan tingkat utama Workshop penyusunan kurikulum gender bidang lingkungan hidup dan kesehatan berjenjang mulai dari tingkat Pemula, Madya dan tingkat utama 	<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya kurikulum diklat gender bidang lingkungan hidup dan kesehatan berjenjang mulai dari tingkat pemula, tingkat madya dan tingkat utama 	

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020-2024

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
6.	Instrumen Monitoring dan Evaluasi PUG KLHK	Instrumen monev belum digunakan untuk memonitor dan mengevaluasi pelaksanaan PUG pada semua unit KLHK	Kapasitas Inspektorat dan auditor untuk merevisi dan mengaudit pelaksanaan PUG masih terbatas	Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PUG	<ul style="list-style-type: none"> Penyusunan instrumen monitoring dan evaluasi pelaksanaan PUG KLHK Penyusunan instrumen perencanaan responsif gender Uji praktik monev pelaksanaan PUG KLHK pada unit organisasi menggunakan sampel yang ditetapkan secara purposif 	<ul style="list-style-type: none"> Instrumen monev pelaksanaan PUG KLHK Hasil monev
7.	Usulan Kebijakan Operasional PUG KLHK	Belum tersedianya usulan kebijakan operasional PUG KLHK melalui Policy Brief	Pengalaman operasional pelaksanaan PUG di masing-masing unit kerja belum diuangkan dalam dokumen policy brief secara kontinue	Penyusunan Policy Brief tentang kegiatan lingkungan hidup dan kesehatan yang responsif gender (hasil kajian)	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan kajian implementasi PUG KLHK di berbagai unit kerja dan daerah Pembentukan tim penyusun policy brief UHK responsif gender Penyusunan dan penerbitan policy brief UHK yang responsif gender 	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah Policy Brief tentang kegiatan lingkungan hidup dan kesehatan yang responsif gender
8.	Ketersediaan Data Terpadu Menurut Jenis Kelamin pada Tingkat Tapak	Belum adanya identifikasi isu gender yang komprehensif terkait gender dan perubahan iklim dan mitigasi bencana responsif gender	Sensitivitas gender untuk menyusun data terpadu yang komprehensif masih terbatas	Workshop kompilasi isu-isu gender dalam perubahan iklim dan mitigasi bencana responsif gender	<ul style="list-style-type: none"> Workshop penyusunan instrumen gender dalam perubahan iklim dan mitigasi bencana responsif gender Workshop kompilasi isu-isu gender dalam perubahan iklim dan mitigasi bencana responsif gender 	<ul style="list-style-type: none"> Instrumen gender dalam perubahan iklim dan mitigasi bencana responsif gender Hasil kompilasi isu-isu gender dalam perubahan iklim dan mitigasi bencana responsif gender
9.	Instrumen Audit Responsif Gender	Audit responsif gender	Belum adanya panduan audit responsif gender	Penyusunan panduan audit responsif gender	Penyusunan panduan audit responsif gender	Tersusunnya panduan audit responsif gender

ARAHAN MENTERI LHK

“Saya mendorong, seluruh jajaran KLHK mampu berkomitmen untuk mengimplementasikan PUG melalui rencana kebijakan, program/kegiatan yang adil dan setara, serta melakukan inovasi yang dapat mendorong percepatan PUG Bidang LHK”

Siti Nurbaya, 9 Oktober 2020



ARAHAN PERENCANAAN DAN KEGIATAN PUG KLHK 2020-2024

- Pedoman Penyusunan Renstra yang Responsif Gender
- Renstra KLHK, Renstra Eselon I, Renstra Satker (UPT) yang responsif Gender
- Renja KLHK yang Responsif Gender (Renja Sekjen, Renja Birocan)
- Penandaan ARG KLHK (Tagging KRISNA)
- Penelaahan RKA/KL (Surat edaran karocan kepada unit kerja untuk menyampaikan kegiatan Responsif Gender dengan melampirkan dokumen GAP, GBS, dan TOR)
- Pembinaan sarpras Responsif Gender

ARAHAN PERENCANAAN DAN KEGIATAN PUG KLHK 2020-2024

Implementasi PUG Eselon I

- Data Terpilah yang selalu update
- Roadmap/Rencana aksi PUG Eselon I
- Rakor Rencana Aksi PUG UPT masing-masing Eselon I
- Lagu PUG Eselon I, Jargon, HasTag
- Tema PUG Eselon I
- Meningkatkan Komitmen Eselon I terhadap Implementasi PUG
- Percepatan penerapan PUG di UPT masing-masing

Peningkatan Peran Sub Pokja

- Sub Pokja berperan aktif dalam sosialisasi PUG KLHK (di Eselon I masing-masing keluar ke Kementerian K/L atau ke sektor LHK di daerah)
- Mendorong Sub Pokja untuk mengembangkan percepatan penerapan PUG di Eselon I dan UPT masing-masing

Level UPT

- Organisasi Sub Pokja UPT harus ada
- Pemenuhan 7 prasyarat
- Pembinaan sarpras responsif gender
- Menjamin pemahaman terhadap konsep gender dan roadmap PUG UPT dan KLHK.

TERIMAKASIH...

INTEGRITAS PROFESIONAL PEDULI RESPONSIF

KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

SOSIALISASI PENGARUSUTAMAAN GENDER DITJEN PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2015-2020

DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Jakarta, 14 Oktober 2020

AGAINST X-CRIME

1

PENGARUSUTAMAAN GENDER DITJEN GAKKUM KLHK

1. KOMITMEN
TERSUKUNNYA ROADMAP PUG GAKKUM KLHK 2020 s.d 2024 TERSEDIA

2. KEBIJAKAN
TAGGUNG JAWAB GENDER S.D OUTPUT RKA KL GAKKUM KLHK (KRISNA)

3. KELEMBAGAAN
TERBENTUKNYA SUB KELOMPOK KERJA PUG GAKKUM PUSAT DAN BALAI GAKKUM LHK

4. SDM & ANGGARAN
GENDER CHAMPION, FASILITATOR, CAPACITY BUILDING

5. DATA TERPILAH, SISTEM & BAHAN INFORMASI
SEBAGAI PENBUKA WAKAFAN

6. METODE DAN TOOL
GENDER BUDGET STATEMENT & GENDER ANALYTICAL PATHWAY

7. PERAN SERTA MASYARAKAT
PENANGANAN PENGADUAN MASYARAKAT dan PENYELESAIAN SENGKETA LH

7. PELAKSANAAN 7 PRASYARAT GENDER DITJEN GAKKUM LHK

INOVASI & PENGHARGAAN

Bangkok (13/11/2019), Mendapat 3 kategori penghargaan di kategori inovasi, integritas & kepemimpinan gender di Asia Environmental Enforcement Awards tahun 2019

Tersedianya Sarana Prasarana Lingkungan Kerja yg Responsif Gender (Renovasi Toilet Pria dan Wanita, Akses Wudhu, Ruang Shalat, Lounge, Ops Room, Ruang Interogasi TSK).

Tersedianya Ruang Laktasi untuk Karyawan Inklusif Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan;

Tersedianya Sarana Prasarana Penegakan Hukum LHK untuk Keselamatan, Kesehatan kerja dan Lingkungan

AGAINST X-CRIME

2

DASAR HUKUM PELAKSANAAN PENGARUSTAMAAN GENDER

Jalan Menuju Kesetaraan:
Roadmap Pengarusutamaan Gender 2020-2024

- Undang Undang No 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 nomor 29, tambahan negara Republik Indonesia Nomor 32777);
- Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.31/MENLHK/SETJEN/SET.1/5/2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 749);
- Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia Nomor SK.496/MenLHK-Setjen/Rocan/2016 tentang Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender (PUG) tingkat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
- Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor. P.2/PHLHK/SET/SET.1/5/2020 tentang Road Map Pengarusutamaan Gender Pada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020 s.d 2024;
- Keputusan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor. SK.10/PHLHK/SET/SET.1/6/2020 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020;

AGAINST X-CRIME

KOMITMEN GAKKUM : SK SUB KELOMPOK KERJA PUG SATKER DAN UPT GAKKUM KLHK

AGAINST X-CRIME

RENCANA AKSI PENGARUSUTAMAAN GENDER KE DEPAN DITJEN. GAKKUM LHK

PRIORITAS DAN SASARAN ROAD MAP PUG DITJEN GAKKUM KLHK TA 2020 s.d 2024

PENINGKATAN KAPASITAS STAF UNTUK MENDEKUPKANSI <i>PRACTICAL GENDER CONCERN</i>	MEWUJUDKAN LINGKUNGAN KERJA YANG SENSITIF GENDER	PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM REFORMASI KEBLIKMIAN DAN PERATURAN DALAM LINGKUNGAN DITJEN GAKKUM LHK	MONITORING DAN EVALUASI YANG SENSITIF GENDER
<p>Meningkatkan pengetahuan tentang konsep gender dan penghapusan stereotip gender di kalangan staf Ditjen GAKKUM LHK</p> <p>Memastikan pemahaman bersama mengenai kesetaraan gender melalui perubahan kelembagaan serta implikasinya dan komitmen terhadap anti-pelecehan seksual dan eksploitasi seksual</p>	<p>Fasilitas yang responsif gender di lingkungan kerja Ditjen GAKKUM LHK</p>	<p>Pengembangan kebijakan dan peraturan dalam kerangka yang responsif gender</p> <p>Pembentukan sistem dan mekanisme pengadaan yang responsif gender</p>	<p>Mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender yang dapat menggambarkan manfaat program dan dampak yang berbeda pada perempuan dan laki-laki</p>

Sumber: Draft Rencana Strategis Ditjen GakKum KLHK TA 2020 s.d.2024

1. PENINGKATAN KAPASITAS STAF IMPLEMENTASI *PRACTICAL GENDER CONCERN*

2020	2021	2022	2023	2024
<p>100 staf Ditjen GAKKUM LHK terpapar konsep gender dan penghapusan stereotip gender</p> <p>Pengembangan modul dan kurikulum yang responsif gender</p> <p>20 staf Ditjen GAKKUM LHK dilatih untuk digasakom menjadi fasilitator gender dan Sub-POKJA PUG</p>	<p>200 staf Ditjen GAKKUM LHK terpapar konsep gender dan penghapusan stereotip gender</p> <p>Modul dan kurikulum yang responsif gender disesuaikan dengan perkembangan pemahaman staf</p> <p>40 staf Ditjen GAKKUM LHK dilatih untuk digasakom menjadi fasilitator gender dan Sub-POKJA PUG</p>	<p>300 staf Ditjen GAKKUM LHK terpapar konsep gender dan penghapusan stereotip gender</p> <p>60 staf Ditjen GAKKUM LHK dilatih untuk digasakom menjadi fasilitator gender dan Sub-POKJA PUG</p>	<p>400 staf Ditjen GAKKUM LHK terpapar konsep gender dan penghapusan stereotip gender</p> <p>80 staf Ditjen GAKKUM LHK dilatih untuk digasakom menjadi fasilitator gender dan Sub-POKJA PUG</p>	<p>500 staf Ditjen GAKKUM LHK terpapar konsep gender dan penghapusan stereotip gender</p> <p>100 staf Ditjen GAKKUM LHK dilatih untuk digasakom menjadi fasilitator gender dan Sub-POKJA PUG</p>

9

2. PENINGKATAN KAPASITAS STAF IMPLEMENTASI *PRACTICAL GENDER CONCERN*

2020	2021	2022	2023	2024
<p>20% staf Ditjen GAKKUM LHK memiliki pemahaman yang sama tentang konsep kesetaraan gender dan stereotip gender. Tidak ada toleransi untuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual dalam lingkungan kerja. Mekanisme pelaporan sudah jelas dan akan dilaksanakan</p> <p>Penyediaan alat komunikasi untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional</p>	<p>35% staf Ditjen GAKKUM LHK memiliki pemahaman yang sama tentang konsep kesetaraan gender dan stereotip gender. Tidak ada toleransi untuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual dalam lingkungan kerja. Mekanisme pelaporan sudah jelas dan akan dilaksanakan</p> <p>Penyediaan alat komunikasi untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional</p>	<p>45% staf Ditjen GAKKUM LHK memiliki pemahaman yang sama tentang konsep kesetaraan gender dan stereotip gender. Tidak ada toleransi untuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual dalam lingkungan kerja. Mekanisme pelaporan sudah jelas dan akan dilaksanakan</p> <p>Penyediaan alat komunikasi untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional dan daerah</p>	<p>55% staf Ditjen GAKKUM LHK memiliki pemahaman yang sama tentang konsep kesetaraan gender dan stereotip gender. Tidak ada toleransi untuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual dalam lingkungan kerja. Mekanisme pelaporan sudah jelas dan akan dilaksanakan</p> <p>Penyediaan alat komunikasi untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional dan daerah</p>	<p>75% staf Ditjen GAKKUM LHK memiliki pemahaman yang sama tentang konsep kesetaraan gender dan stereotip gender. Tidak ada toleransi untuk pelecehan seksual dan kekerasan seksual dalam lingkungan kerja. Mekanisme pelaporan sudah jelas dan akan dilaksanakan</p> <p>Penyediaan alat komunikasi untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional dan daerah</p>

10

3. MEWUJUDKAN LINGKUNGAN KERJA YANG SENSITIF GENDER

2020	2021	2022	2023	2024
<p>Tersedianya draft pedoman tentang penyediaan fasilitas dan peraturan yang responsif gender, serta penyusunan fasilitas dan tempat kerja di lingkungan Ditjen GAKKUM LHK</p> <p>Fasilitas yang responsif gender di lingkungan kerja Ditjen GAKKUM LHK</p>	<p>Tersedianya pedoman akhir tentang penyediaan fasilitas dan peraturan yang responsif gender, serta penyusunan fasilitas dan tempat kerja di lingkungan Ditjen GAKKUM LHK</p>	<p>Penyusunan fasilitas dan tempat kerja di 3 unit kantor lokal</p>	<p>Penyusunan fasilitas dan tempat kerja di 5 unit kantor lokal</p>	<p>Penyusunan fasilitas dan tempat kerja di 8 unit kantor lokal</p>

Hasil Sosialisasi Pengarusutamaan Gender Ditjen GAKKUM selama 2 hari, 14-15 Oktober 2020 ini adalah **40 orang** yang mempunyai peran strategis untuk mengimplementasikan Pengarusutamaan Gender Ditjen GAKKUM telah disosialisasikan dan telah mempunyai pengetahuan tentang Apa itu Gender dan bagaimana cara nya untuk merespon gender agar setara dalam melakukan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

40 orang yang sudah dilatih telah :

- Mampu Mengidentifikasi isu Gender
- Mampu Mengidentifikasi Faktor Penyebab
- Mampu Mencari Jalan Keluar melalui 7 isu penting : komitmen, kebijakan, kelembagaan, sarana prasarana, data dan informasi, metodologi-instrumen dan peran serta masyarakat
- Mampu membuat Rencana Aksi

Sebagai tindak lanjut Pelatihan ini, maka berikut ini adalah arahan dari Setditjen, sesuai dengan road map GAKKUM :

- Kepala Balai dan Direktur mengidentifikasi agent of change yang akan menjadi fasilitator dari Pengarusutamaan Gender di Unit Satker Masing-masing. dan dibuat renstra aksi untuk 7 area perubahan Pengarusutamaan Gender : mengidentifikasi isu-isu gender, mencari factor penyebab, mencari jalan keluar dan membuat rencana aksi.
- Bagian Program dan Evaluasi akan mengembangkan Bahan Ajar Pengarusutamaan Gender agar setiap kepala Balai, Direktur dan Agen of Change di masing masing satker dapat menyebarluaskan konsep kesetaraan Gender dan mengembangkan mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender.
- Untuk Direktorat Penegakan Hukum Pidana, PPSA dan PPH, diminta untuk identifikasi Alat Pelindung diri responsif gender
- Untuk kepala Balai yang sedang membangun Gedung GAKKUM KLHK, mohon dipastikan sarana prasana disediakan baik untuk kesetaraan gender, ramah anak dan ramah untuk kaum disabilitas.

Demikian pertemuan kita selama 2 hari, kita harus terus menerus mencari kegiatan-kegiatan dan aksi-aksi nyata Pengarusutamaan Gender, bukan dengan maksud untuk memenangkan lomba, akan tetapi agar seluruh staf dan aparat gakkum dapat bekerja maksimal tanpa hambatan, dan masyarakat mendapatkan keadilan hukum dan akses bagi perempuan dan laki laki.

LAMPIRAN - LAMPIRAN



**RENCANA AKSI DIREKTORAT PPSA
PENGARUSUTAMAAN GENDER TAHUN 2020-2024**

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG KLHK						
Sosialisasi PUG	➤ Sosialisasi PUG kepada pejabat struktural secara berjejang dari eselon 3 dan 4 serta kepada staf lingkup Direktorat PPSA		√			
Identifikasi Tren Pengaduan	➤ Membuat data terpilah pengadu berdasarkan jenis kelamin		√			
Penyusunan Alat/ Tools pelaksanaan penanganan pengaduan, pengawasan penataan dan peneraan sanksi administrasi yang responsive gender	➤ Workshop penyusunan buku panduan PPLH terkait teknik pelaksanaan penanganan pengaduan, pengawasan penataan dan peneraan sanksi administrasi yang responsive gender, antara lain: 1) Keamanan petugas penerima pengaduan dalam menghadapi pengadu baik pria maupun wanita, dari berbagai macam latar belakang, kelompok tertentu, dsb. 2) Keamanan PPLH dalam melaksanakan pengawasan penataan di suatu perusahaan maupun di berbagai kondisi geografi		√			
Pengadaan Sarana dan Prasarana yang responsive gender	➤ Mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana PPLH yang responsive gender di Direktorat PPSA	√	√	√	√	√

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
	➤ Membuat kajian standar pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana PPLH yang responsive gender di Direktorat PPSA					
Peningkatan Kapasitas PPLH dan staf perihal penanganan pengaduan dan pelaksanaan pengawasan maupun pengenaan Sanksi Administrasi yang sensitif gender	➤ Mengadakan pelatihan tentang tata cara kerja Direktorat PPSA yang sensitif Gender		√	√	√	
B. Percepatan Pelaksanaan PUG KLHK						
Sosialisasi PUG kepada pejabat struktural secara berjejang dari eselon 3 dan 4 serta kepada staf lingkup Direktorat PPSA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengadakan pertemuan sosialisasi PUG kepada semua pejabat atau staf lingkup PPSA dengan mengundang pakar PUG ➤ Refreshment pemahaman pelaksanaan pengarusutamaan Gender setiap 1 tahun sekali 		√	√	√	√
Membuat data terpilah pengadu berdasarkan jenis kelamin	➤ Menambahkan form jenis kelamin di dalam aplikasi pengaduan	√	√			
Workshop penyusunan buku panduan PPLH terkait teknik pelaksanaan penanganan pengaduan, pengawasan penaatan dan pengenaan sanksi administrasi yang	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Membuat tim dalam penyusunan buku panduan yang responsive gender, ramah anak dan ramah disabilitas yang melibatkan TU, subdit pengaduan, subdit pengawasan dan sanksi administrasi ➤ Membuat tata cara penanganan pengaduan yang ramah anak dan ramah disabilitas. 		√	√	√	√

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
responsive gender, antara lain: 1) Keamanan petugas penerima pengaduan dalam menghadapi pengadu baik pria maupun wanita, dari berbagai macam latar belakang, kelompok tertentu, dsb. 2) Keamanan PPLH dalam melaksanakan pengawasan penataan di suatu perusahaan maupun di berbagai kondisi geografi						
1) Mengidentifikasi kebutuhan sarana dan prasarana PPLH yang responsive gender di Direktorat PPSA 2) Membuat kajian standar pelaksanaan pengadaan sarana dan prasarana PPLH yang responsive gender di Direktorat PPSA	➤ Memiliki data terpilah sesuai kebutuhan sarpras PPLH di lingkup direktorat PPSA sehingga pengadaan bisa adil dan setara untuk masing-masing staf	√	√	√	√	√
Pelibatan teman disabilitas dalam penginputan database Pengaduan dan e-monitoring	➤ Mengusulkan perekrutan staf disabilitas kepada Biro Kepegawaian			√	√	√

Tabel. 3 Matrik Roadmap Pelaksanaan PUG Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen SDM	Staf di PSLH belum memahami PUG	Pemahaman Seluruh Staf Dit. PSLH masih rendah	Sosialisasi PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seluruh Staf Dit. PSLH Memahami tentang PUG ➤ Penyusunan data tepilah ➤ Penyusunan Road Map Responsive PUG 2020 - 2024 	Seluruh staf PSLH Paham dan Mengerti tentang PUG
2.	Kebijakan	Belum tersusunya SK Responsive Gender, GBS dan belum terimplmentasi	Minimnya Pemahaman PUG	Menyusun SK sub Pokja, GBS dan pelaksanaan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sub Pokja PUG Dit.PSLH ➤ Penyusunan GBS ➤ Implementasi PUG terhadap seluruh staf Pegawai Dit. PSLH 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tersusunya SK sub pokja ➤ Tersusunya GBS ➤ Terlaksananya implementasi PUG
3.	Kelembagaan PUG	Belum tersusunya SK Sub Pokja PUG Dit. PSLH	Belum tersedinya SDM	Menyusun SK Sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ SK Sub Pokja ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada pokja dan gender focal point 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tersusunya SK Sub Pokja ➤ Tersusunnya program kerja tahunan

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Direktorat PSLH Ditjen GAKKUM

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
					<ul style="list-style-type: none"> ➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja pokja dan gender focal point 	
4.	Sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Belum tersedianya SDM sebagai Agent of change 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keterbatasan waktu dan anggaran 	Pengusulan Anggaran terkait PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pelatihan seluruh staf Dt. PSLH ➤ Penugasan personal staf Dit.PSLH untuk mengikuti pelatihan Agent of Change Resposive gender ➤ Penunjukan sebagai Fasilitator responsive gender 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tersedianya SDM yang responsive gender sebanyak 40 orang ➤ Tersedianya SDM sebagai Agent of Change sebanyak 3 orang ➤ Tersedinya SDM sebagai fasilitator responsive gender
5.	Data Terpilah	Belum tersedianya data terpilah sesuai jenis kelamin yang dipergunakan untk mengambil keputusan pimpinan dalam penentuan penugasan staf	Belum adanya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai dasar intervensi kebijakan/ program/ kegiatan	Penyusunan data jenis kelamin, jabatan , golongan dan umur	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Indentifikasi data terpilah ➤ Penugasan staf menyusun data terpilah 	Menurut Jenis kelamin dit. PSLH
6.	Alat/Tools	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Belum tersedianya alat atau panduan pada Dit.PSLh yang 	Terbatasnya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/	Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifikasi Kebutuhan alat pelindung diri 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jumlah sarana yang responsive gender

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Direktorat PSLH Ditjen GAKKUM

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
		responsive gender	tools responsive gender		dalam penyelesaian sengketa LH ➤ Penyusunan GPS	➤ Tersedia anggaran
7.	Peran Serta Masyarakat	Peran serta masyarakat dalam kegiatan kegiatan PSLH belum memperoleh akses bagi masyarakat perempuan	Belum adanya sensitivitas gender pada pelaksana program/ kegiatan lingkungan hidup di Dit. PSLH	➤ Advokasi pada masyarakat perempuan dalam PSLH ➤ Pengembangan kapasitas masyarakat perempuan yang responsif gender ➤ Optimalisasi Kemitraan (networking) dari tingkat daerah	➤ FGD Responsive gender Dit. PSLH yang melibatkan masyarakat ➤ Penyusunan Pedoman Resposive gender dalam PSLH yang melibatkan masyarakat ➤ Implementasi penyelesaian sengketa terkait akses terhadap pemberdayaan perempuan untuk mendapatkan manfaat terhadap perekonomian keluarga.	Masyarakat perempuan memperoleh APKM terhadap PSLH

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
B. Percepatan Pelaksanaan PUG						
1.	Peningkatan Kapasitas SDM responsive gender	Staf PSLH, Masyarakat Perempuan, LSM, Kemitraan belum memahami PSLH	Kurangnya Advokasi dan Ketersediaan anggaran	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Advokasi pada masyarakat perempuan dalam PSLH ➤ Pengembangan kapasitas masyarakat perempuan yang responsif gender ➤ Optimalisasi Kemitraan (networking) dari tingkat daerah 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Menyebarluaskan materi komunikasi, informasi dan edukasi terkait PUG PSLH di Luar Pengadilan dan Melalui Pengadilan ➤ Pendidikan dan Pelatihan PUG terhadap Staf PSLH, Masyarakat Perempuan, LSM, Kemitraan terkait PSLH 	Seluruh staf PSLH Paham dan Mengerti tentang PUG

Roadmap Pelaksanaan PUG Dit. PSLH KLHK Tahun 2020-2025

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
Sosialisasi PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seluruh Staf Dit. PSLH Memahami tentang PUG ➤ Penyusunan data tepilah ➤ Penyusunan Road Map Responsive PUG 2020 - 2024 	V	V	V	V	V
Peningkatan Kapasitas Staf Dit. PSLH dalam Implementasi PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sub Pokja PUG Dit.PSLH ➤ Penyusunan GBS ➤ Implementasi PUG terhadap seluruh staf Pegawai Dit. PSLH 	V	V	V	V	V
Peningkatan Konsep Responsive gender	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Seluruh Staf Mendapatkan Konsep tentang gender ➤ Pengembangan Konsep gender terhadap mitra Dit.PSLH 	V	V	V	V	V
Penyusunan Modul Resposive Gender Sesuai Kebutuhan Dit. PSLH	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pembentukan tim penyusun ➤ Penyaringan dan penyusunan materi modul 	V	V	V	V	V
Pelatihan staf Dit.PSLH untuk di tugaskan sebagai Agent of change	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pelatihan seluruh staf Dt. PSLH ➤ Penugasan personal staf Dit.PSLH untuk mengikuti pelatihan Agent of Change Resposive gender ➤ Penunjukan sebagai Fasilitator responsive gender 	V	V	V	V	V
Penyusunan Alat/ Tools	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Identifikasi Kebutuhan alat pelindung diri dalam penyelesaian sengketa LH ➤ Penyusunan GPS 	V	V	V	V	V

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Direktorat PSLH Ditjen GAKKUM

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
Inovasi Responsive Gender	<ul style="list-style-type: none"> ➤ FGD Responsive gender Dit. PSLH yang melibatkan masyarakat ➤ Penyusunan Pedoman Responsive gender dalam PSLH yang melibatkan masyarakat ➤ Implementasi penyelesaian sengketa terkait akses terhadap pemberdayaan perempuan untuk mendapatkan manfaat terhadap perekonomian keluarga. 		V	V	V	V
B. Percepatan Pelaksanaan PUG Dit. PSLH						
➤ Peningkatan Kapasitas SDM responsive gender	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Advokasi sensitivitas Gender PSLH ➤ Menyebarluaskan materi komunikasi, informasi dan edukasi terkait PUG PSLH di Luar Pengadilan dan Melalui Pengadilan ➤ Pendidikan dan Pelatihan PUG berjenjang mulai dari tingkat pemula, tingkat madya dan tingkat utama ➤ Mengikuti dan mempersiapkan Lomba Gender Champion Internal GAKKUM, KLHK 		V	V	V	V
			V	V	V	V
			V	V	V	V
			V	V	V	V

Tabel. 3 Matrik *Roadmap* Pelaksanaan PUG Balai Gakkum LHK Wilayah

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen	Komitmen UPT untuk menindaklanjuti komitmen pusat terkait penyediaan sarpras responsif gender belum ada	Penyediaan sarana responsif gender belum menjadi skala prioritas	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Merencanakan Pembangunan Gedung Responsif Gender ➤ Melaksanakan rehab kantor yang responsive gender ➤ Merencanakan pembangunan sarpras sampai pada UPT yang responsif gender 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender ➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender 	1 Bangunan gedung responsif gender 1. Ruang Laktasi 2. Toilet terpisah laki-laki dan perempuan 3. Parkir khusus prioritas 4. Ruang ramah anak
2.	Kebijakan	Roadmap PUG Gakkum belum diimplementasikan dan belum menjadi renstra UPT	Belum dipahaminya cara mengintegrasikan perspektif gender dalam rencana aksi	Penyusunan Renstra UPT Responsif Gender	Penyusunan tim Penyusunan Renstra Responsif Gender Pendampingan	Dokumen Renstra dan roadmap PUG UPT
3.	Kelembagaan PUG	sub pokja PUG yang sudah terbentuk belum memiliki rencana kerja sub Pokja PUG	Anggota sub Pokja PUG masih belum memahami tugasnya	Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➤ Monitoring dan evaluasi 	Tersusunnya program kerja tahunan

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Sumatera

					pelaksanaan program kerja Sub Pokja	
4.	Sumber daya	➤ Sumberdaya manusia di UPT belum mengintegrasikan perspektif gender dalam TUSInya secara optimal yang responsif gender	➤ SDM di UPT belum pernah mengikuti pelatihan gender	Pelatihan Sensitivitas gender bagi SDM UPT	➤ Mengadakan pelatihan gender secara bertahap	➤ 10% SDM mengikuti pelatihan sensitivitas gender pada tahun 2021 ➤ 30% SDM mengikuti pelatihan sensitivitas gender pada tahun 2022 ➤ 50 % SDM mengikuti pelatihan sensitivitas gender pada tahun 2023
5.	Data Terpilah	Sudah terdapat data terpilah terkait SDM pada UPT Balai Gakkum Sumatera Belum digunakannya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pelaksanaan kegiatan	Terbatasnya pemahaman terkait cara melakukan analisis gender sebagai dasar pengambilan keputusan	Penyusunan dokumen analisis data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sumatera	➤ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sumatera	Dokumen hasil analisis Gender UPT Balai Gakkum Sumatera
6.	Alat/Tools	➤ Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	Belum tersedianya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/ tools responsive gender	Penyusunan panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	➤ Focus Group Discussion terkait penyusunan buku saku teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	➤ Buku Saku teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK
7.	Peran Serta Masyarakat	Kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	Belum dimilikinya SOP untuk antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat yang mempertimbangkan	➤ Penyusunan SOP Kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat belum	Penyusunan SOP Kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat belum mempertimbangkan	Dokumen SOP

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Sumatera

			keadilan dan kesetaraan gender	mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	keadilan dan kesetaraan gender	
--	--	--	--------------------------------	---	--------------------------------	--

Pelaksanaan PUG di Kementerian LHK ini akan dilakukan secara bertahap sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. *Roadmap* Pelaksanaan PUG KLHK Tahun 2020-2023

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG KLHK						
➤ Merencanakan Pembangunan Gedung Responsif Gender ➤ Melaksanakan rehab kantor yang responsive gender ➤ Merencanakan pembangunan sarpras sampai pada UPT yang responsif gender	➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender ➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender		X			
			x	x	x	x
Penyusunan Renstra UPT Responsif Gender	Penyusunan tim Penyusunan Renstra Responsif Gender Pendampingan		x			
Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja		X	X		
			X	X	X	X
			x	X	X	X

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Sumatera

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
Pelatihan Sensitivitas gender bagi SDM UPT	➤ Mengadakan pelatihan gender secara bertahap		X	x		
Penyusunan dokumen analisi data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sumatera	➤ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sumatera		X	x		
Penyusunan panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	➤ Focus Group Discussion terkait penyusunan buku saku teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK		X	x		
➤ Penyusunan SOP Kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	Penyusunan SOP Kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender		X	X	X	x

Tabel. 3 Matrik *Roadmap* Pelaksanaan PUG Balai Gakkum LHK Wilayah Jawa Bali Nusa Tenggara

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen	Komitmen UPT untuk menindaklanjuti komitmen pusat terkait penyediaan sarana responsive gender belum ada	Penyediaan sarpras responsive gender belum menjadi skala prioritas	Merencanakan penyediaan sarpras pada UPT yang responsive gender	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender ➤ Memberi masukan dalam perencanaan rehab gedung responsive gender ➤ Melengkapi sarpras yang responsive gender 	Bangunan dengan sarpras responsive gener : ruang laktasi, toilet terpisah laki dan perempuan, tempat ibadah, parking, laktasi anak
2.	Kebijakan	Roadmap PUG Gakkum belum diimplementasikan dan belum menjadi bagian integral dari renstra UPT	Belum dipahaminya cara mengintegrasikan perspektif gender dalam renstra upt	Penyusunan renstra dan roadmap pug	Penguatan tim, pendampingan, workshop	Dokumen renstra dan roadmap PUG
3.	Kelembagaan PUG	Sub pokja PUG yang sudah terbentuk memiliki rencana aksi	Anggota sub Pokja PUG masih belum memahami tugasnya	Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program 	Tersusunnya program rencana aksi

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Jawa Bali Nusa Tenggara

					kerja Sub Pokja	
4.	Sumber daya	Sumberdaya manusia di upt belum mengintegrasikan perspektif gender dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya secara optimal	SDM manusia di upt belum pernah mengikuti pelatihan	Pelatihan sensitivitas gender bagi SDM UPT	Mengadakan pelatihan sensitivitas gender secara bertahap	Setiap tahun sebanyak 25% pegawai mengikuti pelatihan/sosialisasi sensitivitas gender
5.	Data Terpilah	Sudah terdapat data terpilah terkait SDM pada UPT Balai Gakum Jawa Bali Nusa Tenggara Belum digunakannya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pelaksanaan kegiatan	Terbatasnya pemahaman tentang cara melaksanakan analisis gender sebagai dasar dalam pengambilan keputusan	Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Jawa Bali Nusa Tenggara	Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Jawa Bali Nusa Tenggara	Dokumen hasil analisis gender balai
6.	Alat/Tools	Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	Belum tersedianya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/ tools responsive gender	Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	Workshop analisis gender	Buku Saku teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK
7.	Peran Serta Masyarakat	Kemitraan antara upt gakkum dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	Belum adanya sensitivitas gender pada pelaksana program/ kegiatan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan	Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Jawa Bali Nusa Tenggara dengan masyarakat yang mempertimbangkan keadilan dan	Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Jawa Bali Nusa Tenggara dengan masyarakat	SOP kemitraan upt gakkum dengan masyarakat

				kesetaraan gender		
--	--	--	--	-------------------	--	--

Pelaksanaan PUG di Kementerian LHK ini akan dilakukan secara bertahap sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. *Roadmap* Pelaksanaan PUG KLHK Tahun 2020-2023

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG KLHK						
Merencanakan penyediaan sarpras pada UPT yang responsive gender	➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender	V	V	V	V	V
	➤ Memberi masukan dalam perencanaan rehab gedung responsive gender	V	V	V	V	V
	➤ Melengkapi Sarpras yang responsive gender	V	V	V	V	V
Penyusunan renstra dan roadmap pug	➤ Penguatan tim, pendampingan, workshop	V	V			
Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG	V	V	V	V	V
	➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG					
	➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja					
Pelatihan sensitivitas gender bagi SDM UPT	➤ Mengadakan pelatihan sensitivitas gender secara bertahap		V		V	

**Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Jawa
Bali Nusa Tenggara**

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Jawa Bali Nusa Tenggara	➤ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Jawa Bali Nusa Tenggara	V	V	V	V	V
Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	➤ Workshop analisis gender	V	V	V	V	V
Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Jawa Bali Nusa Tenggara dengan masyarakat yang memertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Jawa Bali Nusa Tenggara dengan masyarakat	V	V	V	V	V

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan

Roadmap Pelaksanaan PUG Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan disusun dalam matrik sebagaimana tercantum dalam Tabel 3.

Tabel. 3 Matrik Roadmap Pelaksanaan PUG Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen	Masih terdapat kebijakan Sarana Prasarana Pada UPT yang belum Responsif Gender	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sebagian Bangunan masih berstatus pinjam pakai dengan UPT KLHK lainnya. ➤ Sarana dan prasarana utk PUG masih belum memadai di Lingkup balai gakkum kalimantan 	Merencanakan Pembangunan Gedung dan Pengadaan Sarana Prasarana PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender ➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Terbangunnya gedung yang responsif gender ➤ Tersedianya sarana dan prasarana yang responsif gender ➤ Terinovasinya bangunan gedung yang rensponsif gender
2.	Kebijakan	Belum adanya SOP terkait Penggunaan Sarana dan Prasarana Responsif Gender	Terbatasnya kapasitas untuk mengoperasikan kebijakan responsive gender ke dalam program dan kegiatan operasional di UPT Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan	Focus Group Discussion terkait penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Kalimantan.	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Workshop penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Kalimantan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tersusunnya SOP Responsi gender
3.	Kelembagaan PUG	Meskipun sudah terbentuk sub pokja PUG tetapi kegiatan belum terlaksana	Anggota sub Pokja PUG masih belum memahami	Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tersusunnya program kerja tahunan

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan

		dengan dan tersosialisasi	terkait PUG		<p>Pelatihan terkait PUG</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja 	
4.	Sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sumberdaya manusia yang responsif gender belum tersedia pada UPT Balai Gakkum Kalimantan 	Masih rendahnya pemahaman Sebagian Staf Lingkup UPT Gakkum kalimantan terkait responsif gender	Merencanakan Sosialisasi PUG di Lingkup UPT Gakkum Kalimantan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kegiatan Sosialisasi PUG di Lingkup UPT Gakkum Kalimantan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jumlah SDM yang memahami terkait PUG
5.	Data Terpilah	<p>Sudah terdapat data terpilah terkait SDM pada UPT Balai Gakum Kalimantan</p> <p>Belum digunakannya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pelaksanaan kegiatan</p>	Belum adanya instrument penyusunan data terpilah menurut jenis kelamin di Penegakan Hukum LHK UPT Gakkum Wilayah Kalimantan	Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Kalimantan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Kalimantan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Data terpilah menurut jenis kelamin pada Balai Gakkum LHK Wil Kalimantan. ➤ Dokumen hasil analisis gender UPT Balai Gakkum Kalimantan
6.	Alat/Tools	Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender lingkup UPT Gakkum Wilayah Kalimantan	Belum tersedianya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/ tools responsive gender	Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Focus Group Discussion terkait penyusunan buku panduan teknik analisis gender lingkup UPT Gakkum Wilayah Kalimantan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Buku Saku teknik analisis gender lingkup UPT Gakkum Wilayah Kalimantan
7.	Peran Serta	Kemitraan antara UPT balai Gakkum Kalimantan dengan	Belum adanya Kemitraan antara UPT balai	Belum dimilikinya SOP utk kemitraan antara	Kemitraan antara UPT balai Gakkum Kalimantan	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Dokumen Kemitraan antara

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan

	Masyarakat	masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender.	Gakkum Kalimantan dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	UPT Balai Gakkum Kalimantan dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	dengan masyarakat mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan responsive gender	UPT Balai Gakkum Kalimantan dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan responsive gender
--	------------	---	---	---	--	--

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan

Pelaksanaan PUG di Kementerian LHK ini akan dilakukan secara bertahap sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. Roadmap Pelaksanaan PUG KLHK Tahun 2020-2023

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG KLHK						
Merencanakan Pembangunan Gedung dan Pengadaan Sarana Prasarana PUG Pengadaan Sarpras PUG	➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender	X	X	X	X	
	➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender	X	X	X		
Focus Group Discussion terkait penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Kalimantan	➤ Rapat penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Kalimantan		X			
Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG		X			
	➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG		X			
	➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja	X	X	X	X	X
Merencanakan Sosialisasi PUG di Lingkup Balai Gakkum Kalimantan	➤ Kegiatan Sosialisasi PUG di Lingkup Balai Gakkum Kalimantan	X	X	X		

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Kalimantan

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Kalimantan	➤ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Kalimantan	X	X	X	X	X
Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG	➤ Focus Group Discussion terkait penyusunan buku panduan teknik analisis gender lingkup UPT Balai Gakkum Kalimantan		X	X		
Belum dimilikinya SOP utk kemitraan antara UPT balai Gakkum Kalimantan dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	➤ Kemitraan antara UPT balai Gakkum Kalimantan dengan masyarakat mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan responsive gender		X	X		

Tabel. 3 Matrik *Roadmap* Pelaksanaan PUG Balai Gakkum LHK Wilayah Sulawesi

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen	Masih terdapat kebijakan yang belum Responsif Gender salah satunya Sarana Prasarana Pada UPT Balai gakkum Sulawesi Komitmen UPT untuk menindaklanjuti terkait ketersediaan sarana dan Prasarana Gender	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Masih pinjam pakai bangunan dengan UPT KLHK lainnya/Pemda yaitu dengan P3E SUMA, BKSDA SULTENG, BKSDA SULUT, ➢ Masih sewa bangunan di Pos Gakkum Gorontalo dan Pos Gakkum Kendari serta Pos gakkum Mamuju ➢ Belum tersedianya anggaran sehingga Komitmen pimpinan belum ditindak lanjuti di UPT mengenai responsive gender 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Merencanakan dan mengusulkan Pembangunan Gedung dan sarana prasarana Responsif Gender ➢ mengusulkan dan Melaksanakan rehab kantor yang responsive gender ➢ Merencanakan dan Menyiapkan sarana lainnya yang responsive gender ➢ Adanya ruang laktasi ➢ Toilet perempuan dan laki laki ➢ Tempat ibadah perempuan dan laki laki 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender ➢ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender ➢ 	<p>Terbangunnya gedung yang responsif gender</p> <p>Tersedianya sarana dan prasarana yang responsif gender</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Terenovasinya bangunan gedung yang responsif gender (Adanya ruang laktasi, Toilet perempuan dan laki laki, tempat ibadah perempuan dan laki laki, tempat bermain anak)
2.	Kebijakan	Belum adanya SOP terkait Penggunaan Sarana dan	Terbatasnya kapasitas untuk	Focus Group Discussion terkait	➢ Workshop penyusunan SOP Responsif Gender	➢ Tersusunnya SOP Responsi gender

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Sulawesi

		Prasarana Responsif Gender Roadmap PUG Gakkum belum dioperasionalkan di tingkat upt	mengoperasionalkan kebijakan responsive gender ke dalam program dan kegiatan operasional di UPT Balai Gakkum LHK Wilayah Sulawesi Belum dipahaminya cara mengintegrasikan perspektif gender di upt	penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi Penyusunan renstra dan renja balai gakkum Sulawesi	pada Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi dan Sosialisasi dengan Tema “Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Penegakan HUKUM LHK” Penyusunan pendamping PUG gakkum Sulawesi	➤ Dokumen renstra PUG dan Renja PUG
3.	Kelembagaan PUG	sudah terbentuk sub pokja PUG tetapi kegiatan belum memiliki rencana kerja	Anggota sub Pokja PUG masih belum memahami terkait PUG	Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja 	Tersusunnya program kerja tahunan
4.	Sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sumberdaya manusia yang responsif gender belum tersedia pada UPT Balai Gakkum Sulawesi ➤ Belum pernah mengikuti bimtek 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Keterbatasan SDM yang dapat mengikuti kegiatan pelatihan dan masih rendahnya pemahaman terkait responsif gender ➤ Ssdm di upt belum mengintegrasikan 	Focus group discussion tentang PUG pada UPT Balai Gakkum Sulawesi dan Sosialisasi PUG Mengadakan pelatihan sertifikat gender	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengusulkan Pelatihan tentang sensitivitas gender Penegakan Hukum LHK untuk UPT Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi ➤ Mengadakan pelatihan secara bertahap 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Jumlah SDM yang memahami terkait PUG ➤ Setiap tahun 20 persen sdm harus memiliki sertifikat SDM

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Sulawesi

			perspektif gender tusi secara optimal			
5.	Data Terpilah	Sudah terdapat data terpilah terkait SDM pada UPT Balai Gakum Sulawesi Belum digunakannya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pelaksanaan kegiatan	Belum adanya instrument penyusunan data terpilah menurut jenis kelamin di Penegakan Hukum LHK UPT Gakkum Wilayah Sulawesi Belum tau mengenai analisis gender Terbatasnya pemahaman dan cara melakukan analisis gender sebagai dasar pengambilan keputusan	Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sulawesi,	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sulawesi ➢ Dokumen analisis gender UPT balai gakkum 	Data terpilah menurut jenis kelamin pada Balai Gakkum LHK Wil Sulawesi
6.	Alat/Tools	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK 	Belum tersedianya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/ tools responsive gender	Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG Penyusunan panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Focus Group Discussion terkait penyusunan buku panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Buku Saku teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK
7.	Peran Serta Masyarakat	Peran serta masyarakat dalam kegiatan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	Belum adanya sensitivitas gender pada pelaksana program/ kegiatan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi 	Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi Dokumen Sop	Dokumen SOP

		Kemitraan gakkum dengan UPT balai gakkum dan kelompok masyarakat belum mempertimbangk keadilan dan kesetaraan gender	Belum dimilikinya SOP untuk kemitraan antara gakkum dan UPT lainnya dan kelompok masyarakat yang mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender	➤ Penyusunan kemitraan SOP responsive Gender	kemitraan antara UPT dan kelompok masyarakat	
--	--	--	--	--	--	--

Pelaksanaan PUG di Kementerian LHK ini akan dilakukan secara bertahap sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. *Roadmap* Pelaksanaan PUG KLHK Tahun 2020-2024

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG KLHK						
➤ Merencanakan Pembangunan Gedung Responsif Gender ➤ Melaksanakan rehab kantor yang responsive gender	➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender	X	X	X	X	X
	➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender	X	X	X	X	X
Focus Group Discussion terkait penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi	➤ Workshop penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi		X	X	X	X
Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG	X	X	X	X	X
	➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG	X	X	X	X	X
	➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja	X	X	X	X	X
Focus group discussion tentang PUG pada UPT Balai Gakkum Sulawesi	➤ Mengusulkan Pelatihan tentang sensitivitas gender Penegakan Hukum LHK untuk UPT Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi		X	X	X	

Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Balai Gakkum LHK Wilayah Sulawesi

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sulawesi	➤ Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Sulawesi	x	X	x	x	x
Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG	➤ Focus Group Discussion terkait penyusunan buku panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	X	x	X	X	X
➤ Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi	Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Sulawesi	X	x	X	X	X

Tabel. 3 Matrik *Roadmap* Pelaksanaan PUG Balai Gakkum LHK Wilayah Maluku Papua

No	Aspek	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG						
1.	Komitmen	<p>Sarana Prasarana pada UPT Balai Gakkum LHK Wilayah Maluku Papua yang belum Responsif Gender</p> <p>Komitmen UPT untuk menindaklanjuti komitmen Pusat terkait penyediaan sarpras responsiv gender belum ada</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Masih belum memiliki kantor/ Bangunan dan masih berstatus pinjam pakai dengan UPT KLHK lainnya. ➤ Sarana dan prasarana yang ada masih ada yang belum responsiv gender <p>Penyediaan sarpras responsive gender belum menjadi skala prioritas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Merencanakan Pembangunan Gedung Responsif Gender ➤ Pengadaan sarana prasarana yang responsiv gender <p>Merencanakan pembangunan sarpras pada UPT yang responiv gender</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender ➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Terbangunnya gedung yang responsif gender ➤ Tersedianya sarana dan prasarana yang responsif gender <p>Bangunan dengan sarpras responsiv gender (misalnya ruang laktasi, toilet dipisah antara perempuan dan laki-laki, ruang tunggu prioritas, tempat parkir prioritas, ruang ramah anak)</p>
2.	Kebijakan	Belum adanya SOP terkait Penggunaan Sarana dan Prasarana Responsif Gender	Terbatasnya kapasitas untuk mengoperasionalkan kebijakan responsive gender ke dalam program dan kegiatan	Focus Group Discussion terkait penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua	Workshop penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua	Tersusunnya SOP Responsi gender

		Roadmap PUG Gakkum belum diimplementasikan dan belum menjadi bagian integral dari renstra UPT	operasional di UPT Balai Gakkum LHK Wilayah Maluku Papua Belum dipahaminya cara mengintegrasikan perspektif gender dalam renstra UPT	Penyusunan Renstra dan Roadmap PUG responsiv gender	Penyusunan tim pendampingan, workshop dll	1 dokumen renstra dan roadmap PUG UPT
3.	Kelembagaan PUG	Meskipun sudah terbentuk sub pokja PUG tetapi kegiatan belum terlaksana dengan dan tersosialisa Subpokja PUG yang telah terbentuk belum memiliki rencana kerja	Anggota sub Pokja PUG masih belum memahami terkait PUG Anggota subpokja PUG masih belum paham TUSI nya.	Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➢ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG ➢ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➢ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja 	Tersusunnya program kerja tahunan
4.	Sumber daya	Sumberdaya manusia yang responsif gender belum tersedia pada UPT Balai Gakkum Maluku Papua	Keterbatasan SDM yang dapat mengikuti kegiatan pelatihan dan masih rendahnya pemahaman terkait responsif gender	Focus group discussion tentang PUG pada UPT Balai Gakkum Maluku Papua	Mengusulkan Pelatihan tentang sensitivitas gender Penegakan Hukum LHK untuk UPT Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua	Jumlah SDM yang memahami terkait PUG

		SDM di UPT belum mengintergrasikan prespektiv gender dalam TUSI nya secara optimal	SDM di UPT belum pernah mengikuti pelatihan gender	Pelatihan sensitivitas gender bagi SDM UPT	Mengadakan pelatihan sensitivitas gender secara bertahap	... % SDM mengikuti pelatihan sensitivitas gender
5.	Data Terpilah	Sudah terdapat data terpilah terkait SDM pada UPT Balai Gakum Maluku Papua Belum digunakannya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pelaksanaan kegiatan	Belum adanya instrument penyusunan data terpilah menurut jenis kelamin di Penegakan Hukum LHK UPT Gakkum Wilayah Maluku Papua Terbatasnya pemahaman tentang cara melakukan analisis gender sebagai dasar pengambilan keputusan	Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Maluku Papua	Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Maluku Papua	Data terpilah menurut jenis kelamin pada Balai Gakkum LHK Wil Maluku Papua Dokumen hasil analisis gender UPT Balai Gakkum
6.	Alat/Tools	Belum dimilikinya panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	Belum tersedianya kapasitas SDM dalam penyusunan alat/ tools responsive gender	Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG Penyusunan panduan teknik analisis gender bidang penegakan hukum LHK	Focus Group Discussion terkait penyusunan buku panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK	Buku Saku teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK

7.	Peran Serta Masyarakat	<p>Peran serta masyarakat dalam kegiatan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender</p> <p>Kemitraan antara UPT Balai Gakum dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender</p>	<p>Belum adanya sensitivitas gender pada pelaksana program/ kegiatan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan</p>	<p>Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua</p> <p>Belum dimilikinya SOP untuk kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat yang mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan gender</p>	<p>Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua</p> <p>Penyusunan SOP kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan masyarakat yang responsiv gender</p>	<p>Dokumen SOP Kemitraan antara UPT Balai Gakkum dengan Masyarakat yang responsiv gender</p>
----	------------------------	---	---	--	--	--

Pelaksanaan PUG di Kementerian LHK ini akan dilakukan secara bertahap sebagaimana tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. Roadmap Pelaksanaan PUG KLHK Tahun 2020-2023

RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	2020	2021	2022	2023	2024
A. Pemenuhan Tujuh Prasyarat Kunci PUG KLHK						
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Merencanakan Pembangunan Gedung Responsif Gender ➤ Melaksanakan rehab kantor yang responsive gender 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengusulkan dan menyiapkan anggaran pengadaan sarana dan prasarana responsive gender 	X	X			
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Memberi masukan dalam perencanaan pembangunan gedung responsive gender 	X	X			
Focus Group Discussion terkait penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua.	Workshop penyusunan SOP Responsif Gender pada Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua		X	X		
Penguatan kapasitas anggota sub Pokja	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Mengikutkan anggota sub Pokja dalam kegiatan Bimbingan Teknis atau Pelatihan terkait PUG ➤ Penyusunan program kerja tahunan pada sub Pokja PUG ➤ Monitoring dan evaluasi pelaksanaan program kerja Sub Pokja 	X	X	X		
			X	X	X	X
Focus group discussion tentang PUG pada UPT Balai Gakkum Maluku Papua	Mengusulkan Sosialisai/Pelatihan tentang sensitivitas gender Penegakan Hukum LHK untuk UPT Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua		X	X	X	X
Penyusunan dokumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Maluku Papua	Penyusunan instrumen data terpilah menurut jenis kelamin di UPT Balai Gakkum Maluku Papua	X	X	X	X	X
Penyusunan Alat/ Tools pendukung implementasi PUG	Focus Group Discussion terkait penyusunan buku panduan teknik analisis gender bidang Penegakan Hukum LHK Lingkup Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum LHK Wilayah Maluku Papua		X	X	X	X
Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua	Optimalisasi Kemitraan (networking) pada tingkat wilayah kerja UPT Balai Gakkum LHK Wil. Maluku Papua	X	X	X	X	X

MINUTES OF MEETING
**SOSIALISASI PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG) DALAM MEMPERKUAT PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN**

YOGYAKARTA, 14 S.D 15 OKTOBER 2020

“ADIL DALAM PROSES, SETARA DALAM HASIL “

09.00 WIB - SAMBUTAN DAN PEMBUKAAN, M/C;

09.05 WIB - PEMUTARAN VIDEO PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG) DIREKTORAT JENDERAL GAKKUM KLHK;

09.30 WIB - PERKENALAN FASILITATOR --- TIM KELOMPOK KERJA KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN, KELOMPOK KERJA PENGARUSUTAMAAN GENDER
GAKKUM KLHK;

09.45 WIB - PEMUTARAN VIDEO INDONESIA RAYA;

09.50 WIB - ARAHAN SEKRETARIS DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LHK; (*Terlampir*)

SESI PRE TEST :

“ APA YG ADA DI BENAK BAPAK IBU TENTANG PENGARUSUTAMAAN GENDER “

LEONARDO GULTOM, S.SOS., M.SI., KABALAI GAKKUM MALUKU PAPUA, Pemahaman saya sangat sederhana, saya memahami mengondisikan Kartini menjadi Kartono, dalam hal mengondisikan ini, c/o RUANG PEROKOK untuk Hak Pria Perokok, dan LAKTASI untuk Hak Wanita. Perlaksanaan sehari hari di Balai GAKKUM MAPUA, ada 3 Orang PPLH (Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup) Wanita luar biasa dengan Luasan Kerja di Papua yg Luar Biasa. Saya memberikan peluang untuk mereka di lapangan, memberikan Niat dan Kesempatan untuk PPSA Wanita dalam melakukan kegiatan di lapangan, mohon arahan dan koreksi bila saya ada kesalahan.

IR. MUHAMMAD NUR, M.S.P, KABALAI JAWA BALI DAN NUSA TENGGARA, implementasi kegiatan kita terkait Pengarusutamaan Gender, yg pertama di GAKKUM JABANUSRA tidak membedakan PRIA DAN WANITA, yg kita tunjukan adalah Profesionalisme, Ketika perempuan mampu untuk menunaikan tugas, kita berikan kesempatan. Yang kita lihat adalah Profesionalisme, jika mampu tentu diberikan kesempatan, hingga saat ini, semua unit di 3 Seksi Jabanusra, semua sama dan tidak ada perbedaan. Saat ini dukungan Perempuan tinggi dalam pencapaian Output Kinerja GAKKUM JABANUSRA.

SUBHAN, S.HUT., M.SI, KABALAI KALIMANTAN, Kami di Kalimantan melihat dari Profesionalisme, tidak membedakan Pria dan Wanita, secara umum karakter Pria dan karakter Wanita, lemah lembut, dalam kenyataan di dalam pelaksanaan Penegakan Hukum LHK, harus menyesuaikan pekerjaan yang diemban, tidak membedakan status Pria dan Wanita dan harus profesional dalam pelaksanaan penegakan Hukum LHK.

EDUWARD HUTAPEA, S.SI, KABALAI SUMATERA, bagaimana mendistribusi adaptasi ada perbedaan antara pria dan wanita, dari perbedaan kebutuhan khusus dan kebutuhan normal, dan mengadaptasikan ke pekerjaan kita, kita perlu mengadaptasikan dan mengadopsi dari perbedaan tersebut.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Pendapat terkait Lomba PUG, Kementerian LHK;

Dari proses penilaian kemarin, seperti yg di sampaikan Pak Setditjen, Kami Panitia terkesima karena informasi yg di implementasikan Pengarusutamaan Gender di Direktorat Jenderal Penegakan Lingkungan Hidup dan Kehutanan sungguh luar biasa, dan di jawab langsung Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Saya yakin Direktorat Jenderal GAKKUM KLHK akan menjadi pusat pembelajaran dari Eselon I dan K/L lainnya.

10.50 WIB - **PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si**; KONSEP PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG); ADIL dan Setara Gender, Refleksi Pembangunan Adil Gender, Sudahkah Pembangunan dilakukan secara adil dan setara, Pembukaan Akses adalah pintu pertama saat pendaftaran Polisi Kehutanan, ini Manifestasi dari Setara, dari Akses dan Partisipasi. **Konsep Setara adalah Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat (APKM)**. Ada Polhut, akses sudah di buka untuk perempuan dan perempuan bisa berpartisipasi sebagai polisi kehutanan. Polisi Kehutanan mempunyai kewenangan (KONTROL), dimana Penegakan Hukum Lingkungan sudah memberikan Kewenangan di dalam Pengambilan Keputusan, menjadi Koordinator Lapangan, dilapangan, menjadi Tahap Kewenangan Pengambil Keputusan, di bagian mana Bapak dan Ibu sudah menunjukkan Benefit dari Pria/Wanita yg sudah menjadi POLHUT adalah sama, baik polhut perempuan dan laki laki, dan mendapat manfaat dari apa yang mereka dapatkan. GAJI dan TUNJANGAN sudah sama, Dalam Pelaksanaan Kegiatan tidak di bedakan, di dalam TIM mendapat benefit yang sama. POLHUT itu jabatan Fungsional, mari kita bahas jabatan fungsional, pada saat mereka harus naik jabatan ke jenjang yg lebih tinggi, mereka harus mendapat ANGKA KREDIT POIN. Selanjutnya kita bergeser ke pembahasan ADIL, dimana **ADIL GENDER adalah Pria dan Wanita mempunyai perbedaan kebutuhan, perbedaan pengalaman, perbedaan aspirasi yang harus di perhitungkan** dalam pelaksanaan PROGRAM dan KEGIATAN. Kenapa harus ada Ruang LAKTASI, karena perempuan itu struktur biologis nya membuat dia menjalankan peran REPRODUKSI yang tidak di miliki oleh LAKI LAKI, kebutuhan RUANG LAKTASI di perlukan. Penyediaan Ruang Laktasi itu MANIFESTASI DARI ADIL ATAU SETARA ?? **ADIL**. POLHUT Wanita usia Reproduksi, mungkin ada yg lagi Hamil, ada persoalan menghargai Harkat dan Martabat, tidak ditugaskan ke lapangan. **Q/A Ketika tidak di tempatkan ke lapangan, apa dia mengalami kesulitan memenuhi pemenuhan angka kredit poin ???**, Apakah Indikator Jabfung itu lebih dominan ke Lapangan atau juga ada kegiatan2x Administratif yg di setarakan dengan kegiatan di lapangan. Maksud saya, dari GAKKUM KLHK harus mengidentifikasi aktifitas2x non lapangan yang di sebabkan karena seseorang menjalankan aktifitas reproduksi dan dinilai setara, berarti kegiatan nya bisa berbeda tapi di nilai setara. Kita dalam konteks menghargai kebutuhan tadi, tidak boleh dipaksakan kelapangan kalau sedang mengandung anak. Saya ingin mengatakan “**SETARA tidak berarti sama, tapi bisa diperlakukan secara berbeda**”.

Q/A OSTEN SIANIPAR, S.H., M.SI, pada prinsip nya saya setuju, umumnya misal nya dari Sumatera Barat, kita sudah tahu dan faham kondisi hamil, memanggil administrasi yg familiar dengan lapangan, perempuan ini tidak mau di perlakukan seperti ini, dia tetap bisa dan menjaga, dan ini akan sulit memberikan keputusan sebagai pimpinan.

Jawab **PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si** : Bapak/Ibu menjalankan dari Otoritas yang melekat pada Bapak/Ibu, yaitu Lembaga membuat pengaturan dan otoritas, dan sifatnya opsional, Ketika tidak mau diperlakukan seperti itu, yg bersangkutan sudah siap dengan resiko yang di hadapinya. Resiko yg terjadi di luar tanggungjawab Institusi. Apa yang sudah Bpk/Ibu lakukan Ketika ada karyawan yang melakukan reproduksi ????. Apakah Institusi Memiliki Komitmen ????. Q/A Apakah ada Regulasi dan Operasionalisasi di Lapangan terkait Isu Gender di Level Direktur Jenderal ???, ini perlu disepakati untuk di buat.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Bu Menteri LHK mengapresiasi Lomba PUG antar Eselon I lingkup Kementerian LHK, dan mengharapkan kedepannya ada Lomba PUG antar Eselon II dan Satker UPT, jadi Bpk/Ibu saat ini sudah melaju terlebih dahulu sebelum pelaksanaannya di tahun depan. **ADIL - MERESPON PERBEDAAN KEBUTUHAN**, tinggal mencari kebutuhan yang berbeda LAKI LAKI dan PEREMPUAN, semua perempuan masuk usia reproduksi dia bisa hamil. Q/A apa yg sudah BPK/IBU lakukan Ketika ada karyawan yang melakukan fungsi reproduksi ??? misal, sudahkah menyediakan Ruang Laktasi, Menyediakan Pembalut di Kamar Mandi Perempuan, Menyediakan Pili HAID, termasuk di dalamnya Ketersediaan Air dalam jumlah hal yang cukup. Silahkan Bapak/Ibu untuk mengidentifikasi sebanyak banyaknya.

DAVID MUHAMMAD, S.SOS, KASUBAG TU KALIMANTAN, - terimakasih untuk Bu Ismi, saya mungkin sependapat, ada Batasan Batasan, ada profesi tertentu yg perempuan tidak bisa melakukan karena keterbatasan dari reproduksi tersebut, karena reproduksi tersebut tidak bisa di paksakan untuk setara juga, tapi fisik nya kuat hanya dalam tahapan tertentu.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Saya ingin konfirmasi terlebih dahulu, Apakah menjalankan fungsi reproduksi merupakan kelemahan dari Perempuan?, ini sifatnya Kodrati dan *Given* dari Allah SWT, Jadi berarti kita harus menghargai harkat dan martabatnya sebagai perempuan, yang harus kita lakukan, pastikan kebutuhan yang berbeda harus di respon, respon nya melalui apa, yaitu sudah terbuka akses dan memastikan di kantor harus ada ruang laktasi, dan harus ada air yang mengalir, harus ada Tempat Parkir Perempuan, Ketika menjalankan fungsi reproduksi, di jam istirahat yang harus balik pulang untuk memberikan ASI agar bisa PP cepat dan mudah memberikan ASI ke anaknya di rumah, memberikan waktu yg cepat ketika dibutuhkan, termasuk didalamnya ada Difabilitas, Tempat bermain anak, dsb dsb. **Jangan sekali sekali mengatakan Perbedaan perbedaan ini menjadi kelemahan**. Bpk/Ibu harus memahami menjalankan reproduksi ini tidak sepanjang umur.

Q/A DAMAYANTI RATUNANDA, ST., M.ENG.SC., terkait pembahasan Mobil harus di sediakan tangga untuk naik, tapi POLHUT sudah dilatih untuk naik tangga, apa cara membuat adil tersebut, seperti membuat Peningkatan Kapasitas, pemberian Sarana Prasarana yang sesuai.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Harus di lihat Tugas dan Fungsi Direktorat Jenderal Penegakan Hukum LHK, banyak Ancaman karena menjadi ASN di GAKKUM KLHK banyak ancaman, aktifitas di GAKKUM harus memiliki kemampuan untuk menolong dirinya sendiri Ketika ada ancaman, ini menjadi standar untuk PRIA dan WANITA harus memiliki kemampuan menolong diri sendiri, meskipun dengan cara yang berbeda, karena maupun dipaksa fisik, pada hakekatnya menurut Kesehatan fisik Pria dan Wanita berbeda, cara membuat orang KO berbeda ini bisa di ajarkan dan bisa menolong dirinya dengan baik. Kalau saat kemudian di latih, Langkah perempuan Ketika di latih, hanya mampu melompat sejauh 60 cm s.d 1 Meter, kebetulan mobil nya 1 ½ meter jangan dipaksakan ini Namanya tidak adil. Peralatan tadi yang dimaksud Adalah, Alat untuk mempermudah seseorang melakukan tugas dan fungsinya.

EDUWARD HUTAPEA, S.Si, KABALAI SUMATERA, ini ada pergeseran, dulu konsep gender Pria dan Wanita, dan sekarang sudah berbeda konsepnya, di Balai GAKKUM Sumatera, kami mencoba memperhitungkan aspek aspek yang terkait kelompok marjinal, dari konsep umum, misalkan hal yang sederhana, misal kan kantor berjenjang ada tangga, maka harus di siapkan akses untuk kursi roda, ini bisa di antisipasi, petugas bisa datang ke pihak pengadu. Penyiapan sarana prasarana harus di siapkan dalam konsep pembangunan Gedung, dri konsep pun dalam setahun pun belum tentu digunakan. Pertimbangan Cost dan Benefit.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Kalau kita sudah bicarakan unsur Kemanusiaan, kita tidak melihat pada COST dan BENEFIT, misalnya terjadi suatu bencana, dan salah satu staff dan/atau tamu yang memiliki Disabilitas, maka tugas bapak dan ibu memastikan yg bersangkutan bisa masuk ke kantor dengan cara yg sama mudah dengan yg lain, kita sebut **SETARA adalah memberikan kesamaan kesempatan;** c/o masyarakat disabilitas, saya menemukan pelanggaran hukum, dan ingin melapor tapi terkendala dengan difabilitas, kita memberikan akses dan peluang bagi siapapun untuk berpartisipasi dalam pembangunan, siapa dia?? bisa Disabilitas, Pria, Wanita, Orangtua, Penduduk terdalam dan Terluar, jadi ini merupakan manifestasi merespon perbedaan perbedan itu, ini adalah SETARA. Sudah Ada Aturan bahwa setiap institusi harus PRO terhadap Disabilitas. Silahkan Bapak/Ibu, Kepala Tata Usaha merancang anggaran, Pak Dirjen sudah Mengarahkan Anggaran Responsif Gender tinggal di catat dan di impementasikan.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; **Q/A Hal hal apa yang membedakan Gender dan Jenis Kelamin (Given) ???,** perbedaan biologis antara perempuan dan laki laki berikut fungsi reproduksinya, tapi kalau berbicara gender sebetulnya adalah perbedaan antara perempuan dan laki laki sebagai hasil konstruksi sosial dan budaya. Tidak boleh melakukan praktek praktek diskriminasi gender, yang membuat salah satu jenis kelamin itu di bedakan/dihindarkan secara diskriminatif, bentuknya STEREOTIP (Pelabelan).

STEREOTIP - “ *Tulis 1 (Satu) Pelabelan Negatif terhadap Pria dan Wanita* “. c/o Laki Laki Kuat, Wanita Lemah. Perempuan Cengeng, Laki Laki Cengeng. Perempuan Cerewet, Pria tidak.

SUB ORDINASI dalam banyak kasus, di HIGH POSITION adalah PRIA. Apakah bisa memberikan kesempatan ke HIGH POSITION tersebut, maka di lapangan sering ada POLICY misalkan, *affirmative action*.

BEBAN GANDA, Laki Laki berkembang karena saat Beraktivitas Perempuan, beban Rumah Tangga masih terbawa sehingga tidak cukup waktu dan tidak dapat mengembangkan dirinya secara optimal.

MARGINALISASI, peminggiran pada salah satu jenis kelamin, bukan karena dia tidak mempunyai kapasitas, tapi karena di anggap perempuan yang lemah; Di KLHK ada perempuan sebagai pengemudi Pesawat Ultra Light, ini menunjukkan bahwa perempuan bisa bila di berikan kesempatan, kalau bapak bapak menerbangkan pesawat ultra light bisa ??

KEKERASAN BERBASIS GENDER, saya ingin mendengar dari Bapak/Ibu, apakah di Gakkum ada potensi terjadinya kekerasan Seksual ??? Kekerasan Fisik ??? Kekerasan Ekonomi ???, Kekerasan Psikologis ???, klo berbicara kekerasan manifestasi nya ada 4 (Empat);

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Kadang kadang kita membuat orang lain tidak nyaman dengan kata kata kita, ini disebut kekerasan psikologis, ini harus di pastikan kekerasan kekerasan ini tidak terjadi.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Pada umumnya yang Potensial yang menjadi korban kekerasan pada umumnya adalah perempuan, **apalagi klo ada kesempatan**, c/o POLHUT hanya 1 Perempuan, dan LAKI LAKI nya banyak, potensi menjadi korban kekerasan, bisakah Bpk/Ibu lakukan sesuatu untuk mencegah hal tersebut, apa yang di lakukan oleh Bapak/Ibu ??? *Bpk/Ibu punya kewajiban persoalan kekerasan itu tidak terjadi, kalau terjadi ada konsekuensinya. Bagaimana terjamin di GAKKUM tidak terjadi kekerasan berbasis Gender, karena biasanya kekerasan ini terjadi karena alokasi yang tidak seimbang, relasi gender yang tidak gender, ini berpotensi terjadinya kekerasan.*

“ APA YANG BPK/IBU LAKUKAN UNTUK MENCEGAH KEKERASAN BERBASIS GENDER ??? “

SUBHAN, S.HUT., M.Si., KABALAI KALIMANTAN, Mengingatkan Kepada Jajaran Staf agar Kekerasan Tidak Terjadi.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Tidak hanya mengingatkan, tetapi membentuk SOP dan Peraturan untuk mencegah Kekerasan Gender. Harus sudah ada standar untuk menangani permasalahan ini. 5 Praktek diskriminasi harus dipastikan tidak terjadi di lingkungan GAKKUM KLHK.

#TUGAS HARUS MENCARI MANIFESTASI DARI KETIDAKADILAN GENDER, MASING MASING (a/ STEREOTIP, SUB ORDINASI, BEBAN GANDA, MARGINALISASI, KEKERASAN BERBASIS GENDER).

SUB ORDINASI = MEMBERIKAN SALAH SATU JENIS KELAMIN MENJADI POSISI PALING RENDAH.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Saat di lomba kemarin ditanyakan, apakah GAKKUM sudah punya data terpilah ??, lalu di lanjutkan apakah terpilah di pakai untuk penentuan kebijakan/keputusan. Data dipakai untuk dasar kebijakan masih sulit untuk dilaksanakan. Data Terpilah dijadikan Sebagai Sistem Pengambilan Keputusan, saat ini masih menyajikan data informasi saja, apakah data ini sudah di ambil sebagai dasar pengambilan keputusan. **DATA TERPILAH BERFUNGSI MENGAMBARKAN PERAN DAN FUNGSI PERAN DARI PRIA DAN WANITA DI UNIT BAPAK DAN IBU.** Kata Kunci Data Terpilah, belum menjadi dasar dalam pengambilan keputusan, yg harus dilakukan adalah menggunakan Data Terpilah sebagai dasar melakukan analisis gender. **ANALISIS GENDER ADALAH PROSES MENGANALISIS SITUASI DAN KONDISI TENTANG APA YANG DILAKUKAN PRIA DAN WANITA UNTUK MENCAPI TUJUAN.** Pembuatan Data Terpilah ini penting, ini untuk memastikan peran dan tugas di lakukan;

INI ADALAH PENYEBAB KESENJANGAN GENDER, Gender Di Buat Oleh Manusia (**Made By Human**), Bisa Berubah (Could Be Changed), *Dinamis (Dynamic) Relatif (Relative).* *Kontruksi Sosial, Not By Born, Can Be Created Changed. Mengembangkan Konsep Saling Menghargai, Saling Menguatkan, Saling Melindungi Agar Tercapai Kesetaraan Gender.*

1 (SATU) HAL PENTING YG HARUS DI KUASAI, KONSEP KONSEP TERKAIT GENDER, YAITU RELASI GENDER, KONDISI DAN POSISI, STATUS DAN PERAN, ANALISIS GENDER, PEMBAGIAN PERAN GENDER, AKSES PARTISIPASI KONTROL MANFAAT TERHADAP SUMBER DAYA.

Ada indikator Indikator **GENDER EQUALITY INDONESIA;** a. Indeks Pembangunan Gender (IPG) - Kesehatan, Pendidikan dan Ekonomi; b. Indeks Ketimpangan Gender (IKG) - c/o Terjadinya Anak Menikah di Usia Dini; dan c. Indeks Keberdayaan Gender (IDG) - Representasi Perempuan dalam Posisi Posisi Manajerial, Sumbangan Ekonomi dan Representasi di bidang Legislatif.

Q/A DR. EKO NOVI SETIAWAN, S.SOS, M.SI , KASUBAG EVALUASI PELAPORAN, DATA DAN INFORMASI, CEDAW sampai 30 +++ tahun masih di permasalahan Gender di Indonesia, selanjutnya terkait PUG sampai tahapan mana, adakah PUG yg sudah di capai, sampai tahapan Gender di akhirnya.

CEDAW, adalah konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap perempuan dalam segala bidang pembangunan, yang sudah di ratifikasi pada Tahun 1984, Indonesia sebetulnya sudah mengembangkan Strategi Nasional yaitu **PENGARUSUTAMAAN GENDER**; Pengarusutamaan Gender dan Affirmative Action, setelah 10 Tahun berjalan, ketiga Indikator di atas, pencapaiannya tidak sebanding dengan negara-negara lain. Isu Gender masih menjadi isu pinggiran saat itu, di tahun 2020 keluar kebijakan sebagai hasil kerja bersama antara MENTERI KEUANGAN, MENDAGRI, BAPPENAS, DAN KEMEN PPPA, yg isinya **Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender**, di sebut dengan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG), dan ditindaklanjuti Keputusan Menteri Keuangan yang mewajibkan **Gender Tagging**, memastikan di dalam Program dan Kegiatan, Gender terintegrasi di dalamnya, sudah ada kebijakan (Policy), walaupun sudah di implementasikan belum sampai evaluasi. Kita beruntung di KLHK sudah ada Panduan Reviu untuk Melihat Kegiatan sudah Responsif Gender atau belum, oleh Inspektorat Jenderal KLHK.

Apakah ada Target ??? Target Gender Development Index, angkanya yang bagus adalah 100, ini sudah tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki laki, Indonesia belum berhasil mencapai kesana, ada di RPJMN dokumen ini. Setiap Dokumen RKA K/L, ARG di tuangkan di dalam GBS/GAP nya sesuai Program/Kegiatan yang Tagging ARG di Aplikasi SAKTI dan KRISNA.

OSTEN SIANIPAR, S.H., M.SI., KASUBDIT PSLH, Kenapa Gender tidak maju maju di Indonesia, Budaya Sumatera Barat, Matrilineal. Aspek Budaya untuk memperbaiki Gender di butuhkan untuk ini, sangat sulit ditemukan, atau ini penyebab Gender Indonesia belum maksimal. Kehadiran Regulasi menjadi Mekanisme Pemaksaan Nilai Nilai Sosial Budaya, harus ada Advokasi kepada Policy Maker di Daerah, ada Regulasi Regulasi Adat Istiadat.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si, Batu kalau di tetes air terus menerus, di tingkat tertentu akan berlubang, perlu sabar untuk advokasi dan sosialisasi, perlahan demi perlahan. Pendidikan menjadi hal yang penting, percepatan pembangunan adalah salah satu dari Pendidikan, apalagi sekarang aksesibilitas masyarakat terhadap informasi berbasis teknologi sudah tidak lagi mengenal batas negara, usia, dan wilayah sehingga “melek” informasi masyarakat terus di tingkatkan, maka masyarakat bisa “mengunyah2x” informasi, maka regulasi yg di terima akan lebih efektif.

12.00 s.d 13.15 - ISHOMA

13.15 - PEMBAGIAN 5 (LIMA) GRUP - ICE BREAKING - GOYANG MAUMERE

14.00 - PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN AFFIRMATIVE ACTION

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; Pemahaman Gender sudah bagus, namun kalau belum sampai keseluruhan internal SDM berarti belum tentu *responsive gender*, sebaiknya kami ke dalam atau keluar, bu ??, ya, kedua-duanya. Kalau Bapak/Ibu berinteraksi dengan masyarakat dan memberikan layanan kepada masyarakat, harus di formulasi penanganannya. Sekarang, apakah Bapak/Ibu melakukan pelayanan masyarakat ??, kalau iya maka perlu dilakukan instrument instrument yang responsive gender. Contohnya Pak Dirjen GAKKUM KLHK menyebutkan pada saat Lomba PUG antar Eselon I di Kementerian LHK : Implementasi Ruang yang Responsif Gender, *Ruang Center Of Intelligence*, Ruang Penelitian, Ruang Laktasi dsb di klaim Responsif Gender dan mendapatkan Penghargaan di Internasional. Kalau memang seperti itu, monggo di adaptasi, adopsi dan dilakukan di level yang paling bawah. Cara Penyediaan Sarana Prasarana yang Responsif Gender.

Jadi, Bapak/Ibu tidak hanya mengidentifikasi di 7 Prasyarat Kunci Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender, tetapi kalau sudah masuk kedalam lini pekerjaan Bapak/Ibu, tentu yang mengetahui adalah Bapak/Ibu Sendiri.

Implementasi PUG di Masyarakat berdasarkan dari Publikasi Publikasi yang ada, ternyata derajat ketergantungan alam dengan perempuan itu sangat tinggi. Persoalan persoalan perempuan di urban, kesulitan air bersih, sumber daya alam lainnya. Gender di dalam pencemaran dan kerusakan lingkungan, perempuan sebagai pelaku pencemaran lingkungan tetapi juga sebagai educator di dalam keluarga. Perempuan di dalam pengelolaan sumber daya alam, keterbatasan mereka berkontribusi terhadap pendapatan.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si; AFFIRMATIVE ACTION - Strategi Untuk Memastikan Bahwa Orang Orang Tidak Di Diskriminasi Berdasarkan Gender Atau Kelompok Etnis Mereka, Affirmative Action Pada Dasarnya Adalah Suatu Kebijakan Yang Diskriminatif (Positif) Karena Sifatnya Hanya Sementara Demi Membuka Kesempatan Bagi Kelompok Masyarakat Tertentu Meraih Peluang Yang Sama Sebagaimana Telah Di Nikmati Oleh Kelompok Masyarakat Lainnya. Apakah pimpinan di Lembaga anda memiliki komitmen Gender terintegrasi !!!, Bentuk Operasional dari Komitmen dari Komitmen ini !!! (KOMITMEN, KEBIJAKAN, KELEMBAGAAN, SUMBERDAYA, DATA TERPILAH, SARANA DAN PRASARANA, DUKUNGAN MASYARAKAT).

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si . Pengukuran Pengarusutamaan Gender di Kementerian PPPA adalah pada Pemenuhan 7 Komponen Kunci, namun di akomodir dengan sesi Konfirmasi. Keputusan Direktur Jenderal, di sosialisasikan apa tidak Kepdirjen nya, apakah hanya di eselon I, atau sudah sampai ke bawah. Buku Saku Isu Isu Gender Ditjen GAKKUM KLHK, Create Produk Produk Gender terintegrasi. Implementasi Pengarusutamaan Gender di Formulasi baik Internal dan Eksternal. Saat ini kita sedang memformulasi Road Map PUG, di sini ada isu isu Gender yg merupakan Prasyarat PUG, ada Implementasi PUG di Masyarakat, dan Integrasi Gender dalam Program dan Kegiatan (Road Map Pug Klhk) 7 (Tujuh) Prasyarat - Komitmen, Kebijakan, Kelembagaan, Sumberdaya, Data Terpilah, Sarana Dan Prasarana, Dukungan Masyarakat. Contoh Implementasi Pug Di Masyarakat = ternyata Derajat Ketergantungan Perempuan terhadap alam itu tinggi, Permasalahan Perempuan di kawasan urban ini banyak permasalahan Gender, Gender dalam pencemaran dan kerusakan lingkungan kita bisa melihat bahwa perempuan sebagai pelaku kerusakan dan pencemaran lingkungan dan juga sebagai educator di Keluarga, Aksesibilitas Perempuan dalam pengelolaan SDA terbatas padahal bila di berikan kesempatan bisa memberikan kontribusi pendapatan. Isu Gender dianggap isu perempuan, Perempuan rentan dalam perubahan iklim, Aksesibilitas Informasi, Sumberdaya, dan Keputusan, Dampak

Perubahan Iklim dan Lingkungan berkorelasi terhadap kekerasan. Covid menimbulkan banyak nya kasus perceraian, ternyata adanya covid kasus kasus kekerasan di dalam keluarga meningkat, selanjutnya Isu Gender bidang Kehutanan.

ERNAWATI EKO HARTONO, S.HUT, M.SI, POKJA PUG, Biro Perencanaan KLHK, Kita mengidentifikasi Isu Gender di Unit Kerja Bapak/Ibu, Isu Gender sudah dijelaskan oleh Prof Ismi, Analisis sudah di berikan, saat ini di indentifikasi awal saja, beberapa isu gender di Unit Kerja Bapak/Ibu masing masing, isu disampaikan secara narasi. Lalu, kedua untuk Prasyarat PUG, untuk mendukung percepatan Pemenuhan PUG dan ditambahkan Inovasi. Integrasi gender dalam Program dan Kegiatan (ROAD MAP PUG KLHK) = **Pemenuhan tujuh prasyarat kunci PUG** (Komitmen, Kebijakan, Kelembagaan PUG, Sumberdaya, Data Terpilah, Alat/Tools, Peran serta Masyarakat), **Percepatan Pelaksanaan PUG KLHK** (Kapasitas SDM, Sarpras, Alat/Tools, Inovasi, Kurikulum, Instrumen Monev, Kebijakan, Operasional, Ketersediaan Data Piliha, Instrumen Audit Responsif Gender), Pengembangan Inovasi Responsif Gender di KLHK (Sub Pokja Gender. Gender Champion, Pembuatan media KIE sebagai media, inovasi inovasi kebijakan, organisasi maupun kegiatan responsive gender. c/o mengintegrasikan Juklak dan Juknis nya dengan mengalokasi akses untuk perempuan di dalam pelaksanaan kegiatan.

DR. DRS. SUGENG PRIYANTO, M.SI, ada 7 prasyarat gender yg wajib harus dipenuhi, Ada satu kelembagaan, dia punya minimum *environment* sudah Pengarusutamaan Gender ? dari kesekian 7 Prasyarat Gender, isu mana yang tepat di dalam konteks penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan, di situ kita fokus dalam piramid penyelesaian isu.

PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si, 7 prasyarat di lapangan membutuhkan tools, diskusi kita membahas pelanggaran hukum, pada saat pelaporan pelanggaran hukum, karena masyarakat ingin proses nya tidak di proses, mereka melaporkan dengan menggunakan busana yang "berpotensi terjadinya kekerasan seksual", kalau ini terjadi apa yang akan dilakukan oleh petugas, kalau sampai petugas salah bertindak, akan terjadi resiko kekerasan seksual. Oleh karena itu perlu dibuat NSPK pengelolaan permasalahan yg responsive gender, selanjutnya melakukan kegiatan Advokasi kepada masyarakat, perlu TOOLS dlm bentuk panduan/saku/buku pintar untuk menyelesaikan permasalahan di atas.

15. 00 s.d 17.00 - IDENTIFIKASI ISU GENDER DI UNIT KERJA MASING MASING.

KELOMPOK I - H. Murdiyono, S.Hut. Kami akan menjelaskan isu dari Kelompok I, sebelumnya kami sampaikan Prof. Ismi; Kami coba kegiatan kami di balai, salah satu faktor terjadi, PPNS di balai Gakkum Jabanusra dan Sumatera seluruh nya Laki Laki dan tidak ada perempuan sama sekali, sehingga isu pelaku wanita menjadi permasalahan, pemeriksa sungkan jika tersangka perempuan, resiko pelecehan seksual dsb. Ada kekhawatiran terjadi pelecehan seksual di dalam ruang Penyidikan. Kesulitan dilakukan pemeriksaan di waktu malam hari. Kebijakan pimpinan mengusulkan PPNS Perempuan dan penganggaran dana untuk peningkatan kapasitas PPNS Perempuan, bagaimana cara menghadapi tersangka wanita kedepannya. SDM PPNS 100% masih Laki Laki, data terpilah; Membuat Juklak dan Juknis jika pelaku berkelamin Perempuan; Jika belum ada PPNS Perempuan, perlu pembahasan lebih lanjut menyelesaikan solusi isu ini.

Arahan **PROF. Dr. ISMI. DWI ASTUTI NURHAENI, M.Si** : Supaya pelaku tidak mendapatkan hukuman yang berat, pada saat melaporkan berpakaian yang memancing dan mengundang Penyidik PNS melakukan hal yg tidak di inginkan. Bapak/Ibu tidak tersedianya PPNS Perempuan untuk Memeriksa Tersangka Perempuan; Mengusulkan ASN berjemis kelamin Perempuan lebih banyak; Bisakah Pemeriksaan di bentuk Tim dan mengurangi Resiko Tau sama tau lebih kecil terjadi kasus kasus kekerasan, perlu di sediakan CCTV yang merekam proses pemeriksaan terjadi, jika terjadi resiko ada alat bukti. Isu Gender perlu di perjas dalam formulasi dan intevensi;

ISU : BELUM ADANYA PPNS PEREMPUAN MEMBUAT PROSES PEMERIKSAAN BELUM NYAMAN

ISU : BELUM ADANYA SOP JUKLAK ETIKA DALAM PEMERIKSAAN TERSANGKA RESPONSIF GENDER

PERLU PELATIHAN SENSITIFITAS GENDER DALAM PENANGANAN KASUS

TOOLS : SOSIALISASI DAN ADVOKASI

KELOMPOK III - Achmad Yusuf Arief, S.H., M.H. - Isu Gender yang kami angkat adalah pengadaan Sarana Prasarana berbasis Gender; Permasalahan sarana prasarana di kantor balai gakkum masih sarana ibadah, toilet, ibadah, laktasi, dan masih menjadi permasalahan. Komitmen : dibutuhkan ND kepala balai kepada kepala seksi tentang pengadaan sarana prasarana berbasis Gender, arahan untuk mengusulkan sarana prasarana baik di RKA K/L di tahun berjalan. Kebijakan : Pengadaan sarpras Gender di dalam Renstra dan Renja Balai. Kelembagaan : Telah ada SK Subpokja Gender di UPT. SDM : Bahwa anggota sub pokja harus mengikuti pelatihan PUG per masing masing balai untuk mengikuti sosialisasi PUG. Kabalai menganggarkan kegiatan ini.

Data Terpilah : Gakkum Kalimantan 17 - 147, Menyusun data pengaduan berdasarkan usia jenis kelamin, Menyusun SOP terkait PUG. Inovasi Solusi : Pembuatan Ruang Laktasi, Pengadaan Ruang Laktasi, Pengadaan Toilet Perempuan, Parkir Prioritas;

Arahan Prof Ismi ISU : SARANA PRASARANA BERBASIS GENDER, Faktor penyebab terkait Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat, Faktor Internal, Faktor Eksternal. AKSES Ruang Laktasi belum ada. Belum adanya kebijakan dari Kepala Balai untuk membangun Fasilitas Responsif Gender. Meskipun kelembagaan PUG sudah terbentuk, namun belum mendesak kebijakan untuk membangun Sarana dan Prasarana. Rencana Aksi untuk Pengadaan Sarpras Berbasis Gender, POKJA dan SUBPOKJA di latih sensitifitas Gender sebelum menganggarkan ARG. ISU - FAKTOR KESENJANGAN - RENCANA AKSI

KELOMPOK II. R. A ARYA RAMANIYA NUMITA, S.Sos. M.Si

Masalah : Kegiatan Intelijen di lakukan Laki Laki, Intelijen Resiko Tinggi, Perempuan Panik karena Resiko Tinggi, sehingga solusi adalah melakukan Diklat Diklat, Resiko SOP di lapangan, SK Tim Intelijen, Integrasi Gender di dalam Juklak dan Juknis Intelijen.

Arahan Prof Ismi : Rendahnya Representasi Perempuan dalam Kegiatan Intelijen, Tidak Adanya Representasi Perempuan dalam Kegiatan Intelijen, padahal kasus kasus yg dihadapi membutuhkan Intelijen Perempuan. Penyebab : Bisa karena perspektif Pimpinan yang memberikan tugas, ada nya anggapan menjadi intelijen beresiko sangat tinggi; Adanya anggapan Stereotip bahwa perempuan cepat panik menghadapi suatu masalah; Solusi : 1. Mengusulkan adanya perekrutan perempuan sebagai tenaga intelijen; 2. Membuat diklat intel perempuan; 3. Mengadvokasi Intelijen Beresiko Tinggi; 4. Integrasi Gender dalam Juklan dan Juknis Intelijen.

KELOMPOK IV : David Muhammad, S.Sos. ada 4 Isu, 1. Penegakan Hukum belum didukung tersediannya ruang khusus pemeriksaan khusus perempuan. . 2. Terbatasnya perempuan mengikuti diklat PPNS kaerna pelaksanaan diklat yng cukup lama (2 Bulan); 3, Belum tersusunnya SOP untuk memeberikan perlindungan untuk perempuan apabila melaksanakan kegiatan lebih dari 1 hari; 4. Belum tersusunnya SOP untuk memberikan perlindungan bagi perempuan apabila melaksanan kegiatan. -*Terlampir Matriks*. 5. Pemberian akses kepada masyarakat pereempuan meningkatkan ekonomi keluarga agar terhindar dari dominasi suami.

Arahan Prof Ismi : Perlunya SK Kepala Satker untuk Penyediaan ruangan Khusus pemeriksaan bagi perempuan; Mengajukan Usulan untuk menyediakan Ruangan Pemeriksaan Untuk Perempuan Tanggung anggaran pada sarpras yang Reponsif Gender, Membentuk Tim Khusus untuk Kasus Responsif Gender; ISU = Profesionalisme PPNS Perempuan kadang kadang lebih rendah dari laki laki karena terlambat mengikuti diklat lebih dari 2 Bulan; Kompetensi tidak mengenal jenis kelamin, ada standar minimal yang harus di penuhi. Bahwa profesionalisme terlambat mengikuti diklat, yg harus di perbaiki adalah perbaikan sistem DIKLAT PPNS yg 2 Bulan terus menerus ini mungkin di usulkan model diklat yg Responsif Gender (2 Minggu Diklat On/Off); MENGUSULKAN DIKLAT PPNS ON/OFF YANG RESPONSIF GENDER. Partisipasi perempuan meningkat sehingga profesionalisme perempuan meningkat; PENYEDIAAN SARANA PRASANA YG MEMPERMUDAH AKSES DISABILITAS DIDALAM MELAKUKAN KEGIATAN PENEGAKAN HUKUM LHK c/o Pelapor, Pengadu Difabilitas, kursi Difabilitas; MEMBERIKAN APKM UNTUK KEGIATAN EKONOMI PRODUKTIF, Setelah kegiatan tidak menghasilkan kegiatan yang di inginkan, Kelompok Sasaran tidak mendapatkan manfaat, sering di eksploitasi oleh Pasangan, Program PKH; HARUS DIBUAT PENGATURAN TENTANG PEMANFAATAN PENGGUNAAN DANA BANTUAN; ADVOKASI UNTU KELUARGA BAIK ISTRI DAN SUAMI;

KELOMPOK V : Anastasia BR Perangin Angin, S.Sos; ISU Gender dalam Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan, Rencana Aksi PUG pada PPLH; KOMITMEN : Meningkatkan Kualitas dan Kuantitas Keterlibatan Gender PPLH dalam Penegakan Hukum LHK; KEBIJAKAN - SK, NSPK, PEDOMAN TEKNIS, NSPK KHUSUS PENGADUAN YANG RESPONSIF GENDER; Kelembagaan, POKJA GENDER GAKKUM, FOCAL POINT; adanya ARG untuk PPLH, SDM dan SARPRAS; DATA Terpilah Menyediakan Data Terpilah; Sarana Prasarana (Laktasi, APD Gender dalam Kegiatan PPLH, Poster/Papan Informasi, Toilet Khusus, Ibadah; Peran Serta Masyarakat - Dukungan LSM/Penggiatan dan AKademi LH, Keterlibatan gender dalam Pengaduan dan Diklat PPLH ; Inovasi integrasi data kerusakan LH, Pelaporan Kerusakan Satu Pintu, Responsif Prioritas Tindak Lanjut Lpaoran dari gender, Keikutsertaan Gender dalam Pengembangan GAKKUM;

PENELITIAN YANG DILAKUKAN DI SELURUH DUNIA MENUNJUKAN KESEIMBANGAN GENDER DI POSISI TERATAS BERKONTRIBUSI PADA PENINGKATAN DAYA SAING DAN KINERJA PUBLIK YANG LEBIH BAIK - Beth Brooke

Arahan Prof Ismi, MENINGKATKAN KETERLIBATAN PEREMPUAN DALAM PENEGAKAN HUKUM LHK; NSPK Khusus Responsif Gender; PENYEDIAAN APD YANG RESPONSIF GENDER, Poster/ Papan Informasi; KETERLIBATAN PEREMPUAN DAN LAKI LAKI DALAM PENGADUAN DAN DIKLAT PPLH; RESPONSIF PRIORITAS TINDAK LANJUT LAPORAN DARI PEREMPUAN DAN LAKI LAKI ; KEIKUTSERTAAN PEREMPUAN DALAM PENGEMBANGAN TEKNOLOGI GAKKUM KLHK;

APA YANG ADA DI PIKIRAN BAPAK DAN IBU SAAT MENDENGAR KATA GENDER

1. GENDER ADALAH PERAN BAIK PRIA DAN WANITA DILIHAT DARI AKSES PERAN KONTROL DAN MANFAAT BERDASARKAN KONSTRUKSI SOSIAL BUDAYA = BENAR
2. PERSAMAAN HAK WANITA DAN LAKI LAKI = KESETARAAN GENDER = BENAR
3. DISTRIBUSI PERAN DAN TANGGUNGJAWAB = DIVISION OF LABOUR FROM GENDER

- KEBUTUHAN SPESIFIK GENDER (MENURUT JENIS KELAMIN)
- KEBUTUHAN PRAKTIS
- PENYEDIAAN SARANA PRASARANA UNTUK MEMPERMUDAH DALAM PEKERJAAN
- PEMENUHAN KEBUTUHAN STRATEGIS (REGULASI DAN DUKUNGAN MASYARAKAT UNTUK MENDUKUNG REGULASI)

HARI KEDUA, 15 OKTOBER 2020

GAMES KAHOOT :

Damayanti Ratunanda, Sosialisasi PUG Ditjen GAKKUM KLHK;

Berdasarkan Sosialisasi POKJA KLHK sudah banyak yang dilakukan Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dari 7 Prasyarat Pengarusutamaan Gender, Komitmen Tersusunnya Road Map GAKKUM KLHK TA 2020 s.d 2024, Kebijakan Tagging Gender s.d output RKA K/L GAKKUM KLHK (KRISNA), dan Kelembagaan Terbentuknya Sub Kelompok Kerja PUG GAKKUM PUSAT dan BALAI GAKKUM KLHK, SDM dan ANGGARAN gender champion, fasilitator, capacity building, Data Terpilah, Sistem dan Bahan Informasi, Metode dan Tool, Gender Budget Statement dan Gender Analytical Pathway. Peran Serta Masyarakat, Penanganan Pengaduan Masyarakat dan Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup. Background Studi Penegakan Hukum LHK dan Road Map Pengarusutamaan Gender sebagai acuan Rencana Strategi TA 2020 s.d 2024 yang Responsif Gender. Penghargaan Bangkok (13/11/2019) mendapat 3 Kategori penghargaan di kategori inovasi, integritas dan kepemimpinan gender di Asia Environmental Enforcement Awards tahun 2019. Tersedianya Sarana Prasarana Lingkungan Kerja yang Responsif Gender (Renovasi Toilet Pria dan Wanita, Akses Wudhu, Ruang Shalat, Lounge, Ops Room, Ruang Interogasi TSK).

Tersedianya Ruang Laktasi untuk Karyawati lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Tersedianya Sarana Prasarana Penegakan Hukum LHK untuk Keselamatan, Kesehatan kerja dan Lingkungan. Implementasi Sarana Prasarana Alat Pengamanan Diri (APD), untuk PPNS, PPLH dan POLHUT menyediakan Alat Pengamanan Diri. Sudah adanya Buku K3L di Direktorat PHP LHK sudah ada namun perlu implementasi dan kontrol, Arahan Pak Dirjen untuk Ramah Anak dan Ramah Difabilitas; Sudah ada pelaksanaan, tapi belum ada SOP pelaksanaan Sarana Prasarana Responsif Gender, tidak hanya di Pusat tapi juga sampai di UPT GAKKUM. Rekomendasi untuk Usulan Rekrutmen POLHUT Perempuan masuk beberapa orang, dan Penyidik PNS Perempuan.

Rencana Ke Depan, Peningkatan Kapasitas Staf untuk Mengimplementasikan Practical Gender Concern, Mewujudkan Lingkungan Kerja yang Sensitif Gender, Pengarusutamaan Gender dalam Reformasi Kebijakan dan Peraturan, Monitoring dan Evaluasi yang Sensitif Gender.

Ernawati Eko Hartono, S.Hut, M.Si, POKJA PUG, Biro Perencanaan KLHK,

Harapan kami, Bapak/Ibu bisa mengimplementasikan PUG sesuai Tusi Bapak dan Ibu di Ditjen GAKKUM KLHK, selamat untuk Juara Utama PUG Ditjen GAKKUM KLHK, mulai mencari terobosan terobosan Pengarusutamaan Gender, banyak Eselon I yang akan Studi Banding dengan Satker di GAKKUM KLHK, tahun 2020 ini Eselon I pertama kali mengadakan acara Responsif Gender untuk

Kepala Balai UPT dan Eselon II. Progress Pelaksanaan Road Map PUG, Kementerian LHK, Dipaparkan Logo Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender, Mempertimbangkan Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat terhadap Kaum Kaum Marjinal, Difabilitas, Anak dan Lansia, Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) tidak akan pernah lepas dari 7 (Tujuh) prasyarat berikut. Sebagai prasyarat tersebut harus di tambahkan dengan sebuah inovasi.

- Memastikan seluruh kebijakan, program dan kegiatan Kementerian LHK telah adil dan setara bagi perempuan dan laki laki.
- Memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian dan pengembangan kualitas penyelenggara PUG di Kementerian LHK
- Memastikan bahwa seluruh jajaran Kementerian LHK memahami konsep, prinsip, dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi dan kewenangan Kementerian LHK.

ROADMAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020 - 2024 Berdasarkan isu gender yang ada pada bidang LHK, disusunlah rencana aksi yang dikelompokkan berdasarkan identifikasi masalah, kemudian dijabarkan dalam rencana aksi yang lebih terinci sehingga mudah digunakan sebagai dasar untuk memantau dan mengevaluasi keberhasilan pelaksanaan PUG, yang dikategorikan sebagai berikut:

ARAHAN MENTERI LHK : Saya Mendorong Seluruh Jajaran KLHK mampu berkomitmen untuk mengimplementasikan PUG melalui Rencana Kebijakan, Program/Kegiatan yang adil dan setara, serta melakukan inovasi yang dapat mendorong percepatan PUG bidang LHK " - Siti Nurbaya, 09 Oktober 2020.

Arahan Prof Ismi, semoga tergambar proses pengarusutamaan gender dapat terimplementasikan di kantor bapak/ibu, disini ada 5 perwakilan masing masing UPT, di DIKTI dana terbatas, tapi banyak dosen dosen yg belum memahami Pendidikan kewarganegaraan dengan baik, karena saat mengajar monoton dan tidak menarik, peserta wajib mentransformasi pengetahuannya kedalam unit kerja sebanyak 10 orang, hari ini ada 5 perwakilan Sub Region, dan berkewajiban mensosialisasikan ke 10 orang ke Satuan kerja masing masing, diwajibkan untuk memvideokan proses sosialisasi dan di kirim dalam batas waktu tertentu dan di publikasikan ke Sosial Media Ditjen GAKKUM KLHK, dan jangan lupa memberikan sertifikasi serta di validasi oleh Direktorat Jenderal Penegakan Hukum LHK;

SESI PENYUSUNAN RENCANA AKSI:

Arahan, saat Menyusun rencana aksi (ROAD MAP PELAKSANAAN PUG KLHK 2020 s.d 2024)

NO	ASPEK	ISU GENDER	PENYEBAB	RENCANA AKSI	RINCIAN RENCANA AKSI	INDIKATOR KEBERHASILAN
A	PEMENUHAN TUJUH PRASYARAT KUNCI PENGARUSUTAMAAN GENDER					
1	KOMITMEN					
2	KEBIJAKAN					
3	KELEMBAGAAN					
4	SUMBER DAYA					
5	DATA TERPILAH					
6	SARANA DAN PRASARANA					
7	DUKUNGAN MASYARAKAT					

Dipaparkan (Terlampir) :

1. ROAD MAP PELAKSANAAN PUG BALAI GAKKUM LHK WILAYAH SUMATERA, Suhut Hesaki, S.Hut, M.Si,

Tanggapan Bu Ismi : Noted Tim Penyusun mohon di tulis, Footer dsb di sesuaikan. Analisis Komitmen, berarti kita pertanyakan adalah komitmen siapa?, kita akan mengadakan pembangunan sarana prasarana, kita sebagai pemegang otoritas atau sebagai posisi mengusulkan ke unit eselon I keatas, penggunaan Bahasa berbeda, Sudah ada kebijakan Sarana Prasarana tetapi belum memasukan kebijakan Perspektif Gender. Yang di persoalkan harus linier, mau Kebijakan nya atau Gedung Sarana Prasarana nya, Reformulasi menjadi : Komitmen Pimpinan di tingkat pusat untuk mengintegrasikan Perspektif Gender belum bisa di laksanakan ditingkat Unit Pelaksana Teknis. Apakah sudah diusulkan, atau belum faham, skala prioritas; Komitmen Pusat belum ditindaklanjuti di UPT menjadi Prioritas; 1 (Satu) Bangunan dengan Sarana Prasarana yang Responsif Gender (Laktasi, Priority Parking, Toilet Terpisah, dsb); Komitmen UPT untuk menindaklanjuti Komitmen Pusat terkait Penyediaan Sarana Prasarana Responsif Gender belum; Penyediaan Sarana Prasarana RG belum menjadi Skala Prioritas; Rencana Aksi, Merencanakan Pembangunan Sarana dan Prasarana pada UPT yang Responsif Gender; Indikator Keberhasilan : 1 Bangunan dengan Sarana Prasarana Responsif Gender (1 Ruang Laktasi, Toilet Terpisah P/L secara Proporsional, Parkir Prioritas, Tempat Ibadah, Ruang Ramah Anak);

ROAD MAP PUG BELUM MENJADI BAGIAN INTEGRAL RENSTRA UPT, Penyebab : Belum di pahami cara mengintegrasikan perspektif gender dalam RENSTRA UPT, 1 (SATU) DOKUMEN RENSTRA DAN ROAD MAP PUG UPT; Anggota SUB POKJA UPT belum tersusun rencana SUB POKJA PUG UPT. SUB POKJA PUG yang telah terbentuk belum memiliki Rencana Aksi. Anggota SUB POKJA PUG masih belum memahami TUSI NYA. SDM di Unit Pelaksana Teknis belum mengintegrasikan PERSPEKTIF GENDER dalam tugas dan fungsinya. Pelatihan Sensitifitas

Gender bagi SDM UPT. Peran serta Masyarakat dalam kegiatan Penegakan Hukum LHK belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan Gender. Kemitraan antara UPT Balai GAKKUM dengan masyarakat belum mempertimbangkan keadilan dan kesetaraan Gender.

Osten Sianipar, S.H., M.Si., Integrasi Road Map KLHK, Dirjen dengan Eselon II dan UPT

Tanggapan Bu Ismi : Pembagian Target Road Map Eselon I, bisa di aplikasikan ke Eselon II dan UPT.

2. ROAD MAP PELAKSANAAN PUG DIREKTORAT PENCEGAHAN DAN PENGAMANAN HUTAN, Nafsir Fauzi Rizkian, S.A.P.

Komitmen - Renstra GAKKUM KLHK yang sudah mengintegrasikan responsive gender belum ditindaklanjuti dalam Renstra Kebijakan Pencegahan dan Pengamanan Hutan responsive gender, Direktorat PPH. Penyebab - Belum faham tentang cara mengintegrasikan Responsifitas Gender kedalam Renstra Kebijakan Pencegahan dan Pengamanan Hutan. Rencana Aksi - Menyusun Renstra Kebijakan Pencegahan dan Pengamanan Hutan. Rincian Kegiatan - Sosialisasi Gender kepada Tim Penyusun RENSTRA Direktorat PPH, Workshop Penyusunan Renstra. Indikator Keberhasilan = Dokumen Renstra Direktorat Pencegahan dan Pengamanan Hutan yang Responsif Gender. Kebijakan : Belum disusun panduan integrasi isu gender kedalam dokumen perencanaan, baik Renstra Renja maupun RKA; Penyebab : Terbatasnya kaasitas untuk Menyusun dokumen PPRG. Workshop Pendampingan Penyusunan Dokumen PPRG, Rincian Kegiatan = Pelatihan PPRG. Indikator Keberhasilan = Dokumen GBS/GAP Direktorat PPH. Kelembagaan PUG : Pembagian Kerja (Division of Labour) antara pegawai Perempuan dan Laki Laki masih cenderung bersifat Stereotip, perempuan lebih banyak mengerjakan pekerjaan administrasi. Adanya kekhawatiran, resiko yang akan di hadapi oleh perempuan Ketika mengerjakan pekerjaan non administrasi; Memberikan peningkatan kapasitas terhadap pegawai yang akan di tugaskan kelapangan, agar memiliki standarisasi kompetensi yang sama, memberikan kapastat yang akan di tempatkan di lapangan agar bisa melaksanakan kegiatan minimal dilapangan. Pelatihan pegawai standarisasi tugas di lapangan. Jumlah SDM Perempuan dan Laki Laki yang memenuhi Standarisasi Minimal. Data Terpilah : sudah terdapat data terpilah SDM pada direktorat PPH, namun belum digunakanya data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pelaksanaan kegiatan. Penyusunan Indikator Kinerja yang Responsif Gender.

Belum terdapat representasi perempuan dalam jabatan structural di Direktorat PPH. Belum adanya kesempatan yang setara bagi perempuan untuk menduduki jabatan structural di Direktorat PPH karena adanya melindungi perempuan. Penyelenggara Seleksi Jabatan mempertimbangkan Representasi Perempuan. Mengusulkan kepada Pejabat Berwenang untuk Mempertimbangkan Representasi Perempuan dalam Jabatan Struktural. Adanya calon Pejabat Struktural Perempuan di Direktorat PPH; Belum di milikinya panduan Teknik analisis gender bidang Pencegahan dan Pengamanan Hutan. Buku Saku Teknik Analisis Gender bidang Pencegahan dan Pengamanan Hutan

Peran Serta Masyarakat : dalam kegiatan PPH belum mempertimbangkan keadilan dan Kesetaraan Gender. Belum adanya sensitifitas gender pada pelaksana kegiatan PPH, Optimalisasi Jejaring Kerja dengan Masyarakat, Optimalisasi Jejaring Kerja dengan Mempertimbangkan Responsif Gender. Proporsi Perempuan dari Unsur Masyarakat dalam Kegiatan Pencegahan dan Pengamanan Hutan Meningkat,

PENUTUPAN, PAK SUGENG :

Ini rasa nya benar benar istimewa, kita masih tetap disini, dalam pertemuan Pengarusutamaan Gender (PUG), demokratis berbicara semua mempunyai kesempatan untuk bersuara dalam forum Pengarusutamaan Gender (PUG), saya harapkan kalau ada Undangan Gender, Menuju Setara harus Adil dulu, di dalam Hukum Masyarakat Equal Before The Law. Jangan Renstra yg Responsif Gender kita tidak mengetahui, ada Champion Gender KLHK, ada Agent of Change di tentukan, ada 40 Orang yang mengikuti Kegiatan.

Hasil Sosialisasi Pengarusutamaan Gender Ditjen GAKKUM selama 2 hari, 14-15 Oktober 2020 ini adalah 40 orang yang mempunyai peran strategis untuk mengimplementasikan Pengarusutamaan Gender Ditjen GAKKUM telah disosialisasikan dan telah mempunyai pengetahuan tentang Apa itu Gender dan bagaimana cara nya untuk merespon gender agar setara dalam melakukan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan. 40 orang yang sudah dilatih telah : Mampu Mengidentifikasi isu Gender, Mampu Mengidentifikasi Faktor Penyebab, Mampu Mencari Jalan Keluar melalui 7 isu penting : komitmen, kebijakan, kelembagaan, sarana prasarana, data dan informasi, metodologi-instrumen dan peran serta masyarakat, Mampu membuat Rencana Aksi. Harus terus di gali Isu Isu di Lapangan, mampu mengidentifikasi (5W1H), bagai mana rencana aksi kedepan,

Hampir semua balai, ini kesempatan baik untuk menyediakan Sarana dan Prasarana yg Responsif Gender, partisipasi kegiatan ini tinggi, akan kami berikan laporan kepada Pak Direktur Jenderal untuk Kegiatan Ini.

Sebagai tindak lanjut Pelatihan ini, maka berikut ini adalah arahan dari Setditjen, sesuai dengan road map GAKKUM : Kepala Balai dan Direktur mengidentifikasi *agent of change* yang akan menjadi fasilitator dari Pengarusutamaan Gender di Unit Satker Masing-masing. dan dibuat renstra aksi untuk 7 area perubahan Pengarusutamaan Gender : mengidentifikasikan isu-isu gender, mencari factor penyebab, mencari jalan keluar dan membuat rencana aksi. Bagian Program dan Evaluasi akan mengembangkan Bahan Ajar Pengarusutamaan Gender agar setiap kepala Balai, Direktur dan Agent of Change di masing masing satker dapat menyebarluaskan konsep kesetaraan Gender dan mengembangkan mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender. Untuk Direktorat Penegakan Hukum Pidana, PPSA dan PPH, diminta untuk identifikasi Alat Pelindung diri responsif gender. Untuk kepala Balai yang sedang membangun Gedung GAKKUM KLHK, mohon dipastikan sarana prasana disediakan baik untuk kesetaraan gender, ramah anak dan ramah untuk kaum disabilitas.

Demikian pertemuan kita selama 2 hari, kita harus terus menerus mencari kegiatan-kegiatan dan aksi-aksi nyata Pengarusutamaan Gender, bukan dengan maksud untuk memenangkan lomba, akan tetapi agar seluruh staf dan aparat gakkum dapat bekerja maksimal tanpa hambatan, dan masyarakat mendapatkan keadilan hukum dan akses bagi perempuan dan laki laki.



KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN
TAHUN 2020

GEDUNG MANGGALA WANABAKTI BLOK IV LANTAI 4
JALAN GATOT SUBROTO, DKI JAKARTA

