



DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM
KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

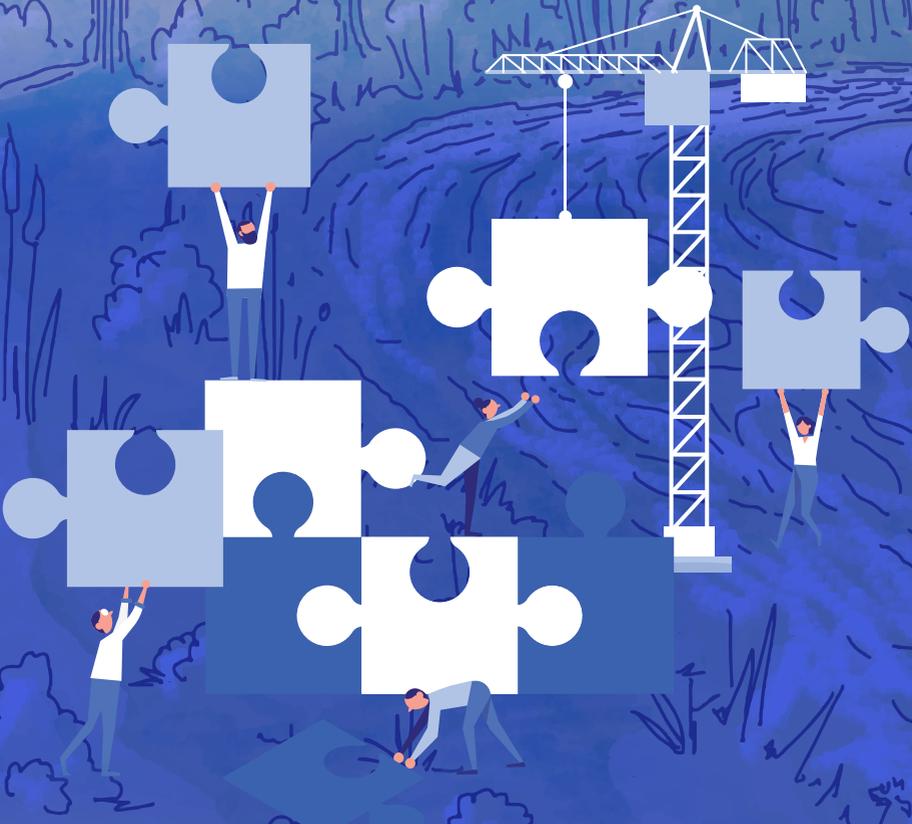


Empowered lives.
Resilient nations.

Jalan Menuju Kesetaraan:

Roadmap Pengarusutamaan Gender 2020-2024

Direktorat Jenderal Penegakan Hukum
Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan





KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL
PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
Gedung Manggala Wanabakti, Blok IV Lantai 4, Jalan Gatot Subroto, Senayan,
Jakarta Pusat 10270, Telp/Fax 021-57902925

PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PENEGAKAN HUKUM
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

NOMOR : P. 2 /PHUK /SER/SER.1 /5 /2020

TENTANG

ROAD MAP PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA DIREKTORAT JENDERAL
PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
TAHUN 2020-2024

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

DIREKTUR JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk mendorong, mengefektifkan, serta mengoptimalkan upaya pengarusutamaan gender di dalam perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan, program dan kegiatan bidang penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan, perlu dilakukan percepatan dan pelaksanaannya;
 - b. bahwa sejalan dengan perkembangan pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan, serta mendorong implementasinya di lapangan, perlu disusun *Road Map* Pengarusutamaan Gender lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang *Road Map* Pengarusutamaan Gender pada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan tahun 2020-2024;

Mengingat...

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi terhadap Konvensi PBB tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of all Form Discrimination Against Women/ CEDAW*) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1990 tentang Konservasi Sumber Daya Alam Hayati dan Ekosistemnya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3419);
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
4. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
5. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
7. Undang....

7. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2013 tentang Pencegahan dan Pemberantasan Perusakan Hutan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5994);
9. Undang-Undang Nomor 37 Tahun 2014 tentang Konservasi Tanah dan Air (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 299, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5808);
10. Peraturan Presiden Nomor 61 Tahun 2019 tentang Rencana Kerja Pemerintah Tahun 2020 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 174);
11. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.18/MENLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 713);
12. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.15/MENLHK/SETJEN/OTL.0/1/2016 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 211);
13. 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);
14. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.63/MENLHK/SETJEN/SET.1/10/2019 Tentang Tata Cara Penyusunan Rencana Strategis Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 928);
15. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.82/MENLHK/SETJEN/SET.1/11/2019 Tentang

Rencana...

Rencana Kerja Kementerian Lingkungan Hidup Dan Kehutanan Tahun 2020 (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1546);

Memperhatikan: Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor: P.12/PHLHK/SET/REN.0/12/2019 tentang Rencana Kerja Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020;

MENETAPKAN:

Memutuskan : PERATURAN DIREKTUR JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TENTANG ROAD MAP PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN 2020-2024.

Pasal 1

Road Map Pengarusutamaan Gender Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan pedoman pelaksanaan pengarusutamaan gender yang disusun secara sistematis dan terukur pada masing-masing Satuan Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024.

Pasal 2

Road Map Pengarusutamaan Gender Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Direktur Jenderal ini.

Pasal 3....

Pasal 3

Road Map Pengarusutamaan Gender menjadi pedoman di dalam pelaksanaan kegiatan Pengarusutamaan Gender di bidang Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan oleh masing-masing Unit Kerja Pusat serta Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPPH LHK).

Pasal 4

Penyampaian laporan akuntabilitas kinerja dan evaluasi pencapaian kinerja Pengarusutamaan Gender dilaksanakan oleh masing-masing pimpinan Satuan Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis kepada Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan melalui Sekretaris Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Pasal 5

Peraturan Direktur Jenderal ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 11 Mei 2022



Salinan Peraturan Direktur Jenderal ini disampaikan kepada Yth.:

1. Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
2. Para Pejabat Eselon I lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
3. Kepala Biro Perencanaan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan;
4. Para Kepala Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

LAMPIRAN PERATURAN DIREKTUR JENDERAL
PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN
NOMOR :
TENTANG :
ROAD MAP PENGARUSUTAMAAN GENDER
DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN TAHUN
2020 - 2024

ROAD MAP PENGARUSUTAMAAN GENDER DIREKTORAT JENDERAL
PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
TAHUN 2020 - 2024

KATA PENGANTAR

Sejak 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 diterbitkan, Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Ditjen PHLHK) telah melakukan berbagai upaya untuk mendukung tercapainya itikad good governance tersebut. Secara kelembagaan, Sub-Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender dibentuk untuk menjadi kepanjangan tangan dalam memastikan minimalisasi kesenjangan akses perempuan atau laki-laki mendapatkan peluang atau kesempatan yang adil dalam proses pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan. Upaya-upaya lain, di antaranya, menyediakan fasilitas-fasilitas dan kebijakan—tertulis dan tidak tertulis—yang responsif gender.

Agar upaya tersebut menjadi lebih sistematis dan capaiannya terukur dalam lima tahun ke depan, Ditjen PHLHK menyusun "Jalan Menuju Kesetaraan: Roadmap Pengarusutamaan Gender 2020-2024", sebuah rencana aksi nasional (RAN) yang nantinya tidak hanya dilaksanakan oleh pusat, melainkan juga UPT-UPT di daerah. Rencana aksi nasional ini berperan sebagai panduan bagi staf Ditjen PHLHK melaksanakan kegiatan dan program yang diprioritaskan. Harapannya, upaya ini dapat mempermudah dan membantu penyusunan perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja dan mendorong kerja-kerja yang berkesinambungan. Dengan demikian, akses, partisipasi, kontrol, dan pemanfaatan hasil pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan dapat terus berkelanjutan.

Empat prioritas RAN mencakup peningkatan kapasitas staf Ditjen PHLHK untuk mengimplementasikan practical gender concerns, mewujudkan lingkungan kerja yang bebas kekerasan dan relasi kuasa yang merugikan satu pihak tertentu, reformasi kebijakan dan peraturan dalam lingkungan Ditjen PHLHK, dan monitoring dan evaluasi yang sensitif gender. Melalui pendekatan yang komprehensif, Ditjen PHLHK menegaskan komitmennya untuk mewujudkan ruang kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh staf dan penerima manfaat, serta manfaatnya dapat dirasakan dari hulu ke hilir, baik oleh perempuan maupun laki-laki.

Jakarta, April 2020



Rasio Ridho Sani,

Direktur Jenderal Penegakan Hukum
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

DAFTAR ISTILAH¹

Gender adalah istilah yang digunakan untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki dalam hal peran, tanggung jawab, fungsi, hak, sikap dan perilaku yang telah dikonstruksikan secara sosial dan budaya yang dapat berubah-ubah sesuai dengan konteksnya. Perbedaan tersebut tidak jarang memunculkan permasalahan atau isu terkait relasi gender.

Isu gender merupakan permasalahan yang diakibatkan karena adanya kesenjangan atau ketimpangan gender yang berimplikasi adanya diskriminasi terhadap salah satu pihak (perempuan dan laki-laki). Dengan adanya diskriminasi terhadap perempuan atau laki-laki dalam hal akses dan kontrol atas sumber daya, kesempatan, status, hak, peran dan penghargaan, akan tercipta kondisi yang tidak adil gender.

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki untuk memberdayakan perempuan dan laki-laki mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dari seluruh kebijakan, program, kegiatan di berbagai bidang kehidupan pembangunan nasional dan daerah.

Netral gender adalah kebijakan/program/kegiatan atau kondisi yang tidak memihak kepada salah satu jenis kelamin.

Bias gender adalah pandangan dan sikap yang lebih mengutamakan salah satu jenis kelamin daripada jenis kelamin lainnya sebagai akibat pengaturan dan kepercayaan budaya yang lebih berpihak kepada jenis kelamin tertentu. Misalnya, lebih berpihak kepada laki-laki daripada kepada perempuan atau sebaliknya.

Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi dan posisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan, keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil yang dampaknya seimbang.

Analisis gender adalah proses untuk mengidentifikasi isu-isu gender yang disebabkan karena adanya perbedaan peran serta hubungan sosial antara perempuan dan laki-laki. Karena perbedaan-perbedaan ini bukan hanya menyebabkan adanya perbedaan diantara keduanya dalam pengalaman, kebutuhan, pengetahuan, perhatian, tetapi juga berimplikasi pada perbedaan antara keduanya dalam memperoleh akses dan manfaat dari hasil pembangunan; berpartisipasi dalam pembangunan serta penguasaan terhadap sumber daya. Analisis gender merupakan lang-

kah awal dalam rangka penyusunan program dan kegiatan yang responsif gender untuk analisis gender diperlukan data gender, yaitu data kuantitatif maupun kualitatif yang sudah terpilah antara laki-laki dan perempuan. Data gender ini kemudian disusun menjadi indikator gender.

Gender Analysis Pathway (GAP) adalah salah satu metode analisis untuk mengetahui kesenjangan gender secara lengkap, mulai dengan melakukan analisis dan mengintegrasikan hasil analisis isu gender ke dalam kebijakan/program/kegiatan hingga dalam proses menyusun rencana aksi.

Responsif gender adalah perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan perempuan dan laki-laki di dalam masyarakat yang disertai upaya menghapus hambatan-hambatan struktural dan kultural dalam mencapai kesetaraan gender.

Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan yang dibuat oleh seluruh lembaga pemerintah, organisasi profesi, masyarakat dan lainnya yang disusun dengan mempertimbangkan empat aspek seperti: peran, akses, manfaat dan untuk kontrol yang dilakukan secara setara antara perempuan dan laki-laki. Hal ini berarti bahwa perencanaan tersebut perlu mempertimbangkan aspirasi, kebutuhan dan permasalahan pihak perempuan dan laki-laki, baik dalam proses penyusunannya maupun dalam pelaksanaan kegiatan, sehingga perencanaan ini akan terkait dalam perencanaan kebijakan maupun perencanaan program sampai operasionalnya di lapangan.

disebut juga Lembar Anggaran Responsif Gender (Lembar ARG) merupakan dokumen akuntabilitas-spesifik gender dan disusun oleh lembaga pemerintah untuk menginformasikan bahwa suatu kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan apakah telah dialokasikan dana pada kegiatan bersangkutan untuk menangani permasalahan gender tersebut. GBS diartikan pula sebagai dokumen yang menyatakan tentang adanya kesetaraan gender dalam perencanaan dan penganggaran suatu kegiatan.

Kebutuhan Praktis Gender (*Practical Gender Needs*) adalah kebutuhan yang muncul dari kehidupan sehari-hari seperti kebutuhan akan akses terhadap pendidikan, partai politik, dan kebutuhan keseharian lainnya. Dalam Kebutuhan praktis gender, perempuan cenderung sebagai penerima manfaat, walaupun sebagian besar hanya menjadi partisipan.

Kebutuhan Strategis Gender (*Strategic Gender Needs*) kebutuhan dalam jangka panjang dan berfokus pada posisi sosial, ekonomi, dan politik. Untuk memenuhi kebutuhan strategis ini, diperlukan peningkatan kesadaran, peningkatan rasa percaya diri, peningkatan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR ISI

Sambutan Direktur Jenderal.....	2
Daftar Istilah.....	3
Daftar Isi.....	5
Pendahuluan.....	6
• Komitmen Pengarusutamaan Gender.....	6
• Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender.....	8
• Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender.....	9
• Fasilitas Berperspektif Gender.....	11
• Sumber Daya Manusia.....	13
Roadmap Pengarusutamaan Gender.....	18
• Prioritas 1: Peningkatan kapasitas staf Ditjen PHLHK untuk mengimplementasikan practical gender concerns.....	19
• Prioritas 2: Mewujudkan lingkungan kerja yang responsif gender.....	28
• Prioritas 3: Pengarusutamaan gender dalam reformasi kebijakan dan peraturan dalam lingkungan Ditjen PHLHK.....	31
• Prioritas 4: Monitoring dan evaluasi yang sensitif gender.....	35

PENDAHULUAN

Pada penghujung 2019 United Nations Environment Programme (UNEP) menganugerahi Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Ditjen PHLHK) Asia Environmental Enforcement Awards. Penghargaan yang telah disematkan keempat kalinya ini diberikan kepada institusi pemerintah dan lembaga-lembaga, baik secara individu maupun tim, dalam memerangi kejahatan lintas batas. Mengacu pada Pasal 33 Peraturan Presiden RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, tugas utama yang diemban Ditjen PHLHK adalah “menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penurunan gangguan, ancaman, dan pelanggaran hukum lingkungan hidup dan kehutanan.” Tugas ini erat kaitannya dengan penanganan tindak-tindak kriminal lintas batas, seperti pembalakan liar dan pembakaran hutan, yang dampaknya tidak saja merugikan Indonesia, tetapi juga negara-negara tetangga.

Selama empat tahun terakhir, Ditjen PHLHK telah berhasil membawa 760 kasus ke pengadilan dan memberlakukan 1.094 sanksi administrasi kepada perusahaan-perusahaan pelanggar hukum. Melalui penghargaan tersebut UNEP bersama United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), United Nations Development Programme (UNDP), INTERPOL dan Sekretariat Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES), dengan dukungan Pemerintah Norwegia, mengakui kerja luar biasa Ditjen PHLHK meliputi empat kategori, antara lain kolaborasi, dampak, inovasi, integritas, kepemimpinan yang responsif gender.

Dalam sambutannya ketika menerima penghargaan tersebut pada 13 November 2019 di United Nations Conference Center, Bangkok, Dr. Rasio Ridho Sani menyampaikan bahwa setiap orang memiliki peran masing-masing dalam masyarakat, termasuk Ditjen PHLHK, dan peran Ditjen PHLHK adalah memastikan setiap orang memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam mengejar impian dan perannya. Direktur Jenderal PHLHK tersebut menekankan, “Dalam lingkungan Ditjen PHLHK, pengarusutamaan gender (PUG) adalah prioritas.”

Komitmen Pengarusutamaan Gender

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).

Pada 21 Desember 2016, Nota Kesepahaman tentang Percepatan Pelaksanaan Pengarusutamaan

Gender, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak, Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan serta Pengendalian Perubahan Iklim telah ditandatangani oleh Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) dan KNPPA. Nota Kesepahaman ini adalah perpanjangan komitmen Kementerian Kehutanan dan Kementerian Lingkungan Hidup (sebelum dilebur menjadi Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan) dengan KNPPA.

Pertimbangan implementasi Nota Kesepahaman mengenai percepatan pelaksanaan pengarusutamaan gender memiliki payung hukum, sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi terhadap Konvensi PBB tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of all Forms Discrimination Against Women/CEDAW) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
2. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 167, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3888), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2004 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 41 Tahun 1999 tentang Kehutanan menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 86, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4412);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5059);
6. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
7. Peraturan Presiden Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 17);
8. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.65/MENHUT- II/2011 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 641)
9. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.18/MENLHK-II/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 713);
10. 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

Secara kelembagaan, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengimplementasikan Nota Kesepahaman tersebut dengan mengeluarkan payung hukum pelaksanaan pengarusutamaan gender di ruang lingkup organisasi dan tupoksinya. Komitmen ini diterjemahkan melalui Pedoman Pengarusutamaan Gender Nomor P.31/MenLHK/Setjen/SET/1/5/2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Pedoman ini adalah komitmen keberlanjutan tentang perkembangan pelaksanaan PUG dalam pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan, serta mendorong implementasinya di lapangan, maka Keputusan Menteri Kehutanan Nomor 528/MENHUT-II/PUG/2004 tentang Panduan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Kehutanan dan Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.65/MENHUT-II/2011 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.

Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender

Mengacu pada komitmen KLHK tersebut, kelembagaan PUG menjadi salah satu instrumen yang dibutuhkan dalam implementasi PUG, selain kebijakan dan program. Kelembagaan PUG ditandai dengan adanya kelompok kerja (POKJA) dan focal point di masing-masing kementerian dan lembaga non-kementerian (K/L) dan pemerintah daerah. POKJA adalah lembaga ad-hoc yang dibentuk pada tingkat K/L dengan anggota perwakilan dari masing-masing eselon I di bawah koordinasi sekretariat jenderal. Dorongan untuk membuat satuan kerja POKJA PUG di setiap unit juga merupakan tindak lanjut pertemuan di area Jawa, Bali, Nusa Tenggara, Sumatera, yang diteruskan dengan pembentukan Sub-POKJA PUG sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender yang mengamanatkan seluruh satuan kerja wajib melaksanakan PUG di satuan kerja masing-masing.

POKJA PUG menjadi wadah untuk mendiskusikan kesepakatan dan usulan rekomendasi dalam pengambilan keputusan oleh menteri atau para penentu kebijakan di tingkat kementerian, sedangkan focal point adalah seseorang yang ditunjuk untuk menjadi penggerak PUG dalam unit organisasinya sekaligus sebagai penghubung dengan POKJA. POKJA PUG juga menjadi bentuk institusionalisasi PUG di lingkungan KLHK. POKJA ditetapkan melalui keputusan menteri, sedangkan focal point ditetapkan oleh masing-masing unit eselon I. Selain focal point di KLHK, juga telah dilatih fasilitator-fasilitator PUG di masing-masing eselon I yang mempunyai peran, salah satunya, sebagai motor penggerak implementasi PUG di unit kerjanya.

Dalam lingkup KLHK saat ini telah dibentuk POKJA PUG KLHK sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor 496/MENLHK-SETJEN/ROCAN/2016, sedangkan focal point ditunjuk oleh masing-masing eselon I sekaligus sebagai anggota POKJA PUG. Selain adanya POKJA di tingkat kementerian dibentuk pula Sub-POKJA PUG dengan surat keputusan eselon masing-masing. Dengan semangat yang sama, pada 2016, Direktur Jenderal PHLHK menerbitkan Surat Keputusan Nomor SK.12/PHLHK/SET/SET.1/6/2016 tentang Sub-Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Mekanisme kerja POKJA PUG diatur sesuai surat keputusan pembentukan POKJA dan Panduan

PUG yang ada. POKJA harus mempunyai rencana aksi untuk pelaksanaan PUG di lingkup KLHK, serta mempunyai agenda pertemuan baik bulanan, tiga bulanan, enam bulanan, maupun tahunan, untuk membahas strategi pelaksanaan dan capaian serta sekaligus evaluasi terhadap berbagai hambatan dan kekurangan dalam pelaksanaan PUG di lingkup KLHK.

Sesuai dengan tugas yang telah termaktub dalam SK Dirjen PHLHK, Sub-POKJA PUG merancang rencana aksi untuk melaksanakan agenda PUG di lingkup Ditjen PHLHK dengan menyusun sebuah rencana aksi nasional. Roadmap PUG adalah salah satu dokumen yang menjadi kerangka rencana aksi tersebut. Baik di tingkat kementerian maupun direktorat jenderal, roadmap menjadi acuan bagi pelaksana kerja-kerja PUG di setiap unit.

Berlandaskan hasil riset Ditjen PHLHK, yang didukung oleh Multidoor Project UNDP Indonesia, secara umum tiga hal berikut adalah perhatian utama dalam implementasi PUG di Ditjen PHLHK, antara lain:

1. Komitmen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang pengarusutamaan gender;
2. Kondisi sumber daya manusia dalam Ditjen PHLHK; dan
3. Implementasi PUG dan practical gender concerns sesuai dengan tipologi pekerjaan dalam Ditjen PHLHK.

Tujuan penyusunan Roadmap PUG adalah untuk memudahkan Ditjen PHLHK dalam melaksanakan PUG secara berkelanjutan. Adapun tujuan khususnya adalah sebagai berikut:

1. Melakukan identifikasi persoalan gender dan isu-isu strategis gender dalam rangka mempercepat pencapaian kesetaraan gender di lingkungan Ditjen PHLHK; dan
2. Memetakan upaya-upaya PUG dan tahapan pelaksanaan pada Ditjen PHLHK.

Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender

Sejak terbentuk, Sub-POKJA PUG telah menyatakan bahwa PUG di lingkup Ditjen PHLHK merupakan strategi untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dengan cara mengintegrasikan perspektif gender dalam setiap tahapan kerja; perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, hingga evaluasi pada setiap kebijakan dan program kerja. Pada tahap perencanaan dan penganggaran, seluruh bentuk program kerja dan kebijakan akan memperhatikan empat aspek utama, yaitu kesetaraan gender dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) akan menjadi mekanisme yang terintegrasi dalam sistem kerja Ditjen PHLHK serta membantu memastikan keluaran kebijakan dan kegiatan yang dilakukan tidak netral gender.

Pelaksanaan PPRG telah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 119/PMK.02/2009 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun 2010. Diperkuat kembali dalam Peraturan Menteri Keuangan Nomor 112/

PMK.02/2012 mengenai Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga.

Berdasarkan hasil kajian yang dilakukan oleh Ditjen PHLHK pada tahun 2018, untuk mendorong terlaksananya PPRG dibutuhkan beberapa hal penting, antara lain:

1. Komitmen

Komitmen Ditjen PHLHK dalam implementasi PUG terbukti dengan adanya Sub-POKJA PUG dan focal point yang ada di tingkat Ditjen PHLHK. Komitmen ini akan menjadi dasar dalam pelaksanaan integrasi perencanaan dan penganggaran responsif gender dalam tugas, pokok, dan fungsi Ditjen PHLHK.

2. Kebijakan

Dalam menerjemahkan komitmen, diperlukan kebijakan untuk memberikan payung pada program dan kegiatan yang akan dilakukan, misalnya dengan mengintegrasikan isu gender dan menyajikan data terpilah sebagai baseline data dalam rencana strategis lembaga.

3. Kelembagaan

Sub-POKJA PUG dan gender focal point adalah pintu masuk kelembagaan yang strategis. Diperlukan mekanisme sosialisasi dan implementasi PUG yang berkelanjutan baik di tingkat pusat (peer to peer seperti kepada para perencana, para eselon II, dan lain sebagainya), maupun dari pusat ke daerah. Mekanisme ini perlu dikembangkan sehingga PUG terintegrasi dalam kerja-kerja Ditjen PHLHK baik pusat maupun daerah.

4. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Peningkatan kapasitas di seluruh jajaran Ditjen PHLHK menjadi pekerjaan rumah untuk mengimplementasikan PPRG. Peningkatan kapasitas terkait dengan pengetahuan tentang isu gender bidang kerja lingkungan hidup dan kehutanan, tupoksi Ditjen PHLHK, dan integrasinya dalam siklus perencanaan dan penganggaran secara berkala dan berkelanjutan. Untuk itu dibutuhkan peningkatan kapasitas melalui workshop, sosialisasi dan Training of Trainers serta tersedianya modul-modul yang berkaitan dengan isu gender di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang dapat digunakan dan diakses oleh seluruh staf Ditjen PHLHK.

5. Pendanaan

Komitmen anggaran terkait pelaksanaan PUG di Ditjen PHLHK telah disediakan dalam mendukung implementasi PPRG selama lima tahun ke depan.

6. Sistem Pendokumentasian Berbasis Data Terpilah

Ketersediaan data terpilah telah diinisiasi oleh Sub-POKJA PUG, diawali dari Bidang Kepegawaian dengan memilah pegawai perempuan dan laki-laki. Selanjutnya data terpilah dibutuhkan dalam proses perencanaan sampai monitoring dan evaluasi sehingga dapat mengukur manfaat kebijakan pembangunan dalam bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang menjadi tupoksi Ditjen PHLHK. Contoh data terpilah yang bisa dikembangkan, selain data pegawai, adalah data terpilah menurut struktur, pendidikan, dan lainnya. Sedangkan data terpilah sektor yang bisa dikembangkan berdasarkan tupoksi Ditjen PHLHK, antara lain jumlah pegawai menurut jenis kelamin, jabatan, golongan, dan pendidikan dan/atau pelatihan. Data menurut jenis kelamin negosiasi, fasilitator, mediator, dan verifikator di lapangan.

7. Alat Analisis

Keberadaan data terpilah berbasis jenis kelamin akan memudahkan bagi Ditjen PHLHK dalam penyusunan perangkat kebijakan yang sensitif gender. Alat analisis seperti Gender Analysis Pathway telah digunakan dalam lingkup kerja Ditjen PHLHK. Hal tersebut juga dapat memberikan informasi terkait intervensi yang dapat dilakukan guna menjawab kebutuhan praktis dan strategis gender. Analisis gender juga akan menjadi bagian penting dalam siklus perencanaan penganggaran PHLHK yang responsif gender dan sesuai dengan pedoman PPRG yang telah dimiliki.

Fasilitas Berperspektif Gender

Untuk memenuhi kebutuhan spesifik perempuan dan laki-laki yang merujuk pada pelaksanaan pedoman keselamatan dan kenyamanan kerja yang responsif gender, Ditjen PHLHK telah melaksanakan beberapa kegiatan-kegiatan yang menjadi dasar pemenuhan kebutuhan praktis gender bagi para stafnya, seperti:

1. Penyediaan Ruang Laktasi

Untuk memfasilitasi lingkungan kerja yang nyaman baik untuk staf perempuan maupun laki-laki, dibangunlah sebuah ruang laktasi. Pembangunan ruang laktasi tersebut menggunakan anggaran tahun 2017, di bawah payung kegiatan sosialisasi dan advokasi PUG. Kegiatan ini merupakan layanan internal di bawah tanggung jawab Bagian Keuangan dan Umum, Sekretariat Direktorat Jenderal Ditjen PHLHK. Melalui penyediaan ruang laktasi, Ditjen PHLHK mengakomodasi hak reproduksi perempuan serta kebutuhan spesifik pekerja perempuan pasca-melahirkan dan masa menyusui.



2. Renovasi Toilet Utama

Adanya perbedaan anatomi laki-laki dan perempuan, serta guna pemenuhan faktor keamanan dan kenyamanan bagi staf perempuan dan laki-laki di tempat kerja, maka pada 2018, Bagian Keuangan dan Umum - Sekretariat Direktorat Jenderal Ditjen PHLHK, merenovasi toilet utama, memisahkan antara fasilitas toilet laki-laki dan perempuan. Penyediaan Perangkat Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup



3. Penyediaan Perangkat Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup

Penyediaan perlengkapan sarana dan prasarana untuk Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH) berada di bawah tanggung jawab Direktorat Pengaduan, Pengawasan dan Sanksi Administrasi, dengan menggunakan anggaran 2018. Kegiatan ini bertujuan menyediakan sarana prasarana yang responsif gender, menunjang pencapaian output kinerja PPLH, serta memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) staf perempuan dan laki-laki. Pada tahun 2019, upaya pemenuhan perlengkapan kerja yang ergonomis, sebagai alat kerja pendukung tugas pokok dan fungsi Ditjen PHLHK, terutama investigator perempuan dan laki-laki dituangkan dalam "Pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Penyidik Lingkungan Hidup dan Kehutanan" (2019). Analisis gender dilakukan dalam membuat kebijakan terkait perlengkapan kerja. Pada tugas-tugas pengawasan limbah bahan berbahaya dan beracun (B3), dengan mengacu pada adanya perbedaan risiko paparan limbah B3 pada perempuan dan laki-laki, perlengkapan kerja disesuaikan mengacu kebutuhan praktis gender.



Kapasitas Sumber Daya Manusia

Ditjen PHLHK memiliki 973 staf berstatus PNS, 79 perempuan dan 119 laki-laki di tingkat pusat; sedangkan di daerah terdapat 84 perempuan dan 691 laki-laki. Secara struktural, Ditjen PHLHK melapor kepada Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan dipimpin oleh Direktur Jenderal. Tanggung jawab utama direktorat adalah untuk melakukan perumusan dan implementasi kebijakan untuk memberantas gangguan, ancaman, dan pelanggaran hukum di lingkungan dan kehutanan (Pasal 32 (1)). Selain itu, fungsinya meliputi:

- a. Perumusan kebijakan untuk kegiatan-kegiatan di bawah domain lingkungan dan kehutanan, terkait dengan implementasi, pencegahan, pengawasan, keamanan, penanganan pengaduan, investigasi, implementasi hukum administrasi, perdata, dan pidana, dan dukungan operasi penegakan hukum;
- b. Implementasi kebijakan terkait pencegahan, pengawasan, keamanan, pengaduan penanga-

- nan, investigasi, dan yang mendukung operasi penegakan hukum lingkungan, dan implementasi hukum administrasi, perdata, dan pidana di bawah domain lingkungan dan kehutanan;
- c. Perumusan kriteria, standar, dan prosedur untuk pencegahan, pengawasan, keamanan, penanganan pengaduan, investigasi, dan pelaksanaan administrasi, hukum perdata, dan pidana dalam domain lingkungan dan kehutanan yang mendukung hukum operasi penegakan;
 - d. Koordinasi dan sinkronisasi untuk implementasi kebijakan terkait pencegahan, pengawasan, keamanan, penanganan pengaduan, investigasi, implementasi hukum administrasi, perdata, dan pidana di lingkungan dan kehutanan domain yang mendukung operasi penegakan hukum;
 - e. Pelaksanaan bantuan teknis dan pengawasan untuk pelaksanaan kebijakan yang terkait dengan pencegahan, pengawasan, keamanan, penanganan pengaduan, investigasi, dan implementasi hukum administrasi, perdata, dan pidana di lingkungan dan domain kehutanan, mendukung operasi penegakan hukum di lingkungan dan kehutanan;
 - f. Implementasi evaluasi dan pelaporan untuk implementasi kebijakan terkait dengan pencegahan, pengawasan, keamanan, penanganan pengaduan, investigasi, dan implementasi hukum administrasi, perdata, dan pidana di lingkungan dan kehutanan domain, mendukung operasi penegakan hukum;
 - g. Pelaksanaan administrasi untuk Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan; dan
 - h. Implementasi fungsi lainnya yang ditugaskan oleh Menteri.



Tantangan besar sudah mulai diemban Ditjen PHLHK sejak Peraturan Presiden diterbitkan, terkait dengan tugas untuk menangani kebakaran hutan di beberapa provinsi di Indonesia, hingga menyebabkan kabut lintas batas (di antara negara-negara tetangga) yang telah berlangsung selama berbulan-bulan. Secara khusus, Ditjen PHLHK memiliki mandat untuk menegakkan hukum lingkungan, pidana, dan perdata.

Oleh karena itu, diperlukan pendekatan khusus untuk memeriksa perspektif lingkungan, hukum lingkungan, dan penegakan hukum lingkungan (sumber daya manusia, verifikasi, investigasi, penanganan) untuk implementasi pengarusutamaan gender. Masalahnya, Ditjen PHLHK memiliki beban kerja yang berat dan bekerja di tingkat lokasi (kantor wilayah), yang merupakan tantangan bagi

PUG. Namun, setelah tahun kedua berdiri, Ditjen PHLHK memiliki dasar yang lebih kuat yang memungkinkan untuk memulai pelaksanaan kegiatan PUG dalam lembaga .

Data Terpilah



Dalam penerapannya, alokasi anggaran untuk penguatan kelembagaan PUG, baik dalam hal pendataan maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia, menjadi salah satu kategori anggaran responsif gender (ARG). Sejak mula pembentukan Sub-POKJA Gender, ketersediaan data terpilah merupakan sasaran utama PUG dalam lingkungan Ditjen PHLHK. Data terpilah tidak terbatas pada pemilahan jenis kelamin perempuan dan laki-laki, tetapi juga usia, pendidikan, dan sebagainya.

Adanya data terpilah dapat mendukung kategori lain ARG, yaitu anggaran khusus gender, alokasi anggaran yang diperuntukkan memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan dan laki-laki berdasarkan hasil analisis gender. Dengan demikian dapat dilanjutkan dengan anggaran kesetaraan gender, alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender, baik dalam akses, partisipasi, manfaat, maupun kontrol. Baseline data inilah yang akan menjadi pondasi kuat PUG dalam bentuk kebijakan dan program yang responsif gender.

Pada praktiknya, proses ini dimulai dengan menyediakan data terpilah kuantitatif yang biasa dikumpulkan oleh Ditjen PHLHK, lalu dipilah menurut jenis kelamin. Dari data kuantitatif ini, kemudian ditelaah terkait isu gender di dalamnya dengan melakukan analisis gender. Proses ini akan menghasilkan data kualitatif. Analisis data kualitatif ini selanjutnya bisa menjadi dokumen penunjang dalam mengintegrasikan Gender Budget Statement. Dengan proses yang terintegrasi dengan siklus perencanaan dan penganggaran maka akan menghasilkan monitoring dan evaluasi responsif gender.

Dalam laporan Sub-POKJA Gender (2016) disebutkan bahwa belum ada data terpilah final karena proses ini merupakan proses berkelanjutan yang dimulai sejak Agustus 2015 sampai dengan Desember 2016. Di samping itu, pada masa awal-awal pembentukan Sub-POKJA Gender tersebut, sosialisasi dan advokasi PUG masih belum menyentuh Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah.

Pada tahun 2017, Ditjen PHLHK telah memiliki data terpilah yang semakin lengkap meliputi jumlah pegawai, jumlah sebaran pegawai, jumlah jabatan fungsional polisi kehutanan, jumlah jabatan fungsional PPLH, jumlah jabatan fungsional penyidik pegawai negeri sipil, dalam kategori jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Data tersebut diperbarui terus-menerus sesuai dengan perkembangan sumber daya manusia di Ditjen PHLHK. Berikut adalah data terbaru (2020) staf Ditjen PHLHK yang telah dipilah berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status, jabatan, dan lain sebagainya, baik di tingkat pusat maupun di lima satuan kerja UPT di Balai Pengamanan dan Penegakan hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan di Sumatera, Jawa-Bali-Nusa Tenggara, Kalimantan, Sulawesi, Maluku, dan Papua. Keberadaan data terpilah menjadi materi penting bagi Ditjen PHLHK dalam menyusun kerangka peraturan/kebijakan dan program-programnya.

Statistik SDM Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Berdasarkan Jenis Kelamin (PNS)

Pusat

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Setditjen PHLHK	29	17	46
2	Direktorat PPSA	23	35	58
3	Direktorat PSLH	12	11	23
4	Direktorat PHP	26	11	37
5	Direktorat PPH	29	5	34
TOTAL		119	79	198

UPT

No	UPT	Jenis Kelamin		Total
		Laki - Laki	Perempuan	
1	BPPHLHK Wilayah Sumatera	173	23	196
2	BPPHLHK Wilayah Jawa Bali Nusa Tenggara	144	27	171
3	BPPHLHK Wilayah Sulawesi	127	14	141
4	BPPHLHK Wilayah Kalimantan	147	17	164
5	BPPHLHK Wilayah Maluku Papua	100	3	103
TOTAL		691	84	775

**Statistik SDM Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup
dan Kehutanan Berdasarkan Jenis Kelamin (Honorer)**

Pusat

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1	Setditjen PHLHK	19	6	25
2	Direktorat PPSA	9	6	15
3	Direktorat PSLH	8	4	12
4	Direktorat PHP	8	6	14
5	Direktorat PPH	8	5	13
TOTAL		52	27	79

UPT

No	Unit Kerja	Jenis Kelamin		Total
		Laki-Laki	Perempuan	
1	BPPHLHK Wilayah Sumatera	29	12	41
2	BPPHLHK Wilayah Jawa Bali Nusa Tenggara	17	4	21
3	BPPHLHK Wilayah Sulawesi	13	7	20
4	BPPHLHK Wilayah Kalimantan	22	5	27
5	BPPHLHK Wilayah Maluku Papua	8	5	13
TOTAL		89	33	122

Roadmap Pengarusutamaan Gender

Melalui kajian gender yang telah dilakukan oleh Ditjen PHLHK, beberapa hal perlu menjadi perhatian terkait PUG, antara lain:

1. Meningkatkan kesadaran dan pemahaman staf penegak hukum Ditjen PPLHK terkait nilai-nilai kesetaraan gender di lingkungan kerja, termasuk tentang pemenuhan hak perempuan dan laki-laki, praktik-praktik non-diskriminasi gender, serta aspek perlindungan dari segala bentuk pelecehan seksual dan kekerasan berbasis gender (KBG) di tempat kerja. Pembuatan modul-modul pelatihan dapat menjadi alat dukung yang dapat digunakan secara terus-menerus oleh Ditjen PHLHK dalam meningkatkan kesadaran staf terhadap nilai-nilai kesetaraan gender dan pencegahan KBG di tempat kerja. Mekanisme peningkatan kapasitas yang dilakukan secara teratur/berkala kepada staff akan memberikan manfaat baik bagi proses terbentuknya Ditjen PPLHK—sebagai lembaga—yang sensitif/responsif gender.
2. Meningkatkan kapasitas kelembagaan Ditjen PHLHK dalam menjamin pemenuhan practical gender concerns, membuat kebijakan yang sensitif gender, serta dapat mengakomodasi mekanisme pencegahan dan penanganan berbagai bentuk kekerasan berbasis gender yang mungkin dialami oleh staf di tempat kerja.
3. Pelembagaan komitmen organisasi Ditjen PHLHK untuk mempromosikan kesetaraan gender perlu semakin diperkuat dan dimantapkan, misalnya dengan melakukan kaderisasi Sub-POK-JA PUG. Keberadaan aktivitas, program, serta pendanaan pada tiap tahun berjalan menjadi penting untuk mendukung implementasi PUG.
4. Menggunakan data terpilah berbasis jenis kelamin yang telah dimiliki oleh Ditjen PHLHK untuk melakukan analisis kebutuhan gender dan mengidentifikasi persoalan-persoalan gender yang muncul di lingkungan kerja Ditjen PHLHK. Selain itu, analisis data terpilah ini dapat digunakan sebagai bagian dari monitoring dan evaluasi performa kelembagaan, khususnya dalam mempromosikan kesetaraan gender.
5. Organisasi yang sensitif gender akan mempengaruhi proses-proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh para pembuat kebijakan. Keberadaan modul-modul pembelajaran tentang penanganan kasus yang sensitif gender, prosedur investigasi lokasi berbahaya yang memperhatikan kebutuhan gender, dan sensitivitas gender pada bidang-bidang kerja Ditjen PHLHK lainnya, yang ditujukan kepada semua staf terkait, akan sangat membantu akuntabilitas gender dari hasil program dan kebijakan kerja Ditjen PHLHK. Program peningkatan kapasitas staf yang sistematis dan berkala dalam hal ini akan sangat membantu².
6. Pembuatan kerangka kerja gender dengan durasi, sasaran, anggaran, dan strategi yang jelas akan membantu proses implementasi PUG dalam penegakan hukum lingkungan di bawah Ditjen PPLHK. Kerangka kerja dapat dibuat dalam jangka waktu lima tahun (rencana jangka menengah) dan jangka panjang dengan indikator pencapaian yang dapat diukur serta sesuai dengan kebutuhan Ditjen PHLHK.

² Program peningkatan kapasitas, selain pelatihan internal, juga dapat menggunakan metode lain seperti kuliah umum berkala tentang gender, sumber daya alam, dan hak asasi manusia; dan menghadirkan tokoh-tokoh inspirasional yang mampu mengangkat semangat staf, juga perlu dilakukan. Kuliah umum harus menyoroti pentingnya pengarusutamaan gender dalam Ditjen PHLHK.

Kerja-kerja Ditjen PHLHK dalam mendorong implementasi PUG tahun 2020-2024 akan berfokus pada prioritas berikut.

Prioritas 1

Peningkatan kapasitas staf Ditjen PHLHK untuk mengimplementasikan practical gender concerns

Keberpihakan pengambil keputusan dan adanya Sub-POKJA PUG dapat mendorong praktik pengarusutamaan gender dalam kerja-kerja di lingkungan Ditjen PHLHK. Namun, secara umum implementasi pengarusutamaan gender masih menjadi tantangan. Oleh karena itu, dalam 5 tahun mendatang, prioritas Ditjen PHLHK adalah melakukan peningkatan sumber daya manusia dalam menerjemahkan kebijakan dan memanfaatkan fasilitas berperspektif gender yang telah dimiliki oleh Ditjen PHLHK.

Dengan tujuan membuat upaya ini menjadi lebih sistematis, maka dibangunlah sistem berupa training dengan menggunakan kurikulum dan modul gender yang dikembangkan secara bertahap. Materi kurikulum dan modul tersebut akan disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi staf Ditjen PHLHK meliputi:

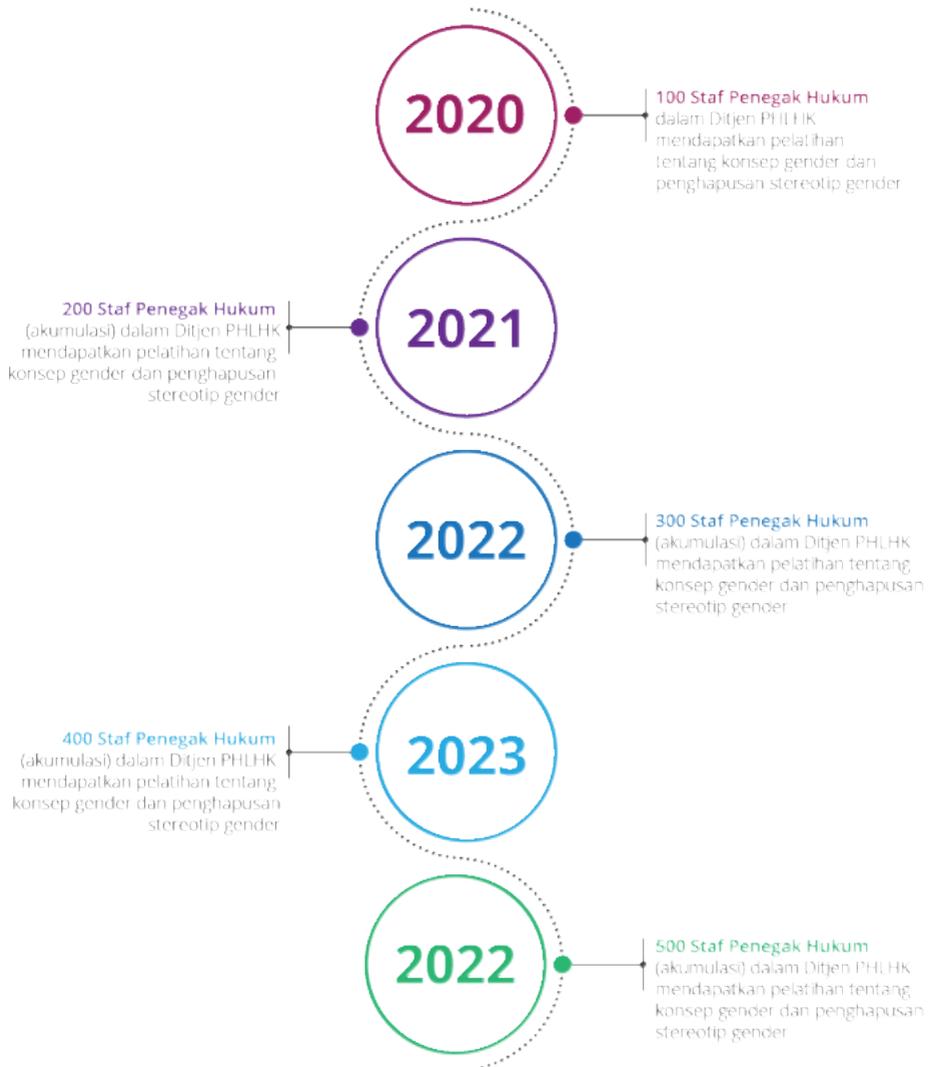
- pengawasan,
- penyidikan dan penyelidikan, dan
- pencegahan dan pengamanan kawasan hutan.

Training itu sendiri akan dilaksanakan dalam dua intensitas yang berbeda. Pertama, pelatihan intensif berupa Training for Trainer (ToT) dengan target 100 fasilitator gender dan 20 gender champion. Untuk itu, perekrutan keseratus orang ini menjadi poin yang krusial. Komitmen untuk terlibat dalam Sub-POKJA PUG dan kehendak untuk menerapkan sikap yang konsisten dalam berperspektif gender menjadi tantangan tersendiri dalam konteks upaya perubahan perilaku.

Sementara itu, pendidikan gender lainnya akan dilaksanakan dalam bentuk seminar umum. Tujuannya adalah mencapai target 500 karyawan Ditjen PHLHK terpapar isu gender sehingga dapat meminimalisasi ketimpangan gender yang ada di lingkungan kerja. Kegiatan ini akan dilakukan secara berkala. Untuk mengantisipasi adanya pengaduan kekerasan-kekerasan berbasis gender yang lazim terjadi di lingkungan kerja, misalnya pelecehan seksual dan relasi kuasa.

Untuk mendapatkan jangkauan yang lebih luas, tidak terbatas pada peserta pelatihan, pemahaman bersama akan kesetaraan gender dan bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender, Ditjen PHLHK akan memilih pendekatan dalam bentuk kampanye.

Untuk mendapatkan jangkauan yang lebih luas, tidak terbatas pada peserta pelatihan, pemahaman bersama akan kesetaraan gender dan bentuk-bentuk kekerasan berbasis gender, Ditjen PHLHK akan memilih pendekatan dalam bentuk kampanye.

SASARAN**1.1 MENINGKATKAN PENGETAHUAN TENTANG KONSEP GENDER DAN PENGHAPUSAN STEREOTIP GENDER DI KALANGAN STAF DITJEN PHLHK****MILESTONE 1**

INDIKATOR



500 staf Ditjen PHLHK memiliki pengetahuan tentang konsep gender dan penghapusan stereotip gender.

AKTIVITAS

Kuliah umum tentang gender dalam penegakan hukum dan pemberdayaan perempuan dan laki-laki untuk mempromosikan kesetaraan gender di tempat kerja



MILESTONE 2



Modul dan kurikulum yang responsif gender **disesuaikan** dengan perkembangan pemahaman staf penegak hukum dalam Ditjen PHLHK.

2023

2024

INDIKATOR

Tersedianya kurikulum dan modul responsif gender yang disesuaikan dengan kebutuhan staf Ditjen PHLHK.



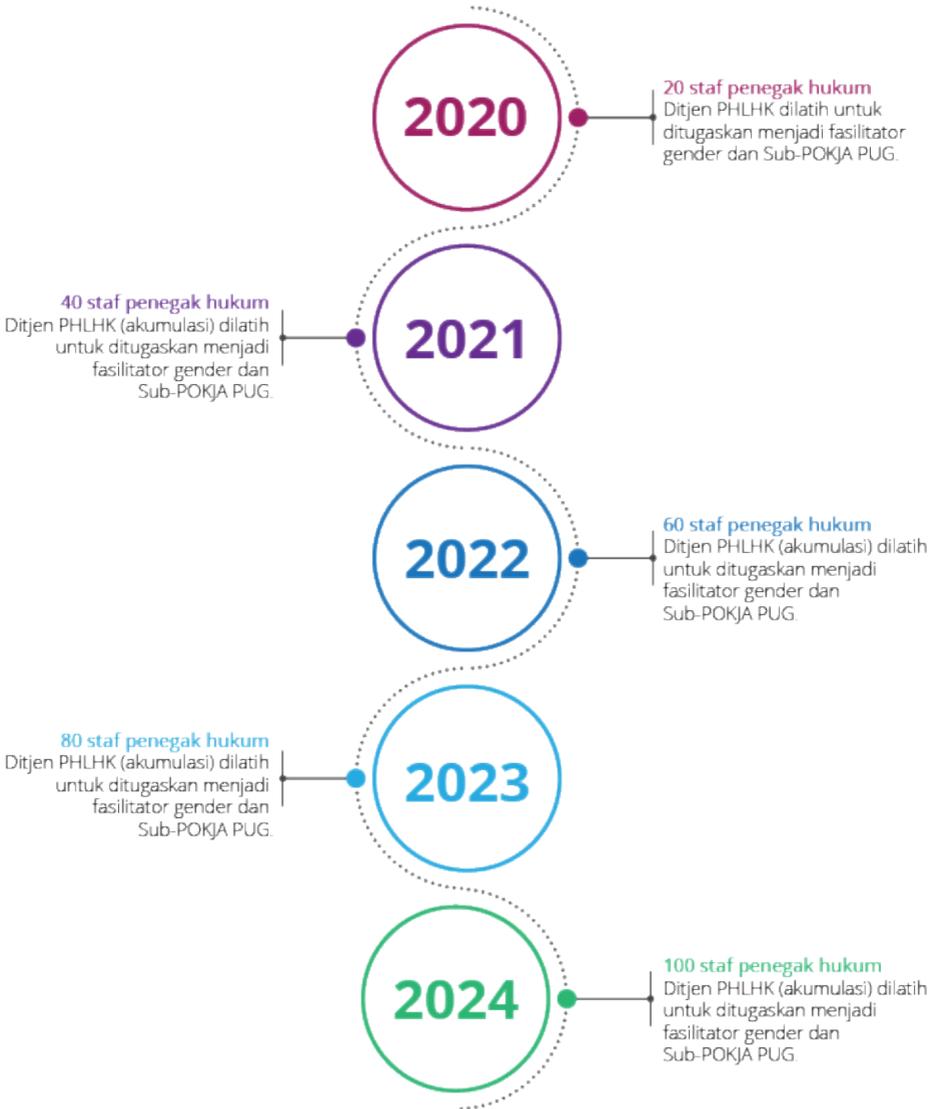
AKTIVITAS



Rangkaian pertemuan untuk mengembangkan kurikulum dan modul yang responsif gender disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi staf Ditjen PHLHK meliputi:

1. pengawasan;
2. penyidikan dan penyelidikan; dan
3. pencegahan dan pengamanan kawasan hutan.

MILESTONE 3



INDIKATOR

20 staf Ditjen PHLHK terpilih sebagai gender champion dan terlatih untuk menjadi fasilitator gender dan anggota Sub-POKJA PUG.



Terlaksananya 10 kali pelatihan yang difasilitasi oleh Sub-POKJA Gender dan fasilitator gender.



AKTIVITAS

Asesmen untuk mengidentifikasi calon anggota Sub-POKJA PUG yang potensial dan memiliki komitmen.



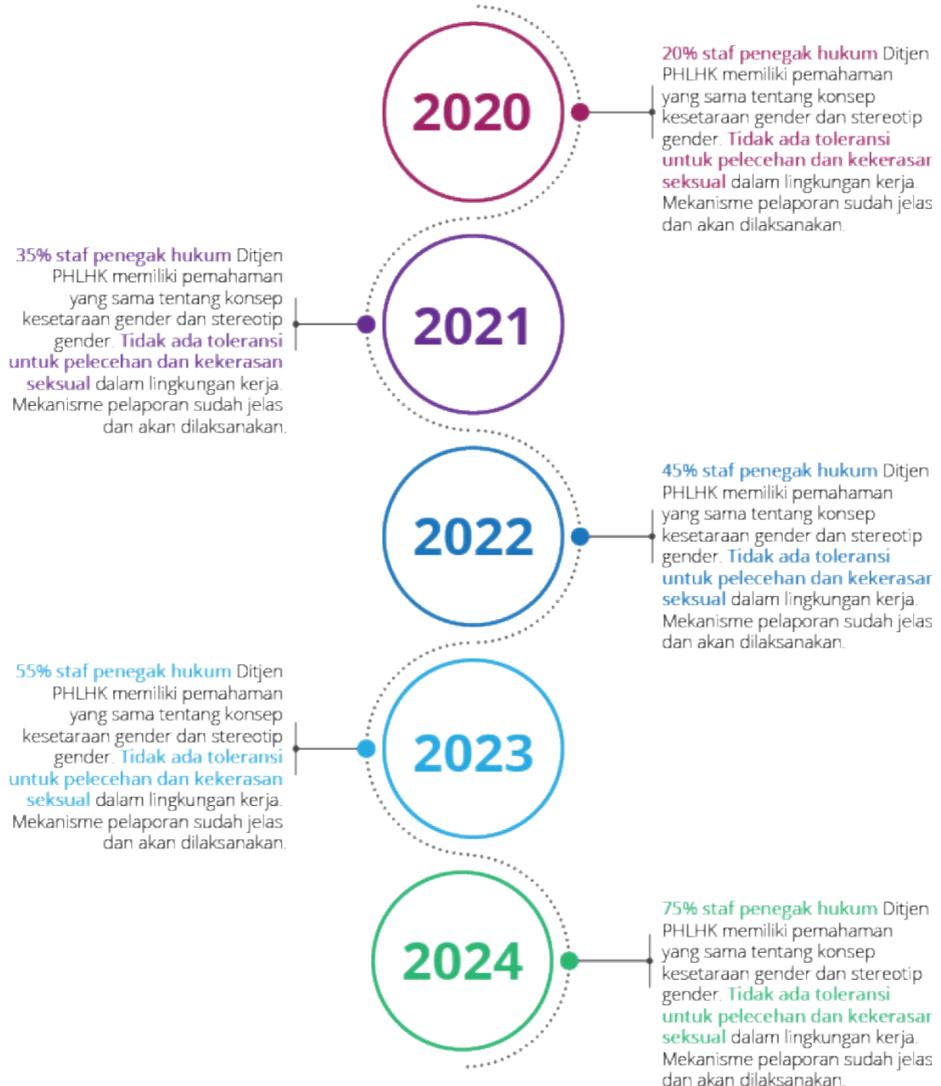
Pelatihan intensif untuk staf terpilih yang akan ditugaskan sebagai fasilitator gender dan Sub-POKJA PUG.

Training for Trainers (ToT) untuk fasilitator gender.



Pelatihan intensif untuk staf Ditjen PHLHK yang difasilitasi oleh Sub-POKJA PUG (gender champion).

SASARAN

1.2 MEMASTIKAN PEMAHAMAN BERSAMA MENGENAI KESETARAAN GENDER MELALUI PERUBAHAN KELEMBAGAAN SERTA IMPLIKASINYA DAN KOMITMEN TERHADAP ANTI-PELECEHAN SEKSUAL DAN EKSPLOITASI SEKSUAL**MILESTONE 1**

INDIKATOR

75% staf Ditjen PHLHK memiliki pemahaman mengenai anti-pelecehan seksual di tempat kerja dan mempromosikan nilai-nilai kesetaraan gender.



AKTIVITAS



Kampanye kesetaraan gender di lingkungan Ditjen PHLHK.

MILESTONE 2

2020

Penyediaan **alat komunikasi** untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional

2021

Penyediaan **alat komunikasi** untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional

2022

Penyediaan **alat komunikasi** untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional

2023

Penyediaan **alat komunikasi** untuk kampanye promosi kesetaraan gender di tingkat nasional



INDIKATOR

Tersedianya materi komunikasi/kampanye untuk promosi kesetaraan gender, termasuk pencegahan pelecehan dan kekerasan seksual.



Meningkatnya kesadaran akan kesetaraan gender di lingkungan Ditjen PHLHK.

AKTIVITAS



Survei mengenai persepsi kesetaraan gender dan kekerasan seksual di lingkungan kerja (baseline).

Survei mengenai perubahan persepsi kesetaraan gender dan kekerasan seksual di lingkungan kerja (endline).



Penyusunan materi komunikasi, informasi, dan edukasi tentang kesetaraan gender dan kekerasan seksual di lingkungan kerja.

Prioritas 2

Mewujudkan lingkungan kerja yang sensitif gender

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu tupoksi Ditjen PHKLHK. Pada tahun 2019, Ditjen PHLHK telah mengeluarkan pedoman mengimplementasikan pengarusutamaan gender dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan dan keselamatan kerja yang mendorong optimalisasi potensi perempuan dan laki-laki dalam menjalankan tupoksi tersebut. Ditjen PHLHK memandang bahwa lingkungan kerja yang bebas diskriminasi dan responsif gender adalah salah satu isu utama yang menjadi prioritas dalam melaksanakan pengarusutamaan gender.

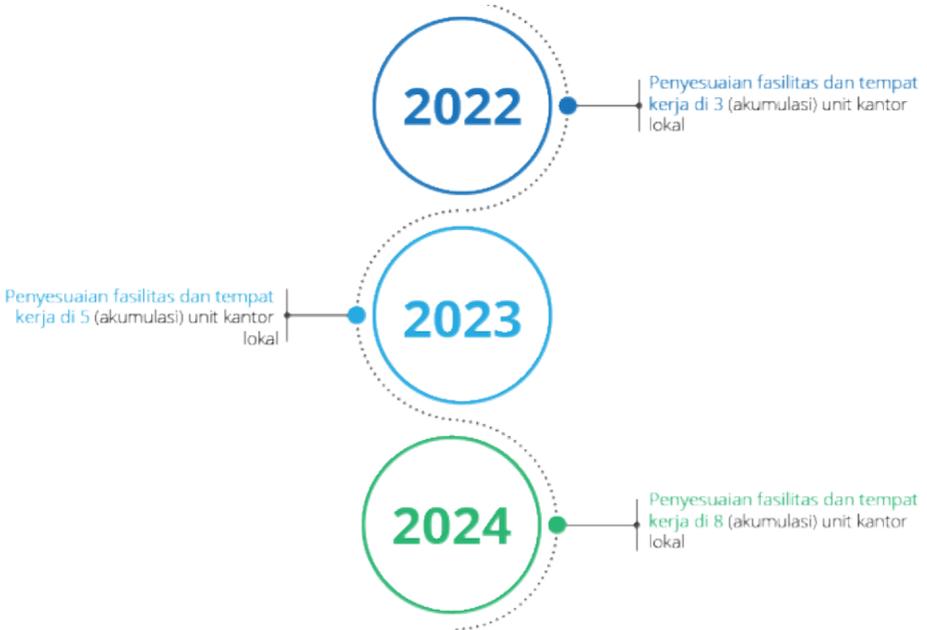
Untuk mendukung capaian prioritas ini, ketersediaan fasilitas dan lingkungan kerja yang responsif gender mutlak diperlukan. Dengan tersedianya pedoman, petunjuk, dan SOP pengembangan kebijakan dan fasilitas responsif gender, kenyamanan kerja untuk staf perempuan dan laki-laki yang bebas diskriminasi dapat tercapai. Tujuan lainnya adalah terbukanya akses yang setara bagi perempuan dan laki-laki di lingkungan kerja.

Untuk mendorong terwujudnya sasaran prioritas ini, pelaksanaannya tidak hanya meliputi ketersediaan modul/pedoman/petunjuk, tetapi juga cara melaksanakan pedoman tersebut di tingkat pusat dan daerah. Diharapkan, pada 2024 nanti, 8 unit kerja dapat menjadi proyek percontohan cara mengimplementasikan pengarusutamaan gender di lingkungan kerja.

SASARAN

2.1 FASILITAS YANG RESPONSIF GENDER DI LINGKUNGAN KERJA DITJEN PHLHK





INDIKATOR

Tersedianya Standar dan Prosedur pengadaan fasilitas dan peralatan yang responsif terhadap kebutuhan staf perempuan dan laki-laki untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam DITJEN PHLHK.



Adanya peralatan kerja yang responsif gender untuk staf Ditjen PHLHK.

Adanya penyesuaian sarana prasarana di tingkat nasional dan daerah berdasarkan pertimbangan dan pemenuhan kebutuhan yang responsif gender.



AKTIVITAS

Pelaksanaan studi tentang fasilitas yang responsif gender dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan Ditjen PHLHK.





Pengembangan SOP tentang fasilitas dan peralatan untuk mendukung pekerjaan staf Ditjen PHLHK, meliputi:

1. nursery room dan pedoman penggunaannya;
2. peralatan untuk investigator perempuan dan laki-laki yang dapat memenuhi kebutuhan) dalam melakukan tugas mereka;
3. ruang dan fasilitas kerja.

Penyediaan peralatan untuk mendukung pekerjaan investigator sipil di Ditjen PHLHK yang responsif gender.



Penyediaan ruang kerja yang mempertimbangkan pemenuhan kebutuhan perempuan dan laki-laki.

Prioritas 3

Pengarusutamaan Gender dalam Reformasi Kebijakan dan Peraturan dalam lingkup Ditjen PHLHK

Salah satu prasyarat dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam kelembagaan adalah komitmen melalui kebijakan dan peraturan. Hal ini penting sebagai upaya top down untuk memastikan kebijakan dan keberlangsungan program-program terkait –dan nantinya monitoring evaluasi yang responsif gender—dapat terimplimentasi seiring sejalan.

Dua sasaran dalam mendukung prioritas ini adalah tersedianya kebijakan yang responsif gender, mengacu pada rencana strategis Ditjen PHLHK, serta ada peraturan/kebijakan mengenai mekanisme pengaduan yang responsif gender jika terjadi pelecehan ataupun kekerasan seksual dalam lingkungan kerja.

Salah satu yang menjadi perhatian prioritas ini adalah kebijakan terkait kampanye kesetaraan gender di tempat kerja, serta kebijakan pencegahan dan penanganan kekerasan yang responsif gender, dan menunjukkan keberpihakan pada korban. Kampanye ini diharapkan dapat mendorong komitmen pelaksanaan peraturan dan kebijakan responsif gender yang ditargetkan dalam rencana 5 tahun ke depan.

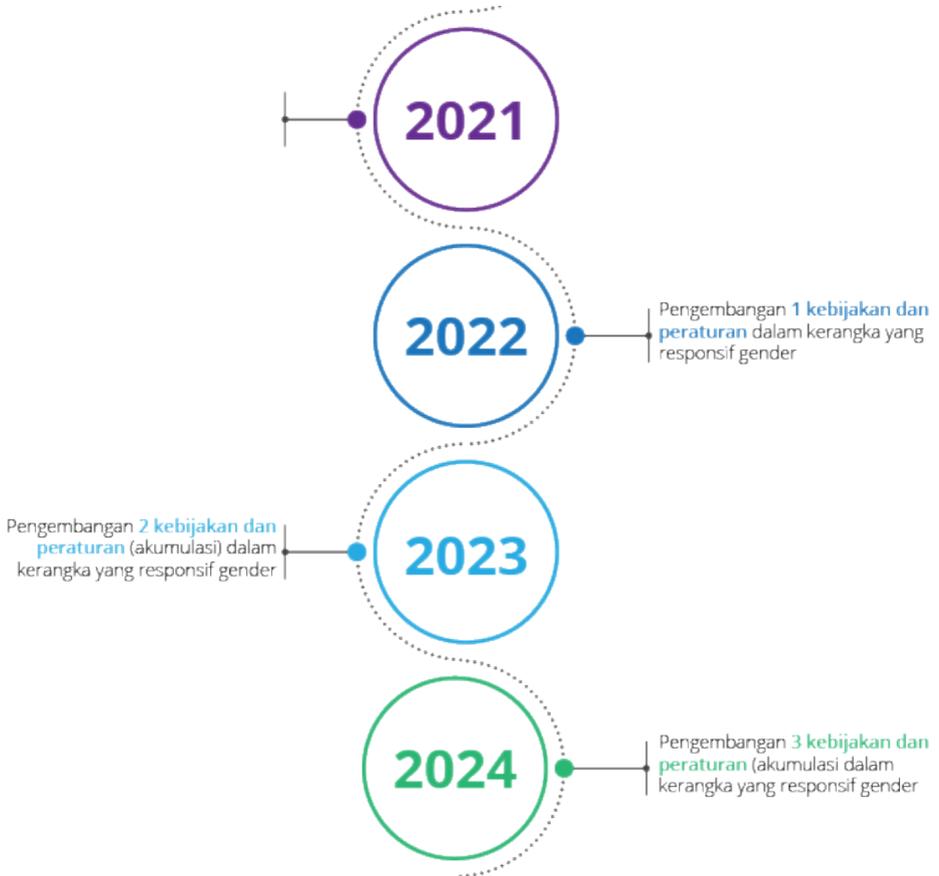
Sementara itu, mekanisme pengaduan yang responsif gender adalah salah satu peraturan yang diharapkan bisa mendukung terwujudnya lingkungan kerja yang sensitif gender sebagaimana disebutkan dalam prioritas kedua.

SASARAN

3.1 PENGEMBANGAN KEBIJAKAN DAN PERATURAN DALAM KERANGKA YANG RESPONSIF GENDER

MILESTONE 1





INDIKATOR

Adanya kebijakan dan peraturan yang dikembangkan dalam kerangka yang responsif gender



AKTIVITAS

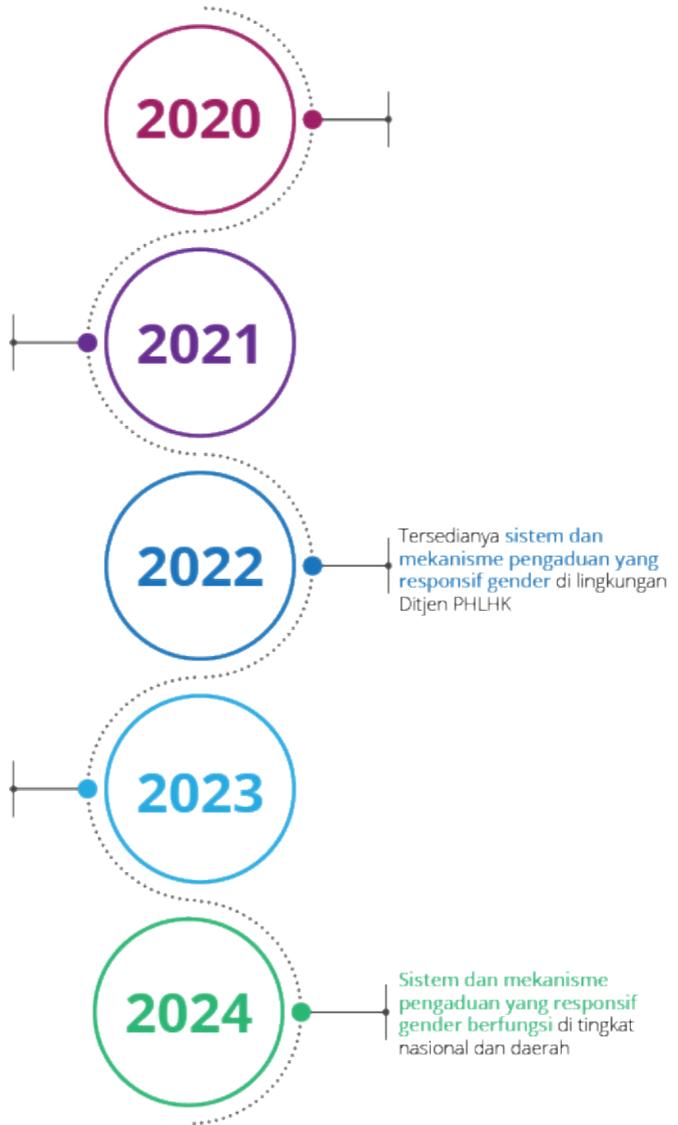


Pengembangan kebijakan dan regulasi tentang kesetaraan gender di tempat kerja

SASARAN

3.2 PEMBENTUKAN SISTEM DAN MEKANISME PENGADUAN YANG RESPONSIF GENDER

MILESTONE 2



INDIKATOR

Sistem dan mekanisme pengaduan yang responsif gender tersedia dan berfungsi di lingkungan Ditjen PHLHK



AKTIVITAS



Sosialisasi kebijakan dan peraturan yang responsif gender

Prioritas 4

Monitoring dan evaluasi yang sensitif gender

Sesuai dengan siklus perencanaan dan penganggaran yang responsif gender, penting untuk memiliki alat dan mekanisme monitoring dan evaluasi yang sensitif gender serta terintegrasi dengan instrumen monitoring dan evaluasi yang selama ini dilakukan. Kegiatan ini berfungsi untuk mengetahui manfaat dan mengukur dampaknya pada penerima program atau kegiatan yang dilakukan. Ditjen PHLHK perlu merancang sejumlah indikator gender yang dapat dijadikan sebagai alat bantu untuk mengukur pencapaian program/kegiatan dalam durasi tertentu. Kerangka pemikiran gender dapat menjadi referensi dalam membuat indikator untuk melakukan evaluasi dan monitoring.

SASARAN

4.1 MEKANISME PEMANTAUAN DAN EVALUASI YANG RESPONSIF GENDER YANG DAPAT MENGGAMBARAKAN MANFAAT PROGRAM DAN DAMPAK YANG BERBEDA PADA PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI

MILESTONE





INDIKATOR

Tersedianya mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender untuk menilai dampak atau manfaat program yang dilaksanakan



Terlaksananya mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender untuk menilai dampak atau manfaat program yang dilaksanakan

AKTIVITAS

Merancang mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender



Pemantauan dan evaluasi practical gender concerns

