

**MODUL DAN BAHAN AJAR KONSEP GENDER DALAM
BIDANG PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP
DAN KEHUTANAN**



**KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN
DIREKTORAT JENDERAL PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN**

BUKU MODUL DAN BAHAN AJAR KONSEP GENDER DALAM BIDANG PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Tim Penyusun

Pengarah	: Dr. Rasio Ridho Sani, M.Com., MPM
Penanggung Jawab	: Dr. Dwi Januanto Nugroho, S.Hut, M.B.A
Ketua	: Damayanti Ratunanda, S.T., M.Eng.Sc
Penulis	: Prof. Ismi Dwi Astuti Nurhaeni, M.Si
Kontributor	: 1. Vinda Damayanti Ansjar, S.Si, M.Sc 2. Osten Sianipar, S.H., M.Si. 3. Yuli Yanti, SE 4. Novel Arief, SE 5. Tubagus Haris Subakti, S.E 6. Setyo Rini Utami, S.P 7. Dyah Prakasita Afifah, S.Hut . 8. Octa Dandy Saiyar, SE, MM,.

Penerbit:

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

Redaksi:

Gedung Manggala Wanabakti Blok 4, Lt. 4
Jl. Jenderal Gatot Subroto No. 2, Senayan, Jakarta, 10270 Telp: (021) 57903085

Cetakan pertama, September 2022

Buku ini tidak untuk dijual umum atau secara bebas dan hanya digunakan untuk keperluan penegakan hukum.

Bab	Pokok Bahasan	Sub Pokok Bahasan	Tujuan	Metode	Media	Waktu
I	Mengapa kebijakan publik responsif gender penting?	1. Pengantar 2. Capaian Hasil Pembangunan Responsif Gender di Indonesia 3. Komitmen Global tentang Gender 4. Komitmen Nasional tentang Gender 5. Komitmen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) tentang Gender 6. Komitmen GAKKUM tentang Gender 7. Quiz	1. Peserta dapat menyebutkan perbedaan konsep adil dan setara 2. Peserta dapat menjelaskan capaian pembangunan responsif gender di Indonesia, baik dilihat dari capaian Indeks Pembangunan Gender maupun Indeks Pemberdayaan Gender 3. Peserta mampu menyebutkan komitmen global tentang gender, khususnya <i>CEDAW</i>, <i>Beijing Platform for Action</i> dan <i>SDGs</i>. 4. Peserta dapat menyebutkan komitmen nasional tentang gender, khususnya UU Nomor 7 Tahun 1984, Inpres 9 Tahun 2000, SE 4 Menteri, dan Perpres 18 tahun 2020. 5. Peserta mampu menyebutkan komitmen-komitmen yang telah dijalankan oleh KLHK tentang gender 6. Peserta mampu menjelaskan prioritas GAKKUM dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender sebagaimana dituangkan dalam Roadmap PHLHK 2020-2024	1. Ceramah 2. Diskusi 3. Kerja kelompok 4. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit

II	Konsep Gender	1. Pengantar 2. Apa itu Konsep Gender? 3. Apa itu Jenis Kelamin (Seks)? 4. Perbedaan Gender dengan Jenis Kelamin (Sex) 5. Penutup 6. Quiz	1. Peserta dapat menjelaskan tentang pengertian gender 2. Peserta dapat menjelaskan tentang pengertian seks (jenis kelamin) 3. Peserta dapat menjelaskan perbedaan antara gender dengan seks (jenis kelamin)	1. Diskusi 2. Kerja kelompok 3. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit
III	Pemenuhan Kebutuhan Gender	1. Kebutuhan Spesifik 2. Kebutuhan Praktis Gender 3. Kebutuhan Strategis Gender 4. Penutup 5. Quiz	1. Peserta dapat menjelaskan perbedaan kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis gender, dan kebutuhan strategis gender 2. Peserta dapat menyebutkan contoh kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis gender, dan kebutuhan strategis gender	1. Diskusi 2. Kerja kelompok 3. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit
IV	Konsep- konsep Kunci Terkait Gender	1. Peran Gender 2. Status Gender 3. Kondisi dan Posisi Gender 4. Relasi Gender 5. Keadilan Gender (<i>Gender Equity</i>) 6. Kesetaraan Gender (<i>Gender Equality</i>) 7. Quiz	1. Peserta mampu menjelaskan perbedaan peran gender, antara lain peran reproduktif, peran produktif, dan peran kemasyarakatan 2. Peserta mampu menjelaskan status gender yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki 3. Peserta mampu menyebutkan dan memaparkan perbedaan kondisi dan posisi yang dihadapi oleh perempuan dan laki-laki 4. Peserta mampu menyebutkan relasi gender antara perempuan dan laki-laki	1. Diskusi 2. Kerja kelompok 3. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit

			5. Peserta mampu untuk menjelaskan keadilan dan kesetaraan gender serta memberi contoh yang ada di GAKKUM			
V	Diskriminasi Gender	1. Pengantar 2. Diskriminasi Gender negatif 3. Diskriminasi Gender Positif (<i>Affirmative Action</i>) 4. Bentuk-bentuk Diskriminasi Gender: 4.1. Stereotip gender 4.2. Subordinasi 4.3. Beban Ganda 4.4. Marginalisasi 4.5. Kekerasan Berbasis Gender 5. Faktor-faktor Penyebab Diskriminasi Gender 6. Qiuiz	1. Peserta dapat menjelaskan pengertian diskriminasi gender 2. Peserat dapat membedakan diskriminasi gender (negatif) dengan diskriminasi gender positif (<i>affirmative action</i>) 3. Peserta dapat membedakan bentuk-bentuk serta contoh diskriminasi gender 4. Peserta dapat memberikan contoh faktor penyebab diskriminasi gender	1. Diskusi 2. Kerja kelompok 3. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit
VI	Kebijakan Gender	1. Pengantar 2. Kebijakan Buta Gender (<i>Gender Blind Policies</i>) 3. Kebijakan Sadar Gender (<i>Gender Aware Policy</i>) 3.1. Kebijakan Netral Gender (<i>Gender Neutral Policies</i>) 3.2. Kebijakan Spesifik Gender (<i>Gender Specific Policies</i>)	1. Peserta dapat menjelaskan pengertian dan contoh Kebijakan Buta Gender (<i>Gender Blind Policies</i>) 2. Peserta dapat menjelaskan pengertian dan contoh Kebijakan Sadar Gender (<i>Gender Aware Policies</i>) 3. Peserta dapat membedakan	1. Diskusi 2. Kerja kelompok 3. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit

		3.3. Kebijakan Redistributif Gender (<i>Gender Redistributive Policies</i>) 3.3. Penutup 4. Quiz	antara Kebijakan Netral Gender (<i>Gender Neutral Policies</i>), Kebijakan Redistributif Gender (<i>Gender Redistributive Policies</i>) dan Kebijakan Spesifik Gender (<i>Gender Spesific Policies</i>).			
VII	Pengarusutamaan Gender	1. Pengantar 2. Pengertian dan Tujuan Pengarusutamaan Gender 3. Pengertian dan Tujuan Pengarusutamaan Gender Berdasarkan Berbagai Regulasi Pengarusutamaan Gender 4. Hubungan antara Isu Gender, Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Keadilan serta Kesetaraan Gender (KKG) 5. Implementasi Tujuh Komponen Kunci Pengarusutamaan Gender GAKKUM LHK 6. Penutup 7. Quiz	1. Peserta mampu menjelaskan pengertian dan tujuan pengarusutamaan gender 2. Peserta mampu menjelaskan Hubungan antara Isu Gender, Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Keadilan serta Kesetaraan Gender (KKG) 3. Peserta mampu menjelaskan implementasi tujuh komponen kunci pengarusutamaan gender	1. Diskusi 2. Kerja kelompok 3. Presentasi	1. Papan 2. Spidol 3. Kertas plano 4. Panduan 5. LCD 6. Laptop	2 sesi @ 50 menit

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR GRAFIK	vi
PENGANTAR MODUL	vii
BAB I Mengapa Kebijakan Publik Responsif Gender Penting?	I – 1
1. Pengantar	I – 1
2. Capaian Hasil Pembangunan Responsif Gender di Indonesia	I – 3
3. Komitmen Global Tentang Gender	I – 5
4. Komitmen Nasional Tentang Gender	I – 9
5. Komitmen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Tentang Gender	I – 10
6. Komitmen GAKKUM Tentang Gender	I – 11
7. Penutup	I – 13
Quiz	I – 15
Daftar Pustaka	I – 16
BAB II Konsep Gender	II – 1
1. Pengantar	II – 1
2. Apa itu Gender?	II – 1
3. Apa itu Jenis Kelamin (sex)?	II – 3
4. Perbedaan Gender dengan Jenis Kelamin (Sex)	II – 5
5. Penutup	II – 8
Quiz	II – 9
Daftar Pustaka	II – 10
BAB III Pemenuhan Kebutuhan Gender	III – 1
1. Pengantar	III – 1
2. Kebutuhan Spesifik	III – 1
3. Kebutuhan Praktis Gender	III – 3
4. Kebutuhan Strategis Gender	III – 6
5. Penutup	III – 9
Quiz	III – 9
Daftar Pustaka	III – 10
BAB IV Konsep-konsep Kunci Terkait Gender	IV – 1
1. Pengantar	IV – 1
2. Peran Gender	IV – 1
3. Status Gender	IV – 5
4. Kondisi dan Posisi Gender	IV – 8
5. Relasi Gender	IV – 12
6. Keadilan Gender (<i>Gender Equality</i>)	IV – 16
7. Kesetaraan Gender (<i>Gender Equality</i>)	IV – 17
8. Penutup	IV – 20
Quiz	IV – 21
Daftar Pustaka	IV – 22
BAB V Diskriminasi Gender	V – 1
1. Pengantar	V – 1
2. Diskriminasi Gender Negatif	V – 2
3. Diskriminasi Gender Positif (<i>Affirmative Action</i>)	V – 2
4. Bentuk-bentuk Diskriminasi Gender	V – 4
4.1. Stereotip	V – 6

	4.2. Subordinasi	V – 7
	4.3. Beban Ganda	V – 8
	4.4. Marginalisasi	V – 9
	4.5. Kekerasan Berbasis Gender	V – 9
	5. Faktor-Faktor Penyebab Diskriminasi Gender	V – 10
	6. Penutup	V – 15
	Quiz	V – 15
	Daftar Pustaka	V – 16
BAB VI	Kebijakan Gender	VI – 1
	1. Pengantar	VI – 1
	2. Kebijakan Buta Gender (<i>Gender Blind Policies</i>)	VI – 1
	3. Kebijakan Sadar Gender (<i>Gender Aware Policies</i>)	VI – 2
	3.1. Kebijakan Netral Gender (<i>Gender Neutral Policies</i>)	VI – 2
	3.2. Kebijakan Spesifik Gender (<i>Gender Spesific Policies</i>)	VI – 3
	3.3. Kebijakan Redistributif Gender (<i>Gender Redistributive Policies</i>)	VI – 3
	4. Penutup	VI – 8
	Quiz	VI – 9
	Daftar Pustaka	VI – 10
BAB VII	Pengarusutamaan Gender	VII – 1
	1. Pengantar	VII – 1
	2. Pengertian dan Tujuan Pengarusutamaan Gender	VII – 2
	3. Pengertian dan Tujuan Pengarusutamaan Gender Berdasarkan Berbagai Regulasi	VII – 2
	4. Hubungan antara Isu Gender, Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Keadilan serta Kesetaraan Gender	VII – 7
	5. Implementasi Tujuh Komponen Kunci Pengarusutamaan Gender GAKKUM LHK	VII – 8
	6. Penutup	VII – 14
	Quiz	VII – 14
	Daftar Pustaka	VII – 15

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1.	Prioritas dan Sasaran	I – 12
Tabel 1.2	Ketersediaan di Lapangan VS Kebutuhan Responsif Gender	I – 12
Tabel 2.1	Perbedaan Perempuan dan Laki-laki pada Masa Pubertas	II – 4
Tabel 2.2	Gender Bersifat Dinamis, Berubah Antar Waktu	II – 6
Tabel 4.1	Contoh Peran Reproduksi, Produktif, dan Masyarakat	IV – 4
Tabel 4.2	Data Terpilah SDM GAKKUM LHK berdasarkan Satker dan Pangkat/ Golongan, Juni 2021	IV – 6
Tabel 4.3	Data Terpilah SDM GAKKUM LHK menurut Jenjang Pendidikan, Juni 2021	IV – 7
Tabel 4.4.	Data Terpilah SDM GAKKUM LHK menurut Satker dan Jabatan Struktural, Juni 2021	IV – 7
Tabel 4.5	Data Terpilah SDM GAKKUM LHK menurut Satker dan Jabatan Fungsional, Juni 2021	IV – 8
Tabel 4.6	Relasi Gender Bermasalah VS Tidak Bermasalah	IV – 12
Tabel 4.7	Pemenuhan Kebutuhan Spesifik, Praktis, dan Strategis pada Perempuan berdasarkan Masa Reproduksi	IV – 17
Tabel 4.8	Pemenuhan Kebutuhan Spesifik, Praktis, dan Strategis pada Laki-laki berdasarkan Masa Reproduksi	IV – 17
Tabel 5.1	Contoh Stereotipe Gender	V – 6
Tabel 6.1	Kebutuhan Khusus Perempuan dan Laki-laki sesuai Jenis Kelamin	VI – 3
Tabel 6.2	Tindakan yang harus dipertimbangkan VS dihindari	VI – 5
Tabel 6.3	Kebijakan Responsif Gender pada Parlemen Negara Bagian OECD	VI – 6
Tabel 7.1	Pengertian dan Tujuan PUG menurut Regulasi	VII – 2

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Beda <i>Equality</i> dan <i>Equity</i>	I - 3
Gambar 1.2	Indeks Pembangunan Gender Tahun 2018	I - 4
Gambar 1.3	Komponen Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Tahun 2017 dan 2018	I - 5
Gambar 2.1	Perbedaan Gender Perempuan dan Laki-laki	II - 2
Gambar 2.2	Perbedaan Biologis Perempuan dan Laki-laki	II - 3
Gambar 2.3	Kegiatan Polhut Perempuan	II - 6
Gambar 3.1	Kebutuhan Spesifik Perempuan	III - 2
Gambar 3.2	Kebutuhan Spesifik Laki-laki	III - 3
Gambar 3.3	Toilet GAKKUM LHK Responsif Gender	III - 5
Gambar 3.4	Ruang Laktasi GAKKUM LHK	III - 6
Gambar 4.1	Contoh Peran Produktif pada GAKKUM LHK	IV - 4
Gambar 4.2	Contoh Peran Reproduksi	IV - 5
Gambar 4.3	Contoh Peran Masyarakat	IV - 5
Gambar 4.4	Perbandingan Jenjang Pendidikan SDM GAKKUM LHK Menurut Jenis Kelamin, Juni 2021	IV - 9
Gambar 4.5	Perbandingan SDM GAKKUM LHK Menurut Eselon dan Jenis Kelamin, Juni 2021	IV - 10
Gambar 4.6	Perbandingan SDM GAKKUM LHK menurut Jabatan Fungsional, Jenis Kelamin dan Satker, Juni 2021	IV - 11
Gambar 4.7	Pelatihan Menembak untuk Pegawai Perempuan GAKKUM	IV - 11
Gambar 4.8	Relasi Gender Bermasalah	IV - 13
Gambar 4.9	Relasi Kerjasama antar laki-laki dan perempuan	IV - 13
Gambar 4.10	Kasus kekerasan di tempat kerja yang dialami oleh perempuan	IV - 14
Gambar 4.11	Relasi yang berpotensi kompetisi	IV - 15
Gambar 4.12	Polisi Hutan perempuan	IV - 18
Gambar 5.1	Bentuk-bentuk Diskriminasi Gender	V - 4
Gambar 5.2	Faktor Penyebab Diskriminasi Gender	V - 11
Gambar 6.1	Kebijakan Gender	VI - 7
Gambar 7.1	Hubungan antara Isu Gender, PUG, dan KKG	VII - 7
Gambar 7.2	Surat Keputusan Penunjukan <i>Gender Champion</i> GAKKUM LHK	VII - 11
Gambar 7.3	Kanal Youtube Ditjen GAKKUM LHK	VII - 11
Gambar 7.4	Contoh Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan PUG Ditjen GAKKUM LHK	VII - 12
Gambar 7.5	Contoh Dokumen Data Pilah yang dimiliki oleh GAKKUM LHK	VII - 12
Gambar 7.6	Contoh Pedoman yang dimiliki oleh PHLHK sebagai Pedoman PUG	VII - 13

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1	IPG Negara-Negara ASEAN dan Beberapa Negara Lain 2017	I - 3
Grafik 1.2	Perkembangan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) 2010-2018	I – 5

KATA PENGANTAR

Modul dan bahan ajar ini berisikan konsep-konsep terkait gender yang dapat digunakan oleh staf Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (GAKKUM KLHK) dalam menerapkan Pengarusutamaan Gender (PUG), khususnya untuk mengimplementasikan *practical gender concern*, mewujudkan lingkungan kerja yang sensitif gender, serta melakukan monitoring dan evaluasi yang sensitif gender sebagaimana telah dituangkan dalam Roadmap PUG GAKKUM KLHK 2020-2024. Modul dan bahan ajar ini diharapkan dapat menjadi pelengkap acuan bagi seluruh Jajaran Direktorat Jenderal GAKKUM KLHK dalam merencanakan, mengimplementasikan dan memonitor sekaligus mengevaluasi kebijakan/ program/ kegiatan yang responsif gender sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Kesamaan persepsi dan pemahaman staf Direktorat Jenderal GAKKUM KLHK tentang konsep-konsep gender diharapkan akan mempermudah GAKKUM KLHK dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. Selain itu, modul dan bahan ajar ini diharapkan juga dapat memberikan informasi kepada unit kerja lainnya di lingkup KLHK maupun di luar KLHK, mitra pembangunan dan masyarakat luas yang membutuhkannya.

Semoga modul dan bahan ajar ini bermanfaat dalam mewujudkan pembangunan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan yang lebih berkeadilan gender.

Penulis

BAB I

MENGAPA KEBIJAKAN PUBLIK RESPONSIF GENDER PENTING?

Tujuan

Setelah membaca modul ini peserta diharapkan dapat:

1. Menjelaskan tentang capaian hasil pembangunan responsif gender di Indonesia.
2. Menjelaskan tentang kebijakan pemerintah Indonesia dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
3. Menjelaskan tentang Komitmen Global dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
4. Menjelaskan tentang komitmen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan terkait gender.
5. Menjelaskan tentang komitmen GAKKUM terkait gender.

1. Pengantar

Kebijakan publik pada hakekatnya dilakukan untuk memecahkan masalah publik. Suatu masalah dikatakan sebagai masalah publik jika terjadi perbedaan antara apa yang diharapkan dengan apa yang senyatanya terjadi. Bisa juga dikatakan sebagai masalah publik jika ada hambatan untuk mencapai tujuannya, dan suatu masalah dikatakan sebagai masalah publik jika ada penyimpangan terhadap apa yang mestinya berjalan normal. Menurut Dunn (2017), suatu masalah disebut sebagai masalah publik jika: (1) memiliki sifat saling ketergantungan dan tidak berdiri sendiri; (2) bersifat subyektivitas, yaitu merupakan hasil pemikiran dalam konteks lingkungan tertentu; (3) bersifat buatan karena adanya keinginan manusia untuk mengubah situasi; dan (4) dinamis, karena solusi terhadap masalah tergantung pada konteks lingkungannya.

Lebih dari separuh penduduk di Indonesia adalah perempuan, sehingga mereka seharusnya memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dan menerima manfaat pembangunan yang seimbang dan tidak diskriminatif. Pertanyaan pentingnya adalah “sudahkah pembangunan memberikan manfaat secara adil dan setara gender? Sudahkah pembangunan dilakukan secara responsif gender?. Yang dimaksud dengan pembangunan adil gender adalah pembangunan yang mampu merespon perbedaan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki, baik karena faktor biologisnya maupun karena faktor konstruksi sosial budayanya. Perempuan dan laki-laki berbeda secara biologis maupun secara konstruksi sosial budayanya. Secara biologis, perempuan memiliki ciri-ciri dan fungsi reproduksi yang berbeda dengan laki-laki dan karena itu perempuan memiliki kebutuhan yang berbeda pula. Sebagai contoh, perempuan memiliki rahim dan memproduksi sel telur, maka pada

saat dewasa perempuan bisa menstruasi, hamil, melahirkan, dan menyusui dengan ASI. Peran biologis ini berbeda dengan laki-laki. Oleh karena itu, perempuan dewasa membutuhkan pembalut wanita jika sedang menstruasi, air bersih yang mencukupi di toilet, tempat pembuangan sampah tertutup, pil anti nyeri haid, makanan bergizi bagi tumbuh kembang janin jika sedang hamil, serta tenaga penolong persalinan profesional agar anak yang dikandungnya bisa lahir dengan selamat. Demikian pula secara konstruksi sosial budaya, harapan masyarakat tentang peran dan kedudukan perempuan berbeda dengan peran dan kedudukan laki-laki. Ada kecenderungan bahwa perempuan ditempatkan di ranah domestik dengan pekerjaan rumah tangga dan laki-laki di ranah publik dengan pekerjaan mencari nafkah untuk keluarga. Selain itu, ada kecenderungan bahwa laki-laki diposisikan sebagai pemimpin dan perempuan sebagai pengikut.

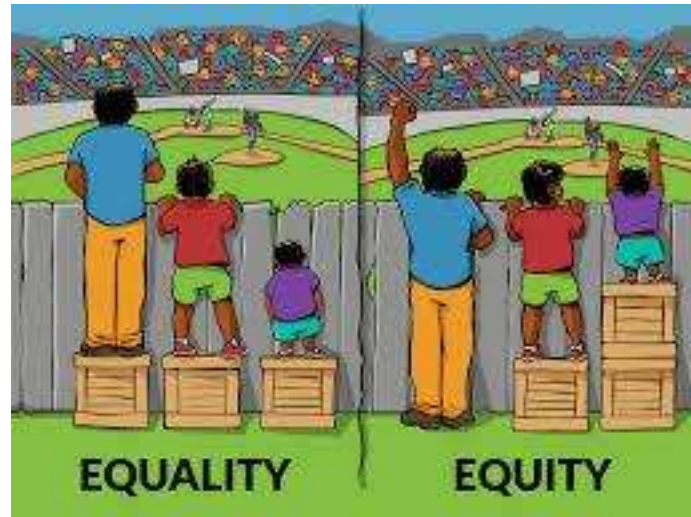
Berdasarkan gambaran tersebut, maka *gender equity* (adil gender) merujuk pada perlakuan yang merespon perbedaan kebutuhan laki-laki dan perempuan. Sedangkan *gender equality* (kesetaraan gender) adalah keadaan dimana perempuan dan laki-laki memiliki kesamaan akses, partisipasi, maupun kontrol untuk dapat merealisasikan haknya secara penuh sebagai manusia dan untuk dapat memberikan kontribusi serta memperoleh manfaat dari pembangunan pendidikan, kesehatan, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan politik (Bappenas, 2012). Berdasarkan pendapat tersebut, maka keadilan merupakan cara, sedangkan kesetaraan gender merupakan hasil (*Equity is a means and equality is the result*).

Box 1: *Equity is a means. Equality is the result*

Gender equity is the process of being fair to men and women (Keadilan gender adalah proses bersikap adil terhadap laki-laki dan perempuan).

Gender equality means that women and men have equal conditions for realizing their full human rights and for contributing to, and benefiting from, economic, social, cultural and political development. ... It is based on women and men being full partners in their homes, communities and societies (Kesetaraan gender berarti bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan hak asasi mereka secara penuh dan untuk berkontribusi dan memperoleh manfaat dari pembangunan ekonomi, sosial, budaya dan politik. ... Ini didasarkan pada perempuan dan laki-laki sebagai mitra penuh di rumah, komunitas, maupun masyarakat).

(UNESCO, 2003)



Gambar 1.1. Beda *Equality* dan *Equity*

Sumber: Maguire, 2019

2. Capaian Hasil Pembangunan Responsif Gender di Indonesia

Capaian hasil pembangunan responsif gender dapat dilihat dari *Gender Development Index* (Indeks Pembangunan Gender/ IPG) maupun *Gender Empowerment Measure* (Indeks Pemberdayaan Gender/ IDG). IPG menggambarkan kesenjangan hasil pembangunan manusia antara laki-laki dan perempuan dilihat dari aspek kesehatan, pendidikan dan ekonomi. Sementara itu IDG mengukur partisipasi aktif laki-laki dan perempuan pada kegiatan ekonomi, politik, dan pengambilan keputusan.

Grafik 1.1. IPG Negara-negara ASEAN dan Beberapa Negara Lain, 2017



Grafik 1.1 menunjukkan capaian IPG Indonesia pada tahun 2017 sebesar 93.22 dan berada di bawah rata-rata dunia (sebesar 94.12). Nilai IPG di bawah 100 berarti secara global hasil pembangunan bagi laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan. Nilai IPG tertinggi dicapai oleh Negara Latvia dan terendah dicapai oleh Negara Yaman. IPG Indonesia di tingkat ASEAN berada di

peringkat ke-9 dari sepuluh negara. Hal ini menunjukkan bahwa kesetaraan pembangunan perempuan dan laki-laki di Indonesia masih sangat jauh tertinggal dibanding negara-negara ASEAN lainnya (KPPA dan BPS, 2019).

Indikator komposit IPG mencakup kesehatan (yaitu umur harapan hidup), pendidikan (yaitu rata-rata lama sekolah), dan ekonomi (yaitu pengeluaran per kapita). Gambar 1.2 menggambarkan kesenjangan gender dalam umur harapan hidup (perempuan lebih tinggi dari laki-laki), rata-rata lama sekolah dan pengeluaran per kapita pertahun (perempuan lebih rendah dari laki-laki).

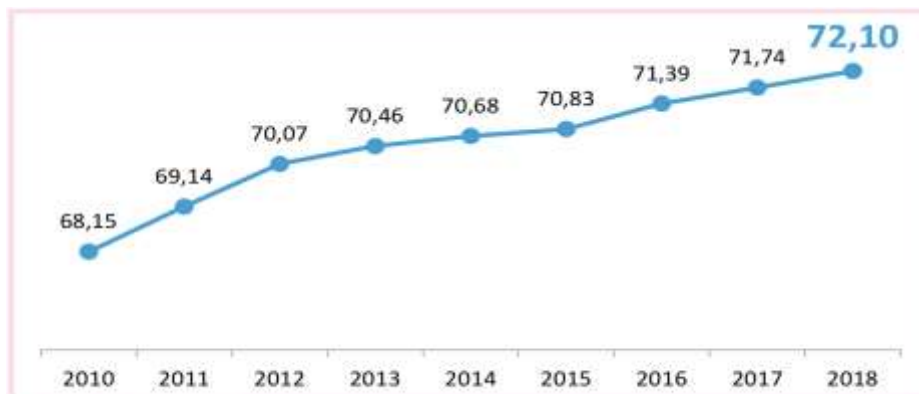
	INDEKS PEMBANGUNAN GENDER TAHUN 2018	
69,30 Tahun	Umur Harapan Hidup	73,19 Tahun
12,84 Tahun	Harapan Lama Sekolah	12,99 Tahun
8,62 Tahun	Rata-rata Lama Sekolah	7,72 Tahun
Rp 15.548.000	Pengeluaran Per Kapita Per Tahun	Rp 9.042.000
75,54	Indeks Pembangunan Manusia	68,63

Gambar 1.2. Indeks Pembangunan Gender Tahun 2018

Sumber: KPPA, 2018

Capaian IDG Indonesia dari tahun 2010 hingga 2018 menunjukkan kecenderungan terus meningkat (lihat grafik 1.2). Indeks ini melihat kesetaraan gender dalam hal peran aktif di dunia politik, pengambilan keputusan, dan ekonomi. (KPPA dan BPS, 2019)

Grafik 1.2. Perkembangan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), 2010-2018



Sumber: Badan Pusat Statistik

Gambar 1.3 menggambarkan capaian komponen IDG, dimana keterlibatan perempuan di bidang parlemen masih jauh tertinggal dibandingkan laki-laki (seputar 17% saja). Demikian halnya perempuan sebagai tenaga profesional (seputar 47%), maupun sumbangan pendapatan perempuan (seputar 37%).



2017		2018
17,32	Keterlibatan Perempuan di Parlemen	17,32
46,31	Perempuan Sebagai Tenaga Profesional	47,02
36,62	Keterlibatan Perempuan di Parlemen	36,70

Gambar 1.3. Komponen Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Tahun 2017 dan 2018

Sumber: Badan Pusat Statistik 2017 dan 2018

Capaian IPG dan IDG Indonesia menunjukkan bahwa upaya pemerintah Indonesia dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender belum seoptimal negara lain dan memberikan manfaat yang setara bagi perempuan dan laki-laki. Oleh karena itu, pembangunan harus dirancang agar menjadi responsif gender.

3. Komitmen Global tentang Gender

Komitmen global untuk mewujudkan kesetaraan gender antara lain dituangkan dalam *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)*, *Beijing Platform for Action*, dan *Sustainable Development Goals (SDGs)*.

3.1. CEDAW

CEDAW atau Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan ditetapkan pada tahun 1979 dan mulai berlaku sejak 3 Desember 1981 yang diikuti oleh 180 negara konvensi anggota PBB. Dalam konvensi tersebut ditetapkan prinsip-prinsip universal persamaan hak antara laki-laki dan perempuan dalam semua bidang kehidupan, yaitu: (a) Prinsip persamaan substantif; (b) Prinsip non diskriminasi; dan (c) Prinsip kewajiban negara.

Berdasarkan prinsip persamaan substantif, maka negara mengakui perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dan wajib membuat aturan agar:

- a) Mengubah pola tingkah laku sosial dan budaya laki-laki dan perempuan untuk menghapus segala praktek inferioritas atau superioritas salah satu jenis kelamin.
- b) Mengubah peranan stereotip laki-laki dan perempuan.
- c) Menjamin bahwa pendidikan keluarga merupakan fungsi sosial dan tanggung jawab bersama laki-laki dan perempuan.
- d) Memberikan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam akses dan penikmatan manfaat melalui penciptaan lingkungan yang kondusif atau melalui *affirmative action* atau aksi dukungan.

Prinsip non diskriminatif berkaitan dengan *affirmative action*, yaitu langkah-langkah khusus sementara untuk mencapai persamaan kesempatan dan perlakuan antara perempuan dan laki-laki, ataupun mencegah tindakan diskriminasi terhadap perempuan.

Berdasarkan prinsip kewajiban negara maka negara berkewajiban untuk:

- a) menjamin hak-hak perempuan melalui hukum dan kebijaksanaan serta menjamin hasilnya;
- b) menjamin pelaksanaan praktis dari hak-hak tersebut melalui penciptaan kondisi yang kondusif untuk meningkatkan kemampuan akses perempuan (Farida, 2011).

CEDAW sering digambarkan sebagai undang undang hak asasi perempuan internasional. CEDAW menjelaskan tentang diskriminasi terhadap perempuan dan menyusun agenda aksi nasional untuk mengakhiri diskriminasi tersebut.

Diskriminasi terhadap perempuan adalah "... setiap perbedaan, pengecualian atau pembatasan yang dibuat berdasarkan jenis kelamin yang memiliki efek atau tujuan merusak atau meniadakan pengakuan, kenikmatan atau pelaksanaan oleh perempuan, tanpa memandang status perkawinan mereka, berdasar atas kesetaraan pria dan wanita, hak asasi manusia dan kebebasan fundamental dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, atau bidang lainnya. "

CEDAW menjadi dasar mewujudkan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dengan memastikan akses yang setara dalam kehidupan politik dan publik - termasuk hak untuk memilih dan mencalonkan diri dalam pemilu - serta pendidikan, kesehatan dan pekerjaan. Indonesia telah meratifikasi CEDAW melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 sehingga terikat kewajiban untuk melaksanakannya.

3.2. *Beijing Platform for Action*

Beijing Platform for action merupakan agenda pemberdayaan perempuan untuk menghilangkan semua hambatan bagi partisipasi aktif perempuan di semua bidang kehidupan publik dan pribadi di bidang ekonomi, sosial, pengambilan keputusan budaya dan politik. Untuk itu, prinsip kekuasaan dan tanggung jawab bersama harus ditetapkan antara perempuan dan laki-laki di lingkungan rumah tinggal, di tempat kerja, di komunitas nasional maupun internasional. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki adalah masalah hak asasi manusia dan syarat untuk keadilan sosial serta merupakan prasyarat penting dan mendasar untuk kesetaraan, pembangunan dan perdamaian. Kemitraan yang ditransformasikan berdasarkan kesetaraan antara perempuan dan laki-laki merupakan syarat untuk pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada masyarakat. Komitmen yang berkelanjutan dan berjangka panjang sangat penting, sehingga perempuan dan laki-laki dapat bekerja sama untuk diri mereka sendiri, untuk anak-anak mereka dan untuk masyarakat dalam menghadapi tantangan abad kedua puluh satu.

Terdapat 12 area kritis *Beijing Platform for Action*. Perempuan dan lingkungan hidup menjadi sasaran strategis ke-11 dari *Beijing Platform for Action*.

Beijing Platform for Action

Sasaran strategis *Beijing Platform for Action* difokuskan pada 12 (dua belas) area kritis, yaitu:

1. Perempuan dan kemiskinan
2. Perempuan dan pendidikan
3. Perempuan dan kesehatan
4. Kekerasan terhadap perempuan
5. Perempuan dan konflik bersenjata
6. Perempuan dan ekonomi
7. Perempuan dalam kekuasaan dan pengambilan keputusan
8. Mekanisme kelembagaan untuk memajukan perempuan
9. Hak-hak asasi untuk perempuan
10. Perempuan dan media massa
11. Perempuan dan lingkungan hidup
12. Anak perempuan

Sasaran strategis ke-11 dari *Beijing Platform for Actions* menyerukan kepada pemerintah di semua tingkatan (internasional, nasional, sub nasional), Organisasi, LSM, dan sektor swasta agar (1) melibatkan perempuan secara aktif dalam pengambilan keputusan lingkungan hidup di semua tingkat; (2) mengintegrasikan masalah dan perspektif gender dalam kebijakan dan program untuk pembangunan berkelanjutan; dan (3) menguatkan dan membangun mekanisme di tingkat nasional, regional, dan internasional untuk menilai dampak pembangunan dan kebijakan lingkungan terhadap perempuan.

3.3. Sustainable Development Goals (SDGs)

Gender masuk dalam SDGs Point 5, yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan. Tujuan ini berbicara tentang mengakhiri kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan dan memastikan mereka memiliki kesempatan yang sama dalam segala aspek kehidupan:

- a) Mengakhiri segala bentuk diskriminasi terhadap semua perempuan dan anak perempuan dimana saja.
- b) Mengeliminasi segala bentuk kekerasan terhadap perempuan dan anak perempuan pada ruang publik dan privat, termasuk perdagangan (*trafficking*), kekerasan seksual dan bentuk eksploitasi lainnya.
- c) Menghapus segala praktek-praktek yang membahayakan, seperti perkawinan anak, perkawinan dini, dan perkawinan paksa, serta sunat pada perempuan.
- d) Menyadari dan menghargai pelayanan dan kerja domestik yang tidak dibayar melalui penyediaan pelayanan publik, kebijakan perlindungan infrastruktur dan sosial serta mendorong adanya tanggung jawab bersama di dalam rumah tangga dan keluarga yang pantas secara nasional.
- e) Memastikan bahwa semua perempuan dapat berpartisipasi penuh dan mendapat kesempatan yang sama untuk menjadi pemimpin pada semua level pengambilan keputusan dalam kehidupan politik, ekonomi dan publik.
- f) Memastikan adanya akses universal terhadap kesehatan seksual dan reproduksi serta hak reproduksi sebagaimana telah disepakati dalam Program Aksi Konferensi Internasional mengenai Kependudukan dan Pembangunan dan Aksi Platform Beijing dan dokumen hasil dari konferensi review keduanya.
- g) Melakukan reformasi untuk memberikan hak yang sama bagi perempuan terhadap sumber-sumber ekonomi dan juga akses terhadap kepemilikan dan kontrol terhadap tanah dan bentuk properti lainnya, pelayanan finansial, warisan dan sumber daya alam, sesuai dengan hukum nasional.

- h) Memperbanyak penggunaan teknologi terapan, khususnya teknologi informasi dan komunikasi, untuk mendukung pemberdayaan perempuan.
- i) Mengadopsi dan menguatkan kebijakan yang jelas dan penegakkan perundang-undangan untuk mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan dan anak perempuan pada semua level.

4. Komitmen Nasional tentang Gender

Pembangunan responsif gender di Indonesia dimulai sejak Indonesia meratifikasi *Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* dengan mengeluarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Selanjutnya pada tahun 2000 lahir Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Berdasarkan instruksi presiden ini maka setiap kementerian, lembaga pemerintah non Departemen, Gubernur, Bupati ataupun Walikota harus mengintegrasikan gender ke dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kebijakan, program dan kegiatan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Selang 10 tahun, seiring dengan dasawarsa implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) disadari bahwa pencapaian hasil pembangunan responsif belum optimal dan Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara lain. Oleh karena itu terbitlah Surat Edaran 4 (empat) Menteri yaitu Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 270/M.PPN/11/2012, SE-33/MK.02/2012, 050/4379A/SJ, dan 050/4379A/SJ tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG).

Pengarusutamaan gender juga tertuang dalam RPJMN 2020 – 2024, pada Bab I & IV.

- a) Pada Bab I telah ditetapkan 4 (empat) pengarusutamaan, salah satunya adalah Pengarusutamaan Gender. Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi. PUG bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia. Kesetaraan gender dapat dicapai dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat dari pembangunan.

- b) Pada Bab IV, peningkatan kualitas anak, perempuan, dan pemuda menjadi salah satu isu strategis. Kesetaraan gender, pemberdayaan, dan perlindungan perempuan menjadi faktor penting untuk memastikan keterlibatan perempuan secara bermakna di dalam pembangunan. Termasuk juga dalam arah kebijakan dan strategi yang diambil pemerintah Indonesia, yaitu peningkatan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan mencakup: 1) penguatan kebijakan dan regulasi; 2) percepatan pelaksanaan PUG di kementerian/ lembaga, pemerintah provinsi/kabupaten/kota, dan pemerintah desa melalui penguatan kelembagaan PUG dan penguatan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender (PPRG); 3) peningkatan pengetahuan dan pemahaman individu baik perempuan maupun laki-laki, keluarga, komunitas, lembaga masyarakat, media massa, dan dunia usaha; 4) peningkatan peran dan partisipasi perempuan dalam pembangunan, terutama dalam pendidikan, kesehatan, ekonomi, tenaga kerja, serta politik, jabatan publik, dan pengambilan keputusan; dan e) peningkatan jejaring dan koordinasi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, masyarakat, media massa, dunia usaha, dan lembaga masyarakat.

5. Komitmen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) tentang Gender

Komitmen KLHK tentang gender tertuang dalam berbagai regulasi, antara lain:

- a. Peraturan Menteri Kehutanan Nomor P.65/MENHUT-II/2011 Tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Kehutanan. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk memberikan arahan bagi pimpinan dan jajaran unit kerja lingkup Kementerian Kehutanan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender.
- b. 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. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk mempermudah dan menyeragamkan perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan pemantauan, serta evaluasi pengarusutamaan gender di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.
- c. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan tentang Roadmap Pengarusutamaan Gender KLHK 2020 – 2024.

Tujuan disusunnya Roadmap PUG Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan adalah agar pelaksanaan PUG di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan dapat dilakukan secara lebih sistematis dan terstruktur dalam mendukung percepatan pencapaian target kinerja pembangunan bidang lingkungan hidup dan kehutanan responsif gender. Tujuan dibuatnya roadmap ini antara lain: 1) memetakan perkembangan pelaksanaan PUG pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan; 2) melakukan identifikasi isu strategis gender dalam rangka

mempercepat pelaksanaan PUG; dan 3) menyusun tahapan pelaksanaan PUG pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

6. Komitmen GAKKUM tentang Gender

Pasal 33 Peraturan Presiden RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, tugas utama yang diemban Ditjen GAKKUM 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.

Dalam mengemban tugasnya, direktorat jenderal GAKKUM memiliki komitmen sangat kuat untuk mengintegrasikan perspektif gender, dan pada tahun 2019 berhasil mendapatkan penghargaan dari *United Nations Environment Programme* (UNEP) berupa *Asia Environmental Enforcement Awards* kepada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (Ditjen GAKKUM). Pada saat menerima penghargaan yang keempat kalinya 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 GAKKUM, dan peran Ditjen GAKKUM adalah memastikan setiap orang memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam mengejar impian dan perannya. Direktur Jenderal GAKKUM tersebut menekankan, **“Dalam lingkungan Ditjen GAKKUM, pengarusutamaan gender (PUG) adalah prioritas.”** Selain penghargaan tersebut, Ditjen GAKKUM juga menerima penghargaan pelaksanaan PUG unit eselon 1 KLHK tingkat utama pada tahun 2020 dari Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Komitmen GAKKUM tentang gender dituangkan dalam Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.2/ GAKKUM/ Set/ Set.1/5/ 2020 tentang Roadmap Pengarusutamaan Gender pada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024. Pada pasal 2 peraturan tersebut disebutkan bahwa Roadmap ini disusun untuk digunakan sebagai pedoman di dalam pelaksanaan kegiatan Pengarusutamaan Gender di Bidang Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan oleh masing-masing unit Kerja Pusat dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPPH LHK).

Roadmap Ditjen GAKKUM tahun 2020-2024 berfokus pada empat prioritas, yaitu:

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

- b. Prioritas 2: Mewujudkan lingkungan kerja yang responsif gender.
- c. Prioritas 3: PUG dalam reformasi Kebijakan dan peraturan dalam lingkungan Ditjen GAKKUM.
- c. Prioritas 4: Monitoring dan evaluasi yang sensitif gender.

Masing-masing prioritas disertai dengan sasaran dapat dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1. Prioritas dan Sasaran

Prioritas	Sasaran
Prioritas 1: Peningkatan Kapasitas Staf Ditjen GAKKUM untuk mengimplementasikan <i>practical gender concern</i>	1.1. Meningkatkan pengetahuan tentang konsep gender dan penghapusan stereotip gender di kalangan staf Ditjen GAKKUM
	1.2. Memastikan pemahaman bersama mengenai kesetaraan gender melalui perubahan kelembagaan serta implementasinya dan komitmen terhadap anti pelecehan seksual dan eksploitasi seksual
Prioritas 2: Mewujudkan lingkungan kerja yang responsif gender	2.1. Fasilitas yang responsif gender di lingkungan kerja Ditjen GAKKUM
Prioritas 3: PUG dalam reformasi Kebijakan dan peraturan dalam lingkungan Ditjen GAKKUM	3.1. Pengembangan Kebijakan dan Peraturan dalam kerangka yang responsif gender
	3.2. Pembentukan sistem dan mekanisme pengaduan yang responsif gender
Prioritas 4: Monitoring dan evaluasi yang sensitif gender	4.1. Mekanisme pemantauan dan evaluasi yang responsif gender yang dapat menggambarkan manfaat program dan dampak yang berbeda pada perempuan dan laki-laki

Sumber: Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.2/ PHLHK/ Set/ Set.1/5/ 2020 tentang Roadmap Pengarusutamaan Gender pada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024.

Selain prioritas dan sasaran sebagaimana disebutkan di dalam tabel 1.1, diperlukan pula ketersediaan perlengkapan kerja seperti: Pakaian Dinas Lapangan (PDL) yang memperhatikan perbedaan kebutuhan perempuan dan laki-laki, misal untuk perempuan berjilbab.

Tabel 1.2. Ketersediaan di Lapangan VS Kebutuhan Responsif Gender

Ketersediaan di Lapangan	Kebutuhan Responsif Gender
APD yang tersedia: 1. APD Penyelam belum mempertimbangkan kebutuhan perempuan berhijab; 2. APD pakaian dinas lapangan belum mempertimbangkan kebutuhan untuk perempuan dalam perlindungan terhadap reproduksi perempuan 3. Pemberian Masker Pelindung COVID-19	APD Responsif Gender: 1. Pertimbangkan APD Penyelam untuk perempuan berhijab; 2. Pertimbangkan APD pakaian dinas lapangan perempuan untuk kegiatan di lapangan yang memerlukan perlindungan terhadap reproduksi perempuan 3. Pertimbangkan pemberian masker Pelindung

belum mempertimbangkan cara perempuan berpakaian sehingga kesulitan di saat pemakaian.	COVID-19 yang mempertimbangkan cara perempuan berpakaian.
Penugasan di Lapangan: Penugasan di tempat tempat yang membahayakan Kesehatan reproduksi harus mempertimbangkan keselamatan dan keamanan pegawai	Penugasan Responsif Gender: Penugasan Pengawasan ke Industri Pengolahan Bahan Kimia, jasa pengelola limbah B3, perusahaan Explorasi Produksi Minyak Bumi di Laut perlu mempertimbangkan bahayanya bagi perempuan hamil.
Alat Penunjang Tugas Lapangan: Kondisi lapangan mengakibatkan petugas kadang-kadang tidak bisa mandi secara layak	Alat Penunjang Tugas Lapangan Responsif Gender: 1. Perlu disediakan fasilitas pendukung berupa towel wash gloves; 2. Perlu disediakan fasilitas untuk pumping bagi ibu menyusui;
Pembagian Peran Reproduksi: Pembagian peran reproduktif dalam keluarga, regulasi yang mengatur tentang pemberian cuti bagi laki laki yang istrinya sedang melahirkan belum di implementasikan secara merata.	Pembagian Peran Reproduksi: Perlu disosialisasikan dan di implementasikan sehingga laki laki yang istrinya sedang melahirkan dapat berbagi peran reproduksi dalam keluarga

Sumber: Hasil *Focus Group Discussion* pada 24 Juni 2021 dengan tim Ditjen GAKKUM, 2021

7. Penutup

Hasil pembangunan di Indonesia dalam berbagai bidang yang ditunjukkan dengan IPG maupun IDG masih menunjukkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki. Untuk itu pembangunan harus dilakukan secara adil dan setara. Pekerjaan rumah terbesar dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) adalah memastikan bahwa semua perencanaan, penganggaran, implementasi, monitoring serta evaluasi kebijakan, program dan kegiatannya harus mengintegrasikan keadilan dan kesetaraan gender. Untuk itu, sensitivitas dan responsivitas gender dari seluruh aktor yang terlibat sangatlah penting sehingga seluruh prasyarat kunci pelaksanaan PUG dapat terpenuhi.

Salah satu agenda Pembangunan RPJMN 2020-2024 adalah membangun lingkungan hidup, meningkatkan Ketahanan Bencana dan Perubahan Iklim. Sejalan dengan pilar ke-2 RPJMN 2020-2024 yaitu kesejahteraan masyarakat yang terus meningkat, serta pilar ke-4 yaitu terwujudnya keanekaragaman hayati yang terjaga, maka Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa pembangunan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan mampu berkontribusi dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan, secara adil dan setara gender. Dalam konteks ini, Ditjen GAKKUM sudah

berkomitmen untuk membumikan gender sebagai bagian tak terpisahkan dari pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dan Roadmap PUG Ditjen GAKKUM menjadi contoh bahwa PUG tidak cukup hanya dilakukan dalam hitungan hari, tetapi harus direncanakan secara terstruktur dan berkelanjutan sehingga “Hutan Lestari, masyarakat sejahtera” tidak sekedar mimpi belaka, tetapi nyata adanya.

QUIZ

Hallloooooo,

Jika kamu sudah sampai pada bagian **QUIZ**, berarti kamu sudah membaca isi dari bab I ini. Untuk itu, kita coba ya mengulas kembali secara cepat isi dari Bab I ini, dengan cara menjawab pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

1. Mengapa kebijakan publik yang responsif terhadap gender itu penting?
2. Indikator apa saja yang digunakan untuk mengetahui kesetaraan gender?
3. Komponen apa yang digunakan sebagai salah satu dasar yang dapat mengatakan bahwa salah satu jenis kelamin dalam posisi tertinggal?
4. Tunjukkan statemen yang menyatakan bahwa CEDAW anti diskriminasi terhadap perempuan!
5. Sebutkan 3 (tiga) prinsip CEDAW!
6. Berikan contoh kegiatan dalam GAKKUM LHK yang responsif terhadap gender!

Daftar Pustaka

- Assistance of the European Union. (2017). *Sustainable Development Goals: Tujuan 05 - Mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan dan anak perempuan*. Retrived from <https://www.sdg2030indonesia.org/page/13-tujuan-lima>
- Bappenas (2012). *Policy Paper on Gender Mainstreaming in Climate Change Adaptation*. Jakarta: Bappenas
- BPS. (2017). *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2017*. Jakarta: BPS
- _____. (2018). *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2018*. Jakarta: BPS
- _____. (2019). *Indeks Pembangunan Manusia Indonesia 2019*. Jakarta: BPS
- Darwin, M.M. (2005). *Negara dan Perempuan: Reorientasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Grha Guru.
- Dunn, W. (2017). *Public Policy Analysis*. UK: Routledge.
- Farida, E. (2011). Implementasi Prinsip Pokok CEDAW di Indonesia. *MMH*, 40(4), 443-453.
- KLHK. (2020). *Roadmap Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di KLHK*. Jakarta: KLHK.
- KPPA. (2018). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2018*. Jakarta: KPPA
- _____. (2019). *Pembangunan Manusia Berbasis Gender 2019*. Jakarta: KPPA
- Maguire, A. (2019). *Is Gender Equality a Numbers Game?*. Retrived from: <https://impakter.com/is-gender-equality-a-numbers-game/>
- Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024.
- Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.2/PHLHK/ Set/ Set.1/5/ 2020 tentang *Roadmap Pengarusutamaan Gender pada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Tahun 2020-2024*.
- UNESCO. (2003). *UNESCO's Gender Mainstreaming Impementation Framework, 2002-2007 (GMIF)*. Swiss: UNESCO
- UN Women. (2021). *The 1995 Beijing Platform for Action flagged 12 key areas*. Retrived from: <https://www.unwomen.org/en/news/in-focus/csw59/feature-stories>

BAB II

KONSEP GENDER

Tujuan

Setelah membaca modul ini peserta diharapkan dapat:

1. Menjelaskan tentang pengertian gender
2. Menjelaskan tentang pengertian seks (jenis kelamin)
3. Menjelaskan perbedaan antara gender dengan seks (jenis kelamin)

1. Pengantar

Pernakah anda mendengar istilah gender? Bagaimana reaksi masyarakat ketika mendengar istilah gender? Pada umumnya masyarakat merancukan antara istilah gender dengan perempuan. Ketika mereka menyebut gender, maka yang dimaksudkannya adalah perempuan. Pandangan ini tidak benar. Gender **tidak sama dengan** perempuan. Kalau perempuan merujuk pada jenis kelamin seseorang, maka **gender** merujuk kepada **apa yang diharapkan oleh masyarakat ketika tahu bahwa seseorang berjenis kelamin perempuan, atau berjenis kelamin laki-laki**. Dengan demikian, ada harapan-harapan yang sudah dibakukan masyarakat bahwa perempuan seyogyanya melakukan aktivitas tertentu dan laki-laki seyogyanya melakukan aktivitas tertentu lainnya.

Pembakuan peran ini telah berlangsung secara terus menerus dari satu waktu ke waktu yang lain dan dari satu generasi ke generasi yang lain sehingga dianggap sebagai sesuatu yang benar (menjadi ideologi gender). Jika mereka tidak melakukan aktivitas sebagaimana yang dilabelkan masyarakat untuk jenis kelamin tertentu, maka mereka dianggap aneh. Pada bagian ini akan dibahas tentang pengertian gender, pengertian sex (jenis kelamin) serta perbedaan antara gender dengan sex. Pada bagian akhir akan digambarkan contoh-contoh pernyataan yang bermakna gender dan pernyataan yang bermakna sex.

Gender tidak sama dengan Perempuan

2. Apa Itu Gender?

Gender merupakan **konstruksi sosial budaya tentang peran, fungsi, tanggung jawab, sikap dan perilaku yang diharapkan dilakukan oleh perempuan dan laki-laki di masyarakat**. Ketika seseorang berjenis kelamin perempuan, maka masyarakat menetapkan bahwa peran yang dianggap paling cocok bagi perempuan adalah melakukan aktivitas-aktivitas kerumahtanggaan di dalam rumah, sedangkan peran yang dianggap paling cocok bagi laki-laki adalah bekerja mencari

nafkah di luar rumah. Apabila perempuan bekerja di luar rumah, maka fungsinya adalah sekedar sebagai pencari nafkah tambahan. Sedangkan laki-laki fungsinya adalah pencari nafkah utama. Tanggung jawab yang ditetapkan oleh masyarakat kepada perempuan adalah sebagai ibu rumah tangga, sedangkan tanggung jawab yang ditetapkan masyarakat kepada laki-laki adalah sebagai kepala keluarga. Sikap yang seyogyakan dimiliki oleh perempuan adalah feminin, sedangkan sikap yang seyogyanya dimiliki laki-laki adalah maskulin. Perilaku yang dilekatkan pada perempuan adalah emosional, ragu-ragu, pasif dan lemah sedangkan laki-laki adalah rasional, tegas, agresif dan kuat.



Sumber: Nurhaeni (tt).

Gambar 2.1. Perbedaan Gender Perempuan dan Laki-laki

Lantas apa masalahnya? Membedakan peran, fungsi, tanggung jawab, sikap maupun perilaku antara perempuan dan laki-laki sesungguhnya tidak menjadi masalah jika tidak menimbulkan diskriminasi negatif. Diskriminasi negatif adalah adanya praktik-praktik pembedaan yang baku dan kaku sehingga merugikan salah satu jenis kelamin, baik perempuan maupun laki-laki.

Box 1:

Tahun 2019, 2 (dua) orang petugas berjenis kelamin perempuan melakukan pendampingan kunjungan kerja tim DPR RI ke industri, dimana salah satu petugas perempuan tersebut berpenampilan dengan rambut yang diwarnai. Pada saat itu Tim Dewan tidak menyampaikan komentar terhadap penampilan kedua petugas perempuan tersebut. Namun, saat dilakukan rapat dengar pendapat antar Dewan dan Eselon I lingkup KLHK, salah satu ketua komisi menyampaikan kepada para Eselon I secara berulang-ulang dengan menggunakan kata-kata yang melemahkan perempuan, seperti *"kenapa Tim Gakkum LHK menerjunkan staff perempuan dalam kunjungan kerja industri bersama Dewan"*. Atau kalimat lain misal, *"kenapa perempuan berambut merah seperti perempuan yang bekerja di tempat karaoke diturunkan mendampingi Dewan berkunjung di lapangan"*. Pilihan kata-kata tersebut merupakan manifestasi dari diskriminasi negatif yang dilakukan oleh orang yang memiliki *power* dan bersifat stereotip gender, karena menganggap perempuan tidak cocok melakukan pekerjaan pengawasan dan pendampingan Dewan di lapangan. Komentar tentang penampilan perempuan berpotensi membuat psikologis perempuan tidak nyaman dan tindakan tersebut masuk dalam kategori melakukan kekerasan psikologis.

Sumber: Hasil FGD dengan tim Pokja Gender pada GAKKUM LHK, 24 Juni 2021.

Mengapa gender perlu dipersoalkan?

Gender **perlu dipersoalkan** ketika perbedaan peran, fungsi, tanggung jawab, sikap dan perilaku yang dilekatkan kepada perempuan dan laki-laki **melahirkan ketidakadilan** bagi salah satu jenis kelamin dalam mendapatkan akses, partisipasi, kontrol maupun manfaat pembangunan

3. Apa Itu Jenis Kelamin (Seks)?

Setelah sebelumnya kita mempelajari secara ringkas mengenai apa itu gender, dan mengapa gender dipersoalkan dalam kehidupan sosial masyarakat, saatnya kita beranjak untuk melihat, apa sebenarnya yang dimaksud dengan sex (jenis kelamin). Jenis kelamin (sex) dapat dijelaskan sebagai perbedaan biologis dan genetik antara laki-laki dan perempuan. Perempuan memiliki organ dan hormon yang berbeda dengan laki-laki. Organ dan hormon yang dimiliki perempuan memungkinkannya untuk mengalami menstruasi, hamil, melahirkan anak, dan menyusui dengan ASI. Sedangkan organ dan hormon laki-laki memungkinkannya untuk memproduksi sperma (Munive, et al, 2016).

Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki bisa dibedakan ke dalam perbedaan primer dan sekunder. Perbedaan primer dan sekunder perempuan dan laki-laki dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2. Perbedaan Biologis Perempuan dan laki-laki

PEREMPUAN	LAKI-LAKI
 Ciri Primer: • Memiliki Vagina • Memiliki Ovarium (Indung Telur) • Memproduksi Ovum (Sel telur) • Memiliki Uterus (Rahim) • Mengalami Menstruasi • Memiliki Kromosom: XX Ciri Sekunder: • Kulit Halus • Suara Halus • Dada Besar	 Ciri Primer: • Memiliki Penis • Memiliki Kantung Zakar • Memiliki Buah Zakar • Memproduksi Sperma • Prostat • Memiliki Kromosom: XY Ciri Sekunder: • Bulu Dada • Jakun • Suara Berat • Berkumis

Sumber: Nurhaeni, tt.

Perbedaan primer pada perempuan dan laki-laki merupakan sesuatu yang sudah *given* (terberi) dan tidak bisa saling dipertukarkan. Sedangkan perbedaan primer pada umumnya terjadi pada masing-masing jenis kelamin, tetapi terkadang juga tidak muncul. Misal, pada umumnya

perempuan berkulit halus, namun terkadang ditemukan ada laki-laki dengan kulit lebih halus dibandingkan perempuan. Pada umumnya laki-laki berbulu dada, tetapi terkadang kita temukan laki-laki yang tidak berbulu dada. Perbedaan perempuan dan laki-laki bisa terjadi seiring dengan perubahan usia. Sebagai misal, perbedaan perempuan dan laki-laki pada masa pubertas dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 2.1. Perbedaan Perempuan dan Laki-laki pada Masa Pubertas

Ciri	Perempuan	Laki-laki
Primer	Menstruasi ▪ Ciri primer pubertas pada perempuan adalah menstruasi, menandakan ovarium telah dapat menghasilkan sel telur ▪ menstruasi pertama biasa terjadi pada umur 10-14 tahun, namun setiap perempuan berbeda-beda	Mimpi basah ▪ Ciri primer pubertas pada laki-laki ialah diproduksinya sel sperma (sel kelamin jantan) oleh testis dan tanda reproduksinya sel-sel sperma adalah terjadinya mimpi basah pada laki-laki
Sekunder	▪ payudara mulai tumbuh ▪ pinggul membesar dan tubuh mulai terbentuk ▪ tumbuh rambut halus di ketiak dan kemaluan. ▪ muncul jerawat dan timbulnya bau badan karena hormon	▪ ukuran kemaluan bertambah ▪ suara berubah menjadi besar ▪ kumis mulai tumbuh ▪ jakun mulai tampak ▪ tumbuh bulu halus pada ketiak dan daerah kemaluan ▪ dada pria lebih bidang dan lebar

Sumber: Zeffa, 2018

Karakteristik seksual tidak berubah seiring berjalannya waktu, termasuk dalam suatu budaya. Jadi, ciri-ciri biologis dan genetik perempuan dan laki-laki berlaku secara universal, sepanjang sejarah, tidak dapat diubah (fungsi reproduksinya) dan tidak berbeda antar waktu maupun antar budaya.

Mengapa mempelajari seks (jenis kelamin) penting?

Perbedaan ciri-ciri biologis perempuan dan laki-laki menghasilkan perbedaan kebutuhan antar keduanya. Dan pembangunan harus merespon perbedaan ini sehingga perempuan dan laki-laki dapat berperan aktif dalam pembangunan tanpa terkendala oleh jenis kelamin mereka. Perempuan menstruasi membutuhkan air bersih di toilet dalam jumlah memadai, dan laki-laki yang mimpi basah membutuhkan pendidikan kesehatan reproduksi. Perempuan yang menyusui dengan ASI membutuhkan ruang laktasi di ranah publik dan laki-laki tidak membutuhkannya

4. Perbedaan Gender dengan Jenis Kelamin (Sex)

Dengan mempelajari perbedaan pengertian antara gender dengan seks (jenis kelamin), marilah kita mengidentifikasi perbedaan mendasar antara gender dengan seks (jenis kelamin). Kita mulai dengan menarasikan seseorang yang baru saja lahir. Pertanyaan pertama kali yang muncul ke dokter dari ibu yang melahirkan atau suaminya adalah anaknya laki-laki atau perempuan? Pertanyaan inipun sudah mulai muncul ketika ibu memasuki usia kandungan ke 14 minggu dan kemudian dokter mencoba memeriksa kehamilannya dengan menggunakan USG. Estimasi jenis kelamin bayi dalam kandungan melalui pemeriksaan USG baru mendekati kebenaran di usia kehamilan di minggu ke 18, dan itupun bisa meleset dari perkiraan ketika bayi tersebut lahir. Dengan demikian, jenis kelamin pada hakekatnya merupakan sesuatu yang *given* (terberi) dari Allah SWT.

Berbeda dengan apa yang kemudian dilakukan oleh masyarakat ketika mengetahui bahwa bayi yang dilahirkan adalah perempuan atau laki-laki. Mereka (masyarakat) mulai melakukan pembedaan-pembedaan, yang kadang-kadang bersifat tidak menjadi persoalan (jika sekedar membedakan saja) atau kadang-kadang menjadi persoalan (jika bersifat diskriminatif dan berpengaruh terhadap tumbuh kembang anak di kemudian hari).

Jenis kelamin merupakan sesuatu yang given (terberi)

Kapan jenis kelamin bayi bisa diidentifikasi?

Penis atau vulva bayi di dalam kandungan mulai terbentuk di usia kehamilan enam minggu. Namun, alat kelamin bayi laki-laki dan perempuan masih sangat mirip saat di test USG di usia kehamilan 14 minggu. Pada usia kehamilan 18 minggu, ahli USG biasanya baru bisa melihat dengan jelas jenis kelamin bayi di dalam kandungan

Hal-hal yang bersifat membedakan dan tidak perlu dipersoalkan adalah kecenderungan masyarakat memberi anak perempuan dengan baju atau handuk atau sprei berwarna lembut (seperti merah jambu), sedangkan laki-laki diberi warna biru. Pembedaan warna ini tidak perlu dipersoalkan karena hanya bersifat membedakan semata tanpa menimbulkan kerugian. Pembedaan mulai perlu dipersoalkan ketika orang tua terlalu banyak memberikan larangan kepada anak perempuan, sementara melakukan pembiaran terhadap anak laki-laki. Akibatnya, anak perempuan akan tumbuh dan berkembang menjadi anak yang penakut, sedangkan anak laki-laki akan tumbuh dan berkembang menjadi anak pemberani.

Jenis kelamin sifatnya kodrati, dan tidak bisa berubah dari waktu ke waktu. Kalaupun ada seseorang yang ingin mengubah jenis kelaminnya dari perempuan menjadi laki-laki, atau sebaliknya dari laki-laki menjadi perempuan melalui tindakan medis (operasi), hal itu tidak akan mengubah

mereka berkemampuan menjalankan fungsi reproduksi seperti menstruasi ataupun hamil, apalagi melahirkan dan menyusui dengan ASI. Hal ini berbeda dengan gender. Sebagai hasil konstruksi sosial budaya, gender sifatnya dinamis, berbeda antar waktu dan antar budaya. Dahulu kita sangat sulit menemukan perempuan berpendidikan tinggi, berprofesi sebagai insinyur, direktur bahkan menteri atau presiden. Hal tersebut terjadi karena tidak adanya kesempatan bagi perempuan untuk terlibat didalamnya, baik karena anggapan “tabu” dari masyarakat ataupun karena kemampuan perempuan yang terbatas. Dengan berjalannya waktu, sekarang kita bisa menemukan banyak perempuan berprofesi sebagai insinyur, direktur, menteri bahkan presiden.

Gender juga berbeda antar budaya. Kita bisa melihat peran-peran perempuan dan laki-laki di masyarakat berbeda antar budaya. Sebagai misal di Jawa, kita tidak pernah melihat perempuan mengemudikan perahu. Hal ini berbeda dengan di luar Jawa, khususnya di pasar apung tradisional, perempuan biasa mengemudikan perahu dan berjualan di atas perahu.



Gambar 2.3, merepresentasikan anggota Polisi Hutan perempuan yang melakukan pulbaket kasus *illegal logging*. Partisipasi perempuan sebagai Polhut merupakan salah satu contoh kesetaraan gender bidang lingkungan hidup, karena perempuan mempunyai kesempatan untuk berpartisipasi dalam bidang pekerjaan yang selama ini dianggap pekerjaan maskulin oleh lingkungan sosial dan budaya yang berkembang dimasyarakat

Gambar 2.3. Kegiatan Polhut Perempuan

Berbeda dengan jenis kelamin yang sifatnya universal, gender dapat berubah antar waktu, terutama ketika dibuka kesempatan bagi keduanya untuk terlibat dalam pembangunan.

Tabel 2.2. Gender Bersifat Dinamis, Berubah Antar Waktu

DULU	SEKARANG
Pada umumnya perempuan berpendidikan rendah dianggap tidak mampu menggunakan senjata api	Perempuan berpendidikan di Gakkum cukup banyak bisa menggunakan senjata api setelah mengikuti pelatihan
Perempuan dianggap lebih cocok melakukan pekerjaan administratif karena dianggap teliti	Perempuan tidak hanya mengerjakan pekerjaan administratif saja tetapi juga mahir mengerjakan pekerjaan seperti menangkap penjahat lingkungan
Pekerjaan sebagai penyidik dianggap lebih cocok dilakukan oleh laki-laki, sehingga jumlah penyidik perempuan sedikit	Jumlah penyidik perempuan semakin bertambah, meskipun pertambahannya belum signifikan

Pekerjaan sebagai polisi kehutanan dianggap lebih cocok untuk laki-laki	Sejak tahun 2018, jumlah polhut perempuan semakin meningkat meski belum sebanding dengan laki-laki
Pasukan Elit Polisi Kehutanan (<i>SPORC</i>) dominan dilakukan oleh laki-laki	Sejak 2019, terjadi peningkatan signifikan jumlah perempuan sebagai anggota <i>SPORC</i>
Tidak ada perempuan yang menduduki jabatan sebagai Direktur	Sejak 2016, ada perempuan yang menduduki jabatan sebagai Direktur di KLHK
Tidak ada perempuan yang menerbangkan pesawat <i>ultralight trike</i>	Perempuan dapat menerbangkan pesawat <i>ultralight trike</i>
Menteri perempuan pada umumnya sebagai menteri dalam bidang sosial, kesehatan, dan pemberdayaan perempuan	Menteri perempuan bisa menduduki posisi yang selama ini dianggap maskulin, misal menjadi menteri lingkungan hidup dan kehutanan serta menjadi menteri keuangan, dan menteri Luar Negeri

Sumber: Hasil FGD dengan Tim Pokja Gender GAKKUM, 24 Juni 2021

Pemahaman tentang perbedaan antara gender dengan seks (jenis kelamin) sangatlah diperlukan agar kita dapat merancang pembangunan yang mampu memberikan kemanfaatan bagi keduanya secara adil dan setara. Jenis kelamin bersifat kodrat, biologis, permanen dan statis, sehingga tidak dapat digunakan sebagai alat analisis untuk melihat realitas sosial yang berkembang dalam masyarakat. Sedangkan gender memiliki sifat tidak tetap, berkembang, dinamis, dan cocok digunakan sebagai alat analisis untuk melihat realitas sosial yang berkembang dalam masyarakat (KPPA et al., 2004).

Gender:

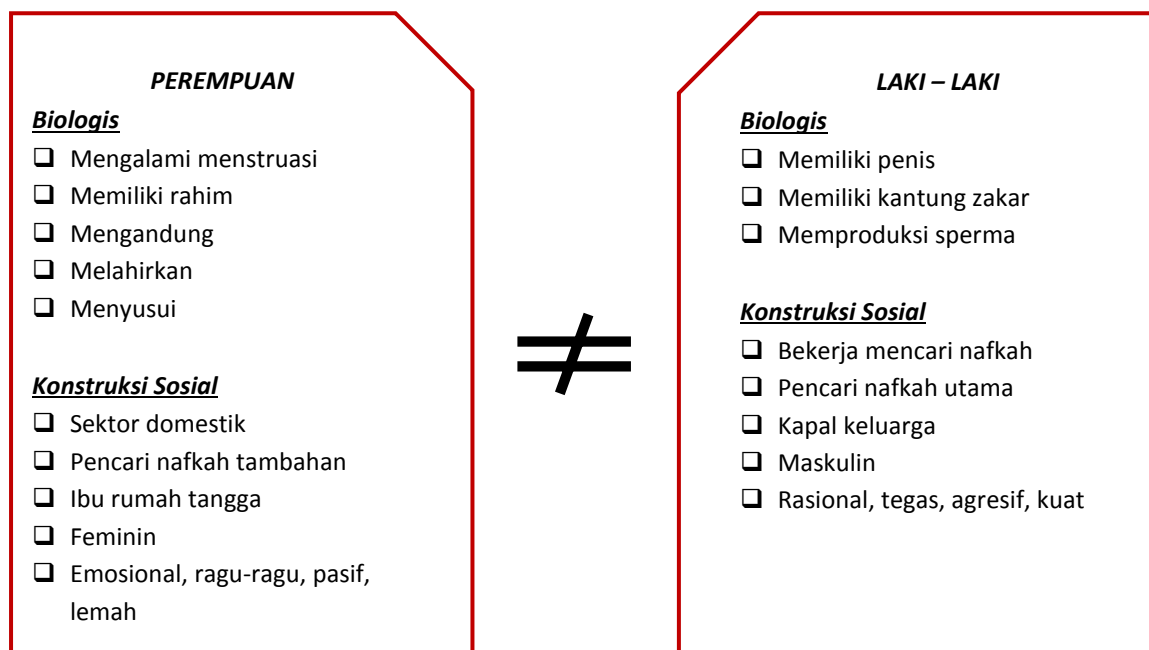
Konstruksi sosial yang menggambarkan perbedaan perempuan dan laki-laki yang diharapkan untuk dilakukan di masyarakat (Munive, 2016; National Commission for Women, 2019).

Sex (Jenis Kelamin)

Perbedaan biologis, yang diberikan oleh Tuhan, sebagai bagian dari kodrat, terdiri dari perempuan dan laki-laki. (Munive, 2016; National Commission for Women, 2019).

Memahami tentang perbedaan peran gender yang terjadi di masyarakat akan membantu kita untuk memikirkan kembali tentang bagaimana pembagian peran yang dilekatkan oleh masyarakat kepada perempuan maupun laki-laki. Apakah pembagian peran tersebut tidak memarginalkan salah satu jenis kelamin? Jika iya, bagaimana bisa dilakukan dekonstruksi kembali agar pembagian peran tersebut tidak merugikan salah satu jenis kelamin sehingga perempuan dan laki-laki dapat memperoleh manfaat pembangunan secara adil dan setara. (KPPPA et al., 2004).

PERBEDAAN PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI



Sumber: Nurhaeni, tt.

5. Penutup

Gender berbeda dengan jenis kelamin. Gender menggambarkan konstruksi sosial budaya tentang bagaimana sebaiknya perempuan dan laki-laki berperilaku - bagaimana mereka berhubungan dengan orang lain, pekerjaan apa yang sebaiknya mereka lakukan, bagaimana cara mereka berbicara, bagaimana cara mereka berpakaian, dll. Gender juga menggambarkan konstruksi sosial budaya yang menunjukkan perbedaan status mereka - seberapa besar mereka dihargai oleh masyarakat, dan peluang apa yang tersedia bagi mereka. Perbedaan ini diciptakan oleh masyarakat, menjadi bagian dari budaya, dan berubah seiring waktu. Karakteristik gender berubah dari generasi ke generasi, antara satu budaya dan budaya lainnya, dan antara kelompok sosial ekonomi dan etnis yang berbeda, serta kelompok lainnya (Munive et al, 2016). Sebagai konstruksi sosial budaya, gender dapat dipelajari, bersifat dinamis, dapat diubah dan berbeda antar budaya (National Commission for

Women, 2019). Memahami tentang gender dan jenis kelamin akan membantu kita dalam merancang pembangunan yang responsif terhadap perbedaan antar keduanya.

QUIZ

LATIHAN

Identifikasi karakter atau perilaku dalam pernyataan di bawah ini termasuk **SEX** atau **GENDER**

<i>Kegiatan</i>	<i>Sex</i>	<i>Gender</i>
Aparat GAKKUM sebaiknya laki-laki saja		
Perempuan cocok sebagai petugas administrasi		
Perempuan cocok sebagai sekretaris		
Laki-laki memproduksi sperma		
Perempuan menyusui dengan ASI		
Perempuan sebagai Polisi Hutan tidak boleh memimpin regu		
Perempuan sebagai pilot pesawat <i>ultralight trike</i>		
Perempuan boleh latihan menembak		
Perempuan sebagai <i>SPORC</i> menyalahi kodratnya sebagai perempuan		
Perempuan memiliki kromosom XX dan laki-laki kromosom XY		
Laki-laki berbulu dada		
Perempuan tidak boleh sebagai komandan regu karena cenderung ragu-ragu dalam memimpin		
Direktur lebih cocok untuk laki-laki		
Laki-laki berkumis		
Perempuan menstruasi		
Mahout (Pawang Gajah) hanya dapat dilakukan oleh laki-laki saja		
Perempuan sebagai penyidik		

Daftar Pustaka

- KPPPA et al., (2004). Bunga Rampai Panduan dan Bahan Pembelajaran Pelatihan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Jakarta: KPPPA, UNFPA, BKKBN.
- Munive, A., and Quiroga, L. (2016). *Module 2: Champion of Change Being Gender Aware*. UK: Plan International.
- National Commission For Women. (2019). *Gender Sensitization Module*. New Delhi.
- Nurhaeni, I.D.A. (tt). *Pedoman Teknis Penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS)*. Jakarta: Australia Indonesia Partnership for Desentralisation (AIPD).
- Zeffa. (2018). *Perbedaan Ciri Primer masa Pubertas pada Laki-laki dan Perempuan*. Retrived from: <https://brainly.co.id/tugas/20423306>

BAB III

PEMENUHAN KEBUTUHAN GENDER

Tujuan

Setelah membaca modul ini, maka:

1. Peserta dapat menjelaskan perbedaan kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis gender, dan kebutuhan strategis gender
2. Peserta dapat menyebutkan contoh kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis gender, dan kebutuhan strategis gender

1. Pengantar

Pada bab II sudah dijelaskan tentang perbedaan antara perempuan dan laki-laki dilihat dari konstruksi sosial budaya maupun dilihat dari seks (jenis kelaminnya). Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki serta perbedaan konstruksi sosial dan budaya tentang peran, fungsi, tanggung jawab, sikap dan perilaku antara perempuan dan laki-laki melahirkan perbedaan kebutuhan antara keduanya.

Perbedaan kebutuhan tersebut diklasifikasikan sebagai kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis gender, dan kebutuhan strategis gender. Memahami perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan dapat digunakan sebagai dasar untuk mengupayakan pemenuhannya, sehingga perempuan dan laki-laki dapat meningkatkan kualitas perannya dalam pembangunan. Pada bagian ini akan dijelaskan tentang perbedaan pengertian antara kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis gender dan kebutuhan strategis gender disertai dengan contoh-contoh konkrit di lapangan.

2. Kebutuhan Spesifik

Perempuan dan laki-laki memiliki organ biologis yang berbeda, dan karenanya memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan spesifik gender berfokus pada kebutuhan khas yang dibutuhkan oleh perempuan maupun laki-laki sesuai dengan jenis kelaminnya. Tujuan dari pemenuhan kebutuhan spesifik gender ini adalah untuk melindungi fungsi reproduksi perempuan dan laki-laki, serta melindungi harkat martabat sebagai manusia (Nurhaeni, tt). Berikut merupakan beberapa contoh terkait kebutuhan spesifik gender.

1. Perempuan remaja mengalami menstruasi, maka kebutuhan spesifiknya adalah pembalut perempuan, dan pil anti nyeri haid.
2. Perempuan hamil, maka kebutuhan spesifiknya adalah pemeriksaan rutin kehamilan minimal 5 (lima) kali, mengkonsumsi makanan bergizi serta vitamin ibu hamil.

3. Perempuan melahirkan, maka kebutuhan spesifiknya adalah pembalut perempuan, tenaga penolong persalinan profesional, makanan bergizi, dan vitamin.
4. Perempuan menyusui dengan ASI, maka kebutuhan spesifiknya adalah makanan bergizi dan vitamin pelancar ASI.
5. Perempuan memiliki rahim dan berisiko terkena penyakit kanker leher rahim, maka perempuan membutuhkan pemeriksaan papsmer.
6. Laki-laki memiliki risiko terkena kanker prostat, maka laki-laki butuh pemeriksaan kanker prostat.

KEBUTUHAN SPESIFIK

Kebutuhan spesifik adalah kebutuhan khas perempuan maupun laki-laki sesuai dengan jenis kelaminnya
Kebutuhan khas perempuan dan laki-laki berbeda karena jenis kelamin mereka berbeda

Pemenuhan kebutuhan spesifik ini diperlukan agar perempuan dapat menjalankan fungsi reproduksinya dengan nyaman dan aman, dan janin yang dikandungnya dapat tumbuh dan berkembang secara sehat.



Gambar 3.1. Kebutuhan Spesifik Perempuan

Pemenuhan kebutuhan spesifik juga dirasakan oleh laki-laki. Sebagai misal, laki-laki di usia remaja mulai tumbuh organ seksualnya dan untuk kesehatannya laki-laki perlu khitan. Laki-laki mengalami mimpi basah, maka butuh pendampingan tentang pendidikan seksualitas dan kesehatan reproduksi. Laki-laki teresiko terkena kanker prostat, maka perlu pemeriksaan kesehatan untuk mencegah resiko kanker prostat. Lihat gambar 3.2.



Gambar 3.2. Kebutuhan Spesifik Laki-laki

3. Kebutuhan Praktis Gender

Perempuan dan laki-laki memiliki peran yang berbeda-beda tergantung pada konstruksi sosial budayanya. Dalam kehidupan sehari-hari kita menemukan ada perempuan yang berperan sebagai ibu rumah tangga, perempuan sebagai ibu rumah tangga sekaligus bekerja, atau perempuan yang bekerja dan memutuskan tidak menikah. Dalam upaya untuk menjamin agar perempuan dapat menjalankan kehidupan sehari-harinya dengan baik dan memiliki cukup waktu untuk dirinya sendiri dan atau untuk keluarga dan pekerjaannya, maka perlu pemenuhan kebutuhan praktis gender.

KEBUTUHAN PRAKTIS GENDER

Kebutuhan praktis gender merupakan kebutuhan yang apabila dipenuhi akan memperbaiki kondisi perempuan

Kebutuhan praktis gender didefinisikan sebagai kebutuhan dasar untuk bertahan hidup yang tidak hanya dimiliki oleh perempuan, tetapi juga dibutuhkan laki-laki. Kebutuhan praktis gender merupakan kebutuhan yang apabila dipenuhi akan memperbaiki kondisi perempuan (maupun laki-laki). Kebijakan untuk memenuhi kebutuhan praktis gender cenderung berfokus memastikan bahwa perempuan dan keluarganya memiliki kondisi hidup yang memadai, seperti perawatan kesehatan dan penyediaan makanan, akses terhadap air bersih dan sanitasi (March et al., 2010; Reeves dan Baden, 2000).

Pemenuhan kebutuhan praktis gender ini seringkali terkait dengan peran-peran yang selama ini dilekatkan pada masing-masing jenis kelamin. Sebagai misal, di **GAKKUM LHK**, Penyidikan

terhadap kemungkinan terjadinya pelanggaran hukum di dalam hutan dahulu harus dilakukan dengan cara datang langsung ke lokasi dengan menempuh waktu sehari-hari, sehingga menyulitkan bagi perempuan untuk ikut terlibat dalam peran tersebut. Namun, dengan digunakannya teknologi penginderaan jauh, maka penyelidikan terhadap pelanggaran hukum di dalam hutan bisa dilakukan dengan menganalisis data spasial yang sudah tersedia di sistem. Hal ini memberi peluang cukup besar bagi perempuan untuk terlibat dalam aktivitas tersebut sejauh mampu untuk menganalisis data dan informasi dari sistem yang sudah ada. Penyediaan sistem ini mempermudah perempuan dalam menjalankan perannya tanpa terkendala oleh hambatan-hambatan karena jenis kelaminnya.

Contoh lain di basis masyarakat adalah tugas mencari air bersih di desa, pada umumnya dilakukan oleh perempuan. Oleh karena itu, penyediaan air bersih akan mempermudah perempuan memperoleh air bersih tanpa terkendala jarak dan waktu. Di tempat-tempat umum maupun kendaraan umum, Perempuan seringkali menjadi korban pelecehan seksual saat berdesak-desakan. Maka penyediaan gerbong Kereta api khusus untuk perempuan atau tempat duduk khusus untuk perempuan hamil, orang tua, difabel ataupun perempuan yang membawa anak kecil merupakan contoh pemenuhan kebutuhan praktis. Demikian halnya bagi Perempuan yang harus kerja lembur, maka perlu disediakan fasilitas angkutan antar jemput bagi perempuan saat bekerja lembur malam. Bagi perempuan bekerja dan mempunyai anak kecil, maka perlu disediakan ruang laktasi, dll. Pemenuhan kebutuhan ini akan memperbaiki kondisi perempuan, namun belum sampai pada perbaikan posisi perempuan.

Contoh Pemenuhan Kebutuhan Praktis Gender

- ☐ Tungku hemat energi
- ☐ Air bersih
- ☐ Tempat duduk khusus perempuan hamil, difabel ataupun lansia
- ☐ Kendaraan antar jemput piket malam
- ☐ Perlindungan kesehatan dan asuransi untuk perempuan
- ☐ Ruang laktasi
- ☐ Tempat parkir khusus perempuan atau difabel

Ciri-ciri kebutuhan praktis gender antara lain:

1. Merupakan kebutuhan langsung yang dapat dinikmati
2. Disusun atau diformulasikan dari kondisi konkrit yang diperlukan laki-laki dan perempuan untuk memenuhi tugas-tugasnya baik dalam keluarga maupun masyarakat
3. Dikembangkan berdasarkan peran reproduktif
4. Tidak mempersoalkan posisi subordinasi perempuan di masyarakat

5. Tidak memerlukan perubahan posisi perempuan
6. Bersifat jangka pendek, mudah dilihat, dan tidak berkelanjutan

Beberapa contoh kebutuhan praktis gender yang sudah dimiliki oleh Ditjen. GAKKUM LHK terkait dengan pemenuhan kebutuhan perempuan dan laki-laki adalah penyediaan toilet yang sudah terpisah antara laki-laki dan perempuan. Toilet terpisah ini disediakan oleh GAKKUM LHK untuk mendukung PUG di unitnya. Renovasi toilet juga dilakukan untuk memberikan kenyamanan kepada pegawai laki-laki maupun perempuan. Lihat Gambar 3.3.



Gambar 3.3. Toilet di GAKKUM LHK Responsif Gender

Selain itu, GAKKUM LHK juga telah menyediakan ruang laktasi. Ruangan ini disediakan untuk pegawai perempuan di GAKKUM LHK yang sudah kembali aktif bekerja pasca melahirkan dan atau untuk pekerja perempuan yang masih dalam masa menyusui. Fasilitas-fasilitas yang telah disediakan di ruangan laktasi sudah cukup lengkap, termasuk terdapat kulkas untuk menyimpan ASI (Lihat Gambar 3.4).



Gambar 3.4. Ruang Laktasi di GAKKUM LHK

4. Kebutuhan Strategis Gender

Fokus dari kebutuhan strategis gender ialah relasi perempuan dan laki-laki. Sebenarnya kebutuhan strategis gender diformulasikan dari posisi perempuan yang ter subordinat sebagai akibat konstruksi sosial budaya. Tujuan dari pemenuhan kebutuhan strategis gender ini ialah memenuhi kebutuhan jangka panjang, termasuk perubahan pola pikir dan perilaku serta nilai-nilai yang ada di masyarakat. Selain itu, pemenuhan kebutuhan ini dapat meningkatkan posisi perempuan dan atau laki-laki, terutama pada sektor publik. Pemenuhan kebutuhan strategis ini akan memberdayakan perempuan dan atau laki-laki untuk mengambil keputusan terbaik bagi dirinya tanpa terkendala oleh jenis kelaminnya. Pemenuhan kebutuhan strategis gender ini terkait dengan status seseorang dalam masyarakat - misalnya dalam hal akses ke pekerjaan, warisan, mobilitas, partisipasi politik atau sosial - berdasarkan gender. Kebutuhan ini terkait dengan aspek kontrol/ kewenangan mengambil keputusan.

Pada kasus pelaksanaan pekerjaan di GAKKUM LHK, pernah ditemukan kejadian adanya penggunaan kata-kata yang cenderung merendahkan perempuan dengan cara menggoda, mengintimidasi, melihat perempuan karena penampilan fisiknya pada saat terjadinya proses penyidikan, penangkapan dan penahanan tersangka yang dilakukan oleh Penasehat Hukum Pelaku Pelanggaran Hukum terhadap Penyidik Perempuan. Kasus semacam ini perlu direspon dengan membuat regulasi yang mengatur agar kasus-kasus merendahkan petugas secara psikologis dapat dicegah.

KEBUTUHAN STRATEGIS GENDER

Kebutuhan strategis gender merupakan kebutuhan yang apabila dipenuhi akan mengubah ketidakseimbangan kekuasaan yang ada diantara perempuan dan laki-laki.

Semakin berkembangnya pemanfaatan teknologi di lingkup Gakkum KLHK telah membuka kesempatan yang lebih luas bagi perempuan untuk terlibat dalam aktivitas penyidikan yang selama ini dianggap lebih cocok dilakukan oleh laki-laki. Namun demikian, sampai saat ini jumlah penegak hukum perempuan masih sedikit. Di tahun 2021 jumlah Penyidik perempuan hanya 4% dari total jumlah Penyidik di Ditjen Gakkum LHK, sedangkan jumlah Polisi Kehutanan hanya 10% dari total jumlah Polisi Kehutanan di Ditjen Gakkum LHK. Oleh karena itu perlu dibuat peraturan yang bersifat afirmasi agar proporsi perempuan baik sebagai Penyidik maupun Polisi Kehutanan dapat meningkat secara signifikan. Pembuatan peraturan yang sifatnya afirmatif untuk meningkatkan kuantitas perempuan sebagai Penyidik atau Polisi Kehutanan sekurang-kurangnya 30% merupakan bentuk pemenuhan kebutuhan strategis gender. Hal ini sejalan dengan apa yang disampaikan oleh March et al. (2010), Reeves dan Baden (2000) yang menjelaskan bahwa kebutuhan strategis gender merupakan kebutuhan yang apabila dipenuhi akan mengubah ketidakseimbangan kekuasaan yang ada diantara perempuan dan laki-laki. Kebutuhan strategis gender bervariasi sesuai dengan konteksnya. Kebutuhan ini berhubungan dengan ketidaksetaraan dalam pembagian kerja berdasarkan gender, kontrol perempuan atas tubuh mereka sendiri, kepemilikan sumber daya dalam partisipasi pengambilan keputusan, atau pengalaman kekerasan dalam rumah tangga.

Pada masyarakat dengan budaya patriarki, terdapat ketidaksetaraan dalam pembagian kerja berdasarkan gender. Adanya pembagian peran dalam masyarakat dimana perempuan dianggap bertanggung jawab penuh terhadap urusan domestik dan laki-laki bertanggung jawab penuh dalam urusan publik, maka ketika perempuan sudah berkesempatan melakukan aktivitas di sektor publik, semua peran-peran kerumahtanggaan masih melekat kuat pada dirinya, sehingga beban kerja perempuan menjadi lebih berat. Perempuan mengalami beban ganda, sehingga seringkali tidak dapat berkembang secara optimal dalam bekerja. Kondisi ini memerlukan adanya dekonstruksi pembagian peran dalam keluarga agar beban ganda perempuan dapat teratasi.

Perempuan juga seringkali tidak memiliki kontrol atas tubuh mereka sendiri. Ketika perempuan sudah memutuskan menikah, maka hak atas tubuh mereka dikontrol oleh suami.

Kebutuhan untuk keluarga berencana dianggap sebagai urusan perempuan. Itu pula, kenapa di Indonesia akseptor KB laki-laki metode jangka panjang sangat sedikit dibandingkan perempuan.

Kepemilikan sumberdaya di sebagian besar masyarakat Indonesia pada umumnya masih dianggap sebagai domain laki-laki. Akses atas tanah, modal dan sumber daya lainnya dianggap lebih cocok dimiliki laki-laki dan hal ini berakibat pada terbatasnya kesempatan perempuan untuk mendapatkan pinjaman dari perbankan atau lembaga keuangan lainnya. Demikian halnya jika terjadi kekerasan dalam keluarga, baik kekerasan seksual, kekerasan psikologis, kekerasan ekonomi maupun kekerasan fisik. Pada umumnya perempuan dianggap sebagai pihak yang pantas dipersalahkan karena dianggap tidak patuh pada suami.

Keseluruhan contoh di atas menunjukkan adanya praktek sub ordinasi yang menempatkan perempuan pada posisi yang kurang beruntung. Pemenuhan kebutuhan strategis gender membantu perempuan untuk mencapai kesetaraan yang lebih besar dan menantang posisi dan peran sub ordinat mereka dalam masyarakat. Intervensi untuk memenuhi kebutuhan strategis gender perempuan dapat mencakup perubahan atas pembagian kerja berdasarkan gender yang tidak adil serta penyediaan pilihan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan reproduksi.

Kebutuhan strategis gender bervariasi sesuai dengan konteks tertentu, terkait dengan pembagian kerja berdasarkan gender, kekuasaan dan kontrol, dan dapat mencakup masalah seperti hak hukum, kekerasan dalam rumah tangga, upah yang setara, dan kontrol perempuan atas tubuh mereka.

Contoh Pemenuhan Kebutuhan Strategis Gender

- ☐ Pembuatan regulasi untuk kesetaraan akses dalam kepemilikan aset
- ☐ Pembuatan regulasi untuk mencegah diskriminasi upah
- ☐ Pembuatan regulasi untuk menjamin partisipasi politik perempuan
- ☐ Pembuatan regulasi untuk menjamin representasi perempuan dalam jabatan publik
- ☐ Berbagi pekerjaan rumah tangga dan pengasuh anak
- ☐ Perundang-undangan untuk mencegah dan menangani kekerasan terhadap perempuan
- ☐ Masuknya perempuan di sektor pekerjaan non-tradisional
- ☐ Kontrol atas tubuh mereka, hak reproduksi

5. Penutup

Pemenuhan kebutuhan berdasarkan atas kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis maupun kebutuhan strategis sangatlah diperlukan agar perempuan maupun laki-laki dapat mengembangkan potensinya secara optimal tanpa terkendala oleh jenis kelaminnya maupun peran gendernya dalam masyarakat. Dekonstruksi cara pandang tentang gender yang masih timpang dalam masyarakat perlu dilakukan agar kesetaraan gender dapat terwujud. Selain itu, perlu dibuat kebijakan-kebijakan yang mampu mengubah posisi sub ordinat perempuan menjadi lebih setara gender. Regulasi yang sifatnya afirmatif perlu dilakukan agar perempuan dapat keluar dari ketertinggalannya dibandingkan laki-laki.

QUIZ

Setelah saudara membaca bab III, yuk kita sedikit mengulas apa sih isi dari bab III ini, dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang ada dibawah ini ya...

1. Apa yang dimaksud dengan kebutuhan spesifik gender? Jelaskan secara ringkas!
2. Berikan contoh-contoh pemenuhan kebutuhan spesifik gender yang ada di lingkungan kerja saudara!
3. Apakah kebutuhan spesifik gender laki-laki maupun perempuan sudah dipenuhi oleh lingkungan tempat saudara bekerja?
4. Apa yang dimaksud dengan kebutuhan praktis gender? Jelaskan secara ringkas!
5. Berikan contoh-contoh pemenuhan kebutuhan praktis gender yang sudah ada di lingkungan kerja saudara!
6. Apa yang dimaksud dengan kebutuhan strategis gender? Jelaskan secara ringkas!
7. Berikan contoh-contoh pemenuhan kebutuhan strategis gender yang sudah ada di lingkungan kerja saudara!

Daftar Pustaka

- March, C., Smyth, I. & Mukhopadhyay, M. (2010). *A guide to gender-analysis frameworks*. Oxford: Oxfam GB.
- Nurhaeni, I.D.A. (tt). *Pedoman Teknis Penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS)*. Jakarta: Australia Indonesia Partnership for Desentralisation (AIPD).
- Reeves, H., & Baden S. (2000). *Gender and development: concepts and definitions*. UK: Institute of development Study.

BAB IV

KONSEP-KONSEP KUNCI TERKAIT GENDER

Tujuan

Setelah membaca modul ini, maka pembaca dapat:

1. Menjelaskan perbedaan peran gender beserta contohnya
2. Menjelaskan status gender
3. Menjelaskan perbedaan kondisi dan posisi gender
4. Menjelaskan relasi gender
5. Menjelaskan keadilan dan kesetaraan gender

1. Pengantar

Dalam kehidupan sehari-hari, seringkali ditemukan praktek-praktek diskriminasi gender yang merugikan salah satu jenis kelamin, atau sebaliknya memberikan preferensi kepada salah satu jenis kelamin untuk mengejar ketertinggalan karena mereka selama ini berada dalam keadaan yang sangat tertinggal dibandingkan jenis kelamin yang lain. Terdapat berbagai macam terminologi yang perlu dipahami agar kita dapat melihat dan menjelaskan apakah telah terjadi diskriminasi gender dan mengupayakan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender. Pada bagian ini akan diuraikan tentang konsep-konsep kunci terkait gender, mencakup peran gender, status gender, kondisi dan posisi, relasi gender serta keadilan dan kesetaraan gender.

2. Peran Gender

Dalam masyarakat sering ditemukan adanya pembagian pekerjaan antara perempuan dan laki-laki, dimana pembagian pekerjaan itu didasarkan atas anggapan masyarakat tentang cocok tidaknya jenis pekerjaan tersebut bagi salah satu jenis kelamin. Hal ini biasa dikenal dengan istilah peran gender. Peran gender tersebut biasanya dihubungkan dengan perilaku-perilaku di dalam masyarakat sehingga berkembang menjadi nilai-nilai sosial. Namun alokasi tugas-tugas dan nilai-nilai tersebut sangat bervariasi di berbagai budaya, komunitas dan berbeda dari waktu ke waktu. Hal tersebut mengindikasikan bahwa peran gender dikonstruksikan oleh budaya. Selain itu peran gender juga dipengaruhi oleh struktur ekonomi dan politiknya. Peran gender merupakan peran yang dilekatkan pada perempuan dan laki-laki berdasarkan konstruksi sosial budaya yang diperkuat berdasarkan norma dan nilai yang diserap melalui proses sosialisasi secara terus menerus, sehingga mengakar kuat menjadi ideologi gender yang sulit diubah. Sesungguhnya peran gender ini dapat

berubah seiring perubahan waktu, karena nilai dan norma sosial tidak bersifat statis, namun bersifat dinamis (*National Commission for Women*, 2019).

Konsep peran gender diperkenalkan oleh Harvard yang membagi peran gender ke dalam dua kategori, yaitu peran produktif dan peran reproduktif. Konsep tersebut kemudian dilengkapi oleh Moser yang menambahkan bahwa selain peran produktif dan peran reproduktif, juga dikenal peran kemasyarakatan. Menurutnya, peran gender berkaitan dengan pemetaan pembagian pekerjaan berdasarkan gender dengan menanyakan 'siapa melakukan apa?'. Moser mengidentifikasi '*the triple role*', yaitu peran reproduktif, peran produktif, dan peran pengelolaan masyarakat/ komunitas.

Peran reproduktif menurut Moser merupakan peran yang berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan rumah tangga dan anggotanya, termasuk melahirkan dan merawat anak-anak, menyiapkan makanan, mengumpulkan air dan bahan bakar, berbelanja, mengurus rumah, dan perawatan kesehatan keluarga. Peran reproduktif ini biasanya tidak dibayar dan tidak dihitung dalam statistik ekonomi konvensional. Peran ini banyak dilakukan oleh perempuan. Pada komunitas miskin, peran reproduktif sebagian besar memakan banyak tenaga dan waktu, dan pekerjaan ini hampir selalu menjadi tanggung jawab perempuan dan anak perempuan. Misalnya, pada komunitas miskin, kegiatan mencari air dan kayu bakar harus dilakukan oleh perempuan dengan berjalan kaki dalam jarak tempuh yang jauh dan medan yang sulit, sehingga menyita banyak waktu dan energi perempuan. Akibatnya, waktu yang tersedia untuk melakukan peran produktif dan peran kemasyarakatan berkurang. Sayangnya, peran reproduktif ini seringkali tidak dianggap sebagai bekerja dan kurang dihargai/ diakui sebagai peran yang penting.

Peran produktif berkaitan dengan produksi barang dan jasa untuk konsumsi dan perdagangan. Peran ini berkaitan dengan perolehan pendapatan dan diakui serta dihargai oleh individu ataupun masyarakat sebagai pekerjaan, dan dimasukkan dalam statistik ekonomi nasional. Baik perempuan maupun laki-laki dapat terlibat dalam peran produktif, tetapi fungsi dan tanggung jawab mereka seringkali berbeda. Peran produktif perempuan seringkali kurang terlihat dan kurang dihargai dibandingkan laki-laki.

Peran pengelolaan masyarakat/ komunitas merupakan aktivitas pada organisasi kolektif seperti pemberian layanan sosial berupa upacara dan perayaan, aktivitas untuk meningkatkan komunitas, partisipasi dalam kelompok dan organisasi, aktivitas politik lokal, dan sebagainya. Jenis pekerjaan ini jarang dipertimbangkan dalam analisis ekonomi, namun memakan banyak waktu yang harus dilakukan secara sukarela dan penting untuk pengembangan spiritual dan budaya masyarakat. Pada umumnya, perempuan maupun laki-laki terlibat dalam kegiatan pengelolaan masyarakat/ komunitas, meskipun pembagian kerja berdasarkan gender juga berlaku di sini. Moser membagi pekerjaan pengelolaan masyarakat/ komunitas menjadi dua jenis pekerjaan yang berbeda.

Kegiatan pengelolaan masyarakat/ komunitas yang umumnya dilakukan perempuan adalah pekerjaan-pekerjaan sebagai kepanjangan tangan dari peran reproduktifnya. Kegiatan semacam ini dilakukan untuk memastikan penyediaan dan pemeliharaan sumber daya langka yang digunakan setiap orang, seperti air, perawatan kesehatan, dan pendidikan. Kegiatan pengelolaan masyarakat/ komunitas ini merupakan pekerjaan sukarela yang tidak dibayar, dilakukan selama waktu 'senggang' perempuan. Sementara itu kegiatan pengelolaan masyarakat/ komunitas yang umumnya dilakukan oleh laki-laki adalah kegiatan politik di tingkat komunitas, yaitu kegiatan politik formal yang terorganisir, seringkali dalam kerangka politik nasional. Mereka yang melakukan kegiatan pengelolaan masyarakat/ komunitas ini biasanya dibayar tunai, atau jika tidak dibayar, mereka mendapatkan keuntungan secara tidak langsung melalui peningkatan status atau kekuasaan.

Perempuan maupun laki-laki, serta anak perempuan dan anak laki-laki kemungkinan besar akan mengambil bagian dalam setiap bidang pekerjaan ini, tetapi kemungkinan laki-laki terlibat dalam peran reproduktif jauh lebih kecil dibandingkan perempuan. Di banyak masyarakat, perempuan dan anak perempuan melakukan hampir semua peran reproduktif dan melakukan banyak pekerjaan produktif. Kerangka kerja Moser mengakui bahwa perempuan melakukan peran reproduktif, peran pengelolaan masyarakat/ komunitas serta peran produktif, namun peran yang mereka kerjakan cenderung tidak terlihat.

Pemahaman tentang peran gender ini sangat penting agar kita bisa memastikan bahwa peran-peran yang dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki dihargai secara setara. Meskipun peran reproduktif sangat penting dilakukan untuk kelangsungan hidup manusia, serta untuk pemeliharaan dan reproduksi angkatan kerja, namun peran ini jarang dianggap sebagai pekerjaan 'nyata'. Ketika orang ditanya tentang pekerjaan apa yang mereka lakukan, biasanya mereka menyebut pekerjaan produktif, terutama pekerjaan yang dibayar atau menghasilkan pendapatan. Sedangkan pekerjaan dalam rumah tangga tidak dianggap sebagai bekerja.

Memahami analisis peran gender dalam kerangka perencanaan dan intervensi pembangunan sangatlah penting karena peran ini saling berkaitan satu dengan yang lain, sehingga peran di satu bidang pekerjaan akan mempengaruhi peran yang dilakukan di dua bidang lainnya. Misalnya, beban kerja reproduktif perempuan dapat menghalangi partisipasi mereka dalam proyek pembangunan. Ketika mereka berpartisipasi, waktu tambahan yang dihabiskan untuk bertani, memproduksi barang, menghadiri sesi pelatihan atau pertemuan mengakibatkan berkurangnya waktu mereka untuk menjalankan tugas-tugas lain seperti mengasuh anak atau menyiapkan makanan.

Peran gender bersifat budaya dan pribadi. Budaya menentukan bagaimana perempuan dan laki-laki harus berpikir, berbicara, berpakaian, dan berinteraksi dalam konteks masyarakat

-NCW, 2019-

Peran gender dibedakan ke dalam peran produktif, peran reproduktif (Harvard) dan peran kemasyarakatan/ komunitas (Moser).

Tabel 4.1. Contoh Peran Reproduksi, Produktif, dan Kemasyarakatan

Peran	Pengertian	Contoh	Keterangan
Reproduktif	Peran yang berkaitan dengan perawatan dan pemeliharaan rumah tangga dan anggotanya, tidak dibayar	Melahirkan dan merawat anak-anak, menyiapkan makanan, mengumpulkan air dan bahan bakar, berbelanja, mengurus rumah, dan perawatan kesehatan keluarga	Umumnya dilakukan perempuan dan sedikit laki-laki
Produktif	Peran yang berkaitan dengan produksi barang dan jasa untuk konsumsi dan perdagangan, dibayar	Menjadi Petani Menjadi Nelayan Menjadi ASN Menjadi Wiraswasta, dll	Dilakukan oleh perempuan dan laki-laki, dominan laki-laki
Kemasyarakatan	Peran yang berkaitan dengan penyediaan dan pemeliharaan sumber daya langka yang digunakan setiap orang. Peran ini bersifat sukarela dan tidak dibayar	Penyediaan air, perawatan kesehatan, dan pendidikan.	Dilakukan oleh perempuan dan laki-laki. Laki-laki biasanya melakukan pekerjaan kemasyarakatan yang dibayar atau meningkatkan status mereka. Perempuan biasanya tidak dibayar dan tidak dianggap sebagai bekerja.

Contoh peran produktif, reproduktif, dan Kemasyarakatan di GAKKUM LHK digambarkan pada gambar 4.1, 4.2, dan 4.3.

Gambar 4.1. Contoh Peran Produktif pada GAKKUM LHK



Perempuan bekerja sebagai Polisi Hutan



Perempuan bekerja dalam bidang pengaduan, pengawasan, dan sanksi administrasi

Gambar 4.2 merepresentasikan peran yang dilakukan oleh Anggot SPORC Bridge Bekantan, yang bekerja pada Balai GAKKUM LHK, berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dengan tanggung jawab dalam keluarga. Meskipun bekerja sebagai POLHUT dan Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH), namun yang bersangkutan tetap dapat mengurus keluarga, misal menemani anak dalam kegiatan belajar.

Gambar 4.2. Contoh Peran Reproduksi



Anggot SPORC Bridge Bekantan menemani anak belajar

Gambar 4.3. Contoh Peran Kemasyarakatan



Fasilitasi pelatihan pemberdayaan perempuan

Gambar 4.3 menggambarkan kegiatan pelatihan pemberdayaan masyarakat sekitar kawasan hutan yang dilakukan oleh GAKKUM LHK yaitu dengan memfasilitasi masyarakat agar mereka mendapatkan haknya memperoleh kompensasi dari Perusahaan sebagai akibat pencemaran.

3. Status Gender

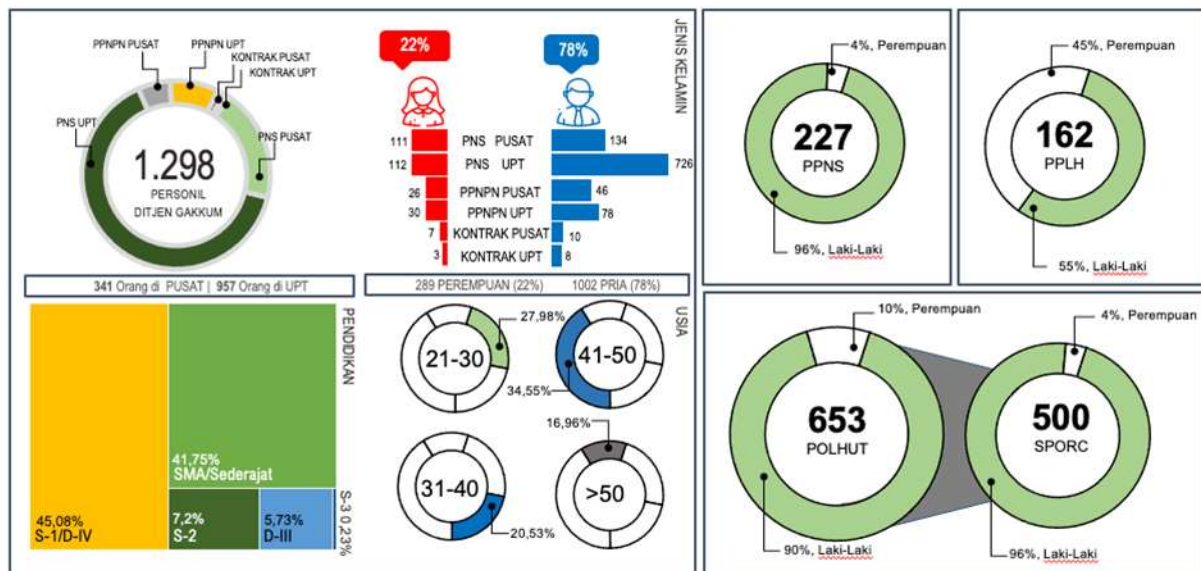
Status perempuan di masyarakat pada umumnya dianggap lebih rendah dibandingkan laki-laki dan kegiatan yang dilakukan perempuan cenderung kurang dihargai (March et al, 2010). Status perempuan dan laki-laki dalam masyarakat ditentukan secara sosio-kultural, karena itu seseorang yang dilahirkan sebagai perempuan atau laki-laki akan diberi peran dan tugas yang berbeda. Seringkali peran yang diberikan kepada perempuan dianggap kurang penting dibandingkan dengan peran laki-laki-laki, dan hal tersebut berimplikasi terhadap status yang berbeda. Nurhaeni (2017) menjelaskan bahwa hubungan kekuasaan yang tidakimbang antara perempuan dan laki-laki telah menyebabkan subordinasi status perempuan. Subordinasi status perempuan kemudian dipelihara dan dilanggengkan melalui akses dan kontrol perempuan dan laki-laki terhadap sumberdaya secara tidak adil. Status yang berbeda antara perempuan dan laki-laki sebagai akibat dari konstruksi sosial budaya masyarakat dikenal dengan istilah status gender.

Box 1.

Pada saat terjadi audiensi antara Dewan dengan Eselon I KLHK, mereka menyebutkan bahwa GAKKUM LHK lebih cocok dilakukan oleh laki laki. Ketika anggota DPR melakukan kunjungan kerja ke daerah dan didampingi oleh personil GAKKUM LHK, anggota DPR tersebut beranggapan bahwa laki-laki lebih memahami masalah yang terdapat di lapangan dan lebih mampu menyelesaikan kasus dibandingkan dengan perempuan. Padahal sesungguhnya baik personil GAKKUM LHK perempuan maupun laki-laki memiliki kapasitas yang memadai dalam menjalankan tugasnya di lapangan

Status gender bisa dilihat juga pada rendahnya representasi perempuan pada pekerjaan-pekerjaan yang dianggap maskulin seperti bidang pekerjaan di GAKKUM LHK. Oleh karena itu, representasi perempuan sebagai Polhut, PPNS maupun PPLH masih kecil dibandingkan laki-laki.

Gambaran tentang status gender pada GAKKUM LHK dapat dilihat pada data terpilah SDM GAKKUM LHK menurut pangkat/ golongan, jenjang pendidikan terakhir, jabatan struktural, maupun jabatan fungsional.



Sumber: GAKKUM LHK, 2021.

Tabel 4.2. Data Terpilah SDM GAKKUM LHK berdasarkan Satker dan Pangkat/ Golongan, Juni 2021

Satker	Pangkat/Golongan	Laki-laki	Perempuan
Pusat	Pembina Utama (IV/e)	1	0
	Pembina Utama Madya (IV/d)	2	0
	Pembina Utama Muda (IV/c)	2	0
	Pembina Tk.I (IV/b)	11	6
	Pembina (IV/a)	16	3
	Penata Tk.I (III/d)	28	21
	Penata (III/c)	6	8

	Penata Muda Tk.I (III/b)	19	19
	Penata Muda (III/a)	35	46
	Pengatur Tk.I (II/d)	6	3
	Pengatur (II/c)	4	5
	Pengatur Muda Tk.I (II/b)	2	0
	Pengatur Muda (II/a)	2	0
UPT	Pembina Utama (IV/e)	0	0
	Pembina Utama Madya (IV/d)	0	0
	Pembina Utama Muda (IV/c)	0	0
	Pembina Tk.I (IV/b)	6	1
	Pembina (IV/a)	45	2
	Penata Tk.I (III/d)	76	6
	Penata (III/c)	171	15
	Penata Muda Tk.I (III/b)	192	8
	Penata Muda (III/a)	145	52
	Pengatur Tk.I (II/d)	27	0
	Pengatur (II/c)	32	15
	Pengatur Muda Tk.I (II/b)	3	0
	Pengatur Muda (II/a)	28	13
	Juru Tk.I (I/d)	1	0
Jumlah		860	223
Total (laki-laki dan perempuan)		1083	

Sumber: GAKKUM, 2021

Tabel 4.3. Data Terpilah SDM GAKKUM LHK menurut Jenjang Pendidikan, Juni 2021

Pendidikan	Laki-laki	Perempuan
S-3	3	0
S-2	69	24
S-1	402	180
D-III	38	36
SMA	489	50
TOTAL	1001	290

Sumber: GAKKUM, 2021

Tabel 4.4. Data Terpilah SDM GAKKUM LHK menurut Satker dan Jabatan Struktural, Juni 2021

Jabatan Struktural				
Satker		Laki-Laki	Perempuan	Keterangan
Pusat	Eselon 1	1	0	JPT Utama
	Eselon 2	4	0	JPT Pratama
	Eselon 3	12	3	Administrator

	Eselon 4	25	13	Pengawas
UPT	Eselon 3	4	0	Administrator
	Eselon 4	19	0	Pengawas
TOTAL		65	16	-

Sumber: GAKKUM, 2021

Tabel 4.5. Data Terpilah SDM GAKKUM LHK menurut Satker dan Jabatan Fungsional, Juni 2021

Satker	Jabatan Fungsional	Laki-laki	Perempuan
Pusat	Analisis Kebijakan	7	8
	Penerjemah	0	1
	Perencana	9	14
	Analisis Kepegawaian	1	5
	Arsiparis	0	2
	PLH	17	25
	Polhut	16	1
UPT	Pengendali Ekosistem Hutan	2	0
	PLH	71	48
	Polhut	593	45

Sumber: GAKKUM, 2021

4. Kondisi dan Posisi Gender

GAKKUM LHK memiliki komitmen untuk merekrut perempuan dan difabel sebagai Polisi Kehutanan dan Pengawas Lingkungan Hidup. Namun demikian, jumlah pelamar pada formasi tersebut tidak sesuai dengan standar dan kuota yang dibutuhkan, dan yang lolos memenuhi standar kompetensi tidak terlalu banyak. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di GAKKUM LHK (Polhut) dianggap masyarakat lebih cocok untuk laki laki. Keterbukaan akses yang sudah diberikan kepada Perempuan dan difabel untuk berpartisipasi dalam aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan polisi kehutanan belum disertai dengan partisipasi yang sesuai dengan harapan.

Perempuan dan laki-laki memiliki kondisi dan posisi yang berbeda di dalam masyarakat. Kondisi dan posisi ini lebih ditentukan oleh konstruksi sosial budaya (March et al, 2010). Posisi sosial dan ekonomi perempuan dalam masyarakat pada umumnya lebih rendah dibandingkan laki-laki seperti dalam upah dan kesempatan kerja, representasi yang tidak setara dalam proses politik, kepemilikan yang tidak setara atas tanah dan properti, dan kerentanan terhadap kekerasan. Demikian halnya di bidang pendidikan, rata-rata lama sekolah perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki (7,65 tahun berbanding 8,56 tahun). Perempuan lebih banyak tidak memiliki ijazah dibandingkan laki-laki, yaitu 24,04% dibanding 25,62%. Anak perempuan putus sekolah lebih banyak dibandingkan laki-laki sehingga perempuan rentan mengalami perkawinan anak. Di bidang

ekonomi, pengeluaran per kapita perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki (9,04 juta rupiah berbanding 16,55 juta rupiah).

GAKKUM LHK berdasarkan data terpilah SDM sebagaimana disajikan pada Tabel 4.4. nampak jelas bahwa semakin tinggi jenjang pendidikan, representasi perempuan semakin kecil. Sebagai misal, pada latar belakang pendidikan S3, terdapat 3 (tiga) orang laki-laki dan tidak seorangpun perempuan memiliki jenjang pendidikan tersebut. Pada jenjang pendidikan S2, terdapat 69 orang laki-laki dan 24 orang perempuan.

Gambar 4.4. Perbandingan Jenjang Pendidikan SDM GAKKUM LHK Menurut Jenis Kelamin, Juni 2021

Jenjang Pendidikan		
		
3	S-3	0
69	S-2	24
402	S-1	180
38	D3	36
489	SMA	50
1001	Total	290

Sumber: GAKKUM LHK, Juni 2021

Dalam hal posisi, ada kecenderungan bahwa posisi perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki sebagai akibat dari hasil konstruksi sosial budaya. Sebagai misal, ada anggapan dalam masyarakat, bahwa komandan regu lebih cocok dipegang oleh laki-laki, sedangkan perempuan lebih cocok sebagai pengikut. Direktur dipandang lebih cocok bagi laki-laki, sedangkan perempuan lebih cocok sebagai sekretaris. Meskipun jumlah perempuan berpendidikan tinggi mengalami peningkatan yang cukup signifikan, namun jabatan-jabatan strategis jarang diduduki oleh perempuan. Hal ini dapat dilihat pada pejabat struktural eselon 1 dan 2 di GAKKUM LHK tidak ada seorangpun perempuan.

Gambar 4.5. Perbandingan SDM GAKKUM LHK Menurut Eselon dan Jenis Kelamin, Juni 2021




Eselon		
Pusat		
1	Eselon 1	0
4	Eselon 2	0
12	Eselon 3	3
25	Eselon 4	13
UPT		
4	Eselon 3	0
19	Eselon 4	0
65	Total	16

Sumber: GAKKUM LHK, Juni 2021

Pada Ditjen GAKKUM LHK, representasi perempuan dalam posisi strategis juga masih sangat sedikit. Pada GAKKUM Pusat, pejabat Eselon 1 maupun Eselon 2 semuanya laki-laki. Perempuan menduduki Eselon 3 di GAKKUM Pusat (sebanyak tiga orang), tidak sebanding dengan laki-laki sebanyak 12 orang. Di tingkat UPT, tidak ditemukan seorang pun perempuan, baik pada posisi Eselon 3 maupun Eselon 4. Kondisi yang agak berbeda terjadi pada jabatan fungsional, dimana ada beberapa jabatan fungsional dengan representasi perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki.

Jika dilihat menurut jabatan fungsionalnya, Jabatan fungsional sebagai analis kebijakan, perencana, analis kepegawaian, arsiparis lebih banyak dijabat oleh perempuan. Sedangkan kesenjangan gender tertinggi terdapat pada jabatan sebagai fungsional Polisi Hutan (lihat gambar 4.6).

Dalam rangka meningkatkan kompetensi SDM, Ditjen GAKKUM LHK telah melakukan berbagai macam pelatihan seperti Diklat Pembentukan Pejabat Pengawas Lingkungan Hidup (PPLH) serta Pembentukan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) LHK. Selain itu GAKKUM LHK juga telah melakukan berbagai macam pelatihan kepada perempuan maupun laki-laki, salah satunya adalah pelatihan menembak.

Gambar 4.6. Perbandingan SDM GAKKUM LHK menurut Jabatan Fungsional, Jenis Kelamin dan Satker, Juni 2021

	Jabatan Fungsional	
Pusat		
7	Analisis Kebijakan	8
0	Penerjemah	1
9	Perencana	14
1	Analisis Kepegawaian	5
0	Arsiparis	2
17	PLH	25
16	Polhut	1
UPT		
2	Pengendali Ekosistem Hutan	0
71	PLH	48
593	Polhut	45

Sumber: GAKKUM LHK, Juni 2021

Tujuan pelatihan ini adalah meningkatkan kompetensi peserta agar mampu melindungi diri terhadap berbagai ancaman pada saat bekerja ataupun menjalankan tugas sebagai polisi hutan. Pemberian kesempatan mengikuti pelatihan menembak bagi perempuan merupakan manifestasi adanya kesamaan akses antara perempuan dan laki-laki untuk meningkatkan kompetensi mereka dalam bekerja sehingga akan meningkatkan akses mereka dalam menduduki posisi yang tinggi dalam pekerjaan. Gambar 4.7. merepresentasikan aktivitas perempuan pada GAKKUM LHK yang sedang latihan menembak.



Gambar 4.7. Pelatihan Menembak untuk Pegawai Perempuan GAKKUM

5. Relasi Gender

Relasi gender adalah hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan. Relasi gender dapat bermakna sebagai hubungan kerjasama saling mendukung, hubungan konflik dan hubungan kompetisi antara laki-laki dan perempuan. Relasi gender bermakna kerjasama jika hubungan tersebut bersifat saling mendukung. Relasi gender bermakna konflik apabila bersifat pemisahan, dan relasi gender bermakna kompetisi apabila bersifat perbedaan dan ketidaksetaraan. Relasi gender berhubungan dengan bagaimana kekuasaan didistribusikan antara kedua jenis kelamin. Relasi gender bervariasi sesuai dengan hubungan sosial seperti kelas, ras, etnis, agama, kecacatan, usia, dan sebagainya. Relasi gender juga bervariasi menurut waktu dan tempat, dan antara kelompok orang yang berbeda. (March et al, 2010:18). Nurhaeni (2017); Leach (2003); Reeves & Baden (2000) menjelaskan bahwa relasi gender memiliki tujuan utama terkait dengan transformasi hubungan gender.

Relasi Gender

- Merupakan hubungan **kerja sama** jika perempuan dan laki-laki saling mendukung
- Merupakan hubungan **konflik** jika bersifat pemisahan
- Merupakan hubungan **kompetisi** jika -bersifat perbedaan dan ketidaksetaraan

Tabel 4.6. Relasi Gender Bermasalah v.s. Tidak Bermasalah

Relasi gender bermasalah	Relasi gender tidak bermasalah
Hubungan konflik-bersifat pemisahan (-)	Hubungan kerja sama-bersifat saling mendukung(+)
hubungan kompetisi antara laki-laki dan perempuan yang menjatuhkan (-)	hubungan kompetisi antara laki-laki dan perempuan untuk saling menguatkan (+)

Contoh relasi gender bermasalah pernah ditemukan pada kasus proses penyidikan yang dilakukan oleh PPNS GAKKUM LHK, sebagai penyidik saat berhadapan dengan pembela.



Gambar 4.8. Relasi Gender Bermasalah

Pada saat proses penyidikan dimana penyidik adalah perempuan dan pembela adalah laki-laki, sering terjadi relasi gender yang bermasalah. Karena penasehat hukum menganggap penyidik perempuan itu lemah, maka ia cenderung mengintimidasi dengan menggunakan kata-kata yang provokatif. Karena itu, ruang kerja penyidik GAKKUM LHK yang sudah dilengkapi CCTV dan penyekat diharapkan mampu melindungi penyidik dari tindakan-tindakan yang tidak diharapkan baik secara psikologis maupun secara psikis.



Gambar 4.9. Relasi kerjasama antara laki-laki dan perempuan

Sumber: Youtube GAKKUM, 2021

Tim GAKKUM tidak hanya beranggotakan laki-laki saja, namun juga ada anggota perempuan dengan tugas sama dengan anggota laki-laki, yaitu menindak segala bentuk kejahatan yang berkaitan dengan kerusakan, pencemaran dan pencurian, baik berkaitan dengan kehutanan maupun lingkungan hidup. Pada gambar 4.9. terlihat bahwa sesama anggota dalam tim GAKKUM berupaya saling membantu untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi di lapangan. Misal, pada saat mengecek tempat kerusakan lingkungan yang diakibatkan oleh ulah manusia, atau pada saat anggota tim saling bahu membahu memasang plakat peringatan di lahan konservasi, serta saat anggota tim perempuan turut melakukan pekerjaan yang umumnya dikerjakan oleh laki-laki, yaitu menggergaji kayu dalam rangka membersihkan tempat tinggal sementara dari penambang hutan liar. Disinilah kita dapat melihat bagaimana relasi kerjasama dapat terwujud dengan baik antara laki-laki dan perempuan.



Gambar 4.10. Kasus kekerasan di tempat kerja yang dialami oleh perempuan

Sumber: Ridwan, 2017

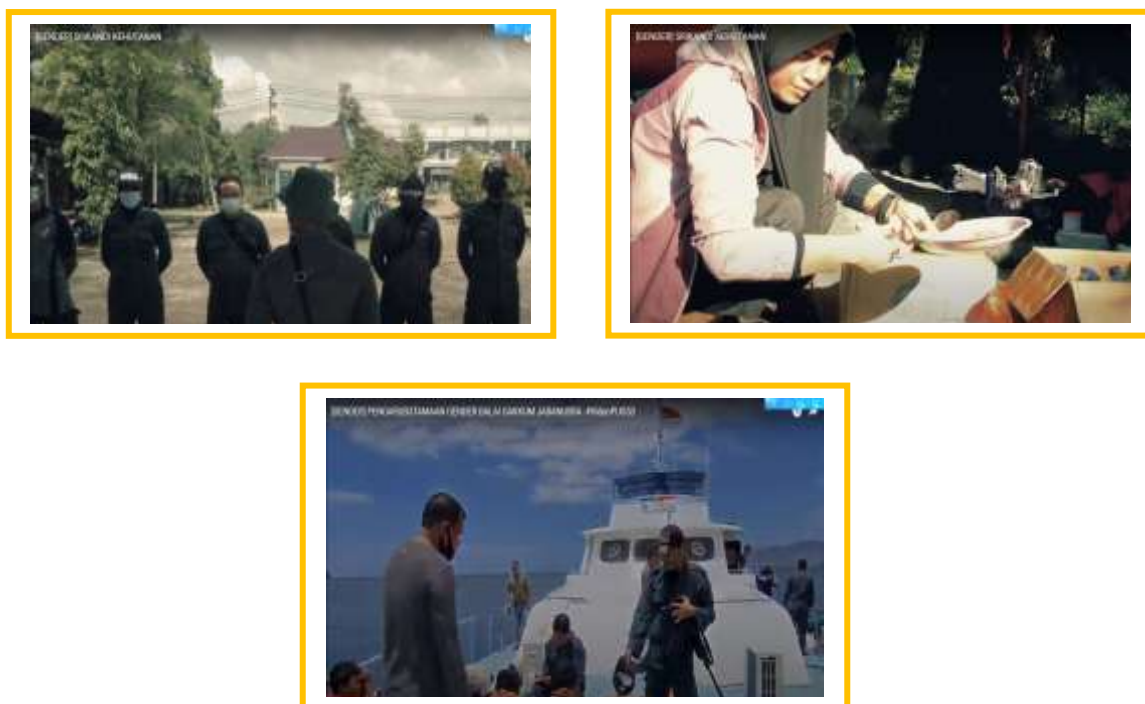
Relasi konflik dapat terjadi pada situasi dimana perempuan bekerja di suatu tempat dengan dominasi laki-laki, atau bekerja di tempat yang dominan melakukan pekerjaan berat, misal menjaga hutan, perbatasan, maupun menangkap penjahat yang berusaha merusak lingkungan. Pada jenis pekerjaan ini perempuan memiliki resiko untuk mengalami kekerasan lebih besar dibandingkan laki-

laki. Potensi kekerasan dapat terjadi karena adanya relasi yang timpang, dimana salah satu pihak merasa lebih tinggi kedudukannya dibandingkan pihak lain. Kekerasan tersebut dapat terjadi dalam bentuk kekerasan verbal (psikologis) seperti merendahkan dan berkata kasar kepada rekan kerja, memberikan cemooh karena dianggap tidak becus saat sedang melakukan suatu pekerjaan, bahkan bisa terjadi kekerasan seksual dan kekerasan fisik. Bentuk-bentuk kekerasan tersebut menunjukkan bahwa relasi yang terbangun bersifat relasi konflik, sehingga tidak ada saling menghargai satu dengan yang lain.

Box 2.

Penangkapan suami yang menjadi tersangka, menyebabkan istri tersangka menggunakan berbagai cara untuk menyelamatkan suaminya. Salah satunya dengan cara sang istri sengaja membuka pakaian, hal ini sangat berpotensi menyebabkan Polhut yang bertugas dituduh melakukan kekerasan seksual. Konflik ini juga dapat memicu kasus baru, yaitu dengan menyebarkan rumor bahwa istri menjadi korban kekerasan seksual, istri akan mengancam untuk menuntut Polhut jika suaminya tidak dibebaskan.

Relasi kompetisi yang menunjukkan ketidaksetaraan dapat terjadi ketika salah satu jenis kelamin selalu lebih diprioritaskan untuk ditempatkan pada posisi lebih tinggi, bukan karena kompetensinya tetapi lebih karena jenis kelaminnya.



Gambar 4.11. Relasi yang berpotensi kompetisi

Sumber: Youtube GAKKUM, 2021

Meskipun GAKKUM memberikan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan,

namun dalam prakteknya bisa terjadi potensi relasi kompetisi yang bias gender. Hal ini dapat terjadi jika kesempatan untuk menduduki posisi tinggi lebih diprioritaskan kepada laki-laki karena beranggapan bahwa laki-laki lebih mampu untuk memimpin. Misalnya, dapat dilihat pada gambar 4.11, perempuan dalam satu tim di GAKKUM LHK, apakah penempatan seseorang sebagai komandan regu didasarkan atas kompetensi anggota tanpa memandang pada jenis kelaminnya, atau berdasarkan atas jenis kelamin semata karena beranggapan bahwa perempuan tidak bisa memimpin. Demikian juga pada saat aksi penangkapan penjahat terkait ilegal logging di lepas laut, dari mulai proses penangkapan hingga proses interograsi, apakah pembagian peran didasarkan atas kompetensinya atau lebih condong karena jenis kelaminnya?. Jika penempatan seseorang dalam suatu pekerjaan tidak didasarkan atas kompetensi, tetapi lebih didasarkan pada jenis kelaminnya semata, maka telah terjadi relasi kompetisi yang bias gender.

Pada kasus di GAKKUM LHK, sedikitnya perempuan yang berhasil menjadi pemimpin regu (Komandan Brigade/ Ketua Tim) dikarenakan jumlah polhut perempuan masih sedikit. Sedikitnya jumlah perempuan sebagai Polhut karena kesempatan mereka menjadi Polhut baru mulai dibuka pada tahun 2018. Dengan adanya keterbukaan kesempatan bagi perempuan untuk menjadi Polhut diharapkan kedepan akan ditemukan banyak perempuan yang berhasil menjadi pemimpin regu (Komandan Bridge/ Ketua Tim).

6. Keadilan Gender (*Gender Equity*)

Keadilan gender adalah suatu kondisi dan perlakuan yang adil terhadap perempuan dan laki-laki (Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI, UNFPA dan BKKBN, 2004). Manifestasi keadilan gender adalah memperlakukan perempuan dan laki-laki sesuai kebutuhan mereka. Hal ini mencakup perlakuan yang setara, atau perlakuan yang berbeda tetapi diperhitungkan ekuivalen dalam hak, kewajiban, kepentingan, dan kesempatannya (Nurhaeni, 2009). Sebagai misal, karena perempuan sedang menstruasi dan mengalami gangguan kesehatan, maka perempuan diijinkan tidak mengikuti kegiatan olah raga fisik dan kemudian diganti dengan kegiatan lain yang sepadan nilainya dengan olah raga. Kegiatan fisik bisa dilakukan kembali saat perempuan sedang tidak terganggu kesehatannya saat menstruasi. Dengan keadilan gender maka tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

Sebagai contoh, perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan kebutuhan karena jenis kelaminnya. Karena perempuan menjalankan peran reproduksi berupa menstruasi, maka perempuan memiliki kebutuhan berupa pil anti nyeri haid, air bersih dan bak sampah tertutup. Perempuan hamil membutuhkan pemeriksaan kehamilan rutin setiap bulan, gizi yang cukup serta

pemberian cuti melahirkan. Pemenuhan kebutuhan ini merupakan manifestasi dari keadilan gender.

Tabel 4. 7. Pemenuhan Kebutuhan Spesifik, Praktis, dan Strategis pada Perempuan berdasarkan Masa Reproduksi

Kebutuhan Perempuan dalam Masa Reproduksi	Kebutuhan Spesifik	Kebutuhan Praktis	Kebutuhan Strategis
Masa Remaja (Menstruasi)	Pil Anti Nyeri Haid	Air bersih, bak sampah tertutup, toilet perempuan	Membuat regulasi yang mewajibkan setiap UPT menyediakan kamar kecil yang dilengkapi dengan kebutuhan perempuan terkait dengan fungsi reproduksinya seperti kelengkapan menyediakan wadah untuk menyimpan pembalut di toilet dll.
Masa Kehamilan	Pemeriksaan rutin kehamilan min. 5x	Gizi untuk tumbuh kembang janin	Adanya regulasi pemberian cuti hamil bagi perempuan maupun laki-laki yang istrinya melahirkan
Masa Melahirkan	Penolong persalinan	Rumah sakit, fasilitas kesehatan, ruang persalinan	Pemberian cuti melahirkan
Masa Menopause	Psikolog, dokter	Rumah sakit, fasilitas kesehatan	Pemberian izin untuk cek kesehatan reproduksi secara berkala

Hal yang sama terjadi pada laki-laki. Mereka memiliki kebutuhan yang berbeda terkait dengan jenis kelaminnya. Kebutuhan ini perlu dipenuhi secara adil.

Tabel 4.8. Pemenuhan Kebutuhan Spesifik, Praktis, dan Strategis pada Laki-laki berdasarkan Masa Reproduksi

Kebutuhan Laki-Laki dalam masa reproduksi	Kebutuhan Spesifik	Kebutuhan Praktis	Kebutuhan Strategis
Mimpi Basah		Air bersih	Pendampingan terkait kesehatan reproduksi
Khitan	Petugas khitan	Air bersih, kasa steril	
Kesehatan Prostat		Lingkungan sehat dan bersih, pola makan bergizi	Pemeriksaan rutin

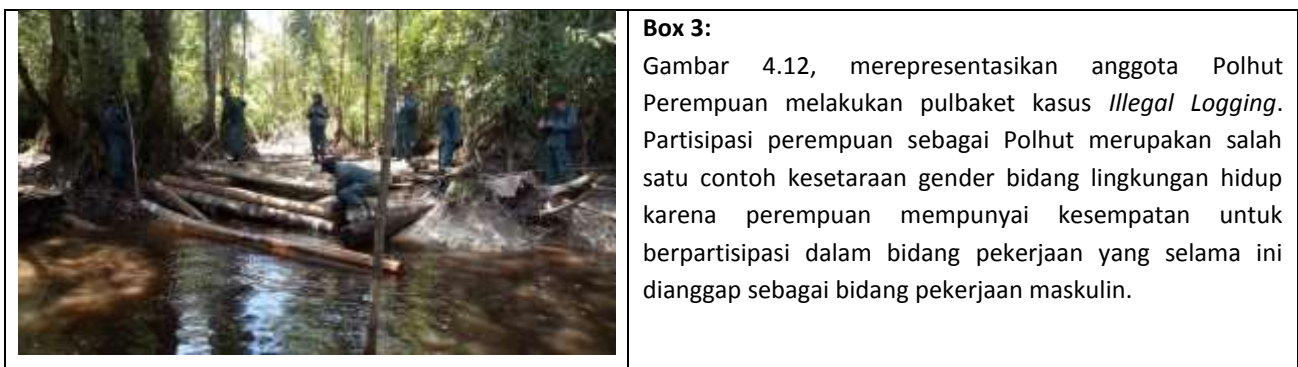
7. Kesenjangan Gender (*Gender Equality*)

Kesenjangan gender (*gender equality*) adalah kesamaan kondisi dan posisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu

berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan nasional, serta kesamaan dalam menikmati pembangunan tersebut. (Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI, UNFPA dan BKKBN, 2004). UNESCO mendefinisikan kesetaraan gender sebagai kebebasan bagi semua orang, baik laki-laki maupun perempuan untuk mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh stereotip peran gender yang kaku dan prasangka-prasangka terhadap salah satu jenis kelamin. Hal ini bukan berarti bahwa perempuan dan laki-laki harus selalu sama, tetapi hak, tanggungjawab dan kesempatannya tidak dipengaruhi oleh apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan.

UN WOMEN mendefinisikan bahwa kesetaraan tidak berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama, tetapi hak, tanggung jawab dan kesempatan perempuan dan laki-laki tidak akan bergantung pada apakah mereka terlahir sebagai laki-laki atau perempuan. Kesetaraan gender menyiratkan bahwa kepentingan, kebutuhan dan prioritas perempuan dan laki-laki dipertimbangkan, dengan mengakui keragaman kelompok perempuan dan laki-laki yang berbeda. Kesetaraan gender bukanlah masalah perempuan tetapi harus memperhatikan dan melibatkan laki-laki serta perempuan sepenuhnya. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki dilihat sebagai masalah hak asasi manusia dan sebagai prasyarat dan indikator pembangunan berkelanjutan yang berpusat pada masyarakat.

Dian Rakyat (2005) menjelaskan bahwa kesetaraan gender adalah strategi pembangunan yang mengupayakan pemberdayaan semua orang (perempuan maupun laki-laki) untuk melepaskan diri dari kemiskinan serta meningkatkan taraf hidup (Nurhaeni: 2009).



Gambar 4.12: Polhut Perempuan

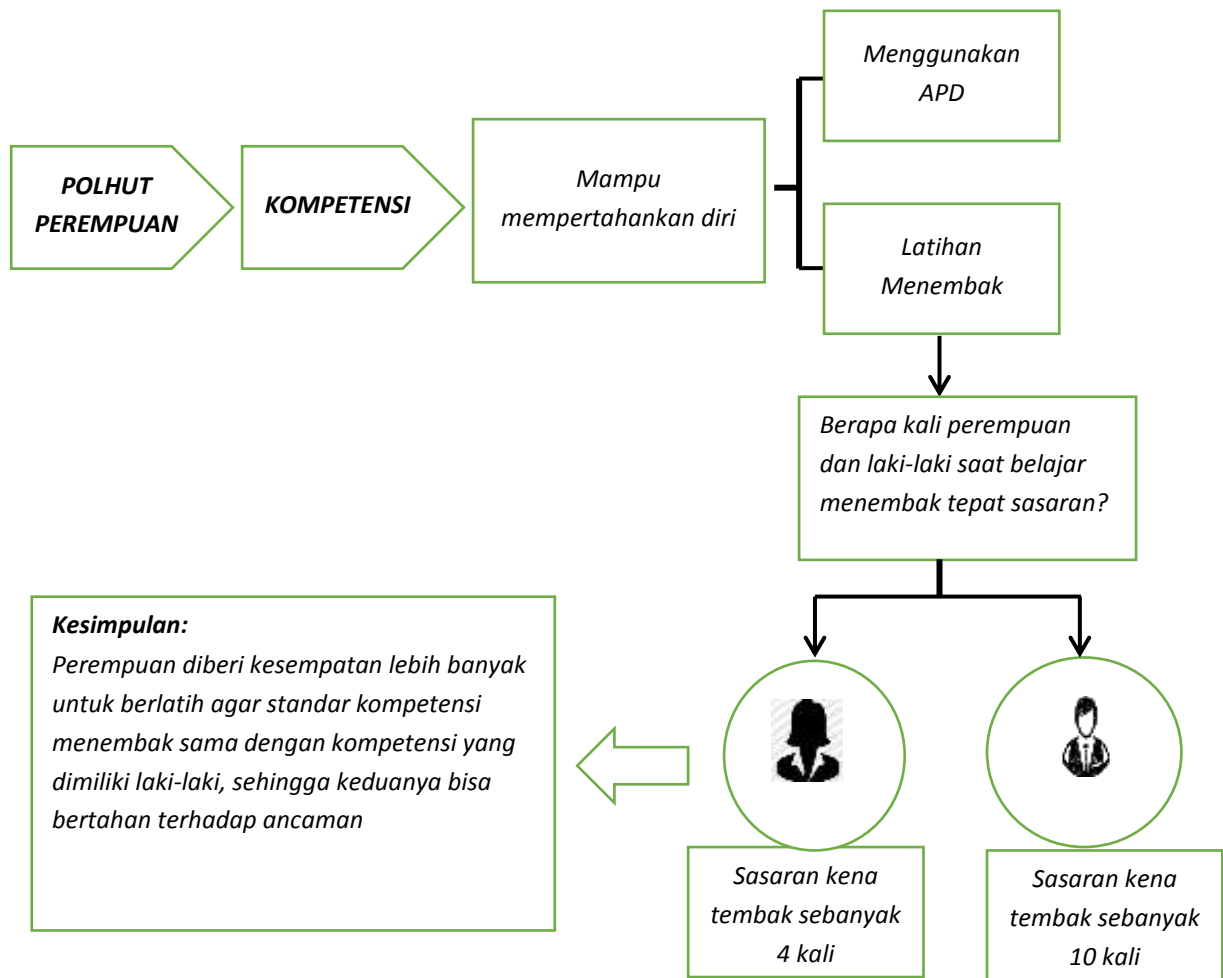
Sumber: Ditjen Gakkum, 2021

Kesetaraan gender termanifestasi dalam kesamaan Akses, Partisipasi dan Kontrol antara perempuan dan laki-laki dalam berbagai bidang pembangunan serta memperoleh Manfaat yang sama dalam pembangunan.

Yang dimaksud dengan akses adalah peluang atau kesempatan bagi perempuan dan laki-laki untuk memanfaatkan sumber daya (baik sumber daya alam, sosial, politik maupun waktu). Kesamaan akses ini akan membuka kesempatan bagi perempuan maupun laki-laki untuk berpartisipasi dalam berbagai macam kegiatan pembangunan. Yang dimaksud dengan partisipasi adalah pelibatan atau keterwakilan yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam program, kegiatan, ataupun pengambilan keputusan dalam pembangunan. Dalam prakteknya, seringkali perempuan sudah mendapat kesempatan untuk berpartisipasi dalam berbagai bidang pembangunan, tetapi tidak disertai partisipasi yang sama. Hal ini bisa disebabkan karena nilai-nilai sosial budaya yang kurang mendukung perempuan untuk berpartisipasi dalam kegiatan tersebut, atau bisa jadi karena perempuan memang tidak merasa percaya diri untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Yang dimaksud dengan kontrol adalah kekuasaan untuk memutuskan bagaimana menggunakan sumber daya dan siapa yang memiliki akses terhadap penggunaan sumber daya tersebut. Faktor ini diperlukan untuk melihat proporsi perempuan atau laki-laki dalam pengambilan keputusan. Sedangkan yang dimaksud dengan manfaat adalah hasil-hasil dari suatu proses pembangunan. Faktor ini digunakan untuk melihat proporsi manfaat pembangunan yang diterima oleh perempuan atau laki-laki, apakah manfaat tersebut cenderung menguntungkan salah satu jenis kelamin (Nurhaeni, 2017).

Di bidang KLHK, Polhut secara garis besar memiliki tiga tugas. Pertama, "*preemptif*", yakni upaya awal untuk mencegah terjadinya tindak pidana kehutanan (tipihut). Misalnya melakukan kegiatan sosialisasi, penyuluhan, pembinaan dan pendampingan masyarakat. Kedua, "*preventif*", yaitu upaya menutup kesempatan terjadinya tipihut. Contohnya melakukan patroli, penjagaan wilayah kerja dan identifikasi atau "*groundcheck*" gangguan keamanan hutan. Ketiga, "*represif*", yaitu penegakan hukum saat terjadi tipihut seperti operasi, pengamanan barang bukti, penanggulangan konflik satwa liar, serta penangkapan tersangka. Dalam menjalankan ketiga tugas ini, praktek-praktek diskriminasi kadang terjadi, terutama ketika sudah sampai pada posisi pengambilan keputusan dengan segala risiko yang ditimbulkan dari keputusan tersebut.



8. Penutup

Pemahaman terhadap konsep-konsep kunci terkait gender sangat dibutuhkan agar kita dapat memahami terminologi gender secara baik dan benar. Dengan demikian, penerapan pengarusutamaan gender akan dapat dilakukan dengan baik dan benar pula.

QUIZ

LATIHAN

Setelah saudara selesai membaca dan memahami BAB IV, maka saudara akan sampai pada sesi Quiz. Quiz ini diadakan dengan tujuan mempermudah saudara untuk dapat secara mudah dan cepat mengingat isi dari BAB IV. Yuk kita mulai!!!

1. Jelaskan secara ringkas apa yang dimaksud dengan peran gender, status gender, perbedaan kondisi dan posisi gender, dan tentu saja relasi gender!
2. Coba saudara sebutkan contoh kegiatan atau aktivitas atau program yang berkaitan dengan peran gender, status gender, perbedaan kondisi dan posisi gender, dan tentu saja relasi gender!
3. Jika saudara telah mampu menyebutkan contoh kegiatan atau aktivitas atau program yang berkaitan dengan BAB IV ini di lingkungan pekerjaan saudara, apakah dengan begitu keadilan dan kesetaraan gender sudah dapat disebut telah diimplementasikan dalam bidang pekerjaan saudara? Berikan alasannya jika sudah, dan jika belum tentu saja tetap diberikan alasan.
4. Jika keadilan dan kesetaraan gender sudah diimplementasikan di lingkungan tempat kerja saudara, maka jelaskan secara ringkas arti dari keadilan dan kesetaraan gender.

DAFTAR PUSTAKA

- Dian Rakyat. (2005). *Engendering Development: Pembangunan Berperspektif Gender, Melalui Perspektif Gender dalam Hak, Sumberdaya, dan Aspirasi*. Jakarta: World Bank.
- Ditjen GAKKUM. (2021). *Srikandi Kehutanan*. Retrived from:
<https://www.youtube.com/c/GAKKUMKLHK/videos>
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI, UNFPA dan BKKBN. (2004). *Bunga Rampai Panduan dan Bahan Pembelajaran Pelatihan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: KPPPA, UNFPA, BKKBN.
- Leach, F. E.(2003). *Practising gender analysis in education*. Oxford: Oxfam GB.
- March, C., Smyth, I.,&Mukhopadhyay, M. (2010). *A guide to gender-analysis frameworks*. Oxford: Oxfam GB
- National Commission For Women. (2019). *Gender Sensitization Module*. New Delhi: National Commission For Women.
- Nurhaeni, I.D.A. (2009). *Kebijakan Publik Pro Gender*. Surakarta: UNS Press.
- Nurhaeni, I.D.A. (2017). *Merancang Sekolah Responsif Gender: Studi Kasus di Indonesia*. Surakarta: UNS Press.
- Ridwan, M. (2017). *Perempuan Korban Kekerasan di Tempat Kerja*. Retrived from:
<https://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/08/22/ntgwfp349-di-ntb-perempuan-korban-kekerasan-di-tempat-kerja-capai-1029-kasus>
- Reeves, H., & Baden S. (2000). *Gender and Development: Concepts And Definitions*. UK: Institute of development Study.

BAB V

DISKRIMINASI GENDER

Tujuan

Setelah membaca modul ini, maka pembaca dapat:

1. Menjelaskan pengertian diskriminasi gender
2. Membedakan diskriminasi gender (negatif) dengan diskriminasi gender positif (*affirmative action*)
3. Memahami bentuk-bentuk serta contoh diskriminasi gender
 - a. Stereotip gender
 - b. Subordinasi
 - c. Beban ganda
 - d. Marginalisasi
 - e. Kekerasan berbasis gender

1. Pengantar

Pembangunan seringkali memberikan manfaat yang berbeda terhadap perempuan dan laki-laki. Salah satu penyebabnya adalah adanya diskriminasi gender terhadap salah satu jenis kelamin sebagai akibat dari adanya prasangka-prasangka terhadap jenis kelamin tersebut. Meski demikian, kita juga mengenal istilah diskriminasi gender yang bermakna positif dalam arti sebagai tindakan afirmasi pada kelompok yang tertinggal untuk mengejar ketertinggalannya. Hal ini dikenal dengan istilah *affirmative action*. Praktek diskriminasi gender baik dalam arti negatif maupun positif harus kita kenali dalam upaya mewujudkan pembangunan yang adil dalam proses dan setara dalam hasil bagi laki-laki maupun perempuan.

Ditjen GAKKUM LHK merupakan salah satu unit kerja Eselon I di KLHK dengan bidang pekerjaan cenderung didefinisikan sebagai jenis pekerjaan maskulin, berat, dianggap lebih cocok untuk laki-laki. Kegiatan-kegiatan di lapangan bidang GAKKUM LHK (seperti memeriksa dan menindak pelaku pencurian kayu, pencurian flora dan fauna maupun binatang langka dan dilindungi di hutan, dll) mengharuskan perempuan berhadapan dengan pekerjaan-pekerjaan yang penuh risiko dan berpeluang terjadinya praktik diskriminasi, baik diskriminasi negatif maupun diskriminasi positif. Oleh karena itu, pemahaman bersama tentang praktik diskriminasi gender akan mendorong GAKKUM KLHK mengupayakan pembangunan yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki.

Pada bagian ini diuraikan tentang pengertian diskriminasi gender (baik diskriminasi gender yang sifatnya negatif maupun diskriminasi gender yang sifatnya positif), bentuk-bentuk diskriminasi

gender, serta faktor penyebab diskriminasi gender.

2. Diskriminasi Gender Negatif

Diskriminasi gender bisa diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yaitu diskriminasi gender yang bersifat negatif dan diskriminasi gender yang bersifat positif. Diskriminasi gender adalah segala bentuk pembedaan, eksklusi (pengucilan), dan pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang berdampak atau bertujuan untuk menghilangkan atau menghapus pengakuan, kesenangan atau penggunaan hak-hak manusia, dalam ranah politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil, dan ranah-ranah lainnya.

Diskriminasi gender pada salah satu jenis kelamin termanifestasi dalam perlakuan yang tidak setara atau tidak menguntungkan terhadapnya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok individu (laki-laki maupun perempuan). Pada budaya patriarki, masyarakat umumnya menganggap laki-laki lebih kuat dibandingkan perempuan, sehingga perempuan seringkali menjadi korban diskriminasi yang sifatnya negatif. Budaya tersebut diperkokoh dengan ideologi misogini (secara etimologis berasal dari kata *misogynia* (Yunani) yaitu *miso* (benci) dan *gyne* (wanita), berkembang menjadi Misoginisme (*mysogynism*) yang bermakna suatu ideologi yang membenci wanita. Misogini juga berasal dari istilah bahasa Inggris *misogyny* dengan arti sebagai kebencian terhadap perempuan. Terdapat tiga ungkapan berkaitan dengan istilah misogini, yaitu *misogin* artinya benci akan perempuan, *misogini* artinya perasaan benci akan perempuan, *misoginis* artinya laki-laki yang benci pada perempuan (Masduki, 2019).

3. Diskriminasi Gender Positif (*Affirmative Action*)

Selain diskriminasi yang sifatnya negatif, sesungguhnya ada pula diskriminasi positif, dalam hal ini dilakukan pembedaan terhadap salah satu jenis kelamin yang berada dalam keadaan yang tertinggal, agar jenis kelamin tersebut dapat mengejar ketertinggalannya dibandingkan laki-laki. Hal ini biasa kita kenal dengan istilah *Affirmative Action*.

Affirmative action adalah penerapan tindakan-tindakan khusus sementara yang ditujukan untuk mempercepat kesetaraan *de facto* antara laki-laki dan perempuan. *Affirmative action* tidak dianggap sebagai diskriminasi sebagaimana didefinisikan dalam konvensi CEDAW, tetapi tindakan ini harus dihentikan bilamana tujuan kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan telah dicapai. (*Convention of Elimination of All Forms of Discrimination Against Women/ CEDAW pasal (4) ayat 1*).

Affirmative Action secara umum dapat diartikan sebagai tindakan pro-aktif untuk menghapuskan perlakuan diskriminasi. Konsep ini merujuk pada tindakan positif (Sayuti, 2013) yang dilakukan dengan tujuan untuk mengatasi dampak perlakuan diskriminatif terhadap kelompok yang

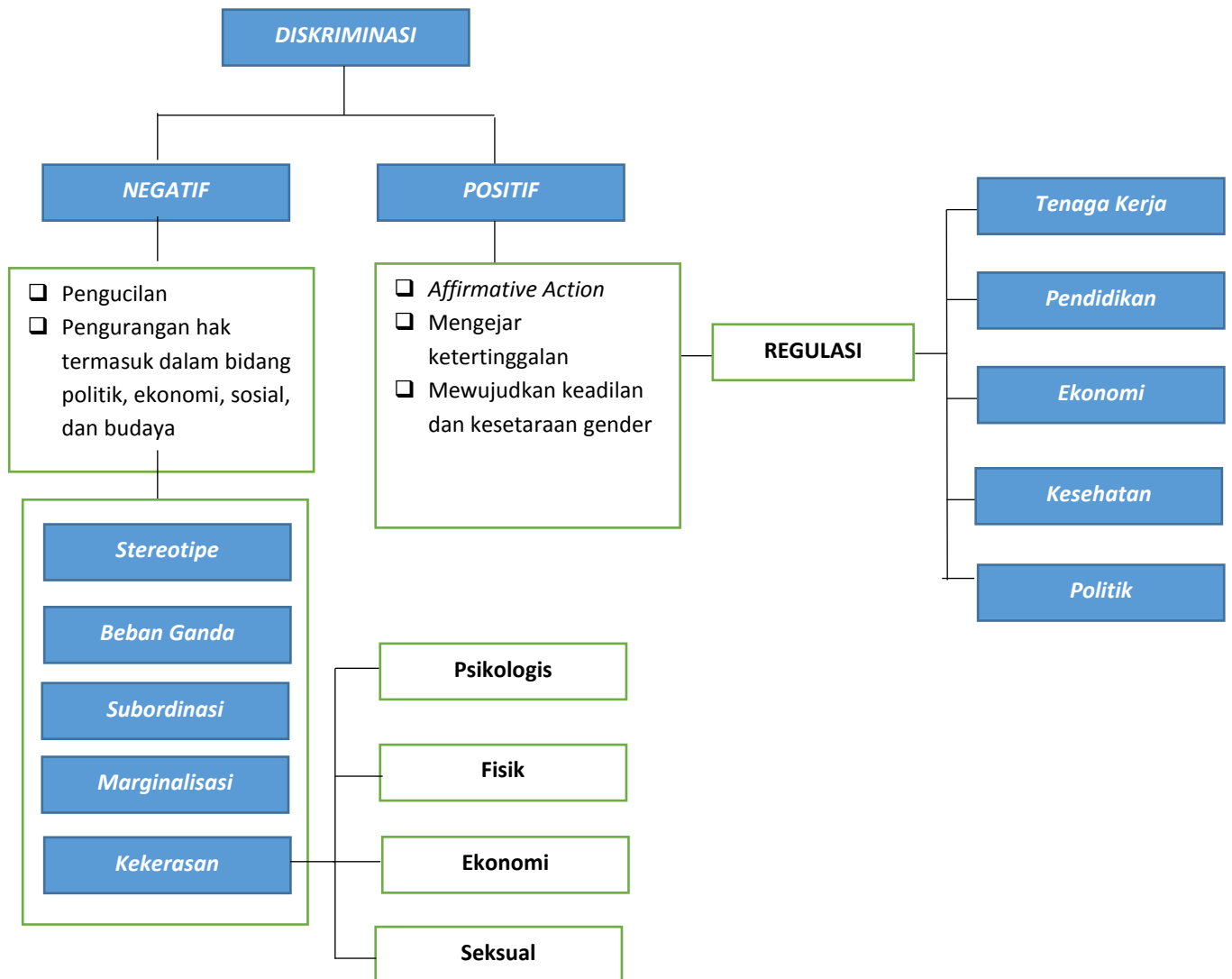
telah berlangsung pada masa lalu untuk mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan. *Affirmative Action* lebih menekankan pada kesempatan (Gomes, 2003). Pada umumnya, *affirmative action* dilakukan dengan menetapkan target atau kuota bagi partisipasi anak perempuan, perempuan, atau anak laki-laki dan laki-laki dewasa dalam program-program dalam periode waktu tertentu (Pasific Women, 2016).

Affirmative action dikenakan kepada kelompok tertentu melalui pemberian kompensasi dan keistimewaan guna mencapai representasi yang lebih proporsional dalam beragam institusi dan okupasi. Salah satu sarana terpenting untuk menerapkannya adalah hukum, yaitu melalui Konstitusi dan UU (Sayuti, 2013). *Affirmative action* sebagai suatu diskriminasi positif bisa berubah menjadi negatif apabila tidak dikawal dengan rambu-rambu hukum yang jelas dan perhitungan yang matang. (Shidarta, 2014).

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka *affirmative action* bertujuan untuk (a) menghilangkan hambatan dalam sistem dan norma terhadap kelompok yang mengalami ketidakadilan dan ketidaksetaraan; (b) mengupayakan promosi masyarakat yang inklusif sebagai prasyarat demokrasi, integrasi, dan pluralisme; (c) mengupayakan kesetaraan atas dasar pengklasifikasian identitas (ras, gender, etnisitas, orientasi seksual, dan sebagainya).

4. Bentuk-Bentuk Diskriminasi Gender

Manifestasi diskriminasi gender dapat berupa stereotip, beban ganda, subordinasi, marginalisasi, dan kekerasan.



Gambar 5.1. Bentuk-bentuk Diskriminasi Gender

Affirmative Action positif bertujuan untuk memperkecil kesenjangan gender melalui intervensi khusus. Contoh-contoh *Affirmative Action* positif antara lain:

a. Tenaga Kerja

Ditjen GAKKUM LHK sudah membuka kesempatan bagi difabel untuk melamar dan menjadi calon pegawai negeri sipil dengan persyaratan khusus dan kuota yang diberikan disesuaikan dengan kebutuhan KLHK.

b. Pendidikan

Ditjen Gakkum KLHK telah menyusun *Road Map* Gender dan memasukkan PUG dalam Modul Pendidikan bagi Perencana (baik Laki Laki dan Perempuan) serta Fasilitator PUG. Selain itu GAKKUM LHK juga memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menjadi Polhut dan kemudian melatihnya agar mahir menggunakan senjata untuk pertahanan diri. Adanya konstruksi sosial budaya di masyarakat menyebabkan perempuan kurang punya pengalaman menggunakan senjata. Pada saat kecil biasanya laki-laki yang bermain-main dengan menggunakan mainan senjata. Sedangkan perempuan lebih banyak bermain dengan boneka. Karena itu, saat memberikan pembekalan pelatihan menembak, perlu ada perhatian khusus kepada perempuan dibandingkan laki laki, agar mereka memiliki kompetensi dasar yang dibutuhkan. Perhatian khusus dapat diberikan misalnya dengan frekuensi berlatih lebih sering dibandingkan laki-laki. Hal inilah yang dikenal dengan istilah *Affirmative Action* positif.

c. Ekonomi

Pelatihan mata pencaharian alternatif melalui Batik *Eco-Print* bagi perempuan di Taman Nasional Bogani Nani Wartabone melalui project CIWT di bawah Direktorat Pencegahan dan Pengamanan Hutan, Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

d. Kesehatan

Percepatan ketersediaan sarana prasarana yang responsif dan mendukung Keselamatan dan Kesehatan Kerja di lapangan, contohnya sudah tersedianya NSPK K3L untuk PPNS KLHK, ini bisa menjadi pedoman untuk pembuatan NSPK SDM GAKKUM KLHK lainnya. Diperlukan percepatan tersedianya NSPK untuk penyediaan ruang laktasi dan kantor yang responsif gender.

e. Politik

Perempuan diberikan quota untuk menempati parlemen sebesar 30%. Untuk itu partai politik mulai berlomba untuk memberikan pendidikan politik bagi perempuan.

4.1. Stereotip Gender

Stereotip gender secara sederhana dapat disebut sebagai bentuk pelabelan atau penandaan terhadap suatu kelompok tertentu (biasanya bersifat merugikan salah satu jenis kelamin). Stereotip gender juga dapat diartikan sebagai suatu sikap negatif masyarakat terhadap perempuan maupun laki-laki, yang membuat posisi perempuan maupun laki-laki menjadi pihak yang dirugikan (Nurhaeni, 2010; Nurhaeni, 2017; Fakhri, 2013). Contoh stereotip gender dalam bidang penerbangan dapat dilihat dari penggambaran pilot yang dilakukan oleh laki-laki dan pramugari yang dilakukan oleh perempuan. Selain itu, peran direktur digambarkan dilakukan oleh laki-laki, sedangkan peran sekretaris dilakukan oleh perempuan. Gambaran ini secara tidak langsung menjelaskan bahwa laki-laki dianggap selalu memiliki peran dengan kedudukan yang lebih penting dibandingkan perempuan.

Pada konteks GAKKUM LHK, bentuk stereotip gender berpotensi terjadi pada saat pembagian peran dalam pekerjaan, misalnya: pada kasus pemeriksaan terjadinya *illegal logging*, apakah ada kecenderungan pembagian peran di mana perempuan ditugaskan melakukan pencatatan, sedangkan laki-laki ditugaskan melakukan penangkapan, dan interogasi. Jika pembagian peran ini didasarkan pada anggapan bahwa perempuan itu teliti tapi tidak pemberani, sedangkan laki-laki itu pemberani tetapi tidak rapi, maka pembagian peran ini bernuansa adanya stereotip. Contoh-contoh stereotip gender juga banyak terjadi dalam masyarakat (lihat tabel 5.1.)

Tabel 5.1. Contoh Stereotip Gender

Perempuan	Laki-laki
☐ Penyidik	☐ Polisi
☐ Polisi Hutan	☐ Montir
☐ Petugas Lapangan bidang Industri	☐ Tukang pos
☐ Tenaga Administratif	☐ Petugas pemadam kebakaran
	☐ Salesman
	☐ Bicara terstruktur, materi maskulin



Kata Kunci Stereotip Gender:

Adanya pelabelan atau penandaan terhadap salah satu jenis kelamin

4.2. Subordinasi

Subordinasi (Fakih, 2013; Nurhaeni, 2017) dijelaskan sebagai sikap maupun tindakan yang dilakukan oleh masyarakat, dimana perempuan ditempatkan pada posisi yang lebih rendah daripada laki-laki, dengan alasan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih dominan daripada jenis kelamin yang lainnya (Nurhaeni, 2010). Subordinasi perempuan diartikan sebagai 'penomorduaan' perempuan, bahwa perempuan lebih lemah/rendah dari laki-laki sehingga kedudukan, fungsi dan peran perempuan seakan-akan menjadi lebih rendah dibanding laki-laki. (Syafe'i, 2015). Sebagai contoh, jika laki-laki digambarkan memerankan sebagai pemimpin, perempuan sebagai sekretaris; jika laki-laki digambarkan sebagai dokter, perempuan digambarkan sebagai perawat, jika laki-laki digambarkan sebagai direktur, perempuan digambarkan sebagai bendahara. Peran-peran ini menunjukkan adanya alokasi kekuasaan yang berbeda, dimana peran yang dilekatkan pada laki-laki umumnya mempunyai kekuasaan yang lebih tinggi dibandingkan perempuan.

Box Issue:

Sejak lahir, perempuan suku Sasak diposisikan inferior atau disubordinasikan dibanding laki-laki. Perempuan dipersiapkan sebagai calon istri laki-laki dan mendapat sebutan "*ja'ne lalo atau ja'ne tebait si' semammenne*", yang berarti perempuan akan meninggalkan orang tua dan untuk kemudian mereka adalah milik suaminya. Namun, disisi lain, laki-laki suku Sasak terlahir sebagai pewaris tahta orang tua. (Fahurrahman, 2017)



Kata Kunci Sub Ordinasi Gender:
Posisi Perempuan dianggap lebih rendah

Dalam konteks GAKKUM LHK, praktik sub ordinasi dapat terjadi pada pembagian peran dalam pekerjaan. Misal: masuknya perempuan dalam pekerjaan bidang GAKKUM LHK menunjukkan terbukanya kesamaan akses antara perempuan dan laki-laki untuk bekerja di bidang Penegakan Hukum. Namun demikian sering terjadi potensi adanya sub ordinasi di Bidang GAKKUM LHK jika salah satu jenis kelamin cenderung ditempatkan pada bidang pekerjaan yang lebih rendah. Misalkan representasi perempuan dibandingkan laki-laki di bidang GAKKUM LHK sangat rendah. Salah satu penyebabnya mungkin karena ada pandangan sub ordinatif bahwa pekerjaan GAKKUM LHK hanya cocok untuk laki-laki. Atau jika kemudian mereka bekerja dalam tim, ada kecenderungan bahwa

komandan regu lebih diprioritaskan dilakukan oleh laki-laki karena adanya anggapan bahwa laki-laki lebih pantas memimpin dibandingkan perempuan.

4.3. Beban Ganda

Beban ganda dapat diartikan bahwa salah satu jenis kelamin (biasanya perempuan) seringkali mendapatkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang memberatkan. Contoh: perempuan dianggap lebih mampu untuk mengurus keperluan rumah tangga karena dianggap memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok apabila dijadikan sebagai kepala rumah tangga. Akibatnya, semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab perempuan dan apabila perempuan bekerja, beban rumah tangga masih tetap harus dikerjakannya sehingga ia memikul beban ganda (Fakih, 2013; Nurhaeni, 2017).

Beban Ganda

In all countries, women and girls do the bulk of unpaid care work. On average, women spend twice as much time on household work as men and four times as much time on childcare.² Women also work longer hours than men overall when both paid and unpaid work is taken into account.³

(Di semua negara, wanita dan anak perempuan melakukan sebagian besar pekerjaan perawatan tidak berbayar. Rata-rata, perempuan menghabiskan waktu dua kali lebih banyak untuk pekerjaan rumah tangga daripada laki-laki dan empat kali lebih banyak untuk pengasuhan anak.² Perempuan juga bekerja lebih lama daripada laki-laki secara keseluruhan ketika pekerjaan berbayar dan tidak berbayar diperhitungkan).³

Potensi beban ganda dapat terjadi pada perempuan baik di dalam keluarga maupun di tempat kerja. Beban kerja seringkali terjadi pada perempuan ketika mereka bekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, maka semua beban tugas rumah tangga dibebankan pada perempuan saja. Potensi beban ganda juga dapat terjadi ketika perempuan bertugas di lapangan masuk ke hutan dan kemudian beban domestik untuk kebutuhan masak memasak dibebankan pada perempuan saja.

Polhut perempuan, pada saat harus tugas masuk ke hutan, selain menjadi anggota juga diberikan tugas untuk melakukan kegiatan domestik, misal diperbantukan untuk memasak

4.4. Marginalisasi

Marginalisasi adalah suatu proses penyisihan yang mengakibatkan kemiskinan, baik pada laki-laki maupun perempuan, yang dapat terjadi karena adanya bencana alam, konflik bersenjata, penggusuran, proses eksploitasi, kebijakan pembangunan, atau bahkan terjadi karena adanya keyakinan gender. Contoh: suatu perusahaan lebih memprioritaskan pegawai laki-laki menerima tugas, wewenang, atau promosi dikarenakan adanya anggapan bahwa perempuan tidak cakap untuk melakukannya. Atau di sisi lain pada usaha kerajinan yang memerlukan keterampilan dan ketelitian tertentu hanya menerima pekerja perempuan karena menganggap bahwa laki-laki akan lebih banyak melakukan kesalahan. Keadaan tersebut menciptakan marginalisasi bagi salah satu jenis kelamin (Fakih, 2013; Nurhaeni, 2017).

Marginalisasi dapat diartikan sebagai proses penyingkiran perempuan dalam pekerjaan. Menurut Khotimah (2009), terdapat empat bentuk marginalisasi, yaitu: (1) Proses pengucilan, perempuan dikucilkan dari kerja upahan atau jenis kerja tertentu, (2) Proses pergeseran perempuan ke pinggiran dari pasar tenaga kerja, berupa kecenderungan bekerja pada jenis pekerjaan yang kelangsungannya tidak stabil, upahnya rendah, dan dinilai kurang terampil. (3) Proses feminitas atau segregasi, pemusatan perempuan pada jenis pekerjaan tertentu, atau semata-mata dilakukan oleh perempuan saja atau laki-laki saja. (4) Proses ketimpangan ekonomi, misal meningkatnya perbedaan upah.

Dalam konteks GAKKUM LHK dapat kita lihat pada saat peningkatan kompetensi dasar untuk menjadi Polhut. Jika kemampuan menembak menjadi kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh Polhut, maka baik Polhut perempuan maupun laki-laki harus memiliki kemampuan menembak. Jika pada saat latihan menembak dibutuhkan waktu yang berbeda antara perempuan dan laki-laki, maka instruktur harus memberi kesempatan dengan durasi waktu yang berbeda agar kompetensi keduanya memenuhi standar minimal. Hal ini diperlukan karena pengalaman masa kecil perempuan biasanya tidak biasa dengan penggunaan perangkat senjata, sehingga kemungkinan perempuan butuh waktu lebih lama dengan frekuensi lebih sering agar dapat mencapai kompetensi dasar yang dibutuhkan sesuai standar yang ditentukan. Jika perempuan tidak berhasil memenuhi kompetensi tersebut, maka ia terancam termarginalkan dalam pekerjaan.

4.5. Kekerasan Berbasis Gender

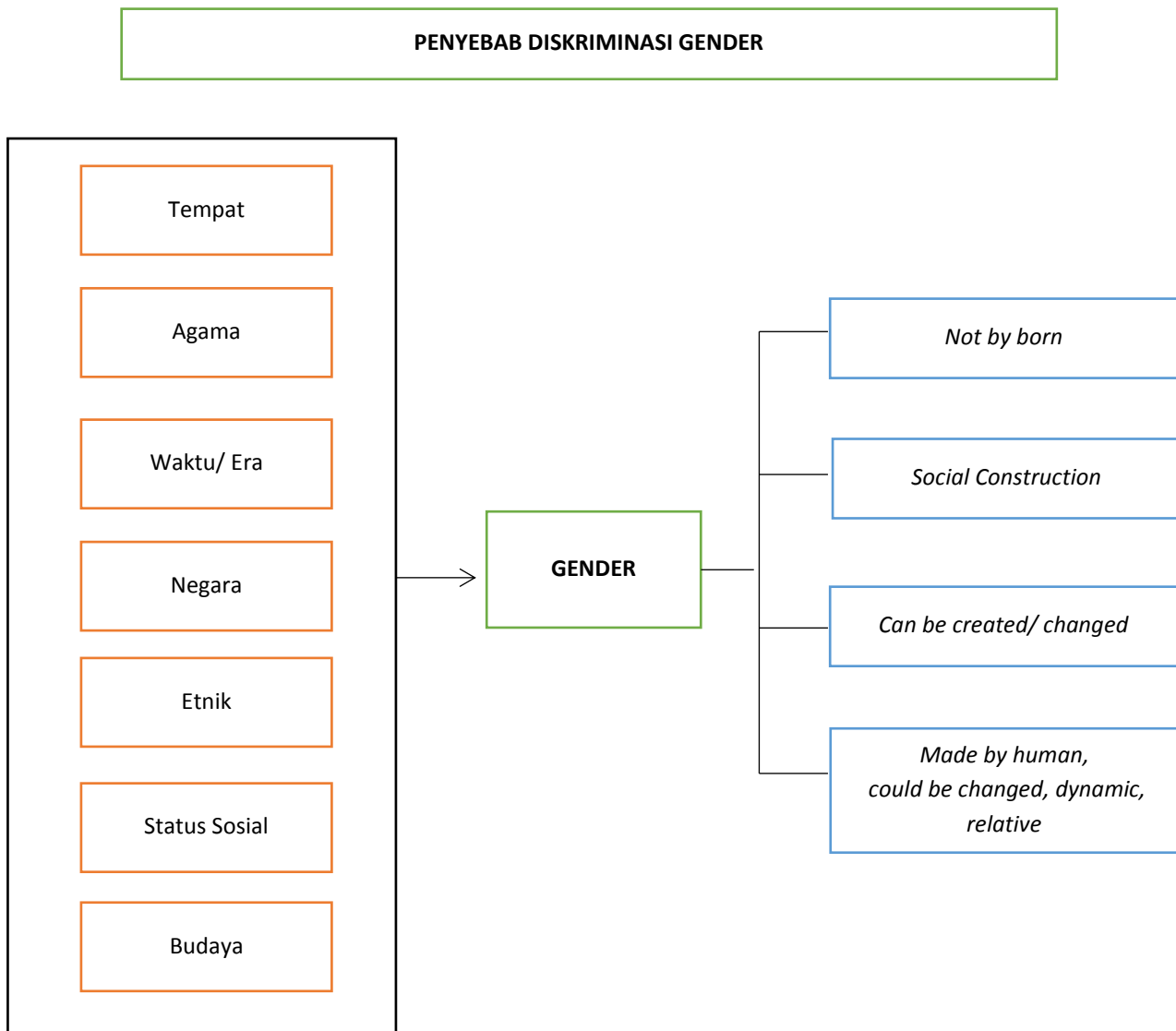
Kekerasan terhadap gender (Fakih, 2013; Nurhaeni, 2017; Nurhaeni, 2010) merupakan kekerasan yang dialami baik perempuan maupun laki-laki, yang berupa serangan atau invasi (*assault*) terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Reeves & Baden (2000) menjelaskan bahwa kekerasan berbasis gender (*gender based violence*) merupakan tindakan yang

dilakukan oleh laki-laki atau lembaga yang didominasi laki-laki, yang melukai secara fisik, seksual maupun psikologis terhadap perempuan karena gendernya. Klasifikasi bentuk-bentuk kekerasan terhadap perempuan yaitu (Nurhaeni, 2010):

- a. Kekerasan fisik mencakup menampar, memukul, menarik rambut, menyulut dengan rokok, melukai dengan senjata, mengabaikan kesehatan istri, dan lain-lain.
- b. Kekerasan psikologis atau emosional mencakup penghinaan, komentar-komentar yang dimaksudkan untuk merendahkan atau melukai harga diri pihak lain (mengancam menceraikan istri, memisahkan isteri dari anak-anak, dan lain-lain).
- c. Kekerasan seksual mencakup pengisolasian istri dari kebutuhan batinnya, pemaksaan hubungan seksual, perkosaan, menyentuh bagian tubuh perempuan atau anak-anak, dan lain-lain.
- d. Kekerasan ekonomi mencakup tidak memberi nafkah pada istri, memanfaatkan ketergantungan isteri secara ekonomi untuk mengontrol kehidupan istri, dan lain-lain.
- e. Kekerasan spiritual mencakup kegiatan merendahkan keyakinan dan kepercayaan seseorang, memaksa seseorang untuk meyakini hal-hal yang tidak diyakininya, dan memaksa seseorang mempraktekkan ritual dan keyakinan tertentu.
- f. Perampasan kemerdekaan secara sewenang-wenang mencakup semua perbuatan yang menyebabkan terisolasinya seseorang dari lingkungan sosialnya (diantaranya larangan keluar rumah, keluar berkomunikasi dengan orang lain).

5. Faktor-Faktor Penyebab Diskriminasi Gender

Terdapat berbagai faktor penyebab terjadinya diskriminasi terhadap perempuan. Faktor tersebut antara lain: tempat, agama, waktu/era, negara, etnik, status sosial dan budaya (Lihat Gambar 5.2).



Gambar 5.2. Faktor Penyebab Diskriminasi Gender

Berikut beberapa contoh terkait dengan diskriminasi gender:

1. Diskriminasi Gender menurut Tempat

Malala seorang wanita berasal dari Afganistan yang menjadi korban dari ekstrimis Taliban. Taliban berpendapat bahwa wanita tidak boleh mengenyam pendidikan, kodratnya ialah hanya mengatur rumah tangga dan mengurus suami. Tapi Malala tidak setuju, dia terus memperjuangkan pendidikan walaupun resikonya besar. Dia terkena tembakan oleh pasukan Taliban di bagian wajahnya, namun nyawanya bisa diselamatkan.

2. Diskriminasi Gender menurut Keyakinan Agama

Dalam ajaran Islam, perempuan sering kali disalah artikan dengan menempatkannya dalam posisi kedua. Hak-hak perempuan untuk bekerja di luar rumah maupun menggapai pendidikan yang lebih tinggi kadang kala tidak diperbolehkan, mengingat hal tersebut dipandang tidak berguna. Perempuan dianggap sebagai tanggung jawab suami.

3. Diskriminasi Gender menurut Waktu atau Era

Pada era 1880-an, masyarakat Indonesia khususnya perempuan di Pulau Jawa tidak diperbolehkan untuk mengenyam bangku pendidikan. Perempuan Jawa hanya diperbolehkan sebagai 'teman belakang' yang diberi tugas dan kewajiban untuk mengurus rumah dan merawat anak. Perempuan tidak diperbolehkan untuk bersekolah. Sedangkan di era milineal, perempuan di Pulau Jawa sudah banyak yang mendapatkan pendidikan, bahkan sampai ke Luar Negeri.

4. Diskriminasi Gender menurut Negara

Perempuan di Jepang diperlakukan secara berbeda, dan cenderung diskriminatif. Hal tersebut terjadi karena orang Jepang percaya bahwa untuk dapat mencapai Nirwana, seorang perempuan perlu diubah menjadi laki-laki dan satu-satunya cara untuk mencapai itu adalah melalui penderitaan untuk bisa menebus dosa-dosanya. Apalagi saat telah menikah nanti, hak seorang perempuan jadi lebih sedikit karena satu-satunya pekerjaannya adalah melahirkan dan membesarkan anak laki-laki. Sedangkan di Indonesia, perempuan yang sudah menikah masih diperbolehkan untuk bekerja di luar rumah, sesuai dengan kesepakatan dengan pasangan.

5. Diskriminasi Gender menurut Etnis

Perempuan Sunda tidak diperbolehkan menikah dengan lelaki Jawa. Karena adanya stereotip yang mengatakan bahwa perempuan Sunda hanya bisa berdandan dan menghabiskan uang suami. Berbeda halnya dengan perempuan Jawa yang terbiasa mengurus dan membersihkan rumah.

6. Diskriminasi Gender menurut Sosial

Pekerjaan seorang perempuan Jepang yang telah menikah, tentunya adalah seorang ibu rumah tangga. Laki-laki di sana berharap bahwa ketika mereka pulang kerja mereka hanya perlu beristirahat dan tidak memiliki tanggungan lagi seperti tugas-tugas di rumah. Sedangkan di Indonesia, pembagian peran dalam mengurus rumah tangga mulai dibagi secara setara dan adil antara perempuan dan laki-laki, termasuk dalam mengurus dan membersihkan rumah

7. Diskriminasi Gender menurut *Culture*/ budaya

Budaya patriarki masih sering ditemukan, dimana perempuan dianggap tidak mampu dan tidak memiliki kemampuan mumpuni layaknya laki-laki dalam melakukan pekerjaan berat, misal menjadi supir bus atau supir truk yang diidentikkan dengan pekerjaan untuk laki-laki. Atau

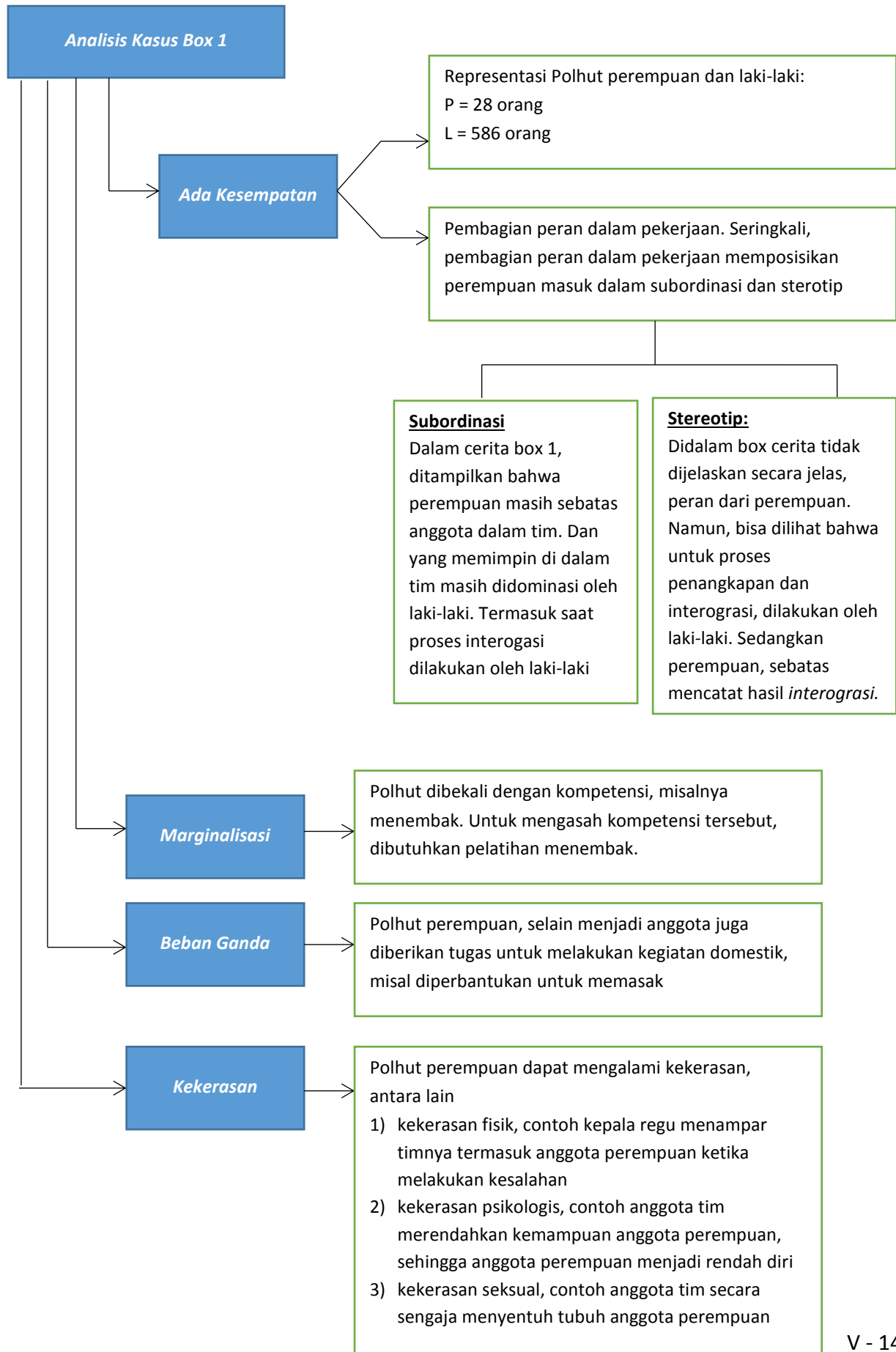
kaitannya dengan hal-hal kepemimpinan dan mengambil keputusan besar, pasti dilakukan oleh laki-laki. Sedangkan perempuan, diidentikkan dengan pekerjaan seperti menjahit, pegawai salon, dan hal-hal yang berkaitan dengan kecantikan, dan tentu saja tidak memiliki hak untuk mengambil keputusan.

Contoh Kasus GAKKUM LHK

BOX 1: Polhut Perempuan dalam Operasi dan Patroli Penegakan Hukum (Jabalnusra)

Gender bukan menjadi halangan bagi anggota Polhut GAKKUM LHK perempuan maupun laki-laki. Tidak ada perbedaan dalam menjalankan tugas yang diberikan. Salah satu Polhut perempuan di Balai PHLHK di Jabalnusra, bertugas patroli di area laut untuk menjaga kelestarian. Salah satu kasus yang ditangani oleh Polhut Jabalnusra yaitu menggagalkan penyelundupan sejumlah kayu yang diseberangkan melalui jalur perairan. Di sini, anggota Polhut baik perempuan dan laki-laki dituntut untuk sigap dalam menangkap penjahat-penjahat dari jalur perairan yang ingin merusak maupun mencuri hasil hutan Indonesia. Untuk menunjang aksi pengamanan yang dilakukan, anggota Polhut harus mampu menggunakan senjata dan mahir untuk membuat strategi. Namun, dalam aksi penangkapan seperti yang digambarkan dalam video, lebih banyak Polhut laki-laki yang melaksanakan tugas di lapangan. Sedangkan untuk Polhut perempuan, menunggu di kapal untuk melakukan pendataan. Bahkan pada saat melakukan interograsi, terlihat bahwa hanya Polhut laki-laki yang mengerjakan hal tersebut. Begitu halnya dengan pimpinan regu. Pemimpin regu dalam tim tersebut berjenis kelamin laki-laki. Dilihat dari segi jumlah, Polhut perempuan yang ada di dalam tim representasinya masih sedikit. Hanya terdapat dua Polhut perempuan dalam tim sebagai anggota.

Source: Ditjen GAKKUM, 2021



6. Penutup

Diskriminasi gender menyebabkan terjadinya perbedaan akses, partisipasi, kontrol maupun perolehan manfaat pembangunan antara perempuan dan laki-laki. Diskriminasi gender yang bersifat negatif akan membuat salah satu jenis kelamin berada dalam keadaan semakin tertinggal dibandingkan jenis kelamin lainnya. Sedangkan diskriminasi positif (*affirmative action*) akan memberi kesempatan bagi salah satu jenis kelamin untuk mengejar ketertinggalannya dibandingkan jenis kelamin lainnya. Memahami tentang diskriminasi gender diharapkan dapat berguna sebagai dasar melakukan analisis gender sehingga perencanaan, penganggaran, implementasi, ataupun monitoring dan evaluasi terhadap pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan benar-benar berkontribusi dalam mewujudkan keadilan gender.

QUIZ

Selamattttt, telah berhasil menyelesaikan membaca dan memahami BAB V dari Modul ini. Yuk saatnya kita bermain dengan menjawab pertanyaan di bagian akhir dari bab ini, YUPPP!! IT'S QUIZ TIME!!!

1. Menurut pengetahuan dan pemahaman saudara, diskriminasi gender dapat dijelaskan seperti apa?
2. Terbagi dalam apa saja diskriminasi gender tersebut?
3. Apakah saudara bisa menjelaskan contoh-contoh sederhana dari diskriminasi gender yang ditemui di lingkungan kerja saudara?
4. Sebut dan jelaskan secara ringkas bentuk-bentuk dari diskriminasi gender!
5. Berikan contoh kegiatan atau aktivitas atau program yang saudara rasa masuk dalam :
 - a. Stereotip gender
 - b. Subordinasi
 - c. Beban Ganda
 - d. Marginalisasi
 - e. Kekerasan berbasis gender

DAFTAR PUSTAKA

- Ditjen GAKKUM. (2021). *GAKKUM KLHK Jabalnusra (gender)*. Retrived from: <https://www.youtube.com/watch?v=fyp1JKseTGk>
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahurrahman, F. (2017). *Tradisi Gender di Lombok*. Retrived from: https://www.kompasiana.com/fathurrahman_fathurrahman/59638cbd02b52f04675410e2/tradisi-dan-gender-di-lombok
- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Khotimah, K. 2009. Diskriminasi Gender Terhadap Perempuan Dalam Sektor Pekerjaan, *Jurnal Studi Gender & Anak*, 4 (1), 4.
- Masduki, M. (2019). *Misogynist dalam Islam*. Riau: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
- Nurhaeni, I. D. A. (2010). *Kebijakan Publik Pro Gender*. Surakarta: UNS Press.
- _____. (2017). *Merancang Sekolah Responsif Gender: Kasus di Indonesia*. Surakarta: UNS Press.
- Pacific Women. (2016). *The Double Burden: The Impact of Economic Empowerment initiatives on Women's Workload*. Melanisia: Society and Governance & International Women's Development Agency
- Reeves, H., & Baden S. (2000). *Gender and Development: Concepts and Definitions*. UK: Institute of development Study.
- Sayuti, H. (2013). Hakikat *Affirmative Action* dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan yang Terpinggirkan). *Menara*, 12(1), 41-47.
- Shidarta. (2014). *Affirmative Action Sebagai Bentuk Diskriminasi Positif*. Jakarta: Binus University
- Syafe'i, I. 2015. Subordinasi Perempuan dan Implikasinya Terhadap Rumah Tangga. Analisis: *Jurnal Studi Keislaman*, 15 (1). 143-166.

BAB VI

KEBIJAKAN GENDER

Tujuan

Setelah membaca modul ini, maka pembaca dapat:

1. Menjelaskan pengertian dan contoh Kebijakan Buta Gender (*Gender Blind Policies*)
2. Menjelaskan pengertian dan contoh Kebijakan Sadar Gender (*Gender Aware Policies*)
3. Membedakan antara Kebijakan Netral Gender (*Gender Neutral Policies*), Kebijakan Redistributif Gender (*Gender Redistributive Policies*) dan Kebijakan Spesifik Gender (*Gender Spesific Policies*).

1. Pengantar

Salah satu komponen kunci keberhasilan implementasi Pengarusutamaan Gender adalah terumuskannya kebijakan-kebijakan yang responsif gender, yaitu kebijakan yang mampu merespon perbedaan pengalaman, aspirasi dan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki. Untuk memahaminya, maka perlu diketahui pengertian dan perbedaan antara kebijakan yang responsif gender dan kebijakan yang buta gender, bahkan kebijakan yang bias gender ataupun kebijakan yang netral gender. Kabeer (1992) dalam March, Smyth, & Mukhopadhyay (2010) membuat klasifikasi kebijakan gender yang bermanfaat bagi para pembuat kebijakan maupun praktisi dalam menilai suatu kebijakan ke dalam klasifikasi: (a) Kebijakan Buta Gender; dan (b) Kebijakan Sadar Gender. Selanjutnya kebijakan Sadar Gender dibagi ke dalam tiga kategori, yaitu Kebijakan Netral Gender (*Gender Neutral Policies*), Kebijakan Redistributif Gender (*Gender Redistributive Policies*), dan Kebijakan Khusus Gender (*Gender Specific Policies*).

2. Kebijakan Buta Gender (*Gender Blind Policies*)

Kebijakan buta gender adalah kebijakan yang sama sekali tidak mempertimbangkan perbedaan serta relasi gender yang timpang pada suatu masyarakat atau budaya. Model kebijakan ini pada akhirnya menimbulkan bias yang menguntungkan kelompok jenis kelamin tertentu, terutama pada masyarakat dengan akses dan kontrol perempuan lemah dalam pengambilan keputusan. Model kebijakan seperti ini seringkali tidak memperhitungkan dampak kebijakan bagi perempuan. (Nurhaeni, 2017).

Contoh kebijakan yang buta gender dapat dilihat pada kasus yang digambarkan pada box 6.1. tentang penyediaan Alat Pengaman Diri (APD) Rompi Anti Peluru.

BOX 6.1. Pembelian Perlengkapan Alat Pengaman Diri (APD) Rompi Anti Peluru

Dalam rangka kelengkapan alat pelindung diri, GAKKUM LHK memfasilitasi penyediaan APD Rompi Anti Peluru. APD ini digunakan untuk memberikan perlindungan diri bagi siapapun yang bertugas operasi pengamanan kawasan hutan. Rompi anti peluru yang selama ini sudah dimiliki oleh GAKKUM LHK memiliki bobot yang berat sehingga kurang sesuai dengan struktur tubuh perempuan. Akibatnya ketika bertugas turun ke lapangan tidak semuanya menggunakan APD rompi anti peluru tersebut. Kebijakan pengadaan APD rompi anti peluru yang berat dan tidak sesuai dengan struktur tubuh perempuan disebut sebagai kebijakan buta gender. Karena ketersediaan APD tersebut ternyata tidak sesuai dengan kebutuhan perempuan. Kebijakan ini bisa diubah menjadi responsif gender apabila dalam pengadaannya mempertimbangkan struktur tubuh perempuan, dengan cara penyediaan rompi anti peluru yang ringan tetapi aman digunakan dan sesuai dengan ukuran tubuh perempuan

(Sumber: Hasil FGD dengan Pokja PUG Ditjen GAKKUM LHK, 2021)

3. Kebijakan Sadar Gender (*Gender Aware Policies*)

Kebijakan sadar gender adalah kebijakan yang mengakui bahwa perempuan dan laki-laki adalah aktor dalam pembangunan, dan keterlibatan perempuan pada dasarnya ditentukan berdasarkan relasi gender sehingga keterlibatan mereka berbeda dan seringkali tidak setara. Selain itu kebijakan ini mengakui bahwa perempuan mempunyai kebutuhan, kepentingan dan prioritas yang berbeda dengan laki-laki.

Kebijakan sadar gender diklasifikasikan kedalam tiga kategori yaitu kebijakan netral gender (*Gender Neutral Policies*), kebijakan spesifik gender (*Gender Specific Policies*), dan kebijakan redistributif gender (*Gender Redistributive Policies*).

3.1. Kebijakan Netral Gender (*Gender Neutral Policies*)

Kebijakan netral gender (*Gender Neutral Policies*) yaitu kebijakan yang tidak secara khusus ditujukan bagi perempuan atau laki-laki dan diasumsikan bahwa kebijakan tersebut akan mempengaruhi kedua jenis kelamin secara setara. Kebijakan netral gender dapat mempertahankan ketidaksetaraan gender yang ada atau bahkan menghasilkan dampak yang berbeda pada perempuan dan laki-laki, khususnya perempuan dan laki-laki dari kelompok yang kurang beruntung. Kebijakan netral gender tidak mempromosikan kesetaraan gender yang substantif dan juga disebut sebagai 'buta gender'. (*Public Health Agency of Canada – Centre for Emergency Preparedness and Response*, 2008).

BOX 6.2. Kebijakan Sadar Gender (*Gender Aware Policies*)

Dikembangkan nya *Center of Intelligence* di GAKKUM LHK. *Center of Intelligence* adalah pusat teknologi, data dan informasi yang terintegrasi untuk mendukung pengambilan keputusan terkait penegakan hukum di bidang lingkungan hidup dan kehutanan. *Center of Intelligence* yang dibangun GAKKUM LHK sejak 2017, merupakan pusat dukungan penegakan hukum LHK berbasis sains dan teknologi. *Center of Intelligence* memanfaatkan data dan informasi yang diperoleh dari berbagai sistem internal KLHK. K/L terkait antara lain seperti Ditjen AHU Kemenkumham, LAPAN, Ditjen Dukcapil, Kemendagri, serta berbagai sumber lainnya yang terkait lingkungan hidup dan kehutanan. *Center of Intelligence* sangat membantu salah satu fungsi yaitu pengumpulan data dan informasi tentang pelanggaran perizinan dan peraturan di bidang lingkungan hidup dan kehutanan, yang dahulu dilakukan secara manual yaitu langsung mengambil data di tempat kejadian perkara, sekarang digantikan dengan data satelit dan jaringan data yang diambil baik dari internal dan eksternal KLHK. Sehingga fungsi pengumpulan data dan informasi dapat dilakukan baik oleh laki-laki maupun perempuan.

(Sumber: Hasil FGD Pokja PUG Ditjen GAKKUM LHK, 2021)

3.2. Kebijakan Spesifik Gender (*Gender Specific Policies*)

Kebijakan spesifik gender (*gender specific policies*) adalah kebijakan yang didasarkan pada pengetahuan tentang perbedaan gender pada suatu konteks tertentu untuk merespon kebutuhan praktis gender khusus perempuan atau laki-laki. Kebijakan ini dilakukan berdasarkan sistem pembagian sumberdaya dan tanggungjawab berdasarkan gender. Kebijakan ini didasarkan pada pemenuhan kebutuhan spesifik perempuan atau laki-laki. (Nurhaeni, 2017).

Contoh-contoh kebutuhan khas perempuan dan laki-laki karena jenis kelaminnya, dapat dilihat dalam Tabel 6.1.

Tabel 6.1. Kebutuhan Khas Perempuan dan Laki-Laki sesuai Jenis Kelamin

Peran	Contoh
Reproduktif	Penyediaan sarana prasarana ruang laktasi di kantor
Produktif	Pembukaan lowongan CASN untuk jabatan fungsional pengawas lingkungan hidup dan polisi kehutanan
Kemasyarakatan	☐ Penyediaan ruang tunggu penerimaan pengaduan oleh masyarakat ☐ Penyediaan akses kantor yang mempermudah difabel

Sumber: Hasil FGD Pokja PUG Ditjen GAKKUM LHK, 2021

3.3. Kebijakan Redistributif Gender (*Gender Redistributive Policies*)

Kebijakan redistributif gender (*gender redistributive policies*) yaitu kebijakan yang dimaksud untuk memperbarui distribusi kuasa dan sumberdaya yang ada untuk menciptakan relasi yang lebih setara antara laki-laki dan perempuan dengan mengupayakan pemenuhan

kebutuhan strategis gender. Kebijakan ini bisa diarahkan pada perempuan dan laki-laki maupun diarahkan khusus untuk perempuan atau khusus untuk laki-laki. (March, 2010; Eige, 2019)

Kebijakan redistributif gender berupaya mencapai kesetaraan gender dan mengatasi penyebab dan konsekuensi dari pembagian kerja berdasarkan gender. Kebijakan *redistributive gender* dapat dilakukan melalui tiga strategi, yaitu: pertama, strategi yang berupaya menyediakan akses yang setara secara formal dan untuk menghilangkan hambatan dan diskriminasi; kedua, strategi yang mengakui pembagian kerja berdasarkan gender dan menangani konsekuensi pekerjaan perawatan yang tidak dibayar; dan, ketiga, strategi mengantisipasi dampak gender dari kebijakan.

BOX 6.3. Kebijakan Redistributif Gender (*Gender Redistributive Policies*)

Kebijakan cuti orang tua dan penitipan anak dimaksudkan untuk menangani beban ganda orang tua yang bekerja, dan berupaya meringankan rekonsiliasi pekerjaan dan pekerjaan penitipan tidak berbayar. Sistem pajak dan pensiun juga memiliki efek redistributif gender. Pengarusutamaan gender dan penilaian gender berupaya mengantisipasi dan mencegah dampak kebijakan yang berpotensi tidak setara terhadap laki-laki dan perempuan.

(Sumber: Roth, 2016)

BOX 6.4. Kebijakan Peka Gender

Parlemen yang peka gender menanggapi kebutuhan dan kepentingan perempuan dan laki-laki dalam struktur, operasi, metode, dan pekerjaan mereka, serta menghilangkan hambatan bagi perempuan untuk memenuhi potensi mereka.

Sebagai contoh, untuk mendukung perempuan dan laki-laki dalam mengasuh bayi dan anak kecil, parlemen dapat mengalokasikan dana untuk memastikan tersedianya fasilitas yang tepat guna memastikan laki-laki maupun perempuan dapat sepenuhnya mengambil bagian dalam semua proses parlemen. Untuk itu disediakan pendirian penitipan anak atau fasilitas penitipan anak di parlemen, fasilitas yang layak untuk memungkinkan perempuan menyusui.

Parlemen juga dapat mempromosikan budaya kerja sensitif gender melalui kode etik yang mempromosikan bahasa sensitif gender dan memberikan sanksi pada perilaku dan ucapan diskriminatif gender, berhati-hati dalam menghormati kebebasan berbicara dan berekspresi. Mekanisme kesetaraan gender dapat meninjau kode tersebut serta aturan prosedur yang lebih luas secara teratur, untuk mengidentifikasi ketentuan yang diskriminatif, seperti kode pakaian bias gender untuk laki-laki dan perempuan dan penggunaan bahasa yang tidak sensitif gender. Selain itu, mekanisme pengaduan dan disiplin harus tersedia untuk memungkinkan pihak-pihak yang didiskriminasi dalam mengajukan pengaduan dan memberikan sanksi kepada anggota yang melakukan pelanggaran, terutama dalam kasus-kasus yang melibatkan pelecehan seksual

(Sumber: OECD, 2019)

Tabel 6.2. Tindakan yang harus dipertimbangkan VS dihindari

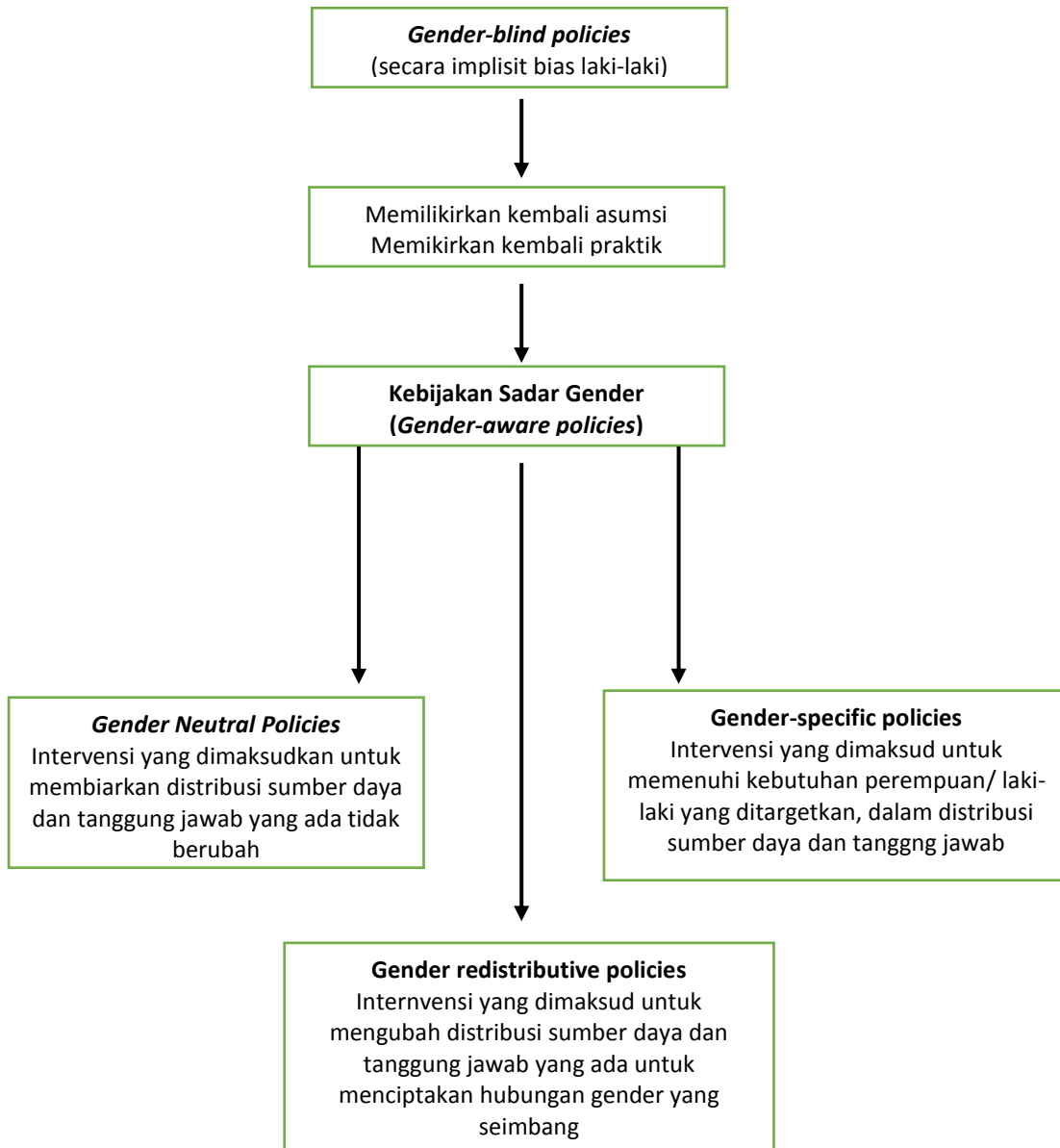
Tindakan yang Harus Dipertimbangkan	Tindakan yang Harus Dihindari
☐ Memperkenalkan ketentuan cuti melahirkan untuk suami	☐ Secara tidak langsung memperkuat peran dan tanggung jawab gender
☐ Mendirikan fasilitas penitipan anak	☐ Fokus upaya keseimbangan kehidupan kerja hanya pada perempuan
☐ Menyediakan fasilitas menyusui agar ibu baru dapat terus berpartisipasi dalam kegiatan	☐ Kurangnya konsekuensi untuk perilaku bias gender atau pelecehan seksual
☐ Mengembangkan kode etik yang mencakup ketentuan tentang perilaku dan bahasa sensitif gender	☐ Kurangnya konsekuensi untuk perilaku bias gender atau pelecehan seksual
☐ Menetapkan dan menyediakan mekanisme pengaduan dan disipliner secara memadai	☐ Saluran pelaporan yang kurang atau tidak memadai untuk insiden pelecehan seksual
☐ Mengorganisir seminar dan sesi pelatihan gender yang membahas baik laki-laki maupun perempuan secara teratur tentang ketentuan hukum yang ada, fasilitas konseling dan inisiatif yang diambil oleh pemerintah, mekanisme kesetaraan gender dan organisasi masyarakat sipil	
☐ Menyusun Modul Pengarusutamaan Gender (PUG)	
☐ Menyusun dan mengembangkan kebijakan dan atau regulasi yang responsif gender	

Sumber: Hasil FGD Pokja GAKKUM LHK, 2021

Beberapa parlemen negara bagian OECD telah mengadopsi ketentuan yang ramah keluarga untuk mendorong keseimbangan kehidupan kerja. Lihat Tabel 6.3.

Tabel 6.3. Kebijakan Responsif Gender pada Parlemen Negara Bagian OECD

Negara	Kebijakan Responsif Gender
<i>Parlemen Swiss</i>	<i>menyelaraskan tempat-tempat dengan kalender dan hari libur sekolah. Meskipun cuti orang tua untuk pegawai negeri biasanya diberikan hanya kepada staf parlemen, beberapa parlemen telah mengadopsi inisiatif untuk memperkenalkan ketentuan cuti melahirkan, ayah, atau cuti orang tua.</i>
<i>Knesset Israel</i>	<i>mengizinkan salah satu orang tua untuk mengambil cuti 12 minggu yang dibayar penuh setelah kelahiran seorang anak.</i>
<i>Parlemen Portugis</i>	<i>menyediakan 'penggantian sementara' tanpa kehilangan gaji bagi anggota parlemen yang mengambil cuti melahirkan atau cuti ayah.</i>
<i>Dewan Perwakilan Australia</i>	<i>mengizinkan pemungutan suara pengganti dalam kasus di mana perempuan menyusui pada saat yang sama pemungutan suara dilakukan, menyusul laporan yang dibuat oleh Komite Prosedur tentang Pilihan untuk Ibu Perawat. Sejumlah parlemen telah mendirikan fasilitas penitipan anak atau penitipan anak.</i>
<i>Parlemen Swedia maupun Jerman</i>	<i>menyediakan fasilitas penitipan bayi untuk semua anggota parlemen dan staf.</i>
<i>Parlemen Skotlandia</i>	<i>membuka fasilitas penitipan anak untuk anggota masyarakat yang mengunjungi tempat tersebut. Kode etik parlemen mengharuskan anggota parlemen memperlakukan satu sama lain dengan bermartabat dan hormat, dan menyatakan bahwa "penindasan dan pelecehan, termasuk tuduhan pelecehan seksual, akan ditanggapi dengan serius dan diselidiki".</i>
<i>Jepang</i>	<i>Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat dan Dewan Penasihat memiliki rencana aksi untuk mempromosikan partisipasi perempuan di antara anggota staf mereka dan untuk mendukung pengasuhan anak mereka. Beberapa parlemen telah menangani berbagai bentuk pelecehan berbasis gender melalui kebijakan, kode etik atau resolusi tertentu.</i>
<i>Senat Kanada</i>	<i>telah mengadopsi Kebijakan Pencegahan dan Penyelesaian Pelecehan di Tempat Kerja yang berlaku untuk semua anggota dan staf.</i>
<i>Di Meksiko</i>	<i>anggota staf parlemen yang mengalami pelecehan dapat mengajukan pengaduan ke Biro Senat, yang kemudian berkoordinasi dengan unit peradilan untuk memperbaiki insiden tersebut. Meksiko juga telah mengembangkan satu protokol untuk pencegahan, perhatian dan sanksi pelecehan seksual yang berisi peraturan khusus dan tindakan pencegahan untuk mempromosikan budaya kelembagaan kesetaraan gender, lingkungan kerja yang bebas dari kekerasan dan stereotip gender, untuk berkontribusi pada akses terhadap keadilan dan untuk menghambat segala bentuk pelecehan seksual.</i>
<i>Parlemen Slovenia, Swedia, dan Luksemburg</i>	<i>telah mengadopsi ketentuan pelecehan seksual, dan kedua parlemen terakhir juga memasukkan prosedur pengaduan untuk mendapatkan ganti rugi. Parlemen di Swedia dan Luksemburg juga telah mengadopsi ketentuan kebijakan untuk melindungi hak-hak anggota komunitas LGBTIQ.</i>
<i>Di Slovenia</i>	<i>Presiden Majelis Nasional dapat mengeluarkan peringatan ketika anggota parlemen menggunakan bahasa yang bias gender atau merendahkan. Demikian pula, pada Maret 2017, Parlemen Eropa menangguhkan Parlemen Eropa karena dia menggunakan bahasa seksis; Selain skorsing 10 hari, MEP juga kehilangan tunjangan kebutuhan sehari-hari selama 30 hari.</i>
<i>Swedia</i>	<i>telah mengadopsi ketentuan terkait gender yang mengatur perundungan dunia maya dan penggunaan media sosial.</i>



Gambar 6.1. Kebijakan Gender

4. Penutup

Sejak awal terbentuknya Direktorat Jenderal (Ditjen) Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (GAKKUM LHK) di Tahun 2015, seiring berjalannya proses GAKKUM LHK terus berinovasi untuk memudahkan melakukan tugas penegakan hukum, dengan instrumen *multidoor*, multi instrumen hukum, pemberian simbol (segel) untuk memberikan efek jera. Hal ini tentu didukung dengan inovasi di dalam data dan informasi seiring dengan kemajuan teknologi digital dalam bentuk *Center of Intelligence* (COI), regulasi pelaksanaan COI di atur di dalam Peraturan Direktur Jenderal, sehingga dapat membuka akses dan kontrol untuk aparat GAKKUM LHK untuk mengakses data dan informasi yang akan mempermudah proses penegakan hukum bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Penggunaan Teknologi Drone untuk Pemetaan, disertai peningkatan kapasitas Pegawai (Pelatihan dan Sertifikasi). Penggunaan COI antara lain untuk memantau dan menganalisa Hotspot Harian, Data Administrasi Hukum (AHU), Data Penduduk dan Catatan Sipil (DUKCAPIL), Analisis Big Data, Aplikasi Gakkum LHK, KLHK *One Map Policy* dan wilayah hutan (shp ArchIS) terkoneksi dengan Ditjen Planologi Kehutanan dan Tata Lingkungan, pengumpulan data gambar dan video, Media Sosial Penegakan Hukum LHK sebagai Akses informasi dan Edukasi untuk Keterbukaan Informasi Publik, Sistem dan data base Pengaduan, Pengawasan dan Sanksi Administrasi yg terintegrasi, Aplikasi Monitoring kerawanan Kawasan, Aplikasi Senjata Api, Penyediaan Sarana dan Pelatihan, serta perekaman Identitas (eKTP Reader) untuk pengunjung Kantor Ditjen Gakkum LHK.

Agar kebijakan-kebijakan publik yang dibuat tidak merugikan salah satu jenis kelamin, maka analisis gender sangat diperlukan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan-kebijakan publik yang responsif gender. Apabila laki-laki berada dalam situasi yang lebih tertinggal dibandingkan perempuan, maka laki-laki harus mendapatkan prioritas penanganan lebih besar dibandingkan perempuan. Demikian pula sebaliknya, apabila perempuan berada dalam situasi yang lebih tertinggal dibandingkan laki-laki maka perempuan harus mendapatkan prioritas penanganan lebih besar dibandingkan laki-laki. Kebijakan yang memihak kepada salah satu jenis kelamin yang tertinggal inilah yang disebut sebagai kebijakan responsif gender. Kebijakan responsif gender tidak lagi diperlukan pada saat situasi dan kondisi perempuan dan laki-laki dalam keadaan relatif setara. Dengan demikian, maka kebijakan yang dibuat cukuplah kebijakan yang netral gender. Model transformasi kebijakan dari netral gender menjadi responsif gender dapat dirumuskan sebagai berikut (Nurhaeni, 2009:66)

QUIZ

Selamat.... telah berhasil menyelesaikan materi dalam BAB VII. Ayo, saat nya kita mengingat kembali secara cepat tentang apa saja sih yang sudah dipelajari dan didapat dari BAB VI, yuk kita cari ...

1. Apa yang dimaksud dengan kebijakan buta gender? Berikan contoh di lingkungan kerja saudara apakah ada kebijakan yang termasuk buta gender!
2. Selain kebijakan buta gender, juga terdapat kebijakan sadar gender dan kebijakan netral gender, jelaskan apa yang dimaksud dengan kebijakan sadar gender dan kebijakan netral gender
3. Sebutkan contoh-contoh kebijakan sadar gender dan kebijakan netral gender di lingkungan kerja saudara!
4. Lakukan ATM (Amati, Tiru, dan Modifikasi) contoh kebijakan yang sudah dituangkan dalam box untuk diusulkan di GAKKUM ataupun Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia!

DAFTAR PUSTAKA

Eige. (2019). *Gender Redistributive Policies*. Retrived from:

<https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1205>

Ditjen GAKKUM KLHK. (2021). *FGD POKJA PUG GAKKUM KLHK 2021*. GAKKUM KLHK: Unpublished

March, C., Smyth, I. & Mukhopadhyay, M. (2010). *A guide to gender-analysis frameworks*. Oxford: Oxfam GB

Nurhaeni, I.D.A. (2009). *Kebijakan Publik Pro Gender*. Surakarta: UNS Press

_____. (2017). *Merancang Sekolah Responsif Gender: Kasus di Indonesia*. Surakarta: UNS Press

OECD. (2019). *OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality*. Swiss: OECD

Public Health Agency of Canada – Centre for Emergency Preparedness and Response (2008). *Gender Mainstreaming in Emergency Management: Opportunities for Building Community Resilience in Canada*.

Roth, S. (2016). *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studie: Chapter Gender Redistributive Policies*. Book Chapter. Swiss: UHNS

BAB VII

PENGARUSUTAMAAN GENDER

Tujuan

Setelah membaca modul ini, maka pembaca dapat:

1. Menjelaskan pengertian dan tujuan pengarusutamaan gender
2. Menjelaskan Hubungan antara Isu Gender, Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Keadilan serta Kesenjangan Gender (KKG)
3. Menjelaskan implementasi tujuh komponen kunci pengarusutamaan gender

1. Pengantar

Kebijakan pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional telah dicanangkan oleh pemerintah Indonesia pada tahun 2000 melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Dasar pertimbangan kebijakan tersebut adalah perlunya melakukan strategi pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan nasional dalam rangka meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Disebutkan dalam Instruksi Presiden tersebut bahwa pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua instansi dan lembaga pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah. Selanjutnya Presiden menginstruksikan kepada Menteri, Kepala Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi/ Tinggi Negara, Panglima Tentara Nasional Indonesia, Kepala Kepolisian Republik Indonesia; Jaksa Agung Republik Indonesia, Gubernur, Bupati/ Walikota untuk melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing. Dengan instruksi presiden tersebut maka gender menjadi satu dimensi integral mulai dari perencanaan hingga evaluasi kebijakan/program/kegiatan pembangunan baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah.

2. Pengertian dan Tujuan Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan gender adalah proses menilai implikasi dari setiap tindakan yang direncanakan (termasuk undang-undang, kebijakan atau program) di semua bidang dan di semua tingkatan bagi perempuan dan laki-laki. Pengarusutamaan Gender merupakan strategi mempertimbangkan masalah dan pengalaman perempuan dan laki-laki sebagai dimensi integral dari rancangan dan implementasi, memantau dan mengevaluasi kebijakan dan program di semua bidang politik, ekonomi, dan sosial sehingga perempuan dapat memperoleh manfaat yang setara, dan ketidaksetaraan tidak dilestarikan. Tujuan akhirnya adalah mencapai keadilan dan kesetaraan gender. (World Vision International, 2008)

Pengarusutamaan gender adalah **Strategi** mewujudkan **Keadilan** dan **Kesetaraan** gender

Maksud dari adil adalah pembangunan yang dilakukan harus merespon perbedaan kebutuhan perempuan dan laki-laki. Sedangkan setara adalah pembangunan yang dilakukan harus memberi kesamaan akses, partisipasi, kontrol bagi perempuan dan laki-laki, sehingga perempuan dan laki-laki dapat memperoleh manfaat dan berkembang secara optimal.

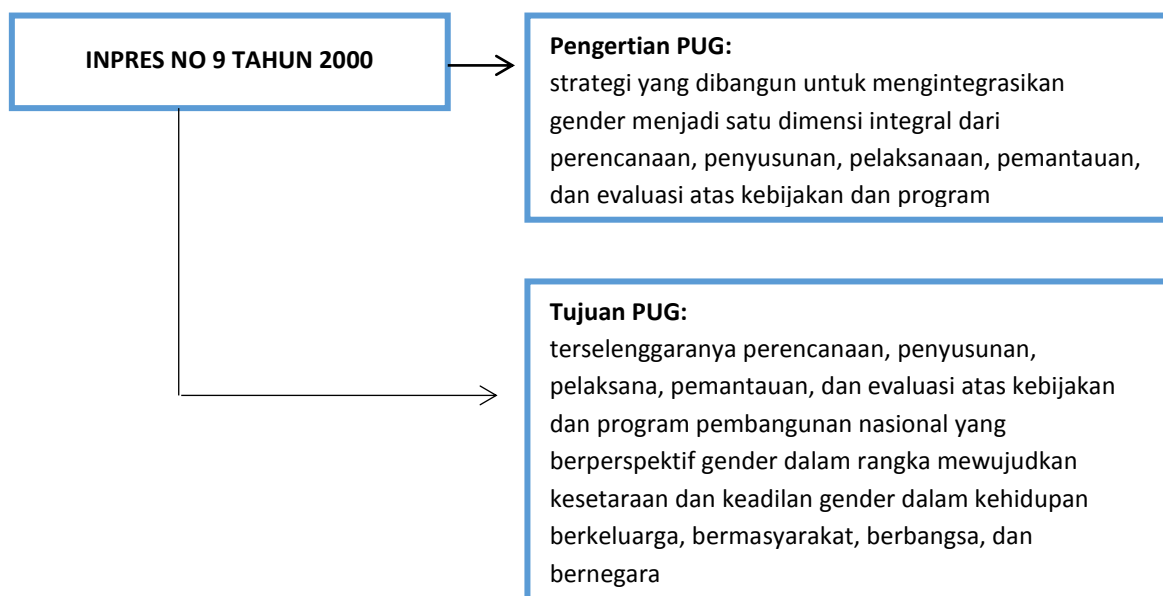
3. Pengertian dan Tujuan Pengarusutamaan Gender berdasarkan Berbagai Regulasi

Tabel 7.1: Pengertian dan Tujuan PUG menurut Regulasi

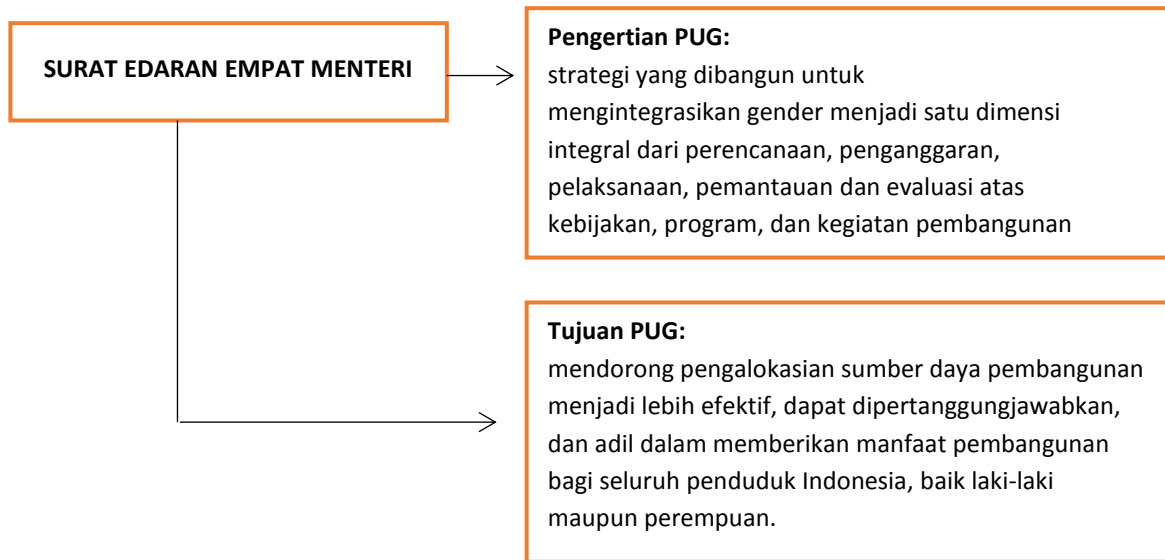
Dasar Regulasi	Pengertian	Tujuan
Inpres 9/2000	strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional	terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara
Surat Edaran 4 (empat) Menteri yaitu Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS); Menteri Keuangan; Menteri Dalam Negeri; dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan	mendorong pengalokasian sumber daya pembangunan menjadi lebih efektif, dapat dipertanggungjawabkan, dan adil dalam memberikan manfaat pembangunan bagi seluruh penduduk Indonesia, baik laki-laki maupun perempuan.

RPJMN 2020 – 2024	strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi	mewujudkan kesetaraan gender sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia
Permen LHK Nomor P.31/MENLHK/SETJEN/SET.1/5/2017	suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional	untuk mempermudah dan menyeragamkan perencanaan, penyusunan, pelaksanaan dan pemantauan, dan evaluasi pengarusutamaan gender di lingkup Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan .
Peraturan Ditjen KLHK Nomor: P.6/PHLHK/SET.10/REN.2/9/2020 tentang Renstra Ditjen GAKKUM LHK Tahun 2020 - 2024	pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam pembangunan, mulai dari penyusunan kebijakan, perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan, dan evaluasi.	PUG bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender sehingga mampu menciptakan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Indonesia. Kesetaraan gender dapat dicapai dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat dan pembangunan
Peraturan Ditjen KLHK Nomor P.2/PHLHK/SET/SET.1/5/2020 tentang Roadmap PUG Ditjen GAKKUM LHK Tahun 2020 - 2024	suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penganggaran, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional.	Mempermudah pelaksanaan integrasi gender dan melakukan identifikasi isu strategis gender dalam rangka mempercepat PUG

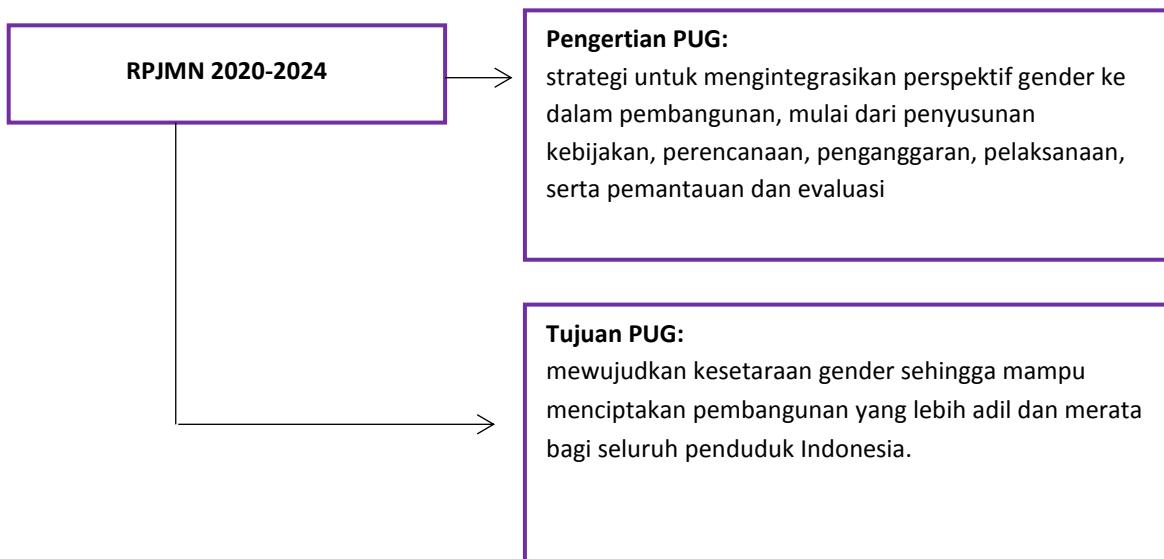
a. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000



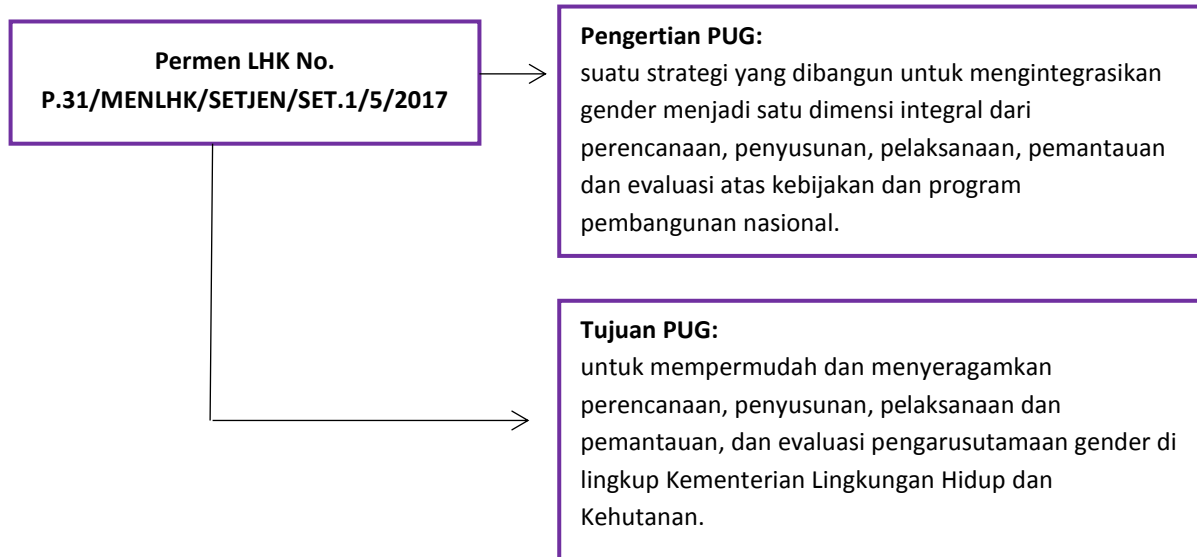
- b. Surat Edaran 4 (empat) Menteri yaitu Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS); Menteri Keuangan; Menteri Dalam Negeri; dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 270/M.PPN/11/2012; SE-33/MK.02/2012; 050/4379A/SJ; dan 050/4379A/SJ



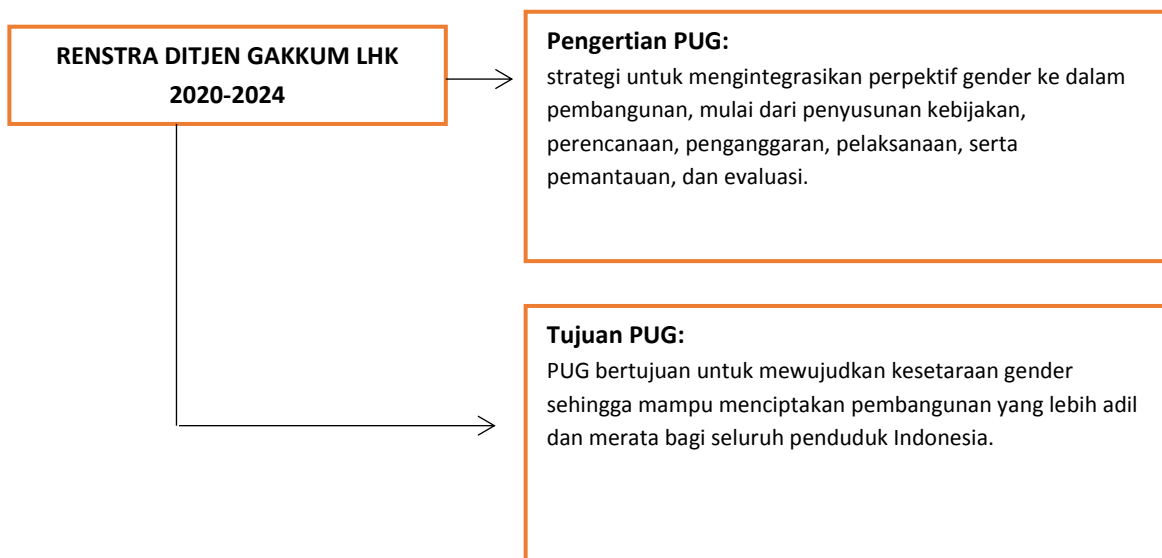
- c. RPJMN 2020 – 2024



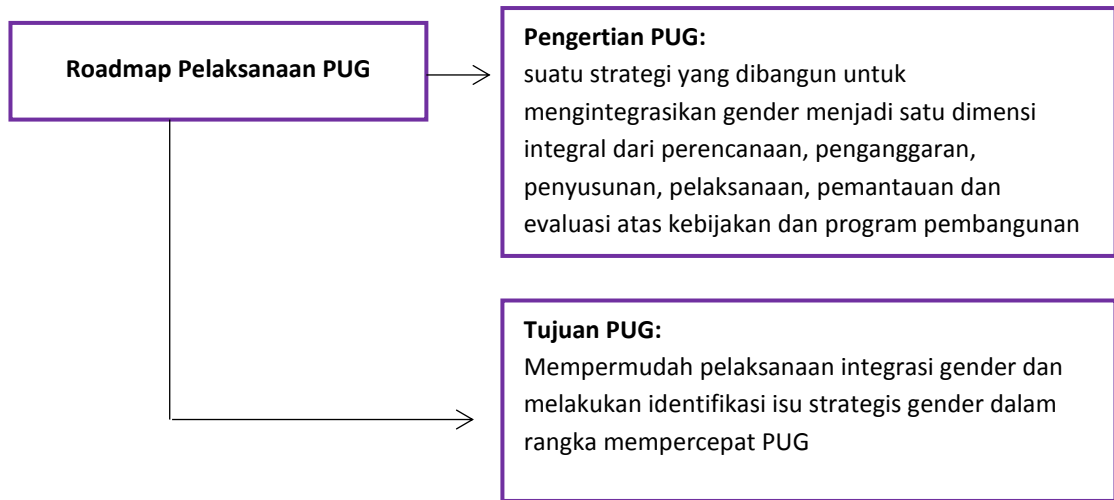
d. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.31/MENLHK/SETJEN/SET.1/5/2017



e. Peraturan Ditjen Penegakan Hukum LHK P.6/PHLHK/SET.10/REN.2/9/2020 tentang Renstra Ditjen GAKKUM LHK Tahun 2020 – 2024



**f. Peraturan Ditjen Penegakan Hukum LHK P.2/PHLHK/SET/SET.1/5/2020 tentang Roadmap PUG
Ditjen GAKKUM LHK Tahun 2020 - 2024**



4. Hubungan antara Isu Gender, Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Keadilan serta Kesetaraan Gender (KKG)

Hubungan antara isu gender, pengarusutamaan gender (PUG) serta keadilan dan kesetaraan gender (KKG) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 7.1. Hubungan antara Isu Gender, PUG, dan KKG

Sumber: Nurhaeni, 2009

Isu-isu gender dalam berbagai bidang pembangunan mendorong komitmen nasional maupun internasional untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender (KKG) melalui strategi pengarusutamaan gender (PUG). Subyek PUG adalah pemegang kebijakan, perencana dan pengelola program, Perguruan Tinggi (Pusat Studi Wanita), Lembaga Swadaya Masyarakat yang peduli perempuan dan kesetaraan gender/ organisasi perempuan serta stakeholder. Obyek awal sebagai komponen kunci keberhasilan implementasi Pengarusutamaan Gender adalah Komitmen, Kebijakan, Kelembagaan, Sumberdaya, Data Terpilah, Sarana dan Prasarana serta dukungan Masyarakat. Obyek output dari pelaksanaan PUG adalah Peraturan/ PerUndang-undangan responsif gender, Kebijakan/ program responsif gender, kelompok kerja gender serta *gender focal point*, sumberdaya responsif gender, profil gender serta Media Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) responsif gender.

5. Implementasi Tujuh Komponen Kunci Pengarusutamaan Gender GAKKUM LHK

1. Komitmen

Komitmen adalah janji pada lingkup institusi sendiri atau pada pihak lain yang tercermin dalam tindakan yang akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Contoh Komitmen Ditjen GAKKUM LHK:

a. GAKKUM LHK sudah mempunyai kebijakan tentang pelaksanaan pengarusutamaan gender yaitu:

- Permen LHK No. P.57/MENLHK/SETJEN/KUM.1/11/2017 tentang dukungan data, informasi dan ahli dalam penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan; memberikan akses, kontrol, partisipasi dan manfaat untuk tenaga ahli di dalam penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan.
- Permen LHK No. P.45/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2017 tentang seragam dan perlengkapan polisi kehutanan dan satuan polisi kehutanan reaksi cepat.
- Permen LHK No. P.26/MENLHK/SETJEN/KUM.1/4/2017 tentang penanganan barang bukti tindak pidana LHK.
- Permen LHK P.83/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018 tentang tata hubungan kerja pelaksanaan penegakan hukum bidang LHK di daerah.
- Permen LHK P.22/MENLHK/SETJEN/SETJEN/SET.1/3/2017 tentang tata cara pengelolaan pengaduan dugaan pencemaran dan atau kerusakan LHK.

Komitmen tersebut sudah disosialisasikan dan atau diadvokasikan melalui kegiatan rapat koordinasi Ditjen GAKKUM, rapat penyusunan anggaran RKA K/L, sosialisasi penegakan hukum LHK, dan pelaksanaan rencana aksi bela negara tahun 2019.

b. Kebijakan teknis operasional berkaitan dengan pengarusutamaan gender

- Peraturan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.8/PHLHK/SET.1/9/2017 tentang standar barang dan kebutuhan sarana dan prasarana penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan
- Keputusan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.10/PHLHK/SET.10/REN.0/2/2020 tentang SK Sub Pokja Gender Ditjen GAKKUM LHK 2021

c. Rencana pencapaian pengarusutamaan gender

- Surat Edaran No. S.445/SET.10/PROEV/SET.1/6/2021 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Ditjen GAKKUM LHK

2. Kebijakan

Yang dimaksud dengan kebijakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan pemerintah dan memiliki tujuan tertentu yang wajib diikuti dan dilakukan oleh para pelakunya dalam memecahkan suatu masalah. Dalam upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, maka dipersyaratkan agar gender terintegrasi dalam kebijakan-kebijakan yang dituangkan dalam dokumen perencanaan seperti RPJMN, RENSTRA dan RENJA Kementerian/Lembaga Non Pemerintahan (K/L) di Pusat, dan RPJMD dan RENJA, serta RENSTRA DAN RENJA OPD di daerah.

RENSTRA dan RENJA harus menjadi fokus utama dalam mengimplementasikan PUG, khususnya dalam penerapan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender. Dalam kaitan program sebagai prasyarat awal PUG, maka program-program yang tertuang di dalam dokumen perencanaan dan penganggaran harus mampu menyelesaikan permasalahan-permasalahan kesenjangan gender dalam masyarakat, sehingga alokasi anggaran dalam program tersebut mampu mendukung tercapainya kesetaraan dan keadilan gender. Kebijakan yang dimiliki oleh Ditjen GAKKUM LHK yang sudah disosialisasikan antara lain:

- a. Rencana Strategis Direktorat Jenderal Penegakan Hukum LHK Tahun 2020 – 2024, sesuai Pedoman Penyusunan Renstra, Permen LHK P.63 Tahun 2019.
- b. Ditjen GAKKUM LHK telah menyusun *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) yang tertuang pada Surat No. S.936/SET/PROEV/SET.1/12/2019 tentang tentang Penyampaian Dokumen PUG TA 2020 Ditjen GAKKUM LHK.
- c. Memasukkan isu-isu gender dalam program dan kegiatan, misal pada Program Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan pembangunan Kantor Balai GAKKUM LHK.

3. Kelembagaan PUG

Kelembagaan PUG adalah bentuk kelompok kerja (POKJA). POKJA adalah lembaga *ad-hoc* yang dibentuk di tingkat K/L dengan anggota perwakilan dari masing-masing Eselon I, di bawah koodirnasi Sekretariat Jenderal. Pada Ditjen GAKKUM LHK, POKJA PUG berisi Perwakilan seluruh Direktorat dan UPT Balai GAKKUM LHK pada Ditjen GAKKUM LHK.

POKJA PUG mulai dilaksanakan oleh Ditjen GAKKUM LHK pada tahun 2016, berdasarkan dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan, yaitu:

- a. SK.12/PHLHK/SET.1/6/2016 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan TA 2016;

- b. SK.17/PHLHK/SET/SET.1/8/2017 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan TA 2017;
- c. SK.15/PHLHK/SET/SET.1/6/2018 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan TA 2018;
- d. SK.8/PHLHK/SET/SET.1/5/2019 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan TA 2019;
- e. SK.10/PHLHK/SET.10/SET.1/6/2020 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan TA 2020.
- f. SK.10/PHLHK/SET.10/REN.0/2/2021 tentang Sub Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Lingkup Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan TA 2021.

Ditjen GAKKUM LHK telah memiliki fasilitator sebanyak 6 (enam) orang dengan rincian 2 (dua) orang di lingkup Sekretariat Direktorat Jenderal, 1 (satu) orang di Direktorat Penyelesaian Sengketa Lingkungan Hidup; 2 (dua) orang di Balai GAKKUM LHK Wilayah Kalimantan; dan 1 (satu) orang di Balai GAKKUM LHK Wilayah Jabalnusra.

4. Sumber Daya

Sumber daya meliputi sumber daya manusia, dan pendanaan. Sumber daya manusia adalah tenaga/ karyawan atau pegawai yang memiliki kapasitas dan kemampuan terhadap pelaksanaan PUG. Pendanaan yang cukup perlu dilengkapi dan disediakan untuk mendukung pelaksanaan PUG, khususnya bagi anggota POKJA. Ditjen GAKKUM LHK telah memiliki fungsional perencana yang ikut serta dalam sosialisasi PUG dan Roadmap Gender Ditjen GAKKUM LHK. GAKKUM LHK juga telah memiliki 4 (empat) orang yang bertindak sebagai fasilitator pendamping PPRG. Bahkan untuk *Gender Champion*, Ditjen GAKKUM LHK telah memiliki *gender champion* sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.44/SETJEN/ROCAN/SET.1/9/2018, yaitu Sekretaris Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Gambar 7.2. Surat Keputusan Penunjukkan *Gender Champion* GAKKUM LHK



5. Data Terpilah

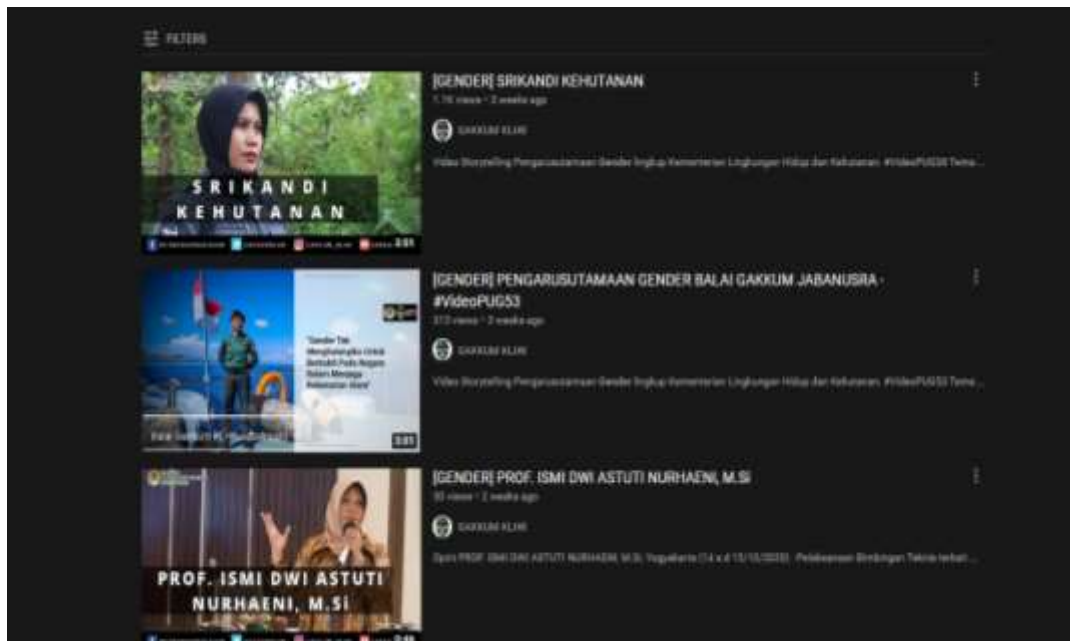
Penyediaan data terpilah menurut jenis kelamin penting dan dibutuhkan untuk menganalisis kebijakan dan program yang responsif gender. Sitem informasi yang dimiliki oleh Ditjen PHLHK diperlukan untuk memudahkan mencari referensi dan kelengkapan data. Misal untuk data terpilah SDM Ditjen GAKKUM LHK, sudah tersedia mulai 2017, dimana untuk tahun-tahun setelahnya sudah diakomodir dan diupdate sesuai dengan jumlah yang ada. Data tersebut dapat dicari di dokumen Renstra, Renja, dan di dalam website Ditjen GAKKUM LHK. Selain itu, sebagai bentuk untuk mempromosikan kegiatan-kegiatan berkaitan dengan gender yang dilakukan oleh Ditjen PHLHK, juga dapat dilihat melalui kanal media sosial GAKKUM LHK berupa Facebook, Instagram, Twitter, dan Youtube milik Ditjen GAKKUM LHK.

Gambar 7.3. Kanal Youtube Ditjen GAKKUM LHK



Sumber: Ditjen GAKKUM LHK, tt.

Gambar 7.4. Contoh Kegiatan-Kegiatan Pelaksanaan PUG Ditjen GAKKUM LHK



Sumber: Ditjen GAKKUM, tt

Gambar 7.5. Contoh Dokumen Data Pilah yang dimiliki oleh PHLHK



6. Alat/ Tools

Peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan PUG diantaranya ketersediaan pedoman, panduan-panduan, modul pelatihan PUG, pedoman analisis gender, materi komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) dan lain-lainnya yang perlu disiapkan untuk meningkatkan kualitas SDM dalam pelaksanaan PUG.

Gambar 7.6. Contoh Pedoman yang dimiliki oleh GAKKUM sebagai Pedoman PUG



7. Peran Serta Masyarakat

Masyarakat merupakan unsur penting dalam forum dialog dan jejaring antara seluruh pemangku kepentingan (*stakeholders*) untuk bersama-sama memperjuangkan adanya kesetaraan gender. Untuk memudahkan masyarakat dalam berpartisipasi, telah disediakan berbagai akses untuk melakukan pengaduan atau pelaporan yaitu dapat datang langsung ke Posko Pengaduan di KLHK dan telepon maupun Balai GAKKUM LHK dan dapat menggunakan Aplikasi GAKKUM LHK, Website, Facebook, WhatsApp, dan Email.

Ditjen GAKKUM LHK juga telah membantu masyarakat dengan cara memfasilitasi masyarakat yang terkena dampak dari pencemaran/ kerusakan lingkungan yang dilakukan oleh kegiatan usaha.

Ditjen GAKKUM LHK telah berusaha untuk bekerjasama dengan beberapa lembaga masyarakat, Perguruan Tinggi, dan dunia usaha. Barang bukti berupa kayu juga telah dapat dipergunakan oleh lembaga sosial dan keagamaan setelah mendapat persetujuan dari pengadilan. Sebagai contoh terdapat 4 (empat) lembaga sosial dan keagamaan yang menerima bantuan dari Ditjen PHLHK sesuai Penetapan Pengadilan Manado No. 01/Pen.pid/2019/PN.MND dan Nomor 02/Pen.pid/2019/PN.MND.

6. Penutup

Implementasi pengarusutamaan gender telah diatur secara tegas dalam berbagai regulasi yang ada, termasuk didalamnya adalah regulasi di GAKKUM. Untuk itu, pemenuhan tujuh komponen kunci implementasi PUG di GAKKUM diharapkan akan mampu mendorong terwujudnya keadilan gender, baik secara internal bagi kalangan GAKKUM sendiri, maupun dalam penanganan kasus-kasus penegakan hukum bidang LHK.

QUIZ

Selamaatt.... telah berhasil menyelesaikan materi dalam BAB VII. Ayo, saat nya kita mengingat kembali secara cepat tentang apa saja sih yang sudah dipelajari dan didapat dari BAB VII ini...

1. Apa yang dimaksud dengan pengarusutamaan gender?
2. Sebutkan contoh-contoh pengarusutamaan gender yang sudah dilakukan oleh tempat kerja saudara!
3. Sebutkan isu-isu gender yang ada di lingkungan kerja saudara!
4. Jelaskan 7 (tujuh) komponen kunci pengarusutamaan gender beserta contoh yang ada di lingkungan tempat kerja saudara!

DAFTAR PUSTAKA:

Ditjen GAKKUM LHK. (tt). Kanal Youtube GAKKUM LHK. Retrived from:

<https://www.youtube.com/c/GAKKUMKLHK/videos>

_____. (tt). Gender GAKKUM LHK. Retrived from:

https://www.youtube.com/results?search_query=gender+gakkum+lhk

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Nurhaeni, I.D.A. (2009). *Kebijakan Publik Pro Gender*. Surakarta: UNS Press

Permen LHK Nomor P.31/MENLHK/ SETJEN/SET.1/5/2017

Surat Edaran 4 (empat) Menteri yaitu Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS); Menteri Keuangan; Menteri Dalam Negeri; dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 270/M.PPN/11/2012; SE-33/MK.02/2012; 050/4379A/SJ; dan 050/4379A/SJ

World Vision International. (2008). *Gender Training Toolkit: Second Edition*. USA: World Vision Internasional