



MFP4 Mendukung Pengarusutamaan Gender
dalam Kerja Bersama dengan Pokja Gender KLHK

KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SVLK

Disusun oleh :
Nani Saptariani
Theresia Iswarini

Penanggung Jawab:
Tri Nugroho

Proof Reader:
Sonya Hellen

Desain Sampul & Tata Letak:
Ardiansyah A

Sumber Foto:
Dokumentasi MFP,
Dokumentasi (*flickr*) CIFOR dan
EFI (*European Forest Institute*)

MULTISTAKEHOLDER FORESTRY PROGRAMME - 4

MANGGALA WANABHAKTI BLOK 7 LT.6, JAKARTA PUSAT

Sekapur Sirih



Gagasan memainkan peranan penting dalam proses perubahan masyarakat. Buku yang sedang Anda baca ini adalah sebuah catatan penting yang dapat menggambarkan perjalanan gagasan tentang pentingnya kita memperbaiki tata kelola hutan di Indonesia, menuju pada pengelolaan hutan yang lestari, melalui perbaikan yang terus menerus atas pengaturan atasnya dan upaya yang konsisten dalam penerapan dan penegakannya. Gagasan ini diterjemahkan melalui pengembangan dan pelaksanaan Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK), sebuah sistem yang dibuat untuk menangani praktik pembalakan liar, perbaikan administrasi tata niaga kayu dan mempromosikan perdagangan produk kayu legal Indonesia. Yang menarik, dan membedakan dari kebanyakan tulisan mengenai hutan dan kehutanan di Indonesia, catatan ini ditulis dari sudut pandang perempuan, sebagai pelaku utama dan uraian tentang peran penting perempuan di dalam proses pengembangan dan pelaksanaan gagasan tersebut.

Buku ini tidak akan berhasil disusun tanpa jerih payah kedua penulisnya, Theresia Sri Endras Iswarini dan Nani Saptariani yang sejak Juni 2019 telah melakukan serangkaian diskusi dan wawancara mendalam kepada kedua belas perempuan yang menjadi narasumber utama dalam tulisan ini. Karenanya disampaikan penghargaan dan ucapan selamat kepada mereka berdua, atas berhasil diselesaikannya penulisan dan penerbitan buku ini. Terima kasih patut disampaikan kepada Sonya Hellen yang melakukan *proof reading* atas hasil wawancara dan draft awal dari buku ini sehingga tulisan dapat disajikan secara baik. Untuk Ardiansyah A, selaku penyusun tata letak, pembuat desain sampul dan *avatar* yang membuat buku ini tampil beda, disampaikan penghargaan atas karyanya yang cantik.

Dalam proses wawancara dan penyusunannya, buku ini mendapatkan dukungan dan keterlibatan dari banyak pihak,

diantaranya Sigit Pramono (LIU, KLHK), Ayu Dewi Utari dan Ernawati Eko Hartono (Pokja Gender, KLHK), Rio Rovihandono, Abu Hasan Meredian (JPIK) dan Helmi Basalamah (BPSDM, KLHK). Tim MFP4 yang lain juga banyak membantu kerja-kerja di belakang layar dalam penulisan buku ini: Tom Gegg, Christiani Sagala, Dwi Nugroho, Hening Purwanti, Geanisa Putri, Iwan Wibisono dan Tim Admin MFP4 di bawah koordinasi Irene Ester. Arahan juga telah diberikan oleh Dr. Rufie dan Paul Eastwood, selaku *Executing Agency* dan Co-Director DFID. Kepada semua nama diatas dan mereka yang tidak mungkin dapat disebutkan satu persatu, kami ucapkan banyak terima kasih.

Penghargaan yang setinggi-tingginya dan ucapan terima kasih kami sampaikan kepada kedua belas perempuan pengusung gagasan, pelaku kegiatan dan pendukung perbaikan tata kelola hutan dan kehutanan menuju pengelolaan hutan lestari di Indonesia : Mardi Minangsari, Diah Suradiredja, Mariana Lubis, Oki Hadiyati, Rahayu Irawati, Laksmi Banowati, Ina Krisnamurthi, Triningsih, Soewarni, Sudiyanti dan Athi' Munzilah serta Een Nuraeni. Terima kasih tidak hanya karena berkenan diwawancarai dan dituliskan pengalaman dan pembelajarannya ke dalam buku ini, namun juga penghargaan karena peran aktif dan kontribusi Ibu-Ibu semua dalam upaya mewujudkan tata kelola hutan dan Indonesia yang lebih baik.

Sepuluh tahun sudah perjalanan SVLK, dan saat ini Indonesia merupakan pemimpin dunia yang diakui dalam pemberantasan penebangan liar dan perdagangan kayu ilegal. Sebuah *role model*, dan banyak negara lain yang tengah mengikuti jejak langkah Indonesia. Untuk sepuluh tahun selanjutnya, sebagaimana arahan Menteri Siti Nurbaya, selain terus menerapkan SVLK untuk memperbaiki tata kelola hutan Indonesia, SVLK perlu untuk secara lebih strategis dipergunakan sebagai bagian dari promosi perdagangan produk kayu Indonesia di pasar global. Sebuah promosi yang menunjukkan bahwa pengelolaan hutan Indonesia dikelola secara legal dan lestari, serta memberi manfaat nyata bagi negeri.

Jakarta, 20 November 2019

Tri Nugroho

Direktur Program, *Multistakeholder Forestry Programme 4*



Kata Pengantar

Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK) yang dicanangkan sejak sepuluh tahun lalu, melalui penetapan P.38/Menhut-II/2009 Tentang Standard Dan Pedoman Penilaian Kinerja Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Dan Verifikasi Legalitas Kayu Pada Pemegang Izin Atau Pada Hutan Hak, telah menunjukkan komitmen Pemerintah Indonesia dalam mendorong perbaikan yang terus menerus atas tata kelola hutan di Indonesia. Komitmen ini selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya tujuan umum ke-15, *Life on Land*, tentang upaya untuk melindungi, merestorasi dan mempromosikan pemanfaatan berkelanjutan dari ekosistem daratan, termasuk di dalamnya, pengelolaan hutan berkelanjutan.

Dalam upaya mendorong tata kelola hutan yang lebih baik, keterlibatan seluruh pihak menjadi penting adanya. Tidak hanya para pihak dalam artian para pemangku kepentingan dari sektor pemerintah, masyarakat sipil dan swasta, namun juga melibatkan semangat pengarusutamaan gender, dimana peran perempuan dari berbagai pemangku kepentingan bekerjasama dengan laki-laki secara setara. Pengarusutamaan gender adalah bagian dari komitmen Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan,

Mendukung dan memperkuat kepemimpinan perempuan serta memastikan peranan mereka secara bermakna adalah salah satu strategi pengarusutamaan gender di sektor kehutanan, termasuk dalam bidang perikanan. Publikasi ini adalah dokumentasi mengenai peran dan partisipasi bermakna mereka sekaligus ilustrasi tentang dinamika kepemimpinan para perempuan tersebut. Terdapat tiga alasan pentingnya membaca pengalaman mereka, yang dinarasikan dengan baik dari terbitan ini.



Pertama, narasi pengalaman duabelas pemimpin dan tokoh perempuan dalam proses pengembangan dan pelaksanaan Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK) ini memperlihatkan upaya kuat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, dalam membangun mekanisme terintegrasi yang memastikan legalitas kayu dan memajukan kelestarian hutan. Kedua, meski penuh tantangan dan berliku, baik di ruang kerja maupun di ruang domestik, para perempuan secara konsisten menghayati peran dan partisipasi mereka dengan berbagai cara dan upaya. Kemampuan mereka bekerjasama lintas pemangku kepentingan merupakan satu kekuatan perempuan yang mampu bekerja secara cerdas, adaptif dan fleksibel. Kesabaran dan ketekunan mereka dalam mengelola dan melalui berbagai proses membuktikan ketangguhan dan keberanian para perempuan pemimpin ini, menghadapi sebuah sistem yang saat itu sama sekali baru. Keyakinan bahwa sistem ini akan mampu menjaga hutan dan memastikan kelestariannya membuat mereka bekerja keras dan setia pada komitmen mereka, selama bertahun-tahun. Ketiga, tulisan ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan dan pelaksanaan SVLK adalah inisiatif kerjasama dari para pemangku kepentingan, suatu pendekatan multipihak, yang merupakan salah satu model kerja-kerja bersama di bidang kehutanan, serta menjadikan pengalaman perempuan sebagai titik masuk (*entrypoint*) dan basis untuk pembelajaran bersama lintas pemangku kepentingan.



Tantangan ke depan dalam pelaksanaan dan pengembangan lebih lanjut atas Sistem Verifikasi Legalitas Kayu masih menunggu kita, dalam kerangka memperbaiki tata kelola hutan di negeri tercinta ini. Namun demikian kita juga akan dan perlu menguatkan kerja-kerja bersama untuk mendorong agar sistem yang telah kita bangun ini dapat semakin memperkuat posisi dan nilai tawar produk-produk kayu Indonesia di pasar manca negara. Kerja-kerja yang dapat meningkatkan pendapatan negara dan secara langsung akan memperbaiki kesejahteraan para pelaku perindustrian Indonesia, utamanya kelompok usaha mikro, kecil dan menengah. Para pemangku kepentingan SVLK perlu kembali bekerja keras menuju pencapaian cita-cita bersama ini. Kita percaya dan yakin, sebagaimana narasi cerita dari keduabelas perempuan pemimpin di dalam buku ini: bahwa kita bisa melakukannya!

Jakarta, 18 November 2019



Siti Nurbaya
Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan

DAFTAR ISI

SEKAPUR SIRIH
KATA PENGANTAR

ii

iv

DAFTAR ISI

DAFTAR SINGKATAN

ABSTRAK

viii

x

xiii

BAB I

PARA PEREMPUAN DALAM TATA KELOLA
KEHUTANAN INDONESIA: SEBUAH KONTEKS

1

BAB II

KISAH KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM SVLK

7



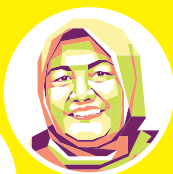
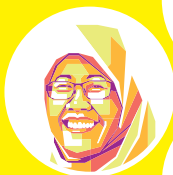
10

Mardi Minangsari
Melawan Dunia yang
"Didominasi" Laki-Laki



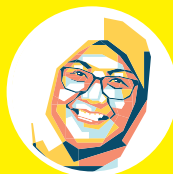
20

Diah Suradireja
Menjahit Proses dari
Hulu ke Hilir



36

**Mariana Lubis, Oki Hadiyati,
dan Rahayu Irawati**
Tiga Serangkai Perintis LIU



50

Laksmi Banowati
Menjaga Pengelolaan
Proyek dan Relasi



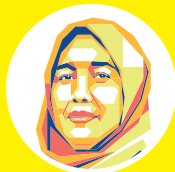
74

Triningsih
Memastikan
Kesesuaian Standar
Global ke Nasional



60

Ina Krisnamurthi
It's My Option to be
Part of MFP Family



Perempuan di
Industri Perakayuan

96

Yanthi & Athi
Membawa
Kerajinan Kayu
Menembus Ekspor



Perempuan di
Industri Perakayuan

84

Soewarn
Berkiprah di Sektor
Kehutanan Hingga
Usia Senja



110

Een Nuraeni
Perempuan Auditor
Sertifikasi Hutan dan
Ketertelusuran Kayu



BAB III

PEREMPUAN DALAM SISTEM VERIFIKASI LEGALITAS KAYU: 123 SEBUAH ANALISIS

Perspektif Gender	127
Gaya Kepemimpinan	131
Managemen dan Membangun Jaringan	134
Peran dan Kontribusi dalam Kerja Tim	135

BAB IV

PEMBELAJARAN DAN TINDAK LANJUT 141

Tantangan Kepemimpinan Perempuan, sebuah Pembelajaran	142
Poin-Poin untuk Ditindaklanjuti	143

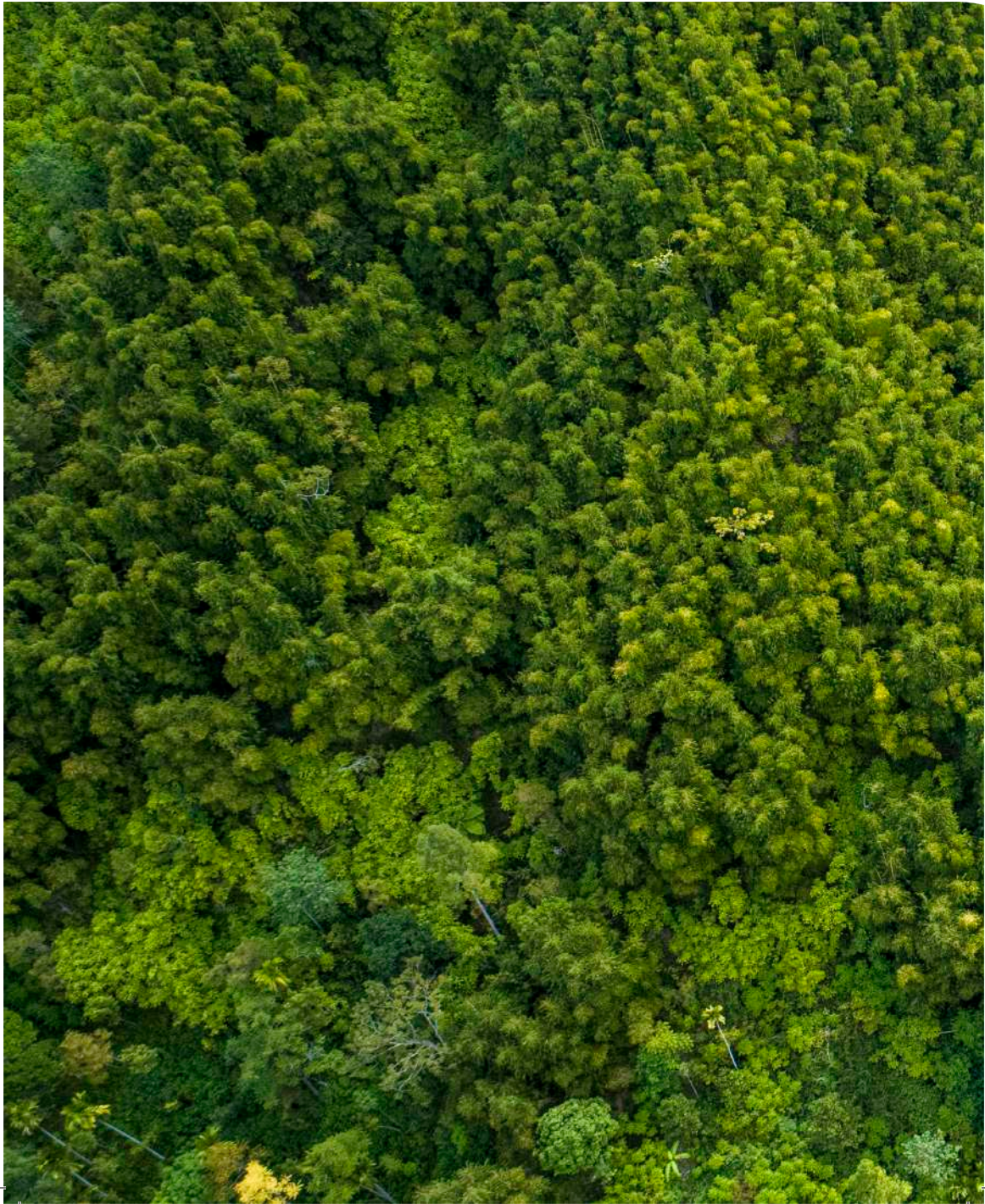
DAFTAR PUSTAKA

149

Daftar Singkatan

APIKRI	: Asosiasi Pengembangan Kerajinan Republik Indonesia
APHI	: Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia
APL	: Area Penggunaan Lain
ASI	: Accreditation Services International
BRIK	: Badan Revitalisasi Industri Kehutanan
BSN	: Badan Standarisasi Nasional
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
CA	: Competent Authority
CSO	: Civil Society Organization
CoC	: Chain of Custody
DD	: Due Diligence
DIPA	: Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran
dsb	: Dan Sebagainya
EU	: European Union/Uni Eropa
FLEGT	: Forest Law Enforcement, Governance and Trade
FSC	: Forest Stewardship Council
FWI	: Forest Watch Indonesia
GESI	: Gender and Social Inclusion
HPH	: Hak Penguasaan Hutan
HS Code	: Harmonized Commodity Description & Code
HTI	: Hutan Tanaman Industri
HTR	: Hutan Tanaman Rakyat
ICW	: Indonesia Corruption Watch
IDN	: Indonesia
IFAT	: International Federation Alternative Trade
INSW	: Indonesia National Single Window
IPB	: Institut Pertanian Bogor
IPK	: Ijin Pemanfaatan Kayu
IUIPHHK	: Ijin Usaha Industri Primer Hasil Hutan Kayu
IUPHHK	: Ijin Usaha Primer Hasil Hutan Kayu
ISPO	: Indonesia Sustainable Palm Oil
ISWA	: Indonesian Sawmill and Wood Working Association
JAVLEC	: Java Learning Center
JIC	: Joint Implementation Committee
JPIK	: Jaringan Pemantau Independen Kehutanan
KAN	: Komite Akreditasi Nasional

KLHK	: Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan
LATIN	: Lembaga Alam Tropika
LEI	: Lembaga Ecolabel Indonesia
LIU	: License Information Unit
LPI	: Lembaga Penilai Independen
LP PHPL	: Lembaga Penilai Pengelolaan Hutan Produksi Lestari
LPS	: Lembaga Penerbit Sertifikat
LPVI	: Lembaga Penilai dan Verifikasi Independen
LSM	: Lembaga Swadaya Masyarakat
LV-LK	: Lembaga Verifikasi Legalitas Kayu
MFP	: Multistakeholder Forestry Programme
NPM	: National Project Manager
PHPL	: Pengelolaan Hutan Produksi Lestari
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PS	: Perhutanan Sosial
PUG	: Pengarusutamaan Gender
PUSDATIN	: Pusat Data dan Informasi
PUSDIKLAT	: Pusat Pendidikan dan Pelatihan
PPRG	: Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender
RA	: Rain Forest Alliance
RE	: Rehabilitasi Ekologi
RI	: Republik Indonesia
RMI	: Rimbawan Muda Indonesia
SBY	: Soesilo Bambang Yudhoyono
SDM	: Sumberdaya Manusia
SFM	: Sustainable Forest Management
SILK	: Sistem Informasi Legalitas Kayu
S-LK	: Sertifikat Legalitas Kayu
S-PHPL	: Sertifikat PHPL
SVLK	: Sistem Verifikasi Legalitas kayu
TDI	: Tanda Daftar Industri
TNC	: The Nature Conservancy
VLK	: Verifikasi Legalitas Kayu
VPA	: Voluntary Partnership Agreement
WA	: Whatsapp (aplikasi online komunikasi)
WALHI	: Wahana Lingkungan Hidup Indonesia
WWF	: World Wild Fund



Abstrak

Tata kelola hutan di Indonesia telah bertransformasi selama dekade terakhir ini berkat pengembangan Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK). Sistem ini dibangun dari berbagai masukan, yang mengarah pada reformasi regulasi dan penegakan hukum untuk mencegah pembalakan liar. Banyak pemimpin perempuan telah memainkan peran penting dalam mendesain sistem ini serta terlibat proses reformasi di berbagai sektor, namun sayangnya pencapaian mereka belum banyak diketahui publik. Studi ini menggambarkan peran dan kepemimpinan perempuan dalam mereformasi tata kelola hutan di Indonesia yang berhasil didokumentasikan berdasar pengalaman para aktivis perempuan di LSM, pegawai negeri, perempuan pengusaha dan auditor. Laporan ini juga memberikan rekomendasi agar pembelajaran dari pengembangan SVLK dapat diterapkan lebih luas lagi untuk mendukung kepemimpinan perempuan di masa depan.

Hasil studi ini juga menunjukkan bahwa untuk mengejar karir sebagai pemimpin di sektor kehutanan, perempuan tidak hanya diharapkan memiliki kapasitas teknis yang bagus tetapi juga memiliki ketangguhan mental. Mereka menghadapi banyak situasi dan dinamika yang menantang. Dalam sepanjang kariernya, para pemimpin perempuan ini harus menghadapi berbagai tantangan seperti bekerja dengan waktu kerja panjang, lingkungan kerja yang sulit, budayakerjapatriarkis, dan hal ini juga harus diimbangi dengan kebutuhan untuk mendukung keluarga di rumah. Kisah-kisah ini menunjukkan bahwa jalan perempuan menuju kepemimpinan tidaklah mudah. Akan tetapi, mereka yang telah berhasil menjadi pemimpin di bidang kehutanan telah membuktikannya dengan mengembangkan gaya kepemimpinan tertentu, dan pendekatan yang cermat untuk membangun jaringan dan kerjasama tim yang kuat untuk membuat perubahan. Strategi ini dapat dipelajari oleh perempuan dan laki-laki di Indonesia dan juga negara lain yang sedang menjalani reformasi tata kelola hutan mereka sendiri.

Kata Kunci:

Tata Kelola Hutan Gender, Kepemimpinan Perempuan



Abstract

Forest governance in Indonesia has been transformed over the past decade, thanks to the development of the Timber Legality Assurance System, or SVLK in Bahasa Indonesia. This system was created thanks to the inputs of stakeholders across the sector, and has led to the reform of regulations and law enforcement in order to prevent illegal logging. Many female leaders have played key roles in the design of this system and led the reform process across the sector, though their achievements are not yet widely known to the public. This study describes the leading role of women in reforming forest governance in Indonesia, thanks to stories and lessons learned from conversations with NGOs, civil servants, business women and independent professionals. The report also presents recommendations for how the lessons learned from the development of SVLK can be applied more widely to support women's leadership in the future.

The results of this study show that to pursue a career as a leader in the forest sector, women must not only have strong technical qualifications but also be incredibly determined. They face many challenging situations and dynamics. Enduring features throughout the careers of these woman leaders have been long hours, difficult work environments and a patriarchal working culture, and these challenges must be delicately juggled with the need to support families at home. These stories show that women's pathway to leadership is far from straightforward. However, the Indonesian women that have succeeded in becoming leaders in forestry have done so by developing particular styles of management, and careful approaches to building networks of trust and collaboration among their teams and their wider networks, in order to influence change. These are strategies that can be learnt from by both women and men in Indonesia and other countries undergoing their own forest governance reforms.

Key Words: Forest Governance, Gender, Women's Leadership



The background of the entire page is a photograph of a dense tropical forest. The image is overlaid with a semi-transparent green filter. In the upper-left quadrant, there is a solid yellow square.

BAB I

Para Perempuan Dalam Tata Kelola Kehutanan Indonesia: **Sebuah Konteks**

Isu tata kelola kehutanan atau *forest governance* mulai muncul pada awal 2000-an. Saat itu isu deforestasi menyeruak di ruang publik dan Indonesia dikenal sebagai negara *illegal-logger*. Di sisi lain, pembangunan sektor kehutanan menjadi tumpuan pembangunan nasional selain minyak dan gas.

Tahun 2001 Deklarasi Bali¹ disepakati dan negara-negara merumuskan kebijakan untuk mengurangi *illegal-logging*. Di Deklarasi Bali itulah gaung *forest governance* mendapat perhatian dunia. Melalui program “*Forest Law Enforcement Governance and Trade*” dimulailah penjabaran di masing-masing negara yang menyepakati rumusan tersebut. Sejak itu *forest governance* di Indonesia memiliki dua pendekatan yaitu *hard-approach* dengan pendekatan hukum yang bekerja menindak para pelaku pembalakan dan perdagangan kayu haram, dan *soft-approach* melalui pengembangan sistem sertifikasi kayu legal.

1. Deklarasi ini adalah hasil kesepakatan pertemuan para Menteri dari wilayah Asia Timur yang menghadiri konferensi *Forest Law Enforcement and Governance (FLEG)* untuk memberantas pembalakan liar.

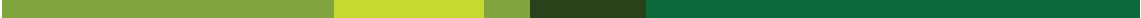


Dalam perkembangannya, lewat *soft-approach* disepakatilah pembangunan sebuah sistem nasional yaitu Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK).² Selama hampir 10 tahun, organisasi masyarakat sipil dan pemerintah bergulat dalam pembahasannya. Barulah pada 2009, regulasi terkait SVLK diundangkan melalui P. 38/Menhut-II/2009 Tentang Standard Dan Pedoman Penilaian Kinerja Pengelolaan Hutan Produksi Lestari Dan Verifikasi Legalitas Kayu Pada Pemegang Izin Atau Pada Hutan Hak.

Laporan studi³ ini bermaksud menyampaikan peran dan kepemimpinan perempuan pada masa-masa diskusi pengembangan SVLK. Belum banyak diungkap bahwa sebenarnya pada kurun waktu 2001-2016, keterlibatan perempuan cukup signifikan. Mardi Minangsari dan Diah Suradiredja dari kalangan

2. SVLK adalah merupakan sistem pelacakan yang disusun secara multistakeholder untuk memastikan legalitas sumber kayu yang beredar dan diperdagangkan di Indonesia . Sistem Verifikasi Legalitas Kayu (SVLK) dikembangkan untuk mendorong implementasi peraturan pemerintah yang berlaku terkait perdagangan dan peredaran; diunduh dari <http://silk.dephut.go.id/index.php/info/svlg>
3. MFP4 melakukan studi Kepemimpinan Perempuan dalam Pengembangan SVLK dari Juni-Agustus 2019. Studi ini bertujuan untuk mengangkat pengalaman perempuan pemimpin dalam mengembangkan SVLK dan mendapatkan pembelajaran untuk perbaikan SVLK ke depan. Metode yang digunakan adalah FGD dan wawancara mendalam dengan pendekatan kualitatif.





masyarakat sipil yang terlibat dalam pengembangan sistem. Di sektor pemerintahan ada Mariana Lubis, Oki Hadiyati dan Rahayu Irawati dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Dari Kementerian Luar Negeri (Kemenlu), Ina Krisnamurthi berperan membantu diplomasi Indonesia dalam menyakinkan pihak-pihak Uni Eropa tentang kehandalan SVLK sehingga berhasil diterima Parlemen Uni Eropa pada 2016. Sedangkan dari Kementerian Perdagangan ada Citra Rapati dan para perempuan dari Komite Akreditasi Nasional (KAN). Smitha Notosusanto, Laksmi Banowati, Julia Kalmirah, Leya Catleya, Soewarni dari Indonesia Sawmill & Wood Working Association (ISWA) turut meyakinkan institusinya untuk mendorong SVLK diterapkan di industri. Tak ketinggalan para perempuan auditor lepas yang berjuang di garis depan, memperkenalkan SVLK pada pengusaha kayu dan pemerintah daerah seperti sentra industri kayu di Jawa, Bali dan kepulauan lainnya di Indonesia.

Di tingkat pemerintah daerah, ada peran Kusuma (Deperindag Bali) yang gencar mempromosikan SVLK. Demikian pula peran perempuan di tingkat tapak seperti di industri kayu dan kelompok tani hutan di Jepara, Yogyakarta dan Jawa Tengah. Keterlibatan perempuan dan SVLK ini juga sangat didukung oleh Siti Nurbaya, Menteri KLHK yang berhasil mengkoordinasikan beberapa kementerian seperti Kementerian Perdagangan, Kementerian Perindustrian, Kementerian Keuangan dan Beacukai, untuk terlibat mendorong SVLK.

Namun, mengingat adanya keterbatasan waktu studi ini hanya dapat menemui dan mewawancarai sebagian perempuan pemimpin tersebut⁴, lalu merefleksikan pengalaman mereka dalam laporan ini. Persinggungan mereka dengan proses pengembangan SVLK ternyata telah mewarnai pengembangan dan implementasi yang lebih luas.

4. Subyek yang diwawancara berasal dari Pemerintah sebanyak 4 orang, 4 perempuan dari masyarakat sipil dan 3 Perempuan dari industri. Sedangkan pemimpin laki-laki yang diwawancara berjumlah 4 orang untuk melengkapi hasil temuan studi.

Tidak berhenti hanya di tugas pokok dan fungsi masing-masing kala itu, tetapi turut mewarnai perjalanan para individu yang terlibat.

Oleh karena itulah laporan studi ini akan menyajikan kisah berbagai peran dan kepemimpinan para perempuan yang berhasil diwawancarai sebagai gambaran keterlibatan mereka dengan berbagai latarbelakang berbeda. Peran dan kepemimpinan mereka kemudian direfleksikan dengan analisa gender guna mendapatkan pembelajaran untuk perbaikan SVLK dan penguatan kepemimpinan perempuan di masa yang akan datang di sektor kehutanan.



A woman with long dark hair, wearing a red shirt, is looking down at a large, dark, cylindrical metal drum in a workshop. In the foreground, there is a large stack of light-colored wooden planks. The background is filled with various workshop items, including a green coconut and some hanging bags. The entire image has a green tint.

BAB II

Kisah Kepemimpinan Perempuan dalam **SVLK**

Tahukah engkau semboyanku?

'Aku mau!'

Dua patah kata yang ringkas itu
sudah beberapa kali mendukung
dan membawa aku melintasi
gunung keberatan dan kesusahan.

Kata **'Aku tiada dapat!'**
melenyapkan rasa berani.

Kalimat **'Aku mau!'**
membuat kita mudah mendaki
puncak gunung.

R.A. Kartini, *Habis Gelap Terbitlah Terang*, 1938

Dua kata 'Aku mau!' muncul di banyak percakapan dengan para perempuan yang diwawancarai selama proses studi. Eksplisit maupun implisit. Kata-kata itu menggambarkan tekad perempuan untuk membidani proses kelahiran dan merawat sebuah sistem bernama SVLK. Sistem itulah yang pada perkembangan selanjutnya telah menyumbang pada perbaikan tata kelola hutan Indonesia sekaligus mendorong laju ekspor kayu terutama ke pasar Eropa dan pasar internasional lainnya.

Ada banyak perempuan yang terlibat dalam pengembangannya namun hanya sebagian yang diwawancarai dan sebagian besar sosok para perempuan ini tidak banyak diketahui publik. Mengutip seorang feminis, Virginia Woolf, *"Untuk sebagian besar sejarah, Anonimus adalah perempuan"*. Faktanya, keterlibatan para perempuan dalam proses pengembangan SVLK membuktikan merekalah bagian dari pencipta sejarah perbaikan tata kelola kehutanan Indonesia. Berbagai tantangan baik personal maupun struktural mereka lakoni sebagai bagian dari dinamika hidup meski kadang harus tertatih meniti. Berikut kisah-kisah mereka:





Mardi Minangsari

Melawan Dunia yang
"Didominasi" Laki-Laki

Keterlibatan **Mardi Minangsari** (45) dalam penyusunan Sistem Verifikasi legalitas Kayu berawal dari aktivitasnya pada kampanye anti pembalakan liar (*Illegal Logging*) bersama Yayasan Telapak pada tahun 1999. Di awal era reformasi tersebut, sejumlah organisasi masyarakat atau LSM mulai mengembangkan kerjasama atau bermitra dengan pihak lain, di dalam negeri maupun di luar negeri.

Apalagi ketika itu, isu *illegal logging and associated trade*⁵ sangat santer. Bank Dunia mengalokasikan dana mencapai jutaan dollar AS untuk proyek-proyek yang mengusung *illegal logging and associated trade*. Indonesia merupakan salah satu negara yang mendapat sorotan, menyusul sejumlah laporan tentang peningkatan *illegal logging* pada masa transisi orde baru dan reformasi. Bahkan, ada laporan selama kurun waktu sekitar 10 tahun, kayu-kayu di hutan-hutan yang ada di Sulawesi, Sumatera, dan Kalimantan habis dibabat. (Scotland: 1999; Walton: 2000).

Kondisi tersebut diperkuat oleh laporan EIA-Telapak tentang "Timber Trafficking" pada 2000, yang menemukan kegiatan *illegal logging and associated trade* telah mendorong terjadinya penyelundupan besar-besaran, tidak hanya kayu tetapi juga spesies langka dan terancam punah dari hutan Indonesia. Minang terlibat dalam proses penyusunan laporan tersebut.

Minang ingat betul, setahun setelah laporan tersebut, tahun 2001 berlangsung Konferensi FLEG di Bali yang kemudian melahirkan Deklarasi Bali. Di tahun berikutnya yakni tahun 2002 ditandatangani *Memorandum of Understanding* (MoU) antara Pemerintah Inggris dan Pemerintah Indonesia untuk memastikan penanganan serius *illegal logging*.

Merespon MoU tersebut, berbagai diskusi, lokakarya, dan seminar kemudian diselenggarakan oleh LSM dan pemerintah untuk menyepakati definisi kayu legal dan aspek keberlanjutannya, baik melalui harmonisasi standar-standar legalitas kayu yang sudah berlaku di Indonesia, termasuk

5. Diartikan sebagai semua perdagangan kayu dan produk kayu yang terasosiasi/terkait dengan pembalakan liar (termasuk penyelundupan kayu)

membahas legalitas berdasarkan asal-usul (*legal origin*) versus *legal compliance*.

Harmonisasi standar ini dilakukan dengan menyepakati kata kunci/tema dalam skema yang sudah ada, yang masih bersifat sukarela, untuk kemudian diformulasi ulang menyesuaikan dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Tentu saja proses ini tidaklah gampang. Mempertemukan dua kubu, pemerintah dan masyarakat sipil, yang memiliki cara pandang yang berbeda menjadi tantangan tersendiri. Namun, proses tersebut berujung dengan hadirnya draft standar yang disampaikan ke Departemen Kehutanan pada tahun 2007. Saat draf tersebut dalam proses, pada tahun 2008 usulan kelembagaan SVLK disampaikan, yang setahun kemudian keluarlah Permenhut Nomor P.38/2009 yang mengatur standar resmi SVLK. Namun, isi standar yang diterbitkan Departemen Kehutanan tersebut menganulir banyak poin penting masukan dari masyarakat sipil.



**"TIDAK MASALAH JIKA
DIANGGAP SEBAGAI PEREMPUAN
MENAKUTKAN, BIANG KEROKNYA,
KARENA YAKIN DENGAN APA
YANG AKAN KITA PERJUANGKAN"**

Mardi Minangsari

"Terus terang, kami kecewa atas arogansi Departemen Kehutanan saat itu," ujar Minang yang ketika itu bersama perwakilan LSM dan masyarakat sipil membuat *Joint Statement* yang menolak Standar SVLK dan menuntut dilakukan revisi atas kebijakan tersebut. Sikap tegas tersebut dinilai sangat penting. "Tidak masalah jika dianggap sebagai perempuan menakutkan, biang keroknya, karena yakin dengan apa yang akan kita perjuangkan," tandas Minang dalam perbincangan, 14 Juni 2019 di Kantor Kaoem Telapak.

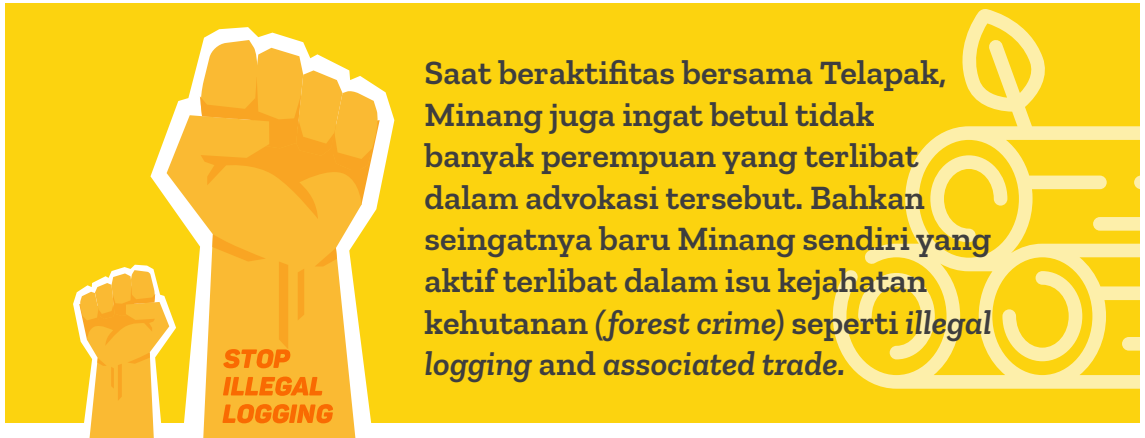
Masuk Tim MFP-2

Meski sempat kecewa dengan kebijakan Departemen Kehutanan, hal itu tidak membuat Minang mundur dalam kegiatan-kegiatan yang terkait isu-isu kehutanan. Sebaliknya, dia justru semakin meneguhkan dirinya untuk masuk lebih jauh mendalami kerja-kerja sektor kehutanan. Maka, pada tahun 2011, dia memutuskan masuk ke dalam Tim MFP-2 demi melanjutkan kerja-kerja negosiasi, memperbaiki Standar SLVK agar sesuai dengan harapan masyarakat.

Keputusannya tersebut membawa konsekuensi bagi dirinya sebagai perempuan untuk meluangkan waktu lebih, karena saat mulai terlibat di MFP-2, dia harus mengikuti rapat berhari-hari, dari pagi hingga malam, kadang selama seminggu non stop. Kerja tanpa libur, menjadi biasa bagi Minang.

Minang juga menyadari, keputusannya terlibat langsung di dalam proyek MFP-2 adalah keputusan strategis dan politis. Karena upaya Minang bersama Telapak selama ini dalam mengadvokasi kebijakan pemerintah terkait *illegal logging and associated trade* bisa ia lakukan tidak hanya di luar lembaga pemerintah tetapi juga bisa langsung ke dalamnya. Saat beraktifitas bersama Telapak, Minang juga ingat betul tidak banyak perempuan yang terlibat dalam advokasi tersebut. Bahkan seingatnya baru Minang sendiri yang aktif terlibat dalam isu kejahatan kehutanan (*forest crime*) seperti *illegal logging* dan *associated trade*. Minang mengenang kembali saat itu, selain berkampanye anti pembalakan hutan, Minang melakukan pelatihan terhadap organisasi masyarakat sipil untuk mendokumentasikan *illegal logging*, *forest crime*, dan lain-lain sejak tahun 2001- 2008. Total peserta pelatihan diperkirakan sekitar 400-500 orang yang berasal dari Aceh sampai Papua. Namun jumlah perempuan yang terlibat tidak banyak, bahkan tidak pernah mencapai 30 persen.

"Itu perempuan sedikit banget. Kalau misalnya dalam 1 (satu) angkatan itu bersyukur banget kalau ada 4 (empat) perempuannya. Biasanya enggak ada," ujar Minang.



Pelatihan tersebut menurut Minang, sebenarnya lebih pada pelatihan dokumentasi *Forest Crime*, yang berlangsung hingga tiga hari. Lebih berorientasi pada pelatihan dasar. Pesertanya pun tidak hanya yang tertarik pada isu kehutanan, tapi juga aktivis LSM yang bergerak di isu lain. Bahkan di Papua, pesertanya ada aktivisi HIV/AIDS dan isu lain.

Sejumlah peserta yang dinilai potensial diajak turun ke lapangan. Namun untuk di daerah tidak mudah mendapatkan orang-orang yang siap terjun dalam kegiatan-kegiatan advokasi melawan *illegal logging*. Ia mencontohkan dari 20 (duapuluh) orang, paling-paling hanya akan dapat satu atau dua orang yang sangat menonjol. Belum lagi seiring waktu, banyak yang mundur atau berganti profesi. "Kebanyakan, apalagi setelah bertahun-tahun kemudian drop. Banyak faktor yang membuat demikian. Kalau sudah di daerah kita agak susah," paparnya.

Bagi Minang, untuk terjun dalam advokasi melawan *illegal logging*, sebagai perempuan harus berpikir panjang, karena risikonya besar termasuk pada keselamatan jiwa. Pengalaman Minang, tak hanya membutuhkan tenaga/fisik, tapi juga harus siap dengan risiko keamanan. Di luar itu, untuk bisa terlibat lebih jauh dalam dunia advokasi melawan *illegal logging*, membutuhkan pengetahuan yang luas terkait sektor perikanan.

"Kalau menurutku kerjaan seperti ini sangat spesifik. Kalau kita ngomongin komoditas, kayak punya *niche*-nya sendiri. Karena kalau kamu nggak bisa ngomong kayu, bisnis perdagangan kayu, enggak tahu *lingo* nya gimana, kamu enggak bisa masuk. Ini *mostly undercover* sebetulnya," kata Minang yang akhirnya tidak heran jika tidak banyak perempuan yang terlibat dalam advokasi melawan *illegal logging*.

Gandeng Aktivis yang Bergerak di Isu Lain

Semakin lama berkecimpung di dunia kehutanan, justru semakin membuat Minang menyadari besarnya tantangan yang dihadapi untuk menjaga hutan. Apalagi setelah menemukan kenyataan dari sekian peserta yang mengikuti pelatihan, hanya sedikit yang bertahan. Ia mencontohkan, dari 20 peserta yang dilatih, yang bertahan dalam setahun hanya tinggal 5-6 orang. Namun, ada juga di daerah lain, pesertanya bertambah banyak. Semua itu tergantung pada lokasi dan isu yang berkembang di daerah masing-masing.

Agar semakin banyak orang yang terlibat, salah satu strategi yang digunakan Minang adalah merekrut peserta pelatihan yang tidak hanya berasal dari organisasi yang fokus pada isu hutan atau lingkungan saja, tetapi juga mengajak aktivis yang bergerak dalam isu HIV/AIDS, Kesehatan, atau isu masyarakat adat.

**"Kami meyakini bahwa
hutan adalah milik semua
orang jadi kita semua
memiliki tanggungjawab
yang sama untuk menjaga
hutan tetap lestari."**



"Kami meyakini bahwa hutan adalah milik semua orang jadi kita semua memiliki tanggungjawab yang sama untuk menjaga hutan tetap lestari. Selain itu peserta yang dilatih harus mewakili organisasi. Jadi walaupun jumlah pemantau yang aktif bisa menurun, paling tidak komitmen organisasinya masih ada," katanya.



"MINANG ADALAH SEORANG YANG DENGAN BERANI MENYATAKAN KEBERPIHAKANNYA PADA MASYARAKAT ADAT, KELOMPOK YANG SELAMA BERTAHUN-TAHUN DIPINGGIRKAN DARI HUTAN INDONESIA"

Rio Rovihandono - Tim Minang di MFP-2

Karena itulah, demi menjaga semangat dan saling memperkuat para pemantau tersebut, pada tahun 2010, Minang dan kawan-kawan bersepakat membentuk Jaringan Pemantau Independen Kehutanan (JPIK). Pada awal dideklarasikan, Minang sempat didapuk menjadi dinamisator namun dia menolak dengan alasan saat itu masih terlibat penuh dalam proses negosiasi VPA. Kepemimpinan kemudian dipegang oleh Abu Hasan, rekan seperjuangan Minang. Minang sendiri baru terlibat penuh di JPIK setelah menyelesaikan tugasnya di MFP-2.

Sosok Minang di mata teman-temannya seperti dikatakan Abu Hasan yang menggambarkan selama bekerja bersama dan melakukan advokasi di tingkat tapak; selain memiliki kapasitas, Minang memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat dan berani. "Kalau saya melihat kak Minang, dia tegas dan independent ya. Dia juga bisa melihat mana pilihan terbaik yang bisa kita lakukan," papar Abu yang mengakui belajar banyak dari Minang.

"KALAU SAYA MELIHAT KAK MINANG DIA TEGAS DAN INDEPENDEN YA.. DIA JUGA BISA MELIHAT MANA PILIHAN TERBAIK YANG BISA KITA LAKUKAN"



Abu Hasan - Tim Bekerja Bersama dan advokasi di tingkat tapak

Minang dinilai berada di posisi strategis, yang tidak hanya berhubungan dan bekerja dengan tim di KLHK tetapi juga memiliki komunikasi yang kuat dengan delegasi Uni Eropa, Belgia. Dia mampu berperan dan menjembatani komunikasi antara Pemerintah Indonesia dan Uni Eropa. Tak heran jika pendapat-pendapatnya sering didengar pemerintah dan jaringan LSM di bidang kehutanan.

Hal senada juga disampaikan Rio Rovihandono, yang satu tim dengan Minang di MFP-2. "Minang adalah seorang yang dengan berani menyatakan keberpihakannya pada masyarakat adat, kelompok yang selama bertahun-tahun dipinggirkan dari hutan Indonesia," tutur Rio.

Bagi Minang sendiri, setelah malang melintang menggeluti isu hutan, kejahatan kehutanan, SLVK dan sebagainya, lebih dari 20 tahun, dia menyadari bahwa **tantangan terbesar dalam pengembangan SLVK adalah political will dari pemerintah. Seharusnya, sudah tidak ada isu pro-kontra lagi dengan SVLK bahkan di kalangan kementerian sendiri.**

"Perlu dipahami SVLK itu mandatori dan seharusnya menjadi tanggung jawab penuh pemerintah untuk memastikan sistem tersebut jalan atau tidak. Melalui SVLK, pemerintah sekarang punya data audit HPH, dan HTI. Pertanyaannya, mau diapakan data audit tersebut? Hanya menumpuk memenuhi ruang kerja atau bagaimana?" katanya.

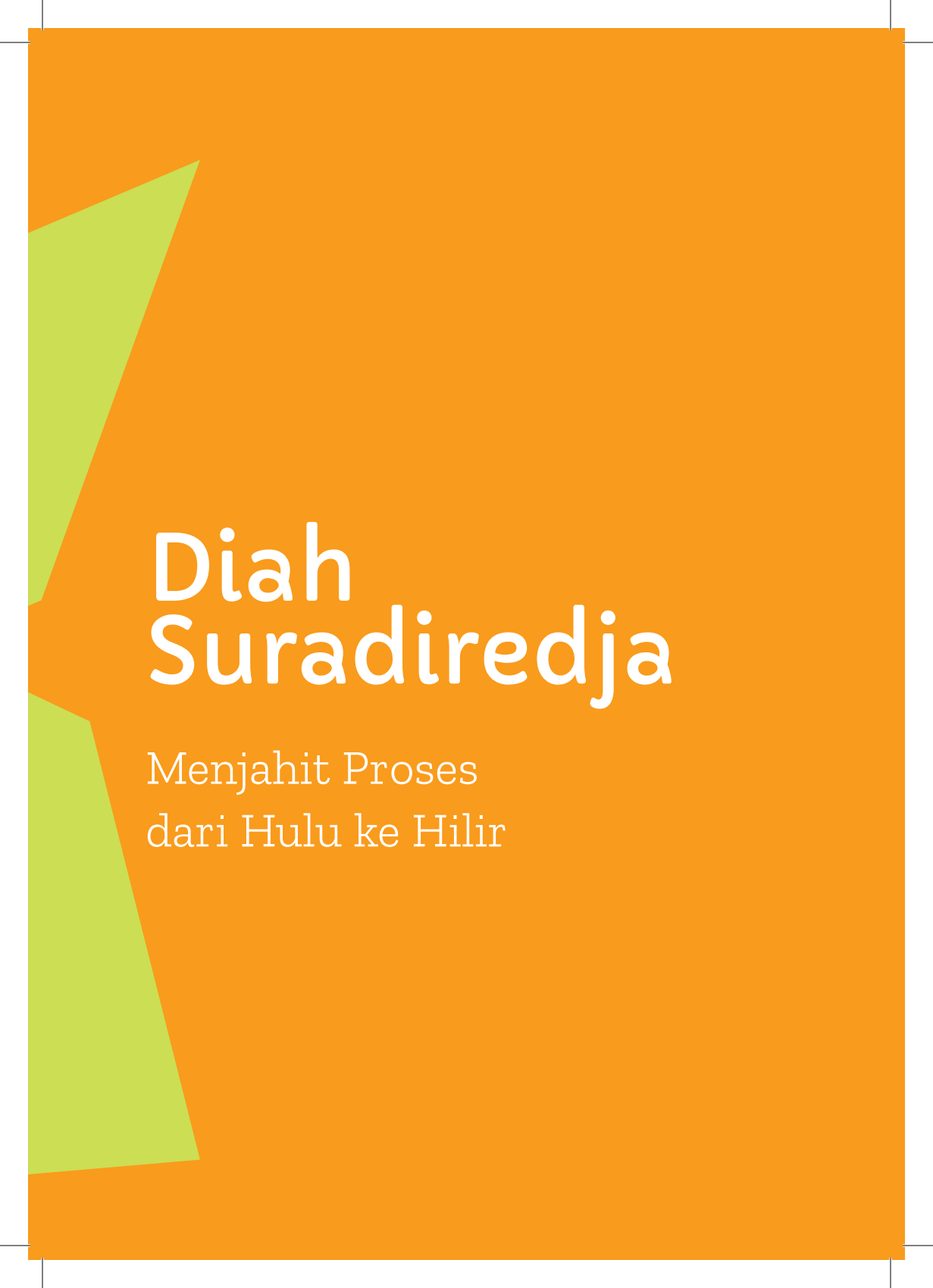
Pertanyaan tersebut penting untuk dijawab, karena Minang menilai hingga kini tindak lanjut dan pengelolaan data hasil audit⁶ masih menjadi pekerjaan besar bagi KLHK. **Kasus dugaan penyelundupan kayu melalui SVLK di Papua menjadi satu contoh kurang efektifnya penegakan hukum dan pengelolaan data audit SVLK. Karena itulah, penting untuk memastikan penegakan hukum dan pengelolaan data audit hasil SVLK tersebut.**



Mardi Minangsari, kelahiran 11 Agustus 1974. Telah bekerja selama lebih kurang dua dekade untuk isu pembalakan liar dan tata kelola hutan. Salah satu pendiri Kaoem Telapak, koordinator kelompok masyarakat sipil untuk Forest Law Enforcement Governance and Trade (FLEGT), aktif mengembangkan Sistem Jaminan Legalitas Kayu Indonesia dan juga sebagai anggota Jaringan Pemantau Independen Kehutanan Indonesia. Saat ini Minang bekerja dengan Environmental Investigation Agency (EIA).

6. Berita di media, selama Januari 2019, KLHK bersama aparat hukum mengamankan 344 kontainer kayu ilegal yang digagalkan penyelundupannya melalui pelabuhan di Surabaya dan Makassar





Diah Suradiredja

Menjahit Proses
dari Hulu ke Hilir

Perjalanan mengembangkan SLVK tidak terlepas dari peran sejumlah perempuan. **Diah Suradiredja** (54) adalah salah satunya. Diah merupakan salah satu perempuan yang terlibat diawal pengembangan SLVK berjalan. Selain mampu membangun komunikasi persuasif dan terbuka, **Diah dikenal sebagai sosok pemimpin yang memiliki kemampuan mengelola dan memediasi konflik antarpihak.**

Perempuan kelahiran Cirebon ini, sejak tahun 1989 aktif terlibat dalam gerakan advokasi deforestasi dan *illegal logging*, memiliki pengalaman tersendiri saat berkiprah dengan program pengembangan SLVK. Diah mengawali bekerja di Yayasan Kehati sebagai Direktur Program MFP-2 di tahun 2008. Didampingi Rio Rovihandono dan Dwi Pujiyanto, Diah mengelola Proyek MFP-2 dengan misi utama membangun sistem agar tata kelola hutan Indonesia menjadi lebih baik.



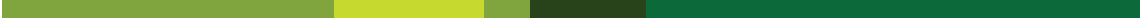
"Isu *illegal-logging* menjadi catatan merah pemerintah Indonesia setelah 16 tahun KTT Bumi. Dan semua pihak, terutama organisasi masyarakat sipil, memetakan persoalan dasar dari fenomena ini. Sebelum MFP-2, tahun 2005 saya bersama Tim ProForest, melakukan penelitian secara detil terkait praktik *illegal-logging* di Papua, Kalimantan Tengah dan Riau. Rekomendasi yang disampaikan adalah memperbaiki dokumen tebang untuk memastikan legalitasnya melalui pembenahan kebijakan," papar Diah, 22 Mei 2019 dalam sebuah perbincangan di kantor MFP-4 di Blok VII Lantai 6, Manggala Wanabakti, Jakarta.

Tugas Diah tidak mudah, karena ketika itu modus kejahatan kehutanan tidak saja terbatas pada kasus penebangan pohon tanpa disertai dokumen, tetapi juga penebangan pohon dengan proses penerbitan dokumen yang "cacat".

"Saya beruntung bertemu dengan orang-orang yang berpikiran dan punya visi yang kurang lebih sama," ujar Diah seraya mengungkapkan ketika itu di lingkungan pemerintahan bisa dihitung dengan jari orang-orang yang terlibat langsung dengan isu tersebut. Dia menyebutkan sejumlah nama, seperti Boen Purnama (pada saat itu sebagai Sekjen Kehutanan), Agus Justianto (saat itu sebagai Co-Director MFP2), Hadi Daryanto (saat itu sebagai Dirjen BUK Kehutanan) yang menjadi representasi Pemerintah Indonesia dalam kerjasama *Government to Government* dengan Pemerintah Inggris. Adapun Tim Kehati juga semakin kuat dengan hadirnya Nurcahyo Adi, Arbi Valentinus, Minangsari, Dedi Haryadi dan lainnya.

Ketika itu kegiatan MFP-2 dijalankan dengan mekanisme dana hibah yang mencapai Rp 6 milyar yang disetujui oleh Pemerintah Indonesia dan Inggris. Kompleksitas pengelolaan dana hibah yang jumlahnya milyaran menyebabkan ketatnya proses administrasi dan penyeleksiaan penerima hibah (*grantee*). Pada saat yang sama gerakan '*good governance*' juga mewarnai kerja-kerja pembangunan terutama dalam memastikan transparansi dan akuntabilitas keuangan dan program.





"Pada awal program dimulai, semua pihak yang sudah mendorong kebijakan terkait legalitas kayu, mendorong agar pemerintah segera mengeluarkan kebijakan terkait legalitas kayu yang sudah dibahas yaitu SVLK" ungkap Diah. Ketika itu, menurut Diah, SVLK masih ada dalam imajinasi masing-masing orang atau lembaga yang aktif mendiskusikannya di berbagai seminar dan lokakarya, termasuk mendiskusikan standar-standar legalitas kayu yang dirujuk dan akan dikembangkan di Indonesia.

Hingga suatu ketika, pasca evaluasi pertama jalannya proyek, DFID menilai bahwa rancangan kegiatan MFP-2 sudah tidak sesuai dengan arah menuju FLEGT-VPA. Karena itu strategi proyek harus diubah dan untuk sementara waktu dana hibah dihentikan.

DFID (*Department for International Development*) adalah sebuah badan dalam pemerintahan Kerajaan Inggris yang mengurus bantuan pembangunan untuk negara-negara lain, dengan misi ikut serta membangun masyarakat dunia yang aman dan damai, di mana rakyat dapat berpartisipasi dalam menentukan arah pembangunan dan memiliki akses terhadap kebutuhan dasar, seperti pekerjaan yang layak, kesehatan, pendidikan, serta lingkungan yang sehat.

Adapun FLEGT-VPA adalah perjanjian bilateral antara Uni Eropa dan negara-negara pengekspor kayu, termasuk Indonesia, dengan tujuan untuk meningkatkan tata kelola sektor kehutanan serta memastikan bahwa kayu dan produk kayu yang diimpor ke Uni Eropa diproduksi sesuai dengan peraturan perundangan negara mitra.

Ketika menghadapi kondisi tersebut, Diah mengaku saat itu dia berpikir keras bagaimana menjelaskan kepada LSM penerima dana hibah bahwa kucuran dananya dihentikan. Ia sadar penghentian dana hibah atau dana program akan berimplikasi pada proses kerja-kerja di lapangan/lokasi proyek yang diampu oleh lembaga penerima hibah. Yang pasti akan menimbulkan kekecewaan.



"JADI PERAN SAYA SAAT ITU ADALAH BAGAIMANA MEMPERKUAT KAPASITAS MASING-MASING PIHAK, BAIK LSM MAUPUN PEMERINTAH. UNTUK MEMBONGKAR "BLOCKING" ANTAR PIHAK MAKA SAYA SELALU MENGGUNAKAN SATU DOKUMEN YANG SAMA SEBAGAI BASIS BERDISKUSI.

SVLK ADALAH DOKUMEN YANG TERBUKA. TERBUKA UNTUK DIKRITIK, DIBERIKAN MASUKAN DAN DIPERBAIKI BERSAMA-SAMA AGAR JALANNYA NANTI BISA LANCAR"

Diah Suradiredja

Diah pun berupaya mencari jalan terbaik untuk menjelaskan kepada LSM-LSM penerima dana hibah, tentang perubahan kondisi tersebut. Selanjutnya dia melakukan *resource mobilization*, dengan menggalang kawan-kawan *non-grantees* seperti TNC, WWF, dan IPB sebagai mitra strategis. Sejalan dengan itu, Diah pun membangun komunikasi dengan pemerintah. Pendekatan demi pendekatan yang dilakukan Diah akhirnya membuahkan hasil terkait strategi pelaksanaan proyek MFP-2 yakni mempercepat regulasi SVLK dan mempersiapkan Departemen Kehutanan dan para pihak terkait lainnya untuk memasuki negosiasi VPA.

"Kuncinya adalah komunikasi yang intensif dan keterbukaan. Dengan dana hibah yang cukup besar, saya harus mendudukan kembali bahwa Kehati bukan kasir. Saya harus pastikan lagi

bahwa program MFP-2 ini adalah kerja bersama kita dan memposisikan *grantees* sebagai bagian dari program," paparnya. Karena itulah, ketika ada perubahan arah program, menurut Diah, harus dipastikan lembaga mitra penerima hibah juga harus bahu membahu bekerja sama semaksimal yang bisa dilakukan.



**"KERENNYA LAGI, INI MUNGKIN
PERTAMA DALAM SEJARAH,
PENYUSUNAN MODUL PELATIHAN
PEMANTAU INDEPENDEN
DILAKUKAN BERSAMA-SAMA
ANTARA TEMAN-TEMAN LSM
DAN WIDYAISWARA-PUSDIKLAT"**

Rio Rovihandono - Rekan kerja Diah

"Jadi peran saya saat itu adalah bagaimana memperkuat kapasitas masing-masing pihak, baik LSM maupun pemerintah. Untuk membongkar "blocking" antarpihak maka saya selalu menggunakan satu dokumen yang sama sebagai basis berdiskusi. SVLK adalah dokumen yang terbuka. Terbuka untuk dikritik, diberikan masukan dan diperbaiki bersama-sama agar jalannya nanti bisa lancar" ujar Diah

Sangat lekat dalam ingatan Diah ketika Yayasan Telapak menarik diri dari proses-proses pengembangan SVLK karena kecewa dengan pihak Kementerian Kehutanan yang dinilai luput memasukkan poin-poin penting yang sudah disepakati kedalam poin kebijakan.

Ketika itu, dia langsung mendatangi kantor Yayasan Telapak di Bogor dan melakukan diskusi intensif hingga akhirnya para aktivis di Yayasan Telapak sepakat untuk kembali terlibat dalam proses mengembangkan SVLK. Dari beberapa kali pertemuan dan diskusi, Diah berhasil meyakinkan urgensinya Yayasan Telapak terlibat dalam SVLK.

Peran penting Diah diakui teman-teman sekerjanya, terutama ketika dia turun menghadapi para aktivis LSM yang marah ketika mengetahui dana hibah dihentikan. Tak hanya mampu menarik kembali aktivis Yayasan Telapak untuk mau kembali ke dalam proses pengembangan SVLK, Diah juga berhasil meyakinkan kembali Arbi Valentinus, salah satu aktivis di Yayasan Telapak dan Minang untuk berlibat bersama di MFP-2 berjuang mewujudkan tata kelola hutan Indonesia melalui SVLK.

Kembalinya para aktivis LSM tersebut, otomatis berdampak pada kepercayaan LSM kepada program SVLK yang semakin kuat. Sementara itu, di level kementerian, Diah tak pernah lelah mensosialisasikan draft kebijakan SVLK yang terus dikritisi teman-teman LSM. Diah bahkan mampu menghadapi berbagai situasi, termasuk diskusi-diskusi yang berlangsung panas.

"Di bawah kepemimpinan Diah ada perubahan yang mendasar yaitu rekomendasi untuk perubahan strategi pelaksanaan proyek MFP-2 dan menghentikan *grant*, yang menjadi pondasi dimulainya SVLK dalam proyek yang dijalankan oleh MFP-2," kata Rio Rovihandono, salah satu rekan kerja Diah.

Ibarat nahkoda kapal, Diah tampil sebagai pemimpin yang memastikan program SVLK tetap berjalan, termasuk memastikan semua pihak merasa nyaman dan tidak merasa dipinggirkan. Caranya dengan rutin menggelar diskusi dan menjaga kesepakatan.

Di luar peran-peran penting tersebut, Diah juga memainkan peran lain, melalui lobi-lobi kepada berbagai pihak. Misalnya melobi Direktur Pusdiklat Kehutanan, Helmi Basalamah untuk melakukan pelatihan SVLK yang salah satu materi pelatihannya adalah tentang monitoring independen. Melibatkan Teten Masduki (ketika itu, di Indonesian Corruption Watch) dalam Tim yang mengawal SVLK, serta melobi Dedi dari Transparansi Internasional Indonesia.



Seakan tak berhenti, Diah juga menggalang kawan-kawan LSM untuk menyusun modul pelatihan pemantau independen berdasarkan pengalaman di lapangan untuk kemudian diadopsi sebagai materi pelatihan yang diselenggarakan oleh Pusdiklat Kementerian Kehutanan.

Keberanian Diah dalam mengambil risiko untuk inisiatif baru adalah hal yang selalu dikenang Rio Rovihandono. Contohnya, ketika Diah membangun cikal bakal pemantau independen kehutanan, dan menggelar pelatihan bersama Pusdiklat Kemenhut.

"Kerennya lagi, ini mungkin pertama dalam sejarah, penyusunan modul pelatihan pemantau independen dilakukan bersama-sama antara teman-teman LSM dan Widyaiswara-Pusdiklat," akui Rio.

Mengurus dari hilir

Bagi Diah sendiri, memetakan titik-titik strategis para pihak yang dilibatkan dalam program adalah hal terpenting. "Temukan dan kenali siapa saja mereka, program-program apa saja yang mereka sedang kerjakan dan apa hubungannya dengan program kita. Tugas berikutnya



sebagai "proyek" adalah mengoneksikannya secara baik dan memfasilitasi kebutuhannya agar program bisa berjalan sesuai tujuan".

Karena itulah, ketika awal proyek MFP-2 hanya di Kementerian Kehutanan saja, Diah berpikir tidak bisa hanya bagian hulu yang diurus. Bagian hilir juga butuh intervensi. "Kalau dilihat dan dianalisa lagi urusan lacak balak hutan dan kayu ini bukan hanya urusan Kementerian Kehutanan saja, melainkan ada kementerian sektor lain, industri dan perdagangan misalnya. Dan untuk menembus tembok kementerian sektor lain memang diperlukan kekuatan lain," katanya.



"SAYA TUNJUKAN BAHWA PEMBENAHAN TIDAK CUKUP HANYA DI PENYELESAIAN KONFLIK DI HULU SAJA (KAWASAN HUTAN), TETAPI JUGA HARUS DIBENAH DI PERINDUSTRIANNYA"

Diah Suradiredja

Meski demikian, Diah mengakui adanya keberuntungan yang dianggapnya sekaligus kekuatan ketika dia mengenal beberapa orang yang aktif di Brighten Institute (lembaga penelitian yang mengkaji dan mengembangkan teori dan praktis kebijakan dan pembangunan nasional, yang didirikan Presiden ke-6 Susilo Bambang Yudhoyono). Diah bahkan mempresentasikan alur SVLK, kepada tokoh-tokoh kunci di Brighten Institute termasuk Susilo Bambang Yudoyono tentang apa sebenarnya yang terjadi, termasuk masalah dasar deforestasi dan *illegal logging* besar-besaran di Indonesia dan bagaimana cara pembenahannya.



"Saya tunjukkan bahwa pembenahan tidak cukup hanya di penyelesaian konflik di hulu saja (kawasan hutan), tetapi juga harus dibenahi di perindustriannya" kenang Diah lugas.

Dari situlah dimulai pembahasan tentang legalitas kayu atau verifikasi kayu yang bukan hanya menjadi persoalan di Kemenhut saja tetapi juga harus menjadi perhatian di Kementerian Perindustrian. Kondisi tersebut berlangsung tahun 2009 hingga tahun 2010. Ketika itu, dalam verifikasi produk berbahan kayu yang dihasilkan sebuah industri, industri harus bisa menunjukan *Chain of Custody (CoC)* atau lacak balak bahan bakunya juga legal. Situasi tersebut membuat kalangan industri kelimpungan.

"Industri yang selama ini 'jorok', tidak peduli bahan bakunya legal atau tidak, hasil curian/hasil perambahan atau tidak, pasti menolak inisiatif ini. Mereka protes keras lewat asosiasi-asosiasi mereka," kata Diah.

Kondisi tersebut juga membuat konstelasi politik-ekonomi di asosiasi industri perkayuan, antara kelompok yang mendukung dan menolak SVLK. Bahkan hingga saat ini juga masih kental dan terus menggerus kebijakan SVLK.

Diah kemudian bertemu pihak Kementerian Perindustrian yang membuka akses data. Dia juga melakukan komunikasi dengan pihak Kementerian Perdagangan, karena ketika itu tidak ada kebijakan yang mengatur legalitas produk-produk industri berbahan kayu yang akan diekspor.

Seiring dengan kebijakan pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono yang mendeklarasikan 'perang terhadap praktik-praktik *illegal logging*', rangkaian diskusi dan advokasi yang cukup alot dengan Kementerian Perdagangan pun berjalan.

Hasilnya, terbitlah Permendag No. 64/M-DAG/PER/10/2012 yang mengatur hilirisasi industri kehutanan dengan kewajiban menggunakan bahan baru legal dan dikelola secara lestari, serta kewajiban dokumen V-Legal untuk produk panel kayu, *woodworking*, bangunan *pre-fabs*, pulp dan kertas. Setelah itu juga terbit Permendag No. 81/M-DAG/PER/12/2013 yang mengatur kewajiban kelompok industri kelas A dan B melengkapi dokumen V-Legal.

Lalu bagaimana dengan pelaku bisnis? Diah pun blak-blakan mengungkapkan bahwa pelaku bisnis dimana-mana sama yakni mereka ingin untung. Tak hanya itu dunia bisnis di Indonesia ketika itu biasanya sarat dengan pungli dan makelar mulai dari makelar kayu, makelar perijinan, sampai ke makelar proses perdagangan.

Belum lagi biaya-biaya transaksi yang sangat tinggi di setiap tahap dalam proses pemanfaatan kayu. Bahkan tahun 2012, APHI melaporkan bahwa retribusi daerah dengan landasan hukum yang lemah termasuk pungutan liar lainnya bisa mencapai 10 persen dari biaya produksi, hampir separuh dari presentase keseluruhan biaya retribusi kehutanan yang mencapai 27 persen dari biaya produksi.



Saat SVLK akan diujicobakan, Diah kemudian membuka diskusi-diskusi dengan para pebisnis kayu dan kehutanan. Awalnya, sejumlah pebisnis kayu sempat khawatir dengan SVLK yang akan menambah biaya-biaya siluman lainnya, namun Diah mampu meyakinkan mereka, bahwa justru beban biaya akan berkurang. Karena itulah, berbagai diskusi pun dilakukan untuk memastikan standar harga untuk sertifikasi SVLK yang harus dikendalikan oleh pemerintah (Kementerian Kehutanan bekerjasama dengan KAN-Komite Akreditasi Nasional).

Hasilnya setelah intensif dalam pertemuan multipihak, pada tahun 2014 keluarlah kebijakan standar baku biaya sertifikasi SVLK, dengan terbitnya Permen LHK Nomor P.96/Menhut-II/2014 (perubahan dari Permenhut Nomor P.13/Menhut-II/2013).

Selain itu, persoalan 'biaya dari meja ke meja' di Kementerian Perdagangan, yang harus dilewati pebisnis agar produknya bisa diekspor ke luar negeri juga menjadi bahan diskusi di MFP-2. Sistem online INATRADE sebelum masuk ke sistem online lainnya yang terpisah di *Indonesia Nasional Single Window* (INSW) di Bea Cukai, kemudian diubah menjadi satu pintu.

Sejak itulah MFP-2 melakukan serangkaian audiensi dan diskusi-diskusi dengan Kementerian Perdagangan dan Bea Cukai-Kementerian Keuangan. Diah dan tim bertemu dengan Wakil Menteri Perdagangan saat itu, Bayu Krisnamukti, lalu bertemu



dengan pejabat di Bea Cukai. Akhirnya tiga kementerian itu bersepakat untuk mengoneksikan sistem di lembaga mereka secara terpadu dalam rangkaian sistem online yang disebut SVLK-INATRADE-INSW. Belakangan sistem konektifitas itu dinamakan Sistem Informasi Legalitas Kayu (SILK).

Sejalan dengan itu muncul kebutuhan adanya satu unit untuk mengurus unit informasi lisensi yang sekarang dikenal dengan Licensing Information Unit (LIU). Sejak tahun 2011, Diah dan tim MFP-2 intens melakukan sosialisasi dan diskusi dengan pejabat-pejabat di Kemenhut tentang pentingnya LIU. Tahun 2012 tiga orang staf Kemenhut yakni Mariana Lubis, Oki Hadiyati dan Rahayu Irawati, dilantik untuk mengembangkan dan mengelola LIU. Pada tahun yang sama, 1 Agustus 2012, SILK Online diluncurkan Menteri Koordinator Bidang Ekonomi.

Melewati Berbagai Tantangan

Seperti pemimpin lainnya, Diah mengakui **penguatan kapasitas, merupakan tantangan terbesar selama membangun dan mengembangkan SVLK**. "Karena *capacity building* yang benar itu harus benar-benar mampu menguatkan, *empowering others*. Bukan hanya sekedar pelatihan, lalu tidak peduli dengan "isi" nya," tegasnya.

Tantangan lainnya adalah saat negosiasi FLEGT VPA. Dipicu dari hasil evaluasi dengan para pebisnis yang menyampaikan tingginya biaya di pelabuhan sekitar EUR 2,000-6,000/kontainer/malam. Pada saat bersamaan, gerakan organisasi masyarakat sipil di Indonesia melakukan *high call* ke Uni Eropa untuk membuat *Timber Regulation* untuk pasar mereka. Gerakan ini untuk menyeimbangkan pembenahan tata kelola kayu di negara produksi, dan pembenahan di negara penerima, melalui regulasi yang kuat.

"Yang kita negoasiasikan saat itu adalah harus ada semacam "green line", agar tidak perlu ada pengecekan lagi atau tidak perlu ada *due diligence* lagi untuk produksi kayu yang sudah mendapatkan lisensi *V-Legal* sehingga kontainer barang tidak perlu menginap lama di pelabuhan. Sebelumnya butuh waktu 2-3 hari untuk *due diligence* di *Competent Authority* negara tujuan," ungkap Diah.

Sesungguhnya, momen kesepakatan FLEGT VPA ini adalah salah satu momen paling berkesan bagi Diah. Sebab, saat itu delegasi Indonesia yang terdiri dari berbagai pihak (pemerintah, pebisnis, dan LSM) sangat solid dan saling percaya satu sama lain. Meski melalui perdebatan dan adu argumen yang keras, semangatnya sama yaitu adanya harmonisasi sistem SVLK yang sudah dikembangkan Indonesia dengan sistem yang ada di Eropa.

Kementerian Luar Negeri juga dilibatkan ditambah dengan banyak perempuan lain yang bersatu padu dalam negosiasi VPA di forum internasional seperti dari Kementerian Perindustrian dan KAN.

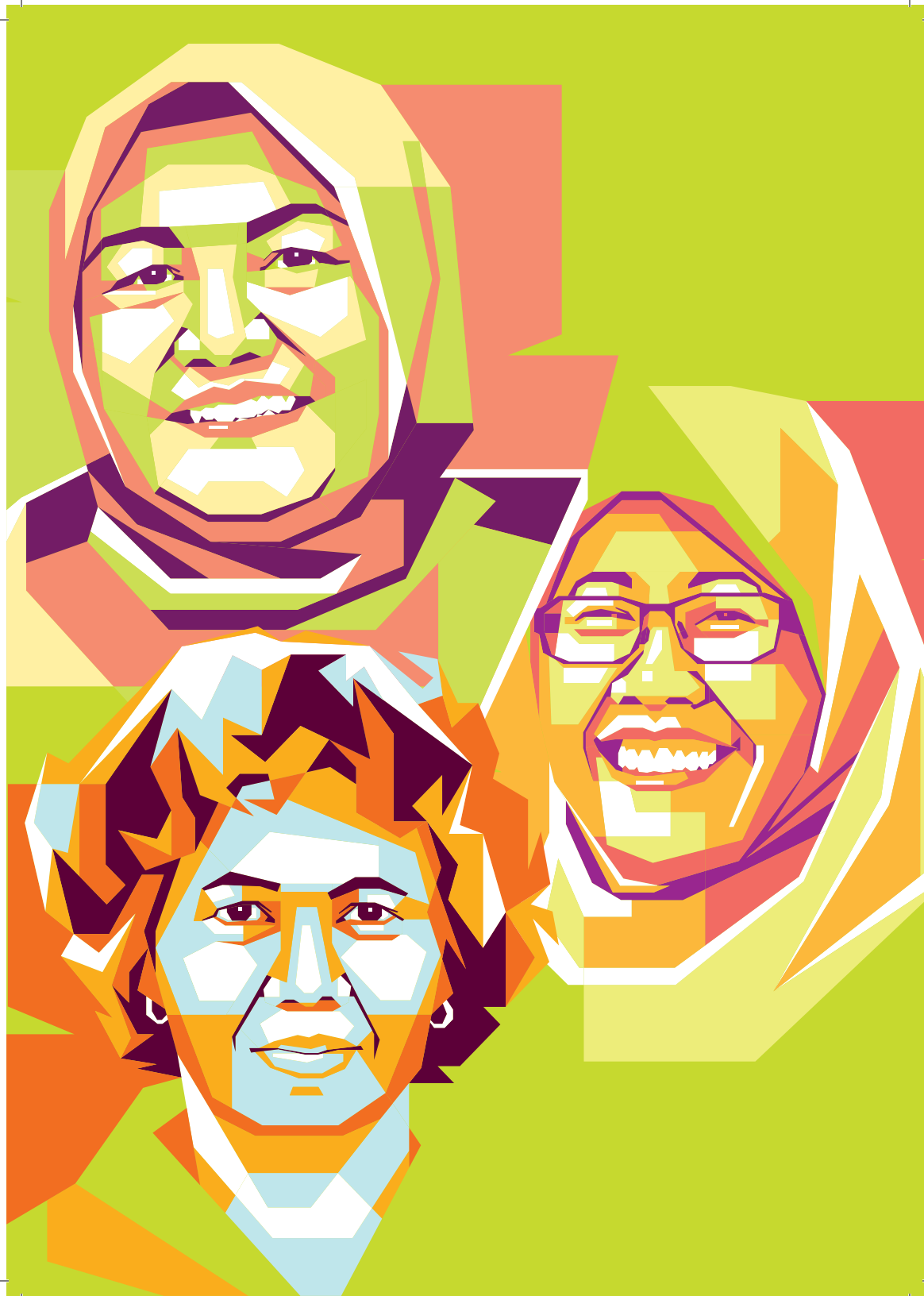
Tantangan lain yang saat ini masih harus dikaji ulang adalah Self Declaration. Kebijakan *Self Declaration* sebenarnya berlaku selama dua tahun, di akhir 2012 dan selama dua tahun berjalan tersebut, pengelola hutan di tingkat tapak harus menyelesaikan prasyarat-prasyarat SVLK yang masih belum terpenuhi. Begitu juga pihak industri harus turut memastikan bahan baku yang masuk ke dalam perusahaannya memiliki sertifikat SVLK.

Diah sempat kecewa, karena di akhir tahun 2014 seharusnya ada evaluasi terhadap kebijakan SVLK, namun sayangnya hal tersebut tidak terjadi. Beberapa perusahaan atau pengelola hutan di tingkat tapak enggan menyelesaikan sertifikasi SVLK dengan alasan cukup pakai *self declaration* saja sudah bisa lolos.

Bagi Diah tidak adanya evaluasi SVLK berdampak besar. Misalnya kasus penyelundupan kayu di Papua. "Momen terungkapnya kasus penyelundupan kayu di Papua harus menjadi cambuk. **Saatnya berbenah lagi, saatnya mengembalikan khittah SVLK sebagai alat untuk memperbaiki tata kelola hutan Indonesia,"** ujar Diah bersemangat.



Diah Suradiredja, adalah Penasehat Kebijakan Senior di Yayasan KEHATI. Perempuan kelahiran 17 Juli 1965 banyak berkecimpung di dunia tata kelola hutan dan perubahan iklim selama 25 tahun. Memulai karir sebagai specialist untuk kebijakan ekonomi sosial, tata kelola hutan dan perubahan iklim di Pusat Pengembangan Sumber Daya Alam sejak 2014 hingga sekarang. Aktif menulis berbagai isu berkaitan dengan sektor kehutanan dan perubahan iklim dan pada September 2019 merilis buku tentang kepemimpinan perempuan kepala daerah berjudul "Perempuan di Singgasana Lelaki".





Mariana Lubis, Oki Hadiyati, Rahayu Irawati

Tiga Serangkai Perintis LIU

Perjalanan panjang penerapan SVLK (Sistem Verifikasi Legalitas Kayu) di Indonesia tak bisa dipisahkan dari sosok **Mariana Lubis** (56), **Oki Hadiyati** (49) dan **Rahayu Irawati** (53). Tiga perempuan birokrat tersebut merupakan perintis sebuah unit yang bernama *Licensing Information Unit (LIU)*, yang merupakan ujung dari rantai SVLK. Meski harus melewati suka dan duka dalam menggerakkan LIU, ketiganya membuktikan bahwa soliditas menjadi kunci dari keberhasilan. Tak heran, kehadiran ketiga perempuan di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) tersebut tentu saja memberi warna tersendiri.

Bergerak di wilayah kerja yang maskulin, membuat ketiganya mendapat julukan “Ibu-ibu metal”. Dedikasi mereka dalam membangun LIU dan mengoperasikan SILK (Sistem Informasi Legalitas Kayu), membangun tim solid, melewati jam kerja yang lebih panjang dari biasanya karena harus menyesuaikan diri dengan kegiatan ekspor dan impor yang tidak dibatasi oleh jam kerja, serta perbedaan waktu antara Indonesia dengan Uni Eropa sebagai salah satu negara tujuan ekspornya.

Kiprah ketiga perempuan tersebut berawal ketika mereka dipercayakan mengampu LIU sebagai unit baru di Direktorat



Jenderal Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (Ditjen PHPL) Kementerian LHK (Kementerian Kehutanan pada waktu itu). Ketika itu, tepatnya bulan Juli 2012, Rahayu dilantik menjadi Kepala Seksi Informasi, Oki sebagai Kepala Seksi Lisensi, dan Mariana Lubis sebagai Kepala Sub Direktorat (Kasubdit) Informasi Verifikasi Legalitas Kayu (IVLK); yang akan berfungsi sebagai LIU.

Merintis unit yang benar-benar baru, ketiga perempuan ini dihadapkan pada berbagai tantangan. Rahayu menuturkan, diawal kerjanya sebagai kepala seksi, dia belum memiliki staf. "Jadi semuanya dikerjakan sendiri. Dan saat itu bahkan kami belum sepenuhnya paham apa itu SILK," kata Rahayu.

Padahal di tangan ketiga perempuan inilah, keputusan jalan atau tidaknya ekspor dan impor kayu, memastikan dokumen-dokumen pengusaha kayu benar-benar *clear* dan bisa di-submit online, sehingga prosesnya menjadi lancar.

Sebelum menjadi Kasubdit IVLK, Mariana diperbantukan di proyek MFP-2 (*Multistakeholder Forestry Programme 2*). Keterlibatannya di proyek ini dimulai saat ada pergantian untuk jabatan *seconded* dimana Mariana diajukan sebagai penggantinya. Sekitar setahun lebih (2010-2011) bekerja di posisi tersebut, Mariana sering berinteraksi dengan Diah dan Minang. Pada waktu itu, posisi Mariana dan kawan-kawan adalah mendukung program pemerintah, khususnya memastikan SVLK bisa berjalan.

"Setelah satu tahun lebih berjibaku bersama MFP-2, mempelajari dan membangun SVLK, saya cukup memahami betapa pentingnya unit baru (LIU) ini dikelola dengan baik. Dan saya yakin, saya bisa melakukannya. Kalaupun nantinya saya melakukan kesalahan, saya tidak takut dengan itu," paparnya.

Pada tahun 2012 dia memulai kepemimpinannya di LIU. Ketika itu, Mariana bersama Rahayu dan Oki, memulai dari nol. Mereka belum memiliki ruang kerja sendiri, sampai akhirnya ditempatkan di salah satu ruangan di Blok I Lantai 6. Kondisi tersebut juga diakui Rahayu. "Saya maklum karena ini masih baru. Unit yang benar-benar baru. Bukan hanya ruangan yang

belum ada. Peralatan kerja dan staf juga belum ada. Kami sering pinjam laptop, semuanya kami kerjakan bersama-sama, bahu membahu membangun unit LIU,” kata Rahayu.

Sepanjang 2012 itu Dwi Sudharto (Direktur Pengolahan dan Pemasaran Hasil Hutan), bersama Mariana dan tim intensif melakukan lobi dan negosiasi untuk memastikan adanya ruang kerja LIU. Akhirnya pada awal tahun 2013, dengan penetapan Sekjen, LIU mendapat tempat di blok II lantai 2 Gedung Manggala Wanabakti. Meskipun ruangnya tidak besar, tim bersyukur dan berupaya membuat ruangan tersebut nyaman mungkin untuk bekerja.

“Semuanya kami kerjakan bersama-sama, bahu membahu membangun unit LIU,” tutur Rahayu. Untuk memastikan timnya solid dalam bekerja, Mariana mengadakan pertemuan tim hampir setiap minggu. Alhasil keakraban pun terbangun di antara Mariana, Rahayu, dan Oki. “Mungkin karena kami sama-sama perempuan, jadi bisa cepat saling akrab,” ungkap Rahayu yang menganggap Oki seperti adiknya sendiri.



Jendela Indonesia

Bagi Mariana dan kawan-kawan, LIU merupakan jendela Indonesia dalam perdagangan produk perikanan. "Ketika menjadi jendela Indonesia, maka ada dua hal yang penting yang perlu dibangun dan dijaga, yakni kredibilitas dan kepercayaan. Kedua hal ini saling berkaitan. Karena tidak akan ada trust jika tidak ada kredibilitas, dan tidak akan ada penghormatan jika tidak ada trust. Begitu seterusnya. Oleh karena itu, saya pikir dua hal inilah yang harus dibangun dan dikawal secara ketat di unit ini. Zero deviation menjadi target saya waktu itu," kata Mariana yang mengaku sejak awal awam soal SVLK, namun dia berusaha terus untuk belajar.

Berada di lembaga seperti LIU, Mariana dan kawan-kawan juga menghadapi berbagai anggapan orang bahwa tempat mereka bekerja adalah rentan dengan urusan "uang" dan tawaran yang bisa membuat mereka tidak dipercaya. Namun Mariana membuktikan LIU adalah organisasi yang tidak bisa "dibayar".

"Konsekuensinya saya harus memberikan contoh yang baik kepada anak buah saya. Misalnya ada kasus ekspor yang terhambat, lalu pengusaha datang kepada kami meminta tolong. Saya katakan harus dikembalikan pada regulasi. Saya juga harus konsisten, semua urusan kantor harus dibereskan di kantor, dari Senin sampai Jumat. Saya tidak membuka ruang pertemuan dengan para pengusaha yang bermasalah diluar jam kantor. Di situ memang harus kuat karena godaan-godaan itu selalu saja datang," tegas Mariana.

Berbagai informasi sepihak, tuduhan pun ditepis Mariana dan kawan-kawan. Selama enam tahun (2012-2018) mengurus SVLK, Mariana dan kawan-kawan tak pernah lepas dari berbagai gosip, bahwa timnya menerima "uang" dari pihak pengusaha. Namun Mariana justru menantang pihak yang menuding timnya untuk membuktikan gosip tersebut. "Saya katakan, silakan sebut siapa yang mengatakan, lalu kita bertemu muka dengan muka kalau bisa dibuktikan," tegas Mariana.

Seiring dengan itulah, tim Mariana juga terus membangun 'kepercayaan' dari berbagai kalangan terhadap LIU; termasuk kepercayaan dari pihak Uni Eropa. Mariana yakin, "Tanpa kepercayaan maka 'pengakuan' terhadap legalitas produk-produk per kayu yang kita ekspor; tidak akan bertahan lama. Misalnya, dalam berinteraksi dengan otoritas yang berwenang di 28 negara Uni Eropa, saya merasakan orang Uni Eropa sangat respek dengan orang jujur. Jadi kita ini apa adanya," katanya.



"KETIKA MENJADI JENDELA INDONESIA, MAKA ADA DUA HAL YANG PENTING YANG PERLU DIBANGUN DAN DIJAGA, YAKNI KREDIBILITAS DAN KEPERCAYAAN.

KEDUA HAL INI SALING BERKAITAN. KARENA TIDAK AKAN ADA TRUST JIKA TIDAK ADA KREDIBILITAS, DAN TIDAK AKAN ADA PENGHORMATAN JIKA TIDAK ADA TRUST. BEGITU SETERUSNYA. OLEH KARENA ITU, SAYA PIKIR DUA HAL INILAH YANG HARUS DIBANGUN DAN DIKAWAL SECARA KETAT DI UNIT INI. ZERO DEVIATION MENJADI TARGET SAYA WAKTU ITU"

Mariana Lubis



Mariana Lubis, merupakan Kepala Pusat Penyuluhan BP2SDM di KLHK. Perempuan kelahiran 12 November 1962 memulai karirnya sebagai PNS sejak tahun 1991 setelah lulus dari IPB pada tahun 1985. Merintis berdirinya Legalitas Kayu (SIVLK) atau Licensing Information Unit (LIU) pada 2012 dengan posisi sebagai Kepala Unit. Berhasil mengantarkan SIVLK/LIU sebagai salah satu penerima penghargaan Program Inovasi untuk sektor kehutanan pada tahun 2017.

Gagap Teknologi Informasi

Di awal kerja di LIU, Mariana dan kawan-kawan juga menghadapi tantangan terkait teknologi informasi. Namun dia tidak kehilangan akal, mereka 'terus belajar' mengenali lebih jauh tentang sistem yang akan dikelola.

Kondisi tersebut diakui Oki Hadiyati. "Kami hanya bertiga, dan semuanya tidak memiliki kemampuan IT. Sementara server SVLK yang sudah dikembangkan jelas harus ada 'rumahnya'. Bukan hanya rumahnya, tetapi juga memastikan harus ada yang mengelolanya yang siap 24 jam mengurus server," kata Oki.

Beruntung saat itu, seiring mendapat ruangan, LIU juga sudah memiliki Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) sehingga bisa memasukan dalam perencanaan anggaran untuk pengadaan server dan kebutuhan lainnya. Tentu saja, harus diperjuangkan sampai ke Direktorat Jenderal Perbendaharaan, Kementerian Keuangan. Hasilnya tidak sia-sia, LIU akhirnya memiliki server melalui DIPA.

Untuk menjaga ritme kerja, Rahayu dan Oki pun berbagi tugas. Rahayu bertanggungjawab membagikan informasi terkait kinerja dan performa SILK. Adapun Oki di bagian lisensi. Pekerjaan Oki mengharuskan dia bekerja 24 jam, karena harus memastikan sistem berjalan dan merespon semua prosesnya.



"KAMI HANYA BERTIGA, DAN SEMUANYA TIDAK MEMILIKI KEMAMPUAN IT. SEMENTARA SERVER SVLK YANG SUDAH DIKEMBANGKAN JELAS HARUS ADA RUMAHNYA. BUKAN HANYA RUMAHNYA, TETAPI JUGA MEMASTIKAN HARUS ADA YANG MENGELOLANYA YANG SIAP 24 JAM MENGURUS SERVER"

Oki Hidayati

Perbedaan waktu yang cukup panjang antara Indonesia dan negara-negara di Uni Eropa menjadi tantangan tersendiri bagi Oki.

Oki mengakui, di awal LIU berdiri sampai dengan medio tahun 2015 dia bekerja setiap hari (7 hari dalam seminggu) dengan waktu kerja lebih dari 8 jam per hari. Jika ada kasus-kasus khusus, dia bekerja hampir 24 jam. Pulang kantor paling akhir, sudah biasa bagi Oki. Dia sering pulang dari kantor bersama Mariana sekitar pukul 20.00 malam. Sesampai di rumah pekerjaan masih dilanjutkan. Terutama saat ada kasus dan menjawab email di jam 02.00 dini hari sering dilakukannya. Di siang hari, Oki sudah tenggelam dalam kesibukan lain seperti rapat-rapat dan pekerjaan administratif lainnya.

Kendati dinamika kerja di LIU menguras waktu dan energi, Rahayu dan tim menerima hal tersebut sebagai bagian dalam perjalanan kariernya. "Bagi saya hidup itu harus ikhlas, apapun kondisinya. Dalam bekerja juga demikian. Jadi walaupun kerja di SILK itu sangat menantang, saya masih bisa bersenang-senang, tertawa, gembira. Begitupun ketika kami bahagia saat kantor LIU diresmikan Sekjen, bahkan menteri mengapresiasi. Kami bahagia karena terbayar sudah rasa lelah selama ini," kata Rahayu.



Oki Hidayati, perempuan kelahiran Jakarta, 31 Oktober 1970 menempuh pendidikan S1 dan Pasca Sarjananya di Fakultas Kehutanan IPB Bogor. Meniti karir sebagai PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sejak tahun 1995. Saat ini Oki Hadiyahati menjabat sebagai Kepala Seksi Direktorat Pengolahan dan Pemasaran hasil Hutan, Ditjen PHPL-KLHK.

Kuncinya Komunikasi

Selain membutuhkan 'kejujuran' untuk membangun kepercayaan terhadap LIU; Mariana, Rahayu dan Oki, juga membutuhkan kepiawaian dalam berkomunikasi dengan pihak Uni Eropa. Tak hanya soal bahasa, memahami budaya masing-masing negara juga menjadi tantangan tersendiri.

"Orang Uni Eropa itu sangat menghormati kejujuran. Jadi jika ada masalah dalam kegiatan ekspor ke Uni Eropa, kita harus ceritakan apa adanya. Jangan mengada-ada, jangan banyak alasan. Dengan begitu mereka akan respek pada kita. Saya bekerja juga dengan berpatokan pada mengedepankan kepentingan Indonesia, tapi dengan cara jujur," ungkap Mariana.

Dia mencontohkan, ketika kapal sudah sampai di pelabuhan namun barang masih tertahan karena ada masalah dengan Dokumen V-Legal yang menyertainya, bisa dibayangkan kerugian yang akan ditanggung pelaku usaha Indonesia jika barang terlambat tiba di tujuan. Karena itulah, menurut Mariana sangat penting untuk menerbitkan dokumen V-Legal seakurat-akuratnya, agar tidak ada masalah ketika barang sampai di Uni Eropa. Namun demikian, jika ada masalah, "Kami memberikan alasan yang masuk akal kepada pihak Uni Eropa; mereka akan percaya dan barang akan mereka loloskan. Kepercayaan itulah yang tidak mudah membangunnya, prosesnya panjang. Saya bisa kerja 7 X 24 jam untuk itu. Tolok ukur keberhasilan proses negosiasi dalam hal ini, sepanjang justifikasi kita bisa diterima



**"SAYA BEKERJA JUGA
DENGAN BERPATOKAN
PADA MENGEDEPANKAN
KEPENTINGAN INDONESIA,
TAPI DENGAN CARA JUJUR".**

Mariana Lubis

maka ekspor yang bermasalah akhirnya bisa ditolerir, dan bisa masuk ke negara tujuan," kata Mariana.

Mariana bahkan tidak bisa melupakan, suatu ketika barang-barang pameran dari Indonesia yang tertahan di perairan sekitar Pelabuhan Jerman. Barang-barang Indonesia tidak bisa masuk, padahal stand pameran sudah siap, dan sudah dua hari pameran berlangsung sementara stand Indonesia masih kosong. Dalam kondisi tersebut, akhirnya Mariana dan timnya yang harus melakukan komunikasi dengan pihak otoritas di Jerman. Setelah dilakukan komunikasi, termasuk mengirim surat yang menyatakan barang tersebut legal, semuanya berakhir lancar dan Indonesia bisa mengikuti pameran.



Untuk tetap menjaga kepercayaan, Mariana dan kawan-kawan pun melakukan evaluasi setiap kali ada masalah yang terjadi. Tak hanya itu, sikap tegas Mariana juga menjadi penentu dalam proses SVLK, terutama kepada perusahaan 'nakal' yang melakukan pemalsuan, melanggar aturan, dan tidak jujur.

"Biasanya saya panggil mereka, dan saya sampaikan kembali, bahwa regulasi yang berlaku di Indonesia seperti ini, sanksinya apa jika melanggar dan rewardnya apa jika patuh. Mereka biasanya banyak beralasan, bahkan kadang suka ada yang terang-terangan berupaya menyogok kami. Tapi saya tegaskan kepada mereka, bahwa 'hal seperti itu tidak berlaku bagi saya'. Semua dikembalikan pada aturan. SVLK ini aturan resmi dari pemerintah, jadi jika bapak masih ingin berusaha dan berdagang kayu ke luar negeri, tidak ada jalan lain kecuali patuh mengikuti aturannya".

Setelah enam tahun bersama, tiga serangkai PNS tersebut melanjutkan karya masing-masing di tempat berbeda. Hanya Oki yang tetap bekerja di LIU dan merawat SVLK. Sedangkan Mariana Lubis ditugaskan untuk menjabat sebagai Kepala Pusat Penyuluhan Kehutanan dan Rahayu Irawati menjadi Kepala Seksi Pemasaran Hasil Hutan di Sub Direktorat Sertifikasi dan Pemasaran Hasil Hutan.

Paska melewati proses yang panjang, kini SVLK tidak hanya mengurus eksportir, tetapi juga importir. Saat ini eksportir yang dilayani mencapai 3.000 perusahaan, sementara importir lebih dari 4.000 perusahaan, dari berbagai negara. Pola dan intensitas kerjanya pun semakin tinggi, tak hanya bekerja 5 hari dalam seminggu, libur pun harus ada yang memastikan layanan dari sistem tersebut tetap berjalan.



"SAYA SENANG KALAU ADA PEREMPUAN-PEREMPUAN YANG MAU MAJU"

Rahayu Irawati

Kemampuan perempuan

Bicara soal perempuan, Mariana percaya kehadiran dirinya dan Rahayu serta Oki di LIU bukan semata-mata karena mereka perempuan, tapi karena mereka dipercayakan di posisi tersebut dan membuktikan diri mereka mampu.

"Saya yakin generasi sekarang banyak yang berani, generasi yang lebih baik dari kami. Saya percaya para perempuan di KHLK juga banyak yang berani dan berkualitas. Jika diberi pengetahuan yang cukup tentang SVLK, mereka mampu mengelola SILK dengan lebih baik di masa yang akan datang," kata Mariana.

Namun, soal peluang karier, Rahayu menilai untuk seorang perempuan tidak mudah. Bahkan di KHLK sendiri meskipun menterinya dijabat oleh perempuan, tapi tidak banyak perempuan yang menempati posisi sebagai pemimpin. Di sisi lain, Rahayu melihat, ketika kesempatan dibuka, perempuan sendiri yang tidak berani mengambil risiko.

"Tapi ada juga perempuan yang ambisius. Dia berani mengambil risiko naik jabatan ke Eselon II. Ikut lelang, tapi kalah bersaing dengan kawannya yang laki-laki. Lalu dia coba di kementerian lain dan dia lolos. Jadi sebenarnya potensinya ada," ujarnya.

Namun untuk di lingkungan KLHK, sejak dulu tidak mudah bagi perempuan untuk naik jabatan. "Naik jabatan itu bagi saya tidak menarik. Saya lebih senang berada diposisi ini saja. Saya sendiri saat ini sudah 27 tahun jadi PNS. Saya diangkat dari staf ke Eselon IV itu pada usia 46 tahun. Cukup lama, cukup lambat juga untuk diangkat jadi pejabat Eselon IV," tegas Rahayu.

Kondisi yang dialaminya membuat Rahayu berkomitmen, untuk memberikan dukungan jika ada staf bawahannya yang perempuan, muda, potensial dan mau maju. "Saya senang kalau ada perempuan-perempuan yang mau maju," tandasnya.

Seperti Mariana dan Rahayu, Oki pun mengakui sangat bersyukur mendapat kepercayaan bekerja di LIU hingga memasuki tujuh tahun, melewati suka dan duka. Kendati mengakui bahagia, Oki ternyata tidak tertarik untuk naik jabatan. Saya lebih senang jadi Kepala Seksi. Karena bagi saya, naik jabatan itu berat. Itu semua tanggung jawab," katanya.



Rahayu Irawati, perempuan kelahiran Jakarta, 27 Januari 1966 menempuh pendidikan S1 di Fakultas Kehutanan IPB Bogor. Meniti karir sebagai PNS di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sejak tahun 1992. Saat ini Rahayu Irawati menjabat sebagai Kepala Seksi Pemasaran hasil Hutan, Direktorat Pengolahan dan Pemasaran Hasil Hutan-Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.





Laksmi Banowati

Menjaga Pengelolaan Proyek,
Relasi dan Negosiasi

Bagi perempuan yang bekerja di Program SVLK, selain komitmen, keberanian dalam mengambil risiko dan kesabaran yang tinggi juga dibutuhkan. Karena bekerja di SVLK, berarti kerja keras yang luar biasa serta memerlukan kesabaran yang tinggi. Hal itulah yang menjadi pegangan **Laksmi Banowati** (56) ketika memilih bekerja di Program MFP.

Sekitar enam tahun (2012-2017) dia terlibat dalam program MFP. Laksmi berperan sebagai *seconded* (orang kedua dari pemerintah yang bertugas menjembatani antara pemerintah dengan proyek yang sedang berjalan untuk memastikan manfaatnya bagi pemerintah, mendukung program nasional, mengisi kekosongan (biaya, tenaga ahli) serta '*inclusiveness* dan *ownership*'; hal tersebut karena pengalamannya yang lama bergelut di bidang monitoring dan evaluasi di Biro Kerjasama Luar Negeri.

Dia mengaku menerima dan menikmati peran tersebut, karena menyadari SVLK adalah sebuah program yang mulia untuk mendorong perdagangan kayu legal, kelestarian dan pembenahan tata kelola pengelolaan hutan ke arah yang lebih baik. Selain itu, kehadiran SVLK juga untuk mengangkat martabat Indonesia di mata internasional yang sebelumnya selalu dicap sebagai negara yang '*illegal logging*'nya tinggi.

Negosiasi FLEGT VPA

"Peran saya sebagai *seconded*, disamping sebagai penghubung antara pemerintah dan pengelola proyek juga menjadi Kepala Sekretariat *Joint Implementation Committee* (JIC Secretariat). Sesuai mandat *Voluntary Partnership Agreement IDN-EU* memfasilitasi proses negosiasi dan penyiapan seluruh kewajiban yang sudah dituangkan dalam perjanjian yaitu *Periodic Evaluation, Impact Monitoring, Market Monitoring*, laporan tahunan, revisi-revisi lampiran jika diperlukan, dapat berjalan dengan baik dan sesuai tenggat waktu".

"Selain itu pengawasan terhadap Output 1 Program terkait dengan SVLK dapat berjalan sesuai rencana", ungkap Laksmi,

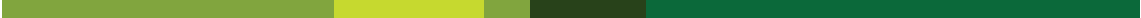
ketika ditemui pada 29 Mei 2019, di ruang kerja proyek *Kalimantan Forest Project* di Blok 7 lantai 6, Manggala Wanabakti.

Selain aktif memfasilitasi pertemuan dengan kementerian terkait, seperti Kementerian Perindustrian, Kementerian Perdagangan, Kementerian Luar Negeri dia juga aktif berkomunikasi dengan LSM untuk melihat kritik dan masukan apa saja yang disampaikan kepada pemerintah tentang pelaksanaan SVLK.

Sebagai bagian dari tugas di Sekretariat JIC, dia juga memfasilitasi pertemuan negosiasi dengan Uni Eropa yaitu *Joint Technical Meeting, Joint Expert Meeting, Joint Implementation Meeting* serta mendokumentasikan seluruh hasil pertemuan dan mempublikasikan/menyebarkan informasi yang disepakati oleh kedua belah pihak.

Untuk mengerjakan tugas-tugasnya Laksmi harus belajar cepat. Membaca dokumen dengan cermat, memfasilitasi dan mengikuti rapat-rapat, turun ke lapangan, terlibat dalam persiapan kegiatan dan sebagainya, adalah cara Laksmi meningkatkan kapasitasnya.





"Menurut saya *capacity-building* itu tidak hanya mengikuti training, rasanya itu malah tidak selalu efektif. *Capacity-building* bisa sambil melaksanakan pekerjaan, bisa dengan *learning by doing*," ujarnya menegaskan.

Women Champion

Bicara soal representasi perempuan di SVLK, Laksmi mengakui semua perempuan yang terlihat dalam program tersebut memiliki ciri khas dan kemampuan sesuai kompetensi mereka masing-masing, yang tentu saja sangat menentukan suksesnya SVLK.

Perspektif gender dalam diskusi-diskusi SVLK juga sangat terasa. Bahkan ketika berbicara kayu dan hutan, mereka juga membahas kondisi sosial masyarakat di hutan, misalnya terkait lahan hutan yang dikelola oleh rakyat dengan luas yang sangat terbatas serta produk-produk turunannya seperti kerajinan yang sangat tinggi peran perempuan di dalamnya.

"Kami tidak hanya membahas secara spesifik peran perempuan – laki-laki saja, tetapi juga sampai membahas bagaimana dengan kaum minoritas, kelompok masyarakat adat. Hingga akhirnya kriteria dan indikator disesuaikan dalam upaya memastikan keterlibatan mereka. Itu artinya proses SVLK ini sudah melampaui dari pertimbangan aspek gender," katanya.

Isu-isu gender tak akan muncul, tanpa keterlibatan perempuan-perempuan seperti Mariana Lubis, Oki Hadiyati, Rahayu Irawati, Wulan yang bekerja di dalam pemerintah tanpa pamrih dan juga didukung dengan tim proyek seperti Diah Suradiredja, Smita Notosusanto, Leya Catleya, Julia Kalmirah, Dwi R. serta perempuan dari LSM seperti Minang yang selalu tampil dengan kritis memberikan masukan.

Salah satu wujud nyata peningkatan peran perempuan adalah ketika Sertifikat Hak Milik (SHM) lahan hutannya adalah milik perempuan, maka yang menandatangani Deklarasi Kesesuaian Pemasoknya harus perempuan tersebut bukan Kepala Keluarga atau Kepala Desa.

Keterlibatan perempuan dalam proses negosiasi dipandang signifikan untuk memastikan negosiasi berjalan khususnya dengan Uni Eropa. Laksmi mengakui negosiasi yang dilakukan gampang-gampang susah karena banyak tuntutan pembenahan yang harus dilakukan di Indonesia, sementara pihak Uni Eropa kurang konsisten dalam penerapan FLEGT-VPA.

Dia mencontohkan, pendirian Mariana yang teguh ketika berhadapan dengan pihak Uni Eropa membuatnya terkesan karena sangat nasionalis yang membela mati-matian Indonesia. Begitu juga dengan pengusaha-pengusaha perajin kayu perempuan yang langsung berhubungan dengan pembeli dan konsisten menerapkan SVLK: *"The right women in the right place,"* ujar Laksmi. Kehadiran perempuan-perempuan tersebut menurut Laksmi sangat menentukan keberhasilan SVLK di dalam rapat dan di meja perundingan.



"KAMI TIDAK HANYA MEMBAHAS SECARA SPESIFIK PERAN PEREMPUAN, LAKI-LAKI SAJA, TETAPI JUGA SAMPAI MEMBAHAS BAGAIMANA DENGAN KAUM MINORITAS, KELOMPOK MASYARAKAT ADAT. HINGGA AKHIRNYA KRITERIA DAN INDIKATOR DISESUAIKAN DALAM UPAYA MEMASTIKAN KETERLIBATAN MEREKA. ITU ARTINYA PROSES SVLK INI SUDAH MELAMPAUI DARI PERTIMBANGAN ASPEK GENDER"

Laksmi Banowati

Menurutnya Uni Eropa sebenarnya belum siap saat FLEGT-VPA diimplementasikan, namun pada saat yang sama mereka menuntut Indonesia harus siap. Masih banyak perbedaan persepsi tentang FLEGT License. Contohnya saat implementasi tanggal 15 November 2016, saat itu tidak ada masa transisi, sementara para *Competent Authority* (CA) di negara-negara Uni Eropa pemahamannya berbeda-beda. Akibatnya banyak kapal-kapal barang dari Indonesia yang tertahan di pelabuhan-pelabuhan mereka.

“Jadi bisa dibayangkan berapa besar kerugian yang harus ditanggung Indonesia”, beber Laksmi gemas. Kerugian bukan hanya dari segi ekonomi tapi juga reputasi bahwa seolah-olah eksportir melakukan pelanggaran (*illegal-export*) padahal kesalahannya hanya karena salah mengisi formulir.

Oleh karena itu, Laksmi menyampaikan, secara rutin Mariana Lubis harus melakukan training kepada para CA tersebut untuk menyamakan persepsi, termasuk memberikan pemahaman tentang HS Code yang berbeda-beda.



Lalu, untuk strategi komunikasi dan negosiasinya, Laksmi Banowati menyatakan bahwa salah satu '*champion SVLK*' yang paham logika berpikir pihak Uni Eropa dan bisa menghadapi mereka itu hanya Arbi Valentinus (alm). Dia sangat dikenal pemerintah karena konsistensi dan kerendahhatiannya membantu pemerintah menjawab pertanyaan pihak negara lain dengan strategis dan *to the point*, melakukan pendampingan ketika mempelajari hal baru dan gampang memberikan konsultasi ketika diminta.

Soal kesempatan perempuan untuk berkiprah di KLHK, Laksmi memandang tidak ada diskriminasi. Sejumlah perempuan seperti Mariana Lubis yang terlibat dalam proses pengembangan SVLK diapresiasi sehingga bisa naik jabatan ke Eselon II.

Contoh lain, saat ini Laksmi bekerja mengurus konservasi di area APL sebagai National Project Manager, merupakan bukti bahwa perempuan bisa menjabat dimanapun, termasuk menjadi National Project Manager di proyek kehutanan sepanjang kompetensinya memadai, profesional.

Di tingkat tapak, Laksmi melihat peran perempuan di industri kerajinan sangat banyak, namun belum ada identifikasi secara spesifik dan detail tentang bagaimana peran perempuan di industri kerajinan tersebut dijalankan. Beberapa kajian sudah dilakukan akan tetapi kurang publikasi.

Keterlibatan perempuan sebagai tenaga auditor di Lembaga-Lembaga Sertifikasi juga masih minim. Saat MFP-3 mengadakan program-program pelatihan auditor SVLK di Makasar, Papua, dan Sumatera, meskipun banyak yang lulus, tidak semua memiliki passion. "Peran perempuan sebagai auditor, sampai saat ini sepengetahuan saya masih terbatas. Mungkin dari 10 auditor hanya 2 perempuan", terang Laksmi.





Untuk meningkatkan partisipasi, representasi dan kepemimpinan perempuan, menurut Laksmi ada beberapa hal yang bisa dilakukan KLHK. Pertama, memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi perempuan, kalau perlu beri *affirmative action*. Kedua, meningkatkan kapasitas perempuan dibidang teknologi informasi dan Bahasa Inggris. Intinya perempuan diberi peran, akses dan informasi yang sama dengan laki-laki, setelah itu silahkan mereka memilih apakah akan tampil atau tidak. Itu hak mereka untuk menentukan pilihan.



Terkait dengan sistem online (SILK) idealnya harus memudahkan semua pihak bekerja dengan cermat, akurat, tepat waktu mengingat bahwa SILK bekerja 24 jam (pelayanan) karena adanya perbedaan waktu Indonesia dengan negara lain. Sistem harus dibangun untuk memudahkan semua orang bekerja.

"Jika pada kenyataannya sistem menimbulkan kesulitan, terutama bagi perempuan yang mengoperasikannya, maka sistem itu harus diperbaiki supaya *user friendly*, dan juga *women friendly*. Jangan sampai sistem yang dikembangkan malah menimbulkan masalah terhadap perempuan yang mengoperasikannya karena harus siap 24 jam padahal ada kewajiban yang penting harus dipenuhi. Perempuan masih harus menjalankan pekerjaan domestik lainnya dan hal tersebut memang suatu kenyataan yang harus diterima dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. *Double burden* itu nyata," ungkap Laksmi yang tetap berharap kapasitas perempuan harus terus ditingkatkan.



Laksmi Banowati, lahir di Magelang pada tanggal 23 Desember 1963. Saat ini bekerja sebagai National Project Manager Kalimantan Forest Project kerjasama antara Pemerintah dengan GEF melalui UNDP. Sebelumnya bekerja sebagai manager program UN-REDD Indonesia, kemudian lanjut sebagai Seconded di MFP2 dan MFP3 yang bertugas memfasilitasi kerja-kerja proyek dengan Pemerintah (KLHK) dari tahun 2009-2018; setelah selama 20 tahun membidangi hubungan internasional sebagai PNS.





Ina Krisnamurthi

*It's My Option to be Part of
MFP Family*

Kalaupun ada perempuan diplomat yang terlibat dalam isu kehutanan, Duta Besar **Ina Krisnamurthi** (51) adalah salah satunya. Ia mulai bersinggungan dengan Program MFP, sekitar tahun 2008 saat penugasannya di Kedutaan Besar RI di Brussel sebagai Sekretaris I bidang Politik Uni Eropa. Saat itu, isu lingkungan hidup merupakan isu politis yang sangat sensitif, dimana pemerintah negara-negara UE mendapat tekanan dari pemangku kepentingan domestik mengenai keterkaitan isu ekonomi dan pembangunan berkelanjutan.

Sekembalinya dari penugasan dari Brussel, Dubes Ina kembali bertugas di Kementerian Luar Negeri RI sebagai Kasubdit Uni Eropa (UE), Direktorat Jenderal Amerika dan Eropa. Sebagai Kasubdit UE, Ina sering mewakili Kementerian Luar Negeri menghadiri undangan rapat dari Kementerian Kehutanan, membahas proyek MFP. Dia pun mulai menikmati tanggung jawab tersebut, bahkan bolak-balik rapat di Gedung Manggala Wanabakti bukan sebuah beban bagi Ina. "Merupakan suatu kenikmatan (*passion*) tersendiri," kata Ina.

Proyek MFP dibentuk karena adanya penguatan kerjasama bilateral Indonesia-UE dalam kerangka *Partnership Comprehensive Agreement* (PCA), sehingga terdapat kecenderungan bahwa negara-negara anggota UE menginginkan peningkatan pembentukan kesepakatan di berbagai sektor antara Pemerintah RI dan UE. Untuk proyek MFP sendiri, Inggris sebagai negara anggota UE kemudian mengucurkan sejumlah dana untuk kelancaran proses perencanaan dan implementasi proyeknya.

Ina memang tidak terlibat secara langsung di dalam proyek MFP, karena sebenarnya tugas dan fungsi diplomat adalah terkait dengan hubungan luar negeri, "bagian 'corong' dan 'kantor pos' saja biasanya". Namun demikian, dalam memberikan dukungan dan fasilitasi kepada MFP, Ina melaksanakan tugas yang kental singgungannya dengan wilayah domestik.

Sebagai diplomat, memberikan dukungan kepada MFP justru menjadi kesempatan bagi Ina untuk belajar, terutama pembelajaran tentang pentingnya memahami kebutuhan akar rumput domestik. Selain itu, dengan memahami proses yang



terjadi sejak dari akar rumput, merupakan modal yang sangat baik bagi Ina untuk bernegosiasi dengan negara/mitra luar negeri. Bukan hanya itu, interaksi dengan komunitas kehutanan memberikan banyak pengalaman dan pelajaran bagi Ina sendiri, terutama dengan melihat kiprah aktivis lembaga swadaya masyarakat di bidang kehutanan, saat berunding dan tampil di beberapa pertemuan.

Teringat saat awal diskusi SVLK, diskusi berlangsung emosional antara pihak yang terlibat, Ina yang terbiasa dengan tata bahasa diplomasi yang santun, tentu saja sempat terkaget-kaget ketika berada di tengah dinamika seperti itu. Meski demikian, dia memilih mengikuti proses tersebut. Dia rela duduk mengikuti rapat demi rapat, menyaksikan dinamika yang terjadi.

"Sebenarnya saya bisa memilih untuk tidak hadir dalam rapat, toh saya juga bukan bagian dari proyek ini, saya tinggal tunggu saja poin-poin yang perlu saya sampaikan ke pihak Uni Eropa. Tetapi saya memilih untuk tidak memilih semua itu," katanya.

Pilihannya itu akhirnya mengantarkan Ina menjadi bagian dari "keluarga" MFP. Meskipun awalnya dia mengakui tidak membayangkan akan seperti itu. "Ketika saya menyerahkan urusan saya ke situ, itu pilihan pribadi saya. *It's my option to be part of MFP family*," katanya.

Di samping rasa penasaran untuk lebih jauh mengetahui urusan domestik yang harus disampaikan kepada pihak Uni Eropa, kekaguman kepada tokoh-tokoh yang ada di dalam MFP menjadi faktor yang menentukan pilihan Ina menjadi bagian dari keluarga MFP. "Saya merasa besar hanya karena berada di antara orang-orang hebat" ungkap Ina.

Baginya kerja orang-orang di dalam MFP ini sangat luar biasa. Bahkan, dia tidak bisa melupakan saat diberi kesempatan mengunjungi salah satu kawasan hutan rakyat di Gunung Kidul, DI Yogyakarta, yang dahulunya gersang, kini bagaikan hijau zamrud Khatulistiwa.

Interaksi intens dengan tokoh-tokoh yang terlibat di MFP semakin menyadarkan Ina bahwa dalam soal komitmen, dedikasi tanpa pamrih, dirinya bukanlah siapa-siapa. Dia menyebut sejumlah nama yang membuatnya kagum serta layak menjadi panutan, seperti Diah, Minang, Arbi, Laksmi, Ana, Rio, Dwi, dan Agus Sarsito. *"They have earned my respect,"* ucap Ina.

Belajar Inklusivitas

Seiring dengan perjalanan karier sebagai diplomat, Ina memilih untuk tetap bersama keluarga besar MFP, seraya terus belajar bagaimana menerapkan prinsip inklusivitas. Bagi Ina MFP-SVLK adalah contoh baik bagaimana dia bisa belajar dari program pemerintah yang inklusif. Bahkan, dia mengumpamakan, kata inklusif dan eksklusif bagai bumi dan langit.

Bagi Ina suasana inklusif harus dilihat sebagai sebuah proses, bukan sekedar jargon. Dengan inklusif siapapun harus siap melewati seluruh tahapan proses. Karena dengan inklusif akan ada keterbukaan, transparan, keadilan, akurasi, dan kesetaran dari antarpihak. Inklusif juga bicara tentang waktu, dan sebuah proses tidak bisa dibatasi oleh waktu.

"Itulah hebatnya MFP. Jadi ada target tapi bukan waktu. Target diarahkan sampai sejauh mana kualitas pembahasan multi-pihak tersebut dapat tercapai," ujar Ina menegaskan.

Bersama MFP Ina juga belajar tentang prinsip saling memberdayakan satu sama lain. Proses pemberdayaan yang terjadi di MFP adalah ketika Ina belajar bagaimana orang yang kuat belum tentu berdaya, belum tentu empower. Dia mencontohkan bagaimana Minang menghadapi Asosiasi Perajin Furniture Indonesia yang sangat kuat, baik dari segi jumlah orang, kekuatan modal, maupun kekuatan politik. Namun Asosiasi tersebut perlu diberdayakan untuk menjadi lebih baik, dengan dilibatkan dalam suatu sistem yang dibangun bersama. "Minang kan 'kalau dirapat-rapat bicaranya tegas dan keras', kenang Ina mencontohkan betapa berdayanya perwakilan masyarakat sipil saat itu.



**"PRINSIP PEMBERDAYAAN
TERMASUK PENGUATAN
KAPASITAS PEREMPUAN
MENJADI PEGANGAN INA DALAM
BEKERJA. "THE EXPERIENCE ON
HOW I CAN EMPOWER PEOPLE OR
HOW I CAN EMPOWER MYSELF
(BAGAIMANA SAYA BISA
MEMBERDAYAKAN ORANG LAIN
ATAU MEMBERDAYAKAN DIRI
SAYA SENDIRI)"**

Ina Krisnamurthi

Dari pengalaman itulah Ina belajar dan melihat bagaimana MFP memberdayakan asosiasi, agar mau tidak mau, suka tidak suka harus berubah, karena pasar menuntut perubahan tersebut. Begitu juga dengan lingkungan Kementerian Kehutanan, meskipun banyak pegawai yang mampu berbahasa Inggris dengan baik tapi pemahaman tentang pentingnya hubungan luar negeri masih minim. Namun kehadiran tokoh-tokoh di MFP seperti Arbi, Minang, Diah, Rio, membuat MFP dan Kemenhut, didukung oleh Haris dari Sucofindo, semua pihak saling memberdayakan.

Dari relasi kerjasama yang tercipta, kedua pihak pun saling memberdayakan, bahkan sedikit demi sedikit mengikis berbagai prasangka masing-masing pihak yang awalnya merasa lebih dari yang lain. "Jadi power dan empower itu adalah dua terminologi yang pemahamannya bagai bumi dan langit," tandas Ina.

Prinsip pemberdayaan termasuk penguatan kapasitas perempuan menjadi pegangan Ina dalam bekerja. *"The experience on how I can empower people or how I can empower myself* (bagaimana saya bisa memberdayakan orang lain atau memberdayakan diri saya sendiri)," ujar Ina yang sangat kagum dengan para perempuan di MFP.

Di mata Ina, Laksmi, Mariana, Diah, Minang dan perempuan-perempuan lain di MFP memiliki kemampuan yang sangat luar biasa kuat, tetapi dalam kondisi tertentu masih bisa memainkan peran-peran sesuai kodrat wanitanya. "Saya *nge-fans* banget sama perempuan-perempuan yang terlibat di MFP. Sempet sempetnya kita kalau kumpul-kumpul, mereka sempatkan untuk memasak," aku Ina.

Hal lain yang sangat disukai Ina adalah prinsip multi-pihak (*multistakeholder*). Ia membandingkan jika model tersebut dikembangkan untuk semua kebijakan di seantero negeri Indonesia, tentu tidak perlu ada sosialisasi kebijakan. **"Berapa biaya sosialisasi yang dikeluarkan negara saat ini, yang bisa dihemat jika prinsip multistakeholder benar-benar bisa diterapkan di setiap lini pengembangan kebijakan," tandasnya.**



Ia mencontohkan, prinsip yang melibatkan multi pemangku kepentingan sering digunakan di Kemenlu, yakni setiap kegiatan Kemenlu selalu menyisipkan nama-nama para pihak di dalam daftar undangannya; termasuk LSM, akademisi, kementerian/ lembaga, dan pihak lainnya.

Tak hanya itu prinsip kekeluargaan juga menjadi salah satu kekuatan. Dampaknya, ketika bekerja bersama MFP, semua merasa menjadi bagian dari sesuatu yang besar. Meski kerja bareng bersama MFP-2 hanya sampai dengan tahun 2014, Ina mengakui kekuatan hubungan keluarga MFP-2 masih terasa sampai saat ini.

"Keluarga MFP-2 masih eksis, keluarga Bilis nama group whatsappnya. MFP is one of the most amazing experience, not only just a project," katanya.

Baju PNS Hati LSM

Interaksi mendalam dalam kerja-kerja di MFP diakui Ina mempengaruhi karakternya. Minimal dari cara berpikir dan bertindak. Misalnya dalam mengembangkan jejaring, terjadi perubahan besar. Jejaring yang Ina bangun sekarang ini juga meluas dan menukik ke jejaring dalam negeri, terutama di tingkat akar rumput. Begitu juga dari cara berpikir. "Ibaratnya kalau baju saya PNS, tetapi hati saya sangat LSM. Pikiran kita harus tidak hanya terpaku dengan aturan dan kebijakan, tetapi harus melihat sisi *humanity and humility* (manusia dan kemanusiaannya)," tandasnya.

Karena itu, ketika ditanya apa tantangan yang paling diingat selama berproses bersama MFP? Ina mengaku cara dan model berkomunikasi adalah bagian dari tantangannya. Apalagi seluruh pekerjaan di MFP-2 ini adalah pekerjaan yang menghubungkan urusan dalam negeri (bagian "dapurnya") dengan luar negeri, yakni Uni Eropa.

"Antara 'dapur' dan Uni Eropa sering kali tidak ada jembatannya," kata Ina. Namun jembatan ini tidak cukup hanya bisa komunikasi biasa, tetapi harus bisa berkomunikasi dalam konteks negosiasi. Saat itu ada Agus Sarsito seorang pejabat Kementerian Kehutanan yang sudah senior dan mumpuni, yang secara tidak langsung "dipaksa" untuk menjadi negosiator, tanpa memiliki ilmu negosiasi dan diplomasi.

Bagi Ina yang ketika itu masih diplomat madya tentu membutuhkan kesiapan untuk tampil mempresentasikan MFP/SVLK ke luar negeri. Dia juga harus beradaptasi dengan lingkungan di MFP yang kondisinya berbeda dengan dunia kerja diplomat. Pengalaman menjembatani antara pemerintah dan LSM juga menjadi tantangan tersendiri bagi Ina.

Namun Rio Rovihandono dari MFP memandang Ina sangat telaten dalam menyikapi kondisi tersebut. "Ada istilah-istilah diplomatik yang selalu Ibu Ina koreksi. Dia rajin melakukannya. Semacam *legal scrubbing*. Setelah selesai *legal scrubbing*, dia turun ke Sekretariat Negara. Setiap kali ada perubahan disebar

terlebih dahulu ke 27 negara, lalu kembali ke Indonesia, setelah itu revisinya disebar lagi ke 27 negara. Begitu terus," cerita Rio saat melihat Ina bolak-balik bahkan sampai berbulan-bulan mengerjakan hal tersebut.



"IBARATNYA KALAU BAJU SAYA PNS, TETAPI HATI SAYA SANGAT LSM. PIKIRAN KITA HARUS TIDAK HANYA TERPAKU DENGAN ATURAN DAN KEBIJAKAN, TETAPI HARUS MELIHAT SISI HUMANITY AND HUMILITY (MANUSIA DAN KEMANUSIAANNYA)"

Ina Krisnamurthi

Keberanian

Berbicara soal kepemimpinan, bagi Ina, keberanian adalah salah satu elemen yang harus dimiliki seseorang. Keberanian dalam bertindak serta sadar akan risiko dan dampak yang akan dihadapi termasuk risiko terburuk sekalipun.

"Contoh saat saya memutuskan "nyemplung" bener-bener basah di MFP-2. Saya tahu risikonya. Capek, waktu tersita, tetapi dalam waktu bersamaan juga kita mendapatkan manfaat mengembangkan jaringan pertemanan, ilmu pengetahuan dan persaudaraan," paparnya.

Tentu saja menurut Ina, ilmu kepemimpinan tersebut tidak semudah membalikkan telapak tangan, karena membutuhkan proses belajar yang panjang. "Teruslah bilang pada diri sendiri bahwa *"this is my first time"*. Kita terus sadari bahwa proses ini adalah proses belajar, pasti ada yang salah, *enggak* mungkin langsung sempurna. Kalau dimarahin orang ya terima saja, karena mau menerima kritik dengan kesadaran bahwa kita masih belajar," tandasnya.

Karena itulah, dia sadar betul bahwa hidup seseorang bukanlah di menara gading, posisi sendiri, dan hebat sendiri. Sebaliknya harus terus dibangun dalam diri sendiri dan lingkungan bekerja sehingga bisa terus mengasah rasa empati pada berbagai pihak.



"ADA ISTILAH-ISTILAH DIPLOMATIK YANG SELALU IBU INA KOREKSI. DIA RAJIN MELAKUKANNYA. SEMACAM LEGAL SCRUBBING. SETELAH SELESAI LEGAL SCRUBBING, DIA TURUN KE SEKRETARIAT NEGARA. SETIAP KALI ADA PERUBAHAN DISEBAR TERLEBIH DAHULU KE 27 NEGARA, LALU KEMBALI KE INDONESIA, SETELAH ITU REVISINYA DISEBAR LAGI KE 27 NEGARA. BEGITU TERUS"

Rio Rovihandono - Rekan kerja Ina

Negosiator tangguh

Soal kepemimpinan perempuan, bagi Ina, hal tersebut erat kaitannya dengan sistem yang dibangun dalam sebuah lembaga. Terbukanya ruang gerak dan akses perempuan akan mendorong perempuan lebih maju. Bagi Ina, seorang perempuan dipilih sebaiknya bukan karena jenis kelaminnya perempuan, tapi pada kapasitas yang dimilikinya.

"Saya negosiator, saya juga perempuan. Di luar negeri, saya dikenal dengan negosiastor yang "ditakuti". Kenapa? Karena saya tekun untuk mendengar dan mencatat poin-poin penting dalam proses negosiasi, dan menggunakan catatan itu untuk negosiasi dan bahkan kadang dipakai jadi 'peluru untuk menyerang", paparnya.

Ina pun membuktikan dengan cara-cara seperti itu dia bisa tampil dalam sebagai negosiator yang tangguh, yang tentu saja diperhitungkan pihak luar negeri. Kendati usianya ketika itu masih sangat belia, tidak menghalangi Ina untuk berkolaborasi dengan Agus Sarsito (Chief Negosiator MFP-2).

Bagi Ina, kualitas dan kapasitas adalah yang terpenting. Karena dengan hal tersebut orang tidak akan melihat lagi jenis kelaminnya, karena kemampuan yang dimiliki perempuan. Bahkan, Ia pernah bertanya kepada Menteri Luar Negeri Retno Marsudi, soal pilihan atas sosok pemimpin. Dan Menlu Retno menegaskan bahwa seorang perempuan dipilih sebagai pemimpin seyogyanya jangan karena gender-nya, tapi karena kualitas yang dimilikinya. Sehingga, yang diperhitungkan bukan karena gender pria atau wanita, tetapi kelayakan yang didasari kapasitas dan kapabilitasnya.

Karena itulah Ina berharap ke depan harus semakin banyak perempuan-perempuan yang berkualitas yang bisa tampil menjadi pemimpin. **"Kita harus bisa menciptakan seorang Ana baru, seorang Diah baru, seorang Minang baru, gitu kan? Karena mereka sendiri kan enggak tiba tiba lahir jadi seperti itu kan? Ada proses, tahan banting. Semua orang punya pengayaan, harus dibangun sistem di mana perempuan bisa mempunyai kesempatan yang sama, capaian kualitasnya juga sama, sehingga mereka bisa berkompetisi bersama,"** tutur Ina.



"SAYA NEGOSIATOR, SAYA JUGA PEREMPUAN. DI LUAR NEGERI, SAYA DIKENAL DENGAN NEGOSIATOR YANG "DITAKUTI". KENAPA? KARENA SAYA TEKUN UNTUK MENDENGAR DAN MENCATAT POIN-POIN PENTING DALAM PROSES NEGOSIASI, DAN MENGGUNAKAN CATATAN ITU UNTUK NEGOSIASI DAN BAHKAN KADANG DIPAKAI JADI "PELURU UNTUK MENYERANG"

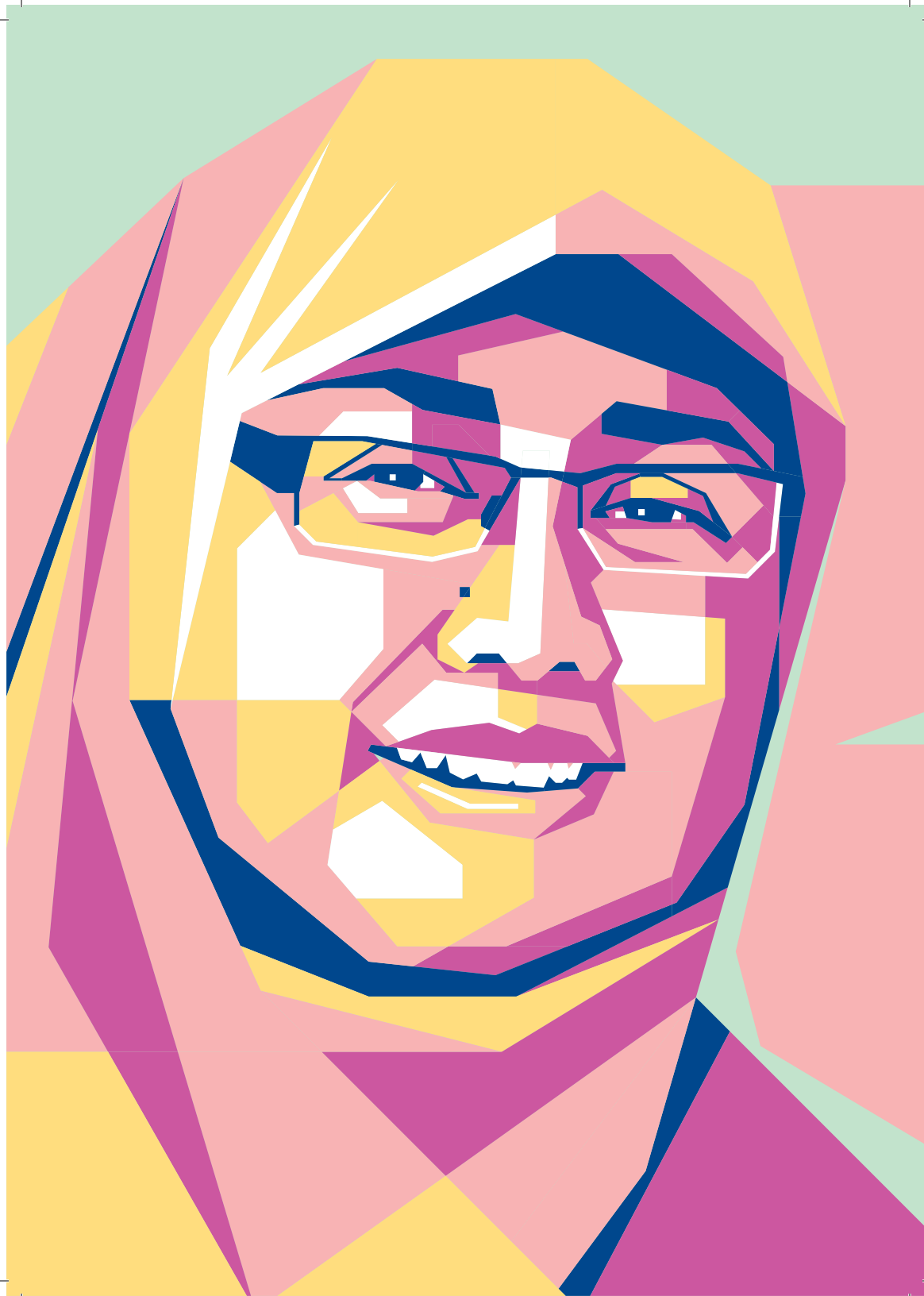
Ina Krisnamurthi

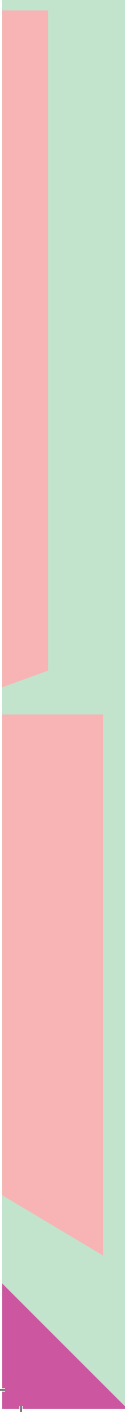


Dubes *Ina Hagniningtyas Krisnamurthi*, seorang diplomat perempuan kelahiran Manado tahun 1968, saat ini bekerja sebagai Staf Ahli Menteri Luar Negeri Bidang Diplomasi Ekonomi. Beliau merupakan negosiator dalam perundingan perdagangan dan investasi, khususnya dalam kerangka ASEAN dan RCEP. Ina pernah bertugas di New York, Brussels, dan Vancouver, dan beliau terlibat dalam proses SVLK sejak penugasan di Brussels sebagai Sekretaris I Politik di Kedutaan Besar RI.

Berbicara soal kepemimpinan, bagi Ina, keberanian adalah salah satu elemen yang harus dimiliki seseorang. Keberanian dalam bertindak serta sadar akan risiko dan dampak yang akan dihadapi termasuk risiko terburuk sekalipun.

Ina Krisnamurthi





Triningsih

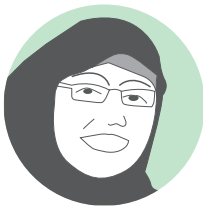
*Memastikan Kesesuaian
Standar Global ke Nasional*

Salah satu lembaga yang ikut berperan penting dalam proses implementasi SVLK, adalah Komite Akreditasi Nasional (KAN), karena melalui lembaga tersebut, pengakuan formal bahwa suatu lembaga atau institusi memiliki kompetensi dan berhak melaksanakan penilaian kesesuaian dapat diperoleh.

Proses implementasi SVLK tersebut tak lepas dari peran **Triningsih** (47) pegawai KAN. Dia bergabung dengan KAN, tahun 1999, bersamaan saat KAN mengembangkan skema "ecolabel" khusus untuk komoditi pertanian.

Sebenarnya, saat itu Kementerian Kehutanan (Kemenhut) bekerjasama dengan Lembaga Ekolabel Indonesia (LEI) untuk pembahasan standar legalitas kayu dan keberlanjutan hutan. Namun seiring waktu berjalan, skema yang dikembangkan belum juga membuahkan hasil yang cocok untuk bisa diterapkan di kehutanan Indonesia. Padahal saat itu sangat marak isu illegal logging dan kerusakan hutan.

Akhirnya Sekjen Kemenhut (Hadi Daryanto) kala itu, berdiskusi dengan Sekjen KAN (Sunarya) membicarakan mekanisme akreditasi terkait SVLK, dan tahun 2009 dilakukan penandatanganan Nota Kesepahaman Bersama (MOU) kedua lembaga untuk mengembangkan akreditasi dan sertifikasi untuk Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (PHPL) dan Verifikasi Legalitas Kayu (VLK).



**"BAGAIMANA TIDAK,
JUNIOR, PEREMPUAN PULA,
DAN BERANI-BERANINYA
MASUK KE ISU HUTAN.
SEMENTARA DI KEHUTANAN
LEBIH BANYAK LAKI-LAKI DAN
MAYORITAS SUDAH SENIOR"**

Triningsih Herlinawati

Di awal kerjasama tersebut, Triningsih merasakan bagaimana ego sektoral menjadi salah satu tantangan yang dihadapinya, apalagi di Kemenhut sendiri untuk penerapan sistem SVLK masih pro dan kontra. Ketika Triningsih hadir untuk memberikan penjelasan standar apa saja yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga sertifikasi/lembaga penilai, dia menghadapi berbagai penolakan.

“Bagaimana tidak, junior, perempuan pula, dan berani-beraninya masuk ke isu hutan. Sementara di kehutanan lebih banyak laki-laki dan mayoritas sudah senior,” ujar Triningsih, saat ditemui 19 Juli 2019 lalu, di kawasan Menara Thamrin, Jakarta.



Sebagai staf KAN junior kala itu, tentu tidak mudah bagi Triningsih untuk memberikan pemahaman tentang peran dan fungsi KAN. Saat itu masih terjadi kesalahpahaman. Mitra kerja kehutanan seringkali tidak memahami posisi KAN yang merupakan mitra kerja Kemenhut dalam mengoordinasikan dan memfasilitasi proses pemenuhan standar untuk legalitas kayu.

"Pertanyaan siapa KAN, tidak hanya keluar dari kawan-kawan di Kementerian Kehutanan saja, melainkan juga muncul dari Lembaga Penilai Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (LPPHPL) dan Lembaga Verifikasi Legalitas Kayu (LVLK)," kata Triningsih, yang ketika itu memaklumi kalau di Kemenhut masih banyak yang belum paham akan peran dan tugas fungsi KAN dalam proses pengembangan SVLK.

Namun dia melihat saat itu, pihak LPPHPL dan LVLK mau belajar secara mandiri dengan membentuk kelompok-kelompok belajar untuk melakukan pelatihan bersama. Sambil memfasilitasi pelatihan, KAN juga secara paralel bersama-sama Kemenhut membangun SVLK.

Triningsih harus berupaya keras untuk meyakinkan lingkungan Kemenhut, untuk menerima hasil kerja dari KAN. "Kita tidak bisa sama-sama keras. KAN kerja sendiri, kehutanan kerja sendiri. Karena pada dasarnya KAN sendiri tidak paham dengan pengetahuan teknis kehutanannya, sementara Kehutanan juga tidak paham pengetahuan teknis standarisasi dan sertifikasinya," ujar Triningsih.

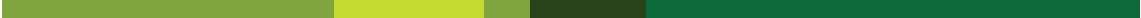
Bahkan dalam kerjasama tersebut, Triningsih melihat kedua pihak saling menguatkan kapasitas. Dari KAN mendapat pengetahuan tentang PHPL dan VLK, sebaliknya dari pihak Kemenhut mendapat pengetahuan tentang standarisasi, bahkan pengetahuan tentang standar internasional SNI ISO/IEC 17021 dan SNI ISO/IEC 17065. "Tidak ada yang dirugikan sebenarnya, kecuali pihak-pihak yang terbiasa tidak patuh pada aturan," tandasnya.



Sebaliknya, dia melihat sisi positif dari proses tersebut. Karena sebenarnya memperbaiki sistem standarisasi adalah upaya mengubah budaya dikalangan lembaga-lembaga sertifikasi. "Ibaratnya mereka sudah memiliki SIM (Surat Ijin Mengemudi), dengan standarisasi mereka harus mematuhi/berbudaya lalulintas yang lebih beradab," katanya.

Perbaikan sistem standarisasi menjadi penting, tidak hanya formulir-formulir saja, tanpa informasi lebih detail tentang alurnya seperti apa, mekanisme pengambilan keputusan seperti apa, termasuk penjelasan bagaimana menilai kompetensi satu lembaga sertifikasi. Semua harus sesuai syarat dalam SNI ISO/IEC 17021 (untuk LPPHPL saat itu) dan SNI ISO/IEC 17065 (untuk LVLK). Bagi yang belum terbiasa, itu susah dan berat. Padahal pengaturan standar tersebut, akan menghindarkan lembaga dari kerjasama bisnis dengan lembaga sertifikasi bodong (lembaga sertifikasi yang tidak jelas pengelolaannya.)

Dalam mekanisme penilaian kesesuaian terdapat syarat dan aturan yang harus dipenuhi, antara lain legalitas suatu lembaga, dana pertanggunggugatan yang harus disediakan oleh lembaga sertifikasi, struktur organisasi yang jelas, sumber daya manusia yang kompeten baik manajemen maupun teknis



dalam pengelolaan lembaga penilaian kesesuaian (lembaga verifikasi legalitas kayu/lembaga pengelolaan hutan produksi lestari), termasuk persyaratan informasi, persyaratan proses dan manajemen yang dapat dipertanggungjawabkan.

Triningsih bercerita, dari proses analisa gap saat itu, hingga turun ke lapangan dan memverifikasi kondisi di lembaga-lembaga tersebut, Kemenhut bisa menemukan dimana saja lembaga yang memiliki legalitas organisasi, tetapi tidak ada orang-orang yang bekerja di dalamnya.

Jika menemukan kasus seperti itu, menurut Triningsih, biasanya KAN akan mengirimkan surat pemberitahuan terlebih dahulu untuk memberikan kesempatan kepada pihak terkait untuk melengkapi semuanya. Jika dalam waktu yang telah ditentukan sesuai syarat dan aturan, lembaga sertifikasi tidak dapat melengkapi ketidaksesuaian tersebut, maka lembaga sertifikasi dapat dibekukan/tidak diberikan akreditasi dan atau dicabut akreditasinya.

Dalam proses ini, Triningsih yang bekerja bersama Ratna, koleganya, sering mengalami intimidasi terutama saat berhadapan dengan lembaga sertifikasi “bodong”.

“Mungkin kala itu kami masih muda dan perempuan. Gebrak meja, marah-marah dan sebagainya kami hadapi dengan sabar dan ikhlas saja,” papar Triningsih.

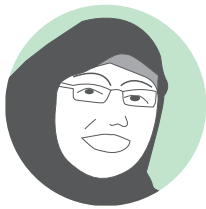
Proses tersebut dilewati dengan sabar oleh Triningsih dan Ratna. Ia terus menjelaskan proses yang benar yang seharusnya dilalui oleh lembaga-lembaga yang “nakal” tersebut. Bahasa-bahasa baku yang digunakan dalam standarisasi, harus terus berulang-ulang dijelaskan, sampai mereka mau mengikuti sesuai dengan aturannya.

Selain gebrakan meja, tantangan lain yang dihadapi Triningsih dan Ratna adalah tawaran uang dari pihak lembaga sertifikasi, dengan maksud agar sesegera mungkin ijin lembaga sertifikasinya terbit. Namun semua godaan dapat ditepis. Selalu mendiskusikan segala isu dan persoalan yang dihadapi di

internal KAN, membuat dirinya mendapatkan penguatan untuk tetap berjalan sesuai tugas yang diembannya.

"Itu semua adalah tantangan yang dihadapi dimasa lalu, dimasa awal-awal proses SVLK dikembangkan, berbeda dengan sekarang," kata Triningsih.

Untuk membentengi staf KAN dalam menjalankan tugas dengan baik dan terhindar dari tindakan yang menyimpang, saat ini KAN telah mengeluarkan Surat Edaran yang mengatur biaya transportasi, honor resmi, dan biaya lainnya yang harus dikeluarkan oleh lembaga sertifikasi untuk diberikan kepada staf KAN yang bertugas.



**"MUNGKIN KALA ITU KAMI
MASIH MUDA DAN PEREMPUAN.
GEBRAK MEJA, MARAH-MARAH
DAN SEBAGAINYA KAMI HADAPI
DENGAN SABAR DAN IKLAS
SAJA"**

Triningsih Herlinawati



Pada saat ini tantangannya lebih kepada sistem SVLKnya itu sendiri, khususnya untuk industri kecil. Auditor lembaga verifikasi yang menilai, saat ini kesulitan melacak legal tidaknya bahan baku yang digunakan.

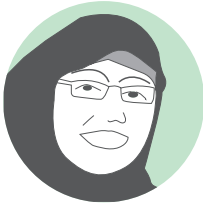
Di sisi lain, tantangan datang dari internal Kemenhut. Mutasi personel di Kemenhut, sangat mempengaruhi proses tersebut. Sebab pergantian personel yang belum paham mengenai proses yang dilakukan SVLK dan hubungannya dengan KAN, membuat Triningsih harus mengulang dari awal lagi.

Sementara itu, harmonisasi informasi hingga kini menjadi tantangan. Misalnya pernah suatu ketika ada lembaga sertifikasi yang mengirim surat kepada KAN tentang pencabutan ijin mereka. Namun karena tidak ada informasi kepada KAN sebelumnya dari KLHK tentang siapa saja lembaga sertifikasi yang ijinnya dicabut, maka terjadi kebingungan diantara staf Kemenhut sendiri. Kendati demikian, dalam proses berinteraksi dengan lembaga sertifikasi baik Triningsih dan Ratna mengakui komunikasi sangat penting.

Meski berkecimpung dengan akreditasi lembaga sertifikasi yang terkait dengan kehutanan, baik Triningsih maupun Ratna tidak menghadapi tantangan dari keluarga atau pun rumah. Sebagai aparatur sipil negara (ASN) mereka bisa melewati dinamika pekerjaan di lembaganya.

Dalam posisi sebagai perempuan pun tidak masalah. Sistem Manajemen Informasi KAN atau yang lebih dikenal dengan KANMIS juga memungkinkan setiap personel untuk dapat mengakses dimanapun berada, proses akreditasi dapat dilakukan dan dipantau dari sistem tersebut, sehingga personel perempuan yang memiliki kendala domestik tetap bisa mengerjakan tugasnya di rumah sekalipun.

Proporsi jumlah perempuan pemimpin di KAN memang masih kurang, namun staf KAN masih lebih banyak yang perempuan daripada laki-laki. Triningsih mengakui sama seperti sistem jenjang karir di kementerian lainnya, kendala domestik biasanya menghambat seorang ASN perempuan untuk bisa naik ke pucuk pimpinan tertinggi.



"DALAM POSISI SEBAGAI PEREMPUAN PUN TIDAK MASALAH. SISTEM MANAJEMEN INFORMASI KAN ATAU YANG LEBIH DIKENAL DENGAN KANMIS JUGA MEMUNGKINKAN SETIAP PERSONEL UNTUK DAPAT MENGAKSES DIMANAPUN BERADA, PROSES AKREDITASI DAPAT DILAKUKAN DAN DIPANTAU DARI SISTEM TERSEBUT, SEHINGGA PERSONEL PEREMPUAN YANG MEMILIKI KENDALA DOMESTIK TETAP BISA MENGERJAKAN TUGASNYA DI RUMAH SEKALIPUN"

Triningsih Herlinawati



Triningsih Herlinawati, perempuan kelahiran Salatiga, 17 September 1973 adalah seorang PNS di Komite Akreditasi Nasional di bawah BSN, menjabat sebagai Direktur Akreditasi Lembaga Inspeksi dan Lembaga Sertifikasi. Mengawali karir sebagai seorang asesor dan akreditor lembaga sertifikasi sejak tahun 2004 hingga saat ini. Triningsih juga aktif sebagai Komite Teknis berbagai standard nasional di Indonesia. Menempuh Pendidikan jenjang Sarjana di IPB Bogor pada tahun 1996 dan menamatkan jenjang Pasca Sarjana di kampus yang sama pada tahun 2012.



Perempuan di Industri Perkayuan

Soewarni

*Berkiprah di Sektor Kehutanan
Hingga Usia Senja*

Lebih kurang 20 tahun yang lalu seharusnya menjadi puncak perjalanan karier **Soewarni** (75) di PT Eksploitasi dan Industri Hutan (Inhutani), ketika dia menerima surat keputusan dari Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) untuk menjabat direktur utama Inhutani. Namun, dia harus menerima kenyataan pahit, karena jabatan tertinggi di badan usaha di sektor kehutanan tersebut gagal disandanginya.

Masih jelas dalam ingatan Soewarni. Hari itu sesuai agenda seharusnya dia dilantik sebagai Dirut Inhutani pada pukul 14.00 siang. Namun, pelantikan tidak terjadi, karena Muslimin Nasution yang ketika itu menjadi Menteri Kehutanan dan Perkebunan tidak merestuinnya. Bahkan, kabar tentang batalnya pelantikan itu diterima langsung dari sang menteri, sekitar pukul 08.00 pagi. Meski ada tanya di hati, Soewarni pun hanya bisa pasrah.

“Dia (Muslimin) enggak setuju. (katanya) nanti setujunya kalau itu (Inhutani) menjadi Perusahaan Umum. Saya bilang, saya ini memang enggak cocok menjadi dirut ‘kok. Padahal ucapan sudah datang dari mana-mana. Itu terjadi sekitar tahun 1998/1999,” papar Soewarni dalam perbincangan pada medio Juli 2019.

Saat Soewarni mempertanyakan batalnya pelantikan dirinya, Muslimin menegaskan bahwa dia bukannya tidak setuju dengan Soewarni, tetapi dia baru akan setuju jika Inhutani menjadi Perum. Sebaliknya, Muslimin meminta untuk menghubungi Tanri Abeng, yang ketika itu menjadi Menteri Negara Pendayagunaan BUMN.

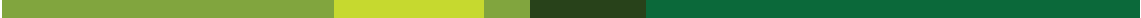
Saat batal dilantik Soewarni kembali ke kantor Inhutani. Soewarni yang ketika itu berada pada posisi direktur keuangan, mendapat dukungan dari jajaran direktur di Inhutani yang juga mempertanyakan mengapa Muslimin Nasution tidak merestuinnya menjadi Dirut Inhutani. Teman-temannya mendorongnya untuk mempertanyakan hal itu ke Tanri Abeng. Namun, ketika itu Soewarni memilih untuk ikhlas. “Saya bilang enggak apa-apa. Saya itu enggak cocok jadi dirut, saya enggak bisa,” kenang Soewarni.



Batal dilantik sebagai dirut, belakangan Soewarni ditawari posisi komisaris di Inhutani untuk mewakili unsur pemerintah, dia pun menolak karena tidak sesuai dengan hati nuraninya. "Saya percaya jika kita benar, tangan Tuhan selalu akan bekerja dengan caranya yang tak diduga-duga," kata Soewarni.

Keyakinan Soewarni pun terbukti. **Berada di garis benar memang selalu ada risiko dan pengorbanan, tapi juga selalu ada jalan yang terbuka ketika jalan yang lain ditutup orang.** Saat rezim pemerintah berganti, situasi pun berubah. Sosok Soewarni masuk dalam perhitungan. Di tahun 2000-an di masa Kabinet Gotong Royong yang dipimpin Presiden Megawati Soekarnoputri, dilirik Menteri Perindustrian dan Perdagangan, Rini Soemarno, dan Menteri Kehutanan, M. Prakosa. Tawaran pun datang, saat Soewarni diminta membentuk Badan Revitalisasi Industri Kehutanan (BRIK) sekaligus menjadi Ketua BRIK.

Saat itu BRIK diharapkan menjadi badan independen yang dapat memperlancar proses perijinan kegiatan industri kehutanan. Belajar dari pengalaman sebelumnya, Soewarni tidak cepat-cepat menerima tawaran itu. Apalagi melihat organisasi yang akan dipegangnya adalah badan yang baru. "Sebenarnya saya tidak mau jadi ketua BRIK, saya tahu risiko-risikonya, saya merasa tidak sanggup," ujar Soewarni.



Berada dalam kondisi dilematis, ketika itu Soewarni sempat mengalami stress dan diare. Ia kemudian menemui Jamaluddin Suryohadikusumo (mantan Menteri Kehutanan di era Kabinet Pembangunan VI), yang menjadi panutannya untuk meminta wejangan. Tanpa diduga, Jamaluddin justru menasihatinya untuk menerima posisi tersebut sebagai amanah. “Pokoknya terima. Di luar pasti banyak yang mau jabatan itu,” ujar Soewarni menirukan ucapan Jamaluddin.

Dukungan Jamaluddin membuat Soewarni akhirnya memutuskan untuk menerima jabatan Ketua BRIK. Dia pun langsung bergerak. Langkah pertama yang diambil Soewarni adalah membangun sistem *one day service*. Sistem yang dibangun sekitar satu tahun tersebut, memberikan layanan yang orang tidak perlu berhadapan langsung dengan pejabat kehutanan untuk mendapatkan endorsement ekspor produk industri kehutanan berupa *woodworking* dan *plywood*.

Hanya saja saat itu, sistem yang dikembangkan baru bisa melayani produk kayu olahan seperti olahan pintu, *flooring*, kayu kontruksi dan *plywood*. Produk mebel belum bisa terlayani dengan baik oleh sistem ini. Pengetahuan dan pengalaman di BRIK kemudian membawa Soewarni berkecimpung dalam proses pengembangan dan Implementasi SVLK.

Memimpin BRIK

Dalam perkembangannya peran BRIK digantikan oleh V-Legal. Organisasi BRIK kemudian berubah menjadi Lembaga Penerbit Sertifikat (LPS) dalam bentuk perseroan terbatas (PT) dengan nama PT BRIK Quality Service. Soewarni pun kembali didapuk menjadi Dirut dari PT BRIK Quality Service. Saat itu layanan PT BRIK dibatasi, hanya untuk industri olahan kayu saja, tidak melayani sertifikasi untuk pengelolaan hutan lestari. Selain cakupan kerjanya sangat luas, sulit menemukan auditor kredibel yang benar-benar mau mengaudit sesuai dengan persyaratan SVLK.



**"KALAU MELALUI BRIK
ORANG BILANG SUSAH. YA
MEMANG SUSAH, KARENA
SAYA INGIN DIPENUHI SEMUA
PERSYARATANNYA. KARENA
INI KREDIBILITAS INDONESIA.
BAGI SAYA INTINYA, KITA
HARUS MENGIKUTI ATURAN,
ON THE RIGHT TRACK"**

Soewarni

"Banyak yang menyarankan fungsi BRIK diperluas, bahkan ada yang menawarkan untuk sawit. Tapi saya tidak mau, lebih baik fokus pada kayu olahan. Bahkan untuk HPH saja saya tolak. Itu terlalu luas, takut terpecah. Karena mencari auditor juga enggak gampang, harus benar-benar. Karena membawa nama Indonesia," tutur Soewarni.

Pada tahun 2012, saat sistem sertifikasi diubah ke SVLK, BRIK termasuk salah satu organisasi yang mendapatkan sertifikasi LPS. Tidak mudah mendapatkan sertifikasi tersebut. Selain harus paham ISO 9000, juga harus paham ISO 1765, dan lain sebagainya.

Mengantongi sertifikasi LPS, Soewarni pun menerapkan aturan yang ketat, termasuk melakukan pemeriksaan dokumen-dokumen dari klien BRIK dengan teliti dan seksama, untuk memastikan sertifikat V – Legal yang dikeluarkan BRIK dapat dipertanggung jawabkan.

Bagi Soewarni tidak ada kompromi, semua harus sesuai aturan. "Ya memang harus susah. Mau legalitas kok pingin gampang. Itu enggak ada di kamus saya. Semuanya harus sesuai aturan dan kompatibel dengan SVLK," tegas Soewarni.

Sikap tegas Soewarni tentu saja dikeluhkan sejumlah industri. Dia mengakui, di awal BRIK kliennya banyak, namun seiring berjalan waktu tinggal sekitar 250-260 perusahaan saja. Sementara jumlah LPS yang melakukan sertifikasi dari yang sebelumnya hanya lima LPS, menjadi 25 lembaga sehingga persaingan tidak sehat pun sering terjadi. Kendati syarat untuk mendapatkan V-Legalnya sama, kenyataan di lapangan ada juga perusahaan yang belum memenuhi syarat mendapatkan V-legal.

"Kalau melalui BRIK orang bilang susah. Ya memang susah, karena saya ingin dipenuhi semua persyaratannya. Karena ini kredibilitas Indonesia. Bagi saya intinya, kita harus mengikuti aturan, on the right track," paparnya.

Karena itu, Soewarni sangat menyayangkan jika penerapan SVLK yang sudah memasuki tahun ke-20, menjadi lemah hanya karena ada pihak-pihak yang tidak punya komitmen dan tidak taat dengan aturan. Ia mencontohkan, kasus penyelundupan kayu merbau dari Papua. "Kenapa sudah ada SVLK tapi masih ada perdagangan kayu ilegal. Sayang banget," katanya.

Kuncinya, harus ada kontrol SVLK dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Soewarni memegang kata-kata Presiden RI ke-2 BJ Habibie (alm) yakni "Boleh percaya pada orang, tetapi harus dicek". Kendati sudah empatpuluh tiga tahun malang melintang di industri kehutanan, komitmen dan tekad Soewarni tidak berubah. "Saya mau berbuat sekecil apapun demi bangsa dan negara Indonesia," tandasnya.

Kuncinya Bekerja dengan Tekun

Keterlibatan Soewarni di sektor kehutanan bermula saat dia melamar kerja di Inhutani II pada tahun 1976. Padahal, awalnya dia bercita-cita setelah lulus kuliah akan bekerja di bank. Namun dia juga menyadari kalau kerja di bank, di masa awal tidak boleh menikah, kecuali keluar dari bank.

Soewarni mulai bekerja di Inhutani, setelah menikah dan mempunyai dua anak. Suaminya ketika itu juga bekerja di Jakarta.



Saat memutuskan bekerja, Soewarni bertekad untuk mengubah nasib keluarganya. Ia pun membuktikan ketekunannya. Baginya kerja harus dilakukan sungguh-sungguh.

"Saya harus bekerja dengan baik. Kalau saya bernasib tukang sapu, saya harus jadi tukang sapu teladan," ujar Soewarni yang memulai karier di Inhutani mulai dari staf, kepala seksi, kepala biro hingga menjabat direktur keuangan.

Karena itu, ketika bekerja di Inhutani dia mempelajari betul anggaran dasar Inhutani dan pedoman kerjanya. Tidak heran, kalau ada audit dari BPKP, auditor cukup berhadapan dengan Soewarni. "Saya belajar dengan BPKP. Mereka dulu suka memeriksa, lalu saya perhatikan cara kerjanya. Kemudian saya terapkan dalam kerja-kerja saya, dan ketika di BRIK ilmu itu terpakai," ungkapnya.

Sepanjang perjalanan kariernya, berada di lingkungan kerja yang didominasi laki-laki tentu tidak mudah bagi Soewarni. Di luar itu, pekerjaannya juga membuat dirinya sering berhadapan dengan pebisnis kayu lainnya, pemilik hak penguasaan hutan (HPH) yang berbeda perspektif dengannya.

Kendati demikian, saat itu menurut Soewarni, ada juga satu atau dua laki-laki yang memiliki sensitif gender. Setidaknya



"SAYA HARUS BEKERJA DENGAN BAIK. KALAU SAYA BERNASIB TUKANG SAPU, SAYA HARUS JADI TUKANG SAPU TELADAN"

Soewarni

dia punya pengalaman ketika baru melahirkan anak ketiga, pimpinannya yang laki-laki memberikan kesempatan padanya untuk menyusui anaknya di siang hari. Bahkan setiap jam 12.00 pimpinan meminta sopirnya mengantar Soewarni pulang ke rumah kontrakannya untuk memberi ASI pada anaknya.

Bagi Soewarni, di saat pandangan umum masih melihat perempuan lemah, maka perempuan harus berani tampil dan menunjukkan kemampuannya, apalagi jika berada di posisi yang benar. "Perempuan harus punya prinsip, punya keyakinan. Tidak ada garis abu-abu. Bagi saya hanya ada kata ya dan tidak. Kalau tidak setuju bilang tidak setuju, saya tidak akan memberikan harapan. Karena risikonya pasti dibenci, enggak apa-apa," ujar Soewarni.

Dia berpandangan, perempuan memang harus bekerja keras, tetapi keluarga tetap harus mendapat perhatian. Tanggung jawab dalam keluarga tidak boleh ditinggalkan. **"Bekerja di mana saja jangan main-main, harus dihayati dan ditekuni. Cintailah pekerjaan. Karena dengan begitu pekerjaan yang akan mencari saya, bukan saya yang mencari pekerjaan,"** paparnya.

Melewati berbagai rintangan

Saat ditanya apa tantangan lain yang dihadapi Soewarni sebagai perempuan? Soewarni mengakui tantangan justru kadang datang dari perempuan sendiri. Karena ada perempuan yang

justru tidak menutup kesempatan perempuan lain untuk maju. Ia mencontohkan pengalamannya ketika masuk Inhutani, seharusnya sebagai sarjana dia berada di golongan IIIA, tapi oleh atasannya yang ketika itu perempuan dia hanya ditempatkan di golongan IID. "Meja saya dipindah tanpa memberitahu saya. Mungkin dia takut saya dekat dengan dirut," katanya.

Karena itulah, Soewarni mempertanyakan jika ada perempuan yang tidak suka melihat perempuan lain maju. "Kalau saya senang ada perempuan yang mau maju. Makanya karyawan saya 50-50 (jumlah laki-laki dan perempuan sama)," katanya.

Selain dicemburui sesama perempuan, saat di Inhutani, Soewarni pernah mengalami hal lebih buruk lagi yakni difitnah oleh perempuan, melalui surat kaleng yang dikirim ke dirut yang ketika itu dijabat Jamaluddin Suryohadikusumo. Beruntung ketika itu, Jamaluddin memanggilnya. "Saya bilang, surat ini mungkin benar, atau anggap saja benar, saya korupsi, silakan bapak cek," katanya. Ketika itu Jamaluddin kemudian menunjukkan surat yang isinya menjelek-jelekan dirinya. Ternyata surat itu tulisan tangan seseorang yang dikenali Soewarni. Oleh Jamaluddin, dia ditanya apakah kenal pengirim surat itu dan dijawab Soewarni dia mengenalnya. "Lalu Pak Jamaluddin bilang kalau begitu siapa dia? Saya akan mutasikan dia. Tapi saya bilang, jika bapak akan memutasikan orang itu, jangan harap bapak akan tahu namanya," cerita Soewarni, yang akhirnya dipindahkan ke Inhutani 1. Belakangan orang yang menfitnahnya menyesal.

Puluhan tahun berkiprah di Inhutani membuat Soewarni menjadi perempuan pemimpin yang tahan banting, meskipun melewati berbagai tantangan. Selain berani menginterupsi menteri, Soewarni harus tahan uji saat menghadapi tawaran "suap" atau "uang sogok" dari sejumlah pihak. "Saya menolak orang-orang yang menyogok saya. Jadi perempuan itu, bukan hanya kuat, tetapi harus punya prinsip, mensyukuri nikmat, dan selalu berpikiran positif," paparnya.

Perjalanan karier yang panjang dilalui Soewarni. Setelah pensiun dari Inhutani, dan dipercayakan memimpin BRIK, Soewarni juga dipercayakan menjadi ketua ISWA (Indonesian Sawmill

"Perempuan harus punya prinsip, punya keyakinan. Tidak ada garis abu-abu. Bagi saya hanya ada kata ya dan tidak. Kalau tidak setuju bilang tidak setuju, saya tidak akan memberikan harapan. Karena risikonya pasti dibenci, enggak apa-apa"

Soewarni



"SAYA MENOLAK ORANG-ORANG YANG MENYOGOK SAYA. JADI PEREMPUAN ITU, BUKAN HANYA KUAT, TETAPI HARUS PUNYA PRINSIP, MENSYUKURI NIKMAT, DAN SELALU BERPIKIRAN POSITIF"

Soewarni

and Wood Working Association) atau Asosiasi Pengusaha Kayu Gergajian dan Kayu Olahan Indonesia. ISWA adalah organisasi tua yang didirikan oleh Bob Hasan pada tahun 1972. Di ISWA, saat itu Soewarni berperan dalam kegiatan sosialisasi dan pelatihan untuk memastikan semua anggota ISWA memiliki sertifikasi SVLK.

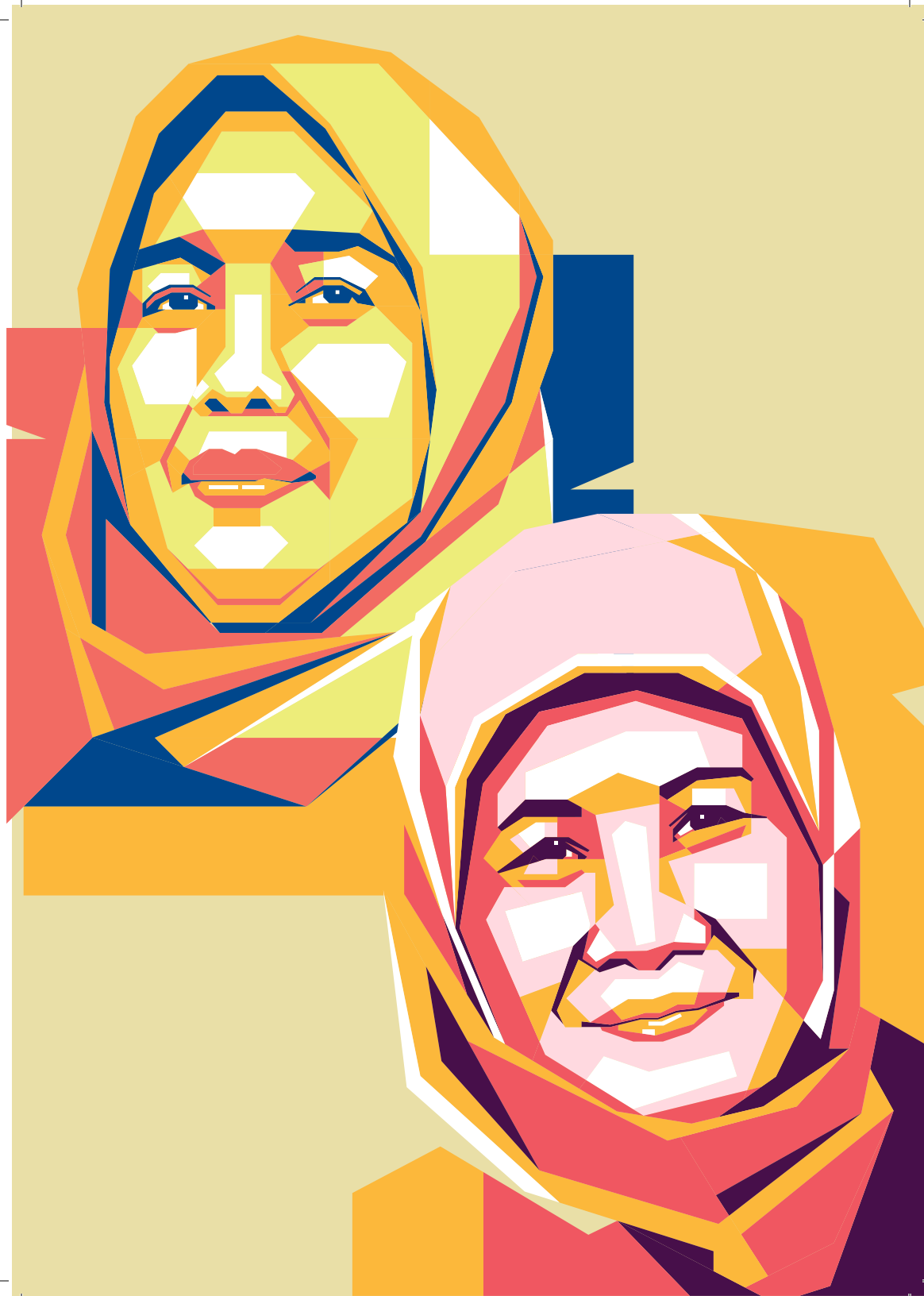
Hingga kini, Soewarni masih aktif di ISWA. "Sekarang saya sudah sepuh, sejujurnya saya ingin mundur dari pengurusan ISWA," ujar Soewarni yang saat ini masih kesulitan mencari kader pengganti ketua ISWA. Kendati demikian Soewarni tidak khawatir dengan tingkat partisipasi perempuan dalam pembangunan kehutanan saat ini yang semakin meningkat dan terbuka. Apalagi semakin banyak perempuan menduduki jabatan strategis di kehutanan.

Namun berkembangnya paham radikalisme di Indonesia menjadi kekhawatiran Soewarni. Karena, jika paham itu sudah mulai merasuk ke dalam lembaga pemerintahan, perjuangan dan upaya meningkatkan peran serta perempuan di dalam pembangunan termasuk kehutanan akan terhambat dan terancam. "Itu tantangan bukan buat saya saja, tapi juga buat Anda sesama perempuan," ujar Soewarni.

Dari semua pencapaian yang diraih Soewarni, sebagai perempuan, selain bekerja keras, punya prinsip dan sikap jujur, bagi Soewarni perempuan harus memiliki visi yang jelas saat memilih bekerja. "Bukan hanya supaya tidak dianggap remeh oleh kaum laki-laki, tetapi karena setiap perempuan harus tahu bagaimana caranya untuk mewujudkan mimpinya," demikian kata Soerwani.



Soewarni, saat ini menjabat sebagai ketua ISWA (Asosiasi Kayu Gergajian dan Kayu Olahan Indonesia). Perempuan kelahiran 25 Maret 1944 ini telah mendedikasikan hidupnya untuk bekerja di sektor kehutanan. Dimulai dari bekerja di Inhutani kemudian memimpin BRIK (Badan Revitalisasi Industri Kehutanan) dan mulai tahun 2013 memimpin ISWA hingga saat ini.



Perempuan di Industri Perkayuan

Yanti dan Athi'

*Membawa Kerajinan Kayu
Menembus Ekspor*

Keberhasilan tidak akan datang begitu saja, tanpa melalui proses dan perjuangan. Sebuah langkah awal akan menentukan akhir dari sebuah perjalanan. Setidaknya, hal ini dibuktikan oleh dua perempuan yang bekerja di Koperasi APIKRI, yang bergerak di industri Kerajinan dan salah satu komoditasnya adalah kayu, **Sudiyanti** (51) sebagai Direktur APIKRI dan **Athi' Munzilah** (54) sebagai Kepala Divisi *Community Development* (Comdev) dan Advokasi. Keputusan lembaga mengajukan SVLK menjadi sebuah lompatan yang membawa perubahan bagi APIKRI,⁸ setelah mengetahui bahwa ketika persoalan pasar bisa teratasi, lalu muncul persoalan baru yang terkait dengan mentalitas, legalitas, dan kesiapan produksi. APIKRI *concern* dengan mandat pemerintah ini, demi penegakan hukum mengurangi *illegal logging*.



Bermodal tekad untuk menyejahterakan perajin kecil di Yogyakarta dan sekitarnya, Direktur APIKRI (Amir Panzuri) pada tahun 2012 memutuskan mengambil kesempatan mengajukan sertifikasi SLVK yang difasilitasi oleh MFP dan didampingi oleh Javlec (*Java Learning Center*) sebuah lembaga LSM yang mempunyai peran strategis didalam mewujudkan demokrasi dan pemberdayaan masyarakat sipil menuju tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui proses fasilitasi program, pengembangan pengetahuan, pemberdayaan ekonomi dan perbaikan kebijakan.

8. APIKRI adalah singkatan dari Asosiasi Pengembangan industri Kerajinan Rakyat Indonesia.

Saat itu, Manajemen APIKRI menugaskan Athi' sebagai kepala Comdev dan Advokasi mengikuti sosialisasi tentang SVLK, mengajukan sertifikasi SVLK, menggerakkan staffnya untuk mendampingi perajin memenuhi persyaratan SVLK hingga proses audit dan memperoleh sertifikatnya. Athi' oleh manajemen ditunjuk sebagai *Management Representative* (MR) APIKRI untuk urusan SVLK dan Yanti, sebagai kepala divisi Pemasaran mendapat tugas mengurus pengajuan dokumen V-legal yang di perlukan/dipersyaratkan oleh pembeli dalam proses pengiriman produk hasil hutan ke pembeli.

Ketika itu, kedua perempuan tersebut adalah potret manajemen-madya APIKRI yang kompak dan perannya saling melengkapi. Mereka berdua sepakat dengan kebijakan lembaga yang berpikir sederhana, bagaimana supaya sertifikasi tersebut membawa dampak berarti bagi para perajin kayu. Setidaknya, produk-produk perajin dampingannya bisa lolos ekspor, supaya perajin bisa tetap memproduksi dan tidak merugi. Tekad itulah yang mendorong mereka berdua antusias memenuhi semua prasyarat SVLK dan proses sertifikasinya.

Keduanya sadar betul, ketika itu jika bukan manajemen APIKRI yang mengajukan dan kedua perempuan tersebut 100% mendukung, tidak mungkin perajin sendiri yang akan mengajukan SVLK. Untuk meminta kelompok perajin yang mengajukan juga tidak mungkin, karena umumnya perajin mengaku tidak paham dan pasti akan kesulitan dengan proses-proses pengajuan SVLK.

Buah perjuangan mereka tidak sia-sia. Pada tahun 2013, APIKRI berhasil mendapatkan sertifikasi SVLK untuk jenis komunitas yang berlaku 6 tahun. Tidak mudah meraih sertifikasi. Berbagai tantangan dan hambatan dihadapi Yanti dan Athi' baik dari internal APIKRI, maupun saat di lapangan, saat menggerakkan perajin untuk melalui proses tersebut.

Tantangan terberat dirasakan saat mengumpulkan prasyarat dokumen di tingkat perajin. Keduanya harus berpikir keras bagaimana agar staffnya menemukan metode agar dapat



mengajarkan kepada perajin, sekaligus menyiapkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan, mulai dari penghitungan berapa volume kayu yang digunakan hingga proses pembukuan terkait informasi bahan baku kayu. Menelusuri dari mana sumber bahan baku kayu yang digunakan perajin selama ini, bukanlah perkara yang mudah. Untuk pengajuan SVLK, semua hal tersebut harus terdokumentasi dengan baik.

Langkah APIKRI yang dimotori oleh Divisi Pemasaran - Yanti dan Comdev – Athi', untuk menjadi lembaga berbeda yang memiliki *positioning* jelas, bukanlah tanpa alasan. Mereka menyadari sejak APIKRI didirikan tahun 1987, bisnis kerajinan saat itu masih belum prospektif di dalam negeri. Selain berhadapan dengan tengkulak, para perajin juga berada pada kondisi masyarakat Indonesia kurang mengapresiasi produk kerajinan kayu.

Oleh karena itu, pasar luar negeri menjadi orientasi bisnis APIKRI. Tentu saja, tidak sembarang memilih pasar. APIKRI memilih pasar yang mau membantu perajin kecil. Beruntung ketika itu, APIKRI dipertemukan dengan pembeli yang bergabung dengan IFAT (*International Federation Alternative Trade*),⁹ organisasi yang mengusung isu *fair-trade*, yaitu konsep perdagangan berkeadilan, yang memegang prinsip transparansi dan akuntabilitas, yang membantu produsen di negara berkembang dan mendapat kesempatan memasarkan produknya di dalam dan luar negeri, serta melindungi hak-hak produsen dan pekerja termarginalkan.

Perjuangan APIKRI yang dimotori oleh Kepala Divisi Pemasaran Yanti, dan Kepala Divisi Comdev dan Advokasi Athi' serta didukung oleh semua staff terkait telah membawa perubahan bagi perajin-perajin yang tergabung dalam APIKRI. Semenjak SVLK diperkenalkan tahun 2011 oleh Javlec, dibawah bimbingan Panji dan Suryo, APIKRI mengurus kelengkapan dokumen untuk mendapatkan sertifikasi SVLK. Sebelum muncul

9. Pada tahun 2006 IFAT berubah ke WFTO-World Fair Trade Organization, mengusung 10 prinsip Fair Trade yaitu 1. Menciptakan peluang bagi produsen kecil, 2. Transparansi dan Akuntabilitas, 3. Melakukan praktek perdagangan, 4. Pembayaran yang layak/adil, 5. Memastikan tidak ada tenaga kerja anak dan tenaga kerja paksa, 6. Komitmen untuk tidak mendiskriminasi, mengutamakan kesetaraan gender dan kebebasan berasosiasi, 7. Memastikan kondisi kerja yang layak, 8. Meningkatkan Kapasitas, 9. Mempromosikan Fair Trade, 10. Menghormati keberlanjutan lingkungan.



"KETIKA KAMI MENDAPATKAN ORDER SAYA TIDAK MEMIKIRKAN KITA AKAN DAPAT UANG BANYAK, TETAPI ORDER INI AKAN MENGHIDUPI ORANG BANYAK. ITU YANG MEMBUAT SAYA TERKESAN. KARENA KITA TAHU UANG YANG DIDAPAT ITU DIPAKAI UNTUK BAYAR SEKOLAH ANAK-ANAKNYA, TERUS MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KELUARGANYA DAN SEBAGAINYA"

Sudiyanti

sertifikasi SVLK, APIKRI sudah memiliki komitmen untuk menjaga kelestarian alam, keberlanjutan bahan baku kayu. Untuk itu APIKRI membuat dokumentasi video penanaman kembali pohon (*replanting*) yang sudah dilakukan sejak tahun 2003. Video tersebut berisi proses pemetaan para perajin yang mau diajak APIKRI atau sudah berinisiatif sendiri menanam pohon sebagai bagian dari memastikan keberlanjutan produksi. Pembuatan video tersebut sebagian besar terintegrasi dalam program kerjasama APIKRI dengan lembaga *funding* yang mendukung program-program APIKRI. Athi' sebagai pimpinan Proyek dan Yanti sebagai ujung tombak yang melanjutkan video tersebut sebagai alat *promosi* ke partner pasar APIKRI.

Perjalanan pertama dalam proses pengurusan dan audit SVLK, setidaknya APIKRI mengeluarkan modal sekitar Rp 25 juta yang disupport oleh MFP dengan Auditor PT Mutu Agung. Pada proses audit 2 tahunan (2013 – 2019) dan re-sertifikasi SVLK yang kedua (April 2019), APIKRI membayar sendiri.

Sebenarnya untuk perajin kecil, pengurusan SVLK tidak wajib. Mengantongi sertifikasi kayu juga tidak otomatis menaikkan keuntungan perajin. Namun, keputusan manajemen APIKRI, Amir Panzuri Direktur APIKRI (periode 2006 – 2016), untuk mengikutsertakan APIKRI dalam proses SVLK yang kemudian dieksekusi oleh Yanti dan Athi', didorong oleh sebuah kesadaran bahwa persaingan dalam perdagangan terutama dengan produk luar negeri adalah sebuah tantangan yang harus dihadapi oleh perajin. Sertifikasi adalah jalan untuk memastikan bahwa kayu yang digunakan legal, produk yang dihasilkan berkualitas dan memberi nilai tambah dari produk yang dihasilkan para perajin.

Sebelum mengenal SVLK, APIKRI hanya mengetahui sertifikasi FSC, namun selain prosesnya sulit, biayanya jauh lebih mahal, dan ini sangat tidak memungkinkan untuk dimiliki oleh para perajin.

Meski membawa dampak bagi perajin kayu, tidak banyak perusahaan yang mengikuti pilihan APIKRI yang menempuh jalur SVLK. Selain memilih tidak memperpanjang SVLK -karena alasan biaya- sejumlah perusahaan lebih senang meminjam sertifikasi dari perusahaan lain, meskipun aturannya tidak boleh mengekspor barang orang lain.

Dampaknya, dalam praktik di lapangan, penyimpangan SVLK pun sering terjadi. "Bahkan banyak orang asing datang kesini, lalu mereka sewa gudang-gudang dari perusahaan yang mengantongi SVLK tapi tidak punya usaha. Biasanya itu banyak terjadi di industri mebel," ujar Athi'.



SudiYanti, perempuan praktisi pengembangan pasar produk kerajinan dan profesional pelatih kewirausahaan UMKM. Sejak 1990 Yanti meniti karir di APIKRI, mulai sebagai staf Pembukuan hingga saat ini didapuk sebagai Direktur dengan masa jabatan 2017-2021. Yanti lahir di Bantul, 23 September 1968, dan lulusan Diploma STIE Kerja Sama, Departemen Management Yogyakarta.

Proses panjang

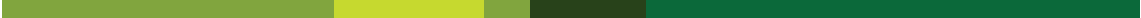
Keterlibatan APIKRI dalam perdagangan luar negeri bukan tiba-tiba, tapi melalui proses panjang yang melibatkan Yanti dan Athi'. Keterlibatan Yanti bermula pada tahun 1990, ketika seorang pembeli dari Amerika menemui Amir Panzuri (Direktur) dan Yanti. Saat itu belum ada seorang pun di APIKRI yang punya kemampuan menangani ekspor.

Yanti yang ketika itu bertugas di bagian pembukuan merasa tertantang untuk terjun mengurus ekspor pertama APIKRI, mulai dari mengurus perizinannya, komunikasi dengan pembelinya hingga proses pengepakan barang, pengiriman, dan sebagainya. "Saya berani mengambil peluang ini karena saya yakin saya bisa dan saya punya dasar ilmunya", ujar Yanti yang memiliki latar belakang pendidikan manajemen perusahaan. Dukungan Instansi Perdagangan Daerah Istimewa Yogyakarta (Ibu Murati Farida) juga memiliki peran berarti untuk mendukung APIKRI menjadi eksportir.

Sementara Athi' yang memiliki latar belakang pendidikan keguruan, berperan dalam memastikan produk-produk yang dihasilkan perajin berkualitas dan terkirim sesuai jadwal. Sejak tahun 1993 Athi' mulai aktif melakukan pelatihan-pelatihan untuk memastikan para perajin memiliki kapasitas dan jiwa wirausaha, sehingga menghasilkan produk berkualitas yang diselesaikan sesuai jadwal yang disepakati.

Baik Yanti maupun Athi' mengakui belajar sendiri, *learning by doing* membuat mereka mendapatkan banyak pengalaman. "Sampai saat ini kami masih belajar, terlebih berhadapan dengan perajin-perajin kecil yang tidak bisa asal main perintah tapi membutuhkan kesabaran sekaligus ketegasan dalam berkomunikasi dengan mereka. Jika ada pesanan sebuah produk, kita harus menjelaskannya sedetail mungkin kepada perajin. Sampai mereka paham dan mengerjakan contoh yang kita mau," papar Athi'.

Tentu saja, pengawasan menjadi kunci dalam proses-proses pendampingan terhadap perajin kecil saat mengerjakan



produk-produk kayu yang akan diekspor. Sistem *quality control* menjadi hal utama. Karena itu, Yanti harus terjun langsung mengkoordinir staffnya dan mengontrol semua proses, mulai dari pembelian bahan baku, produksi, *finishing*, gudang, dan lain-lain, untuk memastikan kualitas akhir dari produk yang dihasilkan. “Karena jika kita lengah dan produk akhir tidak sesuai yang diharapkan, itu artinya kerugian terbesar bukan hanya di APIKRI tetapi juga di perajin.” Selain itu Athi’ dan staffnya juga mengerjakan tugas lain yang terkait dengan kebutuhan informasi perajin atau cerita dibalik produk.

Pilihan bersama APIKRI

Yanti mulai bergabung dengan APIKRI tahun 1990, Athi’ menyusul tahun 1993. Yanti memilih bekerja di APIKRI ketimbang bekerja sebagai pegawai negeri di instansi pemerintah yang saat itu kesempatannya ada di depan mata. Selain pengalaman baru, bekerja di APIKRI membuatnya memiliki kepuasan tersendiri bisa membantu masyarakat kecil.

“Ketika kami mendapatkan order saya tidak memikirkan kita akan dapat uang banyak, tetapi order ini akan menghidupi orang banyak. Itu yang membuat saya terkesan. Karena kita tahu uang yang didapat itu dipakai untuk bayar sekolah anak-anaknya, terus meningkatkan kesejahteraan keluarganya dan sebagainya,” kata Yanti.

Bagi Athi’ pilihannya bertahan kerja di APIKRI semata-mata karena ketertarikan pada isu yang dikerjakan dan *passion*, bekerja dengan hati bersama masyarakat kecil perajin kayu. Lulusan terbaik IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, Fakultas Tarbiyah tahun 1990 ini sempat dihadapkan pada dua pilihan sulit antara menjadi pegawai negeri sipil atau mengikuti pelatihan di Philipina. Namun akhirnya dia lebih memilih tetap di APIKRI.

“Karena di APIKRI, peluang saya untuk mengembangkan diri jauh lebih besar dibandingkan jika saya menjadi guru,” kata Athi’.

Ketika itu, keduanya belum menuntut gaji, bahkan pernah mereka tidak menerima gaji karena tidak ada dana di organisasi tersebut. Bahkan untuk membayar gaji mereka harus mengutang. Baru pada tahun 1991, perlahan terjadi perubahan seiring APIKRI menemukan pasar ekspor.

Bahkan masa-masa emas bisnis APIKRI pernah dirasakan pada tahun 2010-2015, saat itu omzet bisnisnya mencapai 5 miliar pertahun. "Dari situlah kami berkembang. Sampai sekarang kita sudah ekspor ke limabelas negara di Amerika, Eropa, Asia. Yang belum Afrika dan Timur Tengah," kata Yanti

Inovasi

Setelah berkiprah selama 26 tahun, malang melintang mengurus ekspor, Yanti akhirnya mencapai puncak kariernya. Tahun 2017 lalu dia dipilih dan diangkat oleh Dewan Pengurus APIKRI sebagai direktur APIKRI. Pilihan jatuh kepada Yanti, yang merupakan orang dalam APIKRI, karena hasil kerja direktur yang terpilih dari luar APIKRI sebelumnya tidak sesuai dengan harapan anggota APIKRI.

Selain memiliki pengalaman yang panjang, Yanti dinilai profesional serta memiliki jiwa keberpihakan kepada masyarakat kecil, khususnya perajin kecil. "Saat ini kami sedang berjuang menaikkan omset penjualan kami lagi," ujar Yanti.

Saat melanjutkan kepemimpinan di APIKRI, Yanti menyadari krisis ekonomi global berpengaruh pada ekspor barang-barang kerajinan APIKRI. Pasar Amerika Serikat yang APIKRI temukan sejak tahun 1991 banyak yang mengurangi pesanan. Beruntunglah APIKRI terbantu oleh pasar dari Eropa yang memesan *green coffin* sejak tahun 2008 hingga sekarang. *Green coffin* adalah peti mati ramah lingkungan yang menggunakan bahan baku utama rotan dan dibungkus serat-seratan yang mudah membusuk dan mudah tumbuh. Serat-seratan yang dimaksud adalah daun pandan, rumput mendong, pelepah pisang, serat eceng gondok, dan kertas bekas. Selain mengurangi penggunaan kayu, harga peti mati tersebut jauh

lebih terjangkau. Jika sebelumnya, harga satu peti mati yang terbuat sepenuhnya dari kayu sebesar Rp 10 juta-Rp20 juta, dengan inovasi *green coffin* harganya hanya sekitar Rp 3 juta-Rp 5 juta. Strategi pemasaran pun diubah dengan mengikuti trend perilaku konsumen dengan menggunakan *marketplace* seperti *blibli* dan penjualan *offline* lainnya. Selain harus mencari pembeli baru, APIKRI juga aktif melakukan inovasi. Mengingat pasar *green coffin* masih bagus, APIKRI melakukan penumbuhan perajin untuk memproduksi peti mati yang ramah lingkungan bekerjasama dengan Indonesia Exim Bank sejak tahun 2017 hingga sekarang.

"Selama ini *green coffin* dijual ke Inggris. Tapi saya sedang memikirkan untuk memperkenalkan dan menjualnya di pasar domestik. Selain itu, penghargaan terhadap seni kerajinan kayu di Indonesia juga semakin meningkat. Pertimbangan lain dengan meningkatnya kesadaran masyarakat untuk menjaga lingkungan dan sekitar 6 persen jumlah penduduk Indonesia yang bukan muslim adalah pasar potensial kami kedepan," ujar Yanti.





Inovasi terus dilakukan APIKRI, menyusul persaingan pasar luar negeri yang semakin berat. Produk kerajinan APIKRI harus bersaing dengan produk kerajinan dari negara-negara lain seperti Philipina, Thailand dan India, yang terus mengembangkan produknya dengan harga yang sangat kompetitif.

Tantangan lain yang dihadapi adalah promosi produk-produk ekspor ke negara-negara yang disesuaikan dengan permintaan mereka, termasuk mencari informasi kemana pasar potensial dari produk-produk yang mereka miliki.

"Informasi tentang SVLK juga bisa kami jadikan strategi untuk nilai tambah dari produk yang dijual. Kita harus bisa menjadi bunga putih diantara bunga merah. Yang memiliki perbedaan. Strategi pemasaran harus lebih inovatif, tidak cukup menjual produk berdasarkan kualitas fisik saja, tetapi cerita-cerita dibalik produk itu bisa kita kemas dan jual," papar Yanti.



"Informasi tentang SVLK juga bisa kami jadikan strategi untuk nilai tambah dari produk yang dijual.

Kita harus bisa menjadi bunga putih diantara bunga merah.

Yang memiliki perbedaan. Strategi pemasaran harus lebih inovatif, tidak cukup menjual produk berdasarkan kualitas fisik saja, tetapi cerita-cerita dibalik produk itu bisa kita kemas dan jual,"

Sudiyanti

Didukung keluarga

Kesibukan Yanti dan Athi' tentu saja menyita waktu mereka dengan keluarga. Namun, keduanya mengaku komunikasi dan saling percaya dengan pasangan masing-masing termasuk dengan anak-anak menjadi kunci. "Saat awal-awal pernikahan, kami lebih sering pergi ke daerah mendampingi perajin. Pulang rumah larut malam. Bahkan kadang kami menginap jika ada kegiatan pelatihan yang intensif di luar kota. Semuanya bisa dilalui dengan baik," ungkap Yanti.

Bicara soal kepemimpinan, bagi Yanti menjadi pemimpin itu bisa dilakukan baik oleh perempuan maupun laki-laki, tergantung kemampuannya masing-masing. Di APIKRI sendiri, kepemimpinan perempuan bukan persoalan. Bahkan dari lima divisi di APIKRI, 4 divisi diantaranya dipimpin oleh perempuan. Meski keanggotaan APIKRI tidak mencapai 25 persen perempuan, namun mereka banyak terlibat dalam proses produksi kerajinan kayu. Meskipun perempuan tidak tercatat sebagai *contact person* perajin yang tergabung di APIKRI, APIKRI tetap mendorong para perempuan terlibat dalam usaha suaminya. Sebab, ketika suaminya meninggal atau berhalangan dan perempuan tidak dilibatkan dalam usaha, yang terjadi usahanya berhenti.

Namun Yanti mengakui bagi seorang perempuan tetap masih ada keterbatasan. Misalnya ketika menerima tamu laki-laki di sebuah hotel dengan waktu yang tidak tepat, bagi laki-laki mungkin tidak akan menjadi masalah, tapi untuk perempuan, pasti membutuhkan persiapan tertentu. Mobilitas perempuan juga masih terbatas, karena masih ada urusan domestik yang perlu diperhatikan. "Jadi kepemimpinan perempuan itu bagi saya dua kali lebih berat dibandingkan laki-laki," ujar Yanti.



Athi' Munzilah, perempuan kelahiran Klaten 7 Mei 1965 dari keluarga yang kuat memegang nilai-nilai agama Islam. Selepas menamatkan kesarjanaannya di IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 1990, alih-alih menjadi seorang guru agama, Athi' memilih menjadi seorang *change-maker* dengan terlibat aktif di Yayasan Trisna Karya (sekarang APIKRI) sebagai professional Pemberdayaan Masyarakat khususnya bagi perajin kayu di Yogyakarta dan Jawa Tengah.





Perempuan di Industri Perkayuan

Een Nuraeni

*Perempuan Auditor Sertifikasi
Hutan dan Ketertelusuran Kayu*

Jika ada orang yang bekerja dan menekuni profesinya yang jauh dari latar belakang pendidikannya, **Een Nuraeni** (44), perempuan asal Bogor, Jawa Barat, salah satunya. Bertahun-tahun dia menjadi auditor dan konsultan independen di bidang kehutanan, khususnya terkait penerapan Sistem Verifikasi Legalitas Hutan. Ia belajar ilmu kehutanan secara otodidak.

Keterlibatannya di MFP-2 sejak 2010 sebagai konsultan independen yang berperan sebagai pendamping dan pelatih bagi para pelaku industri kecil-menengah di Jawa, Bali, dan Sulawesi, dalam rangka mengimplementasikan standar SVLK. Tidak hanya mengantongi berbagai pengalaman baru dan pengetahuan di dunia kehutanan, pekerjaannya membawa Een menimba ilmu dan pengetahuan di sejumlah negara. Hal tak pernah diduga sebelumnya, ketika dia belum bergabung di MFP-2.

Berbagai tantangan dan dinamika di lapangan, saat bertugas sebagai perempuan auditor dilewati Een. Wilayah kerja yang selama ini dipandang sebagai wilayah maskulin atau dunia laki-laki dijalaninya bertahun-tahun. Semua anggapan yang meragukan kemampuan perempuan terutama saat di lapangan, mampu ditepis Een. "Cukup dengan membuktikan bahwa kita mampu menjalani tugas sampai ke ujung unit kelola hutan yang terjauh dengan sebaik-baiknya," kata Een.

Bekerja di LSM

Perkenalan awal Een dengan dunia sertifikasi hutan dan ketertelusuran kayu dimulai sejak ia bekerja di sebuah lembaga sertifikasi internasional, *Rainforest Alliance* (RA), sebagai auditor *Chain of Custody* (CoC) skema *voluntary, Forest Stewardship Council* (FSC).

Een mengetahui isu gender sejak bergabung dengan LATIN, sebuah LSM lingkungan di Bogor, kemudian mengikuti pelatihan Gender dalam Pengelolaan Sumberdaya Alam yang diselenggarakan oleh RMI (*The Indonesian Institute for Forest and Environment*). RMI adalah LSM yang fokus pada kedaulatan rakyat, perempuan dan laki-laki atas tanah dan sumberdaya alam pada tahun 2002.



"SAYA BERSYUKUR DIGODOK DI RA BALI UNTUK MENDALAMI ISU SERTIFIKASI DENGAN MENJADI AUDITOR COC. JADI SAYA BERPROSES DISITU, *LEARNING BY DOING*, BENAR-BENAR *BASED ON EXPERIENCE*, KARENA SAYA TIDAK PUNYA BACKGROUND. ILMU KEHUTANAN ITU SAYA BELAJAR OTODIDAK"

Een Nuraeni

Kedua isu tersebut sudah mendapatkan tempat tersendiri di hati dan pikiran Een kala itu. Namun seiring waktu berjalan, dia lebih banyak terjun di dunia sertifikasi hutan, termasuk melacak balak kayu-kayu legal yang keluar dari kawasan hutan.

Dunia sertifikasi hutan mulai dijakinya ketika ia melamar dan bekerja di Rain Forest Alliance di Bali pada tahun 2007. Selama kurun waktu 3 tahun (2007-2009) bekerja di RA, Een ditempa pengalamannya saat menjadi auditor COC, FSC, sebuah skema sertifikasi tata kelola hutan secara sukarela berbasis global. Tak hanya berbagai wilayah di Indonesia, Malaysia dan Singapura juga menjadi wilayah kerjanya.

"Saya bersyukur digodok di RA Bali untuk mendalami isu sertifikasi dengan menjadi auditor CoC. Jadi saya berproses disitu, *learning by doing*, benar-benar *based on experience*, karena saya tidak punya *background*. Ilmu kehutanan itu saya belajar otodidak," papar Een.

Berbagai pelatihan dalam dan luar negeri pun ia ikuti untuk memperkuat kapasitasnya menjadi seorang auditor profesional. Bahkan kota New York-Amerika Serikat pun pernah ia jejak



untuk mencari pengetahuan dan pengalaman terkait sertifikasi hutan.

Namun, setelah sekitar empat tahun bekerja, tahun 2010, karena alasan keluarga, Een memutuskan berhenti bekerja dari RA Bali, dan kembali ke Bogor. "Saya ingin anak saya dibesarkan dan bisa sekolah di Bogor," ujarnya.

Selanjutnya Een memilih menjadi pekerja lepas, menjadi auditor eksternal FSC di berbagai kawasan hutan. Namun tak lama kemudian, dia mendapat kesempatan bergabung di MFP-2 menjadi fasilitator SVLK untuk industri kecil-menengah di Jawa, Bali, dan Sulawesi.

Een yang sudah tertarik dengan isu terkait sertifikasi kayu dan hutan, pun kembali tertantang. Ia pun melamar ke proyek MFP-2. Berbekal pengalaman sebagai CoC auditor FSC, mulai Mei 2010, Een bergabung dalam proyek MFP-2 sebagai konsultan *technical assistance* untuk SVLK.

Saat itu, tugas utama Een di MFP-2 adalah mendampingi industri kecil dan menengah untuk bisa masuk ke dalam skema SVLK, dengan wilayah kerja utama Bali dan Sulawesi. Belakangan penugasannya bukan hanya dari segi wilayah, tetapi juga dari segi substansinya. Tugas utama di Bali dan Sulawesi akhirnya melebar ke Papua. Sedangkan substansinya dari menjadi asisten teknis di industri kecil dan menengah, karena pengalamannya



menjalankan standard-standard FSC untuk sertifikasi hutan dan lacak balak kayu secara sukarela di RA. Tugas Een juga ditantang untuk bisa mengharmonisasikan standar-standar FSC tersebut dengan regulasi Indonesia.

Berbagai masukan Een untuk modifikasi standard FSC, ia sampaikan dalam proses penyusunan kebijakan SVLK terkait standar. Sementara setiap kali melakukan pendampingan ke industri kecil-menengah bukan hanya 2-3 hari di lapangan, tetapi bisa berminggu-minggu dan sangat intensif sampai mereka mendapatkan sertifikasi SVLK.

Perkembangan tugas baik substansi maupun lokus kerja, tentu saja berimplikasi pada kontribusi waktu kerja Een di proyek MFP-2. Bekerja tanpa dibatasi waktu akhirnya menjadi bagian keseharian Een. Kontrak kerjanya 6 bulan sekali, namun kenyataannya selama 4 tahun berturut-turut dia bekerja penuh di MFP-2.

"Secara kontrak, saya direkrut sebagai konsultan untuk kerja paruh waktu, dibayar per hari dengan periode pembaharuan kontrak per 6 bulan. Tapi karena saya harus memfasilitasi banyak industri kecil-menengah di Bali dan Sulawesi. Bukan hanya memberikan asistensi, tetapi juga pelatihan, *coaching* dan sebagainya. Akhirnya saya hampir sebulan selalu bertugas ke lapangan," cerita Een.

Saat ditanya mengapa bersedia dengan model kerja seperti itu? Een justru menjawab "Saya selalu senang mempelajari hal-hal baru, dan *passion* saya memang disitu."

Een juga merasa MFP-2 memberikan "panggung" bagi perempuan mana saja yang memiliki kapasitas, termasuk dirinya. Perempuan juga bisa menjadi aktor dalam tata kelola hutan Indonesia yang lebih baik. Een teringat masa-masa ketika ia diberikan mandat mewakili Indonesia sebagai evaluator dalam Evaluasi Bersama antara Uni Eropa dan Indonesia dalam rangka launching the Indonesian V-Legal Shipment Test pada bulan Oktober-November 2012. Tugas Een kala itu melakukan serangkaian evaluasi terhadap kesiapan para pihak yang terlibat

dalam implementasi SVLK, khususnya pelaku bisnis/industri dan lembaga penilai independen. "Dibawah management MFP-2, saya mendapatkan tugas yang keren dan bergengsi secara langsung oleh Pak Dwi Sudharto-Direktur BUK Kemenhut untuk mewakili Indonesia. Dari Uni Eropa evaluatornya 1 orang laki-laki bule, dan saya mewakili Indonesia", imbuhnya.

Dunia "laki-laki"

Bekerja sebagai auditor sertifikasi hutan memang membutuhkan *passion* yang kuat, terutama sebagai perempuan. Sebab selain dunia pekerjaan auditor sertifikasi hutan dipandang sebagai wilayah maskulin, tantangan di medan kerja juga bisa menjadi penghambat bagi perempuan auditor jika mentalnya tidak kuat.

Menjadi auditor semenjak tahun 2007, membawa Een keluar masuk hutan di Hak Penguasaan Hutan Alam dan Hutan Tanaman Industri, serta pabrik-pabrik industri produk kayu/kertas di Jawa, Sumatera, dan Kalimantan. Hampir sebagian besar orang-orang yang ditemui adalah laki-laki. Jumlah perempuan di dunia bisnis dan industri kehutanan bisa dihitung jari. Begitupun dengan perempuan auditor dan fasilitator sertifikasi hutan.

"Di MFP-2 sebenarnya perempuan yang menjadi fasilitator hanya saya saja, yang lainnya laki-laki. Kawan-kawan di daerah juga banyak laki-laki," katanya.

Bagi Een kondisi tersebut justru menjadi tantangan tersendiri sebagai seorang perempuan auditor. Baginya, dengan menunjukkan kapasitas, pengetahuan dan keahlian, orang akan menghormati kerja-kerja Een sebagai perempuan auditor sertifikasi hutan. Sayangnya, meski kerja sebagai auditor sertifikasi hutan sangat potensial bagi perempuan, tak banyak yang melirik profesi ini.

Namun Een memahami mengapa sedikit perempuan yang mau terjun di bidang itu. Karena medan kerja yang tidak mudah

seperti pekerjaan kantoran umumnya. Saat terjun ke daerah tertentu, Een harus siap mental ketika berhadapan dengan situasi di lapangan.

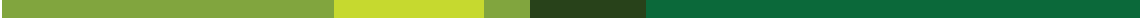
Misalnya ketika ke Riau, dia harus siap menghadapi ganasnya ombak Bono Sungai Kampar, suatu fenomena alam akibat adanya pertemuan arus sungai menuju laut dan arus laut yang masuk ke sungai akibat pasang. Ombak Bono tidak bisa diprediksi, bisa mencapai 3-5 meter tingginya dengan jarak yang cukup panjang, yang diiringi dengan berbagai log kayu besar yang dihanyutkan dari hulu sungai. "Di Pulau Buru, Maluku, saya sempat mengalami perahunya hampir tenggelam," katanya.

Belum lagi harus menghadapi panasnya lahan gambut, serta berhadapan dengan satwa liar. Semua itu, kata Een bisa teratasi jika punya *passion* yang kuat. "Kadang perempuan sendiri yang susah, enggak mau panas-panasan dan keujanan," katanya.

Budaya masyarakat

Selain dinamika di lapangan, budaya merupakan kendala terberat menjadi seorang perempuan auditor. Menjalani profesi auditor membuat Een harus banyak bepergian, yang seringkali membawa pada pandangan miring masyarakat terhadap perempuan. **Een sering mendapatkan pertanyaan bahkan dari perempuan sendiri yang melihat pekerjaan perempuan auditor sertifikasi hutan sebagai sesuatu yang berbeda. Misalnya, dia mendapat pertanyaan apakah suaminya mengizinkan dirinya pergi berminggu-minggu. Apakah dia tidak sayang dengan anak yang ditinggal lama? Dan sejumlah pertanyaan lain.**

Semua itu dilewati Een. "Karena mungkin saya suka tantangan, saya suka alam sejak SMA. Kemudian saya mendapatkan kesempatan bekerja yang banyak berkaitan dengan alam. Jadi kalau suka petualangan, dikasih pekerjaan, kan pasti *excited*. Tapi niat kita baik, kita mau bekerja. Saya juga ingin orang melihat kapasitas, pengetahuan dan pengalaman yang saya miliki.



Terbukti, sekarang sudah 12 tahun saya menggeluti profesi ini, menjadi perempuan auditor sertifikasi hutan di Indonesia,” ungkap Een.

Selain menemukan *passion*, Een merasa nyaman kerja bersama tim MFP-2 ketika di bawah manajemen Diah Suradiredja karena menemukan kecocokan satu sama lain. Walaupun ada pendekatan-pendekatan kerja yang berbeda, pada akhirnya bisa diselaraskan dengan baik dan profesional.

Apalagi sistem kerja MFP-2 juga mengedepankan *reward* bagi siapa saja yang memiliki kontribusi signifikan pada kemajuan proyek, termasuk bagi konsultan seperti Een. Bahkan kesempatan mengikuti training di dalam dan luar negeri sangat terbuka lebar.

Pada Juni 2012 Een mendapatkan *fullgrant* untuk mengikuti kursus *Improving Forest Governance* di CIDT-Wolverhampton University, Telford, Inggris. Dia mendapatkan kesempatan belajar lagi tentang *timber legality*, FLEGT, dan hal lain yang berhubungan dengan tatakelola hutan.

Pengalaman mengikuti kursus di Inggris tersebut, menghantarkan Een untuk masuk dan terlibat di proyek MFP-3 tahun 2013, dan dipercayakan sebagai Head of Joint Implementation Committee (JIC) Secretariat. Sebuah pengalaman pertama menjadi seorang “manajer” dalam sebuah kegiatan proyek. Di posisi ini Een dibantu oleh dua orang asisten untuk mengurus dan memfasilitasi berbagai pertemuan antara Pemerintah Inggris dan Indonesia.

Een pun berupaya keras untuk bekerja secara profesional. Namun karena tugas MFP-3 berbeda jauh dengan MFP-2 (MFP-3 lebih banyak kegiatan negosiasi FLEGT VPA dan sangat kurang untuk kegiatan aplikasi SVLKnya), Een merasa kesulitan menyesuaikan dengan model tugas yang demikian. Selain sulit membangun *chemistry*, di setiap pertemuan JIC, Een merasa sulit untuk menyampaikan pikiran dan pendapatnya. “Ini bukan menjadi diri saya sendiri, ini bukan dunia saya. Dunia saya lebih ke teknis, *capacity building*, saya mengedukasi orang, dan *transfer*

knowledge," akui Een.

Karena kondisi itu, Een hanya bertahan di proyek MFP-3 dalam waktu 3 bulan saja. Kendati demikian, petualangan kerjanya di dunia sertifikasi hutan tidak berakhir. Sejak itu sampai sekarang, Een justru menjadi seorang perempuan auditor eksternal di berbagai proyek sertifikasi hutan. Selain masuk dalam sertifikasi Fairtrade untuk komoditas kopi, Een juga dipercaya oleh ASI (Assurance Services International) untuk menjadi tenaga ahli dalam kegiatan "*witness assessment*" bagi auditor-auditor dalam skema FSC dan RSPO.

Kendati malang melintang di dunia sertifikasi hutan, ternyata Een tidak pernah menjadi auditor SVLK. "Karena saya belum mendapatkan sertifikat resmi sebagai auditor SVLK. Keterlibatan saya di SVLK itu justru berperan sebagai tenaga ahli, konsultan, trainer atau fasilitator untuk mengembangkan SVLK. Bukan sebagai auditor," tandasnya.

Dengan semua yang dicapainya, Een mengakui dia memiliki sebuah harapan yakni menjadi auditor profesional yang berkantor pusat di luar negeri, selain itu dia juga bermimpi satu saat bisa mengaudit ke negara-negara Eropa dan Afrika. Insya Allah.

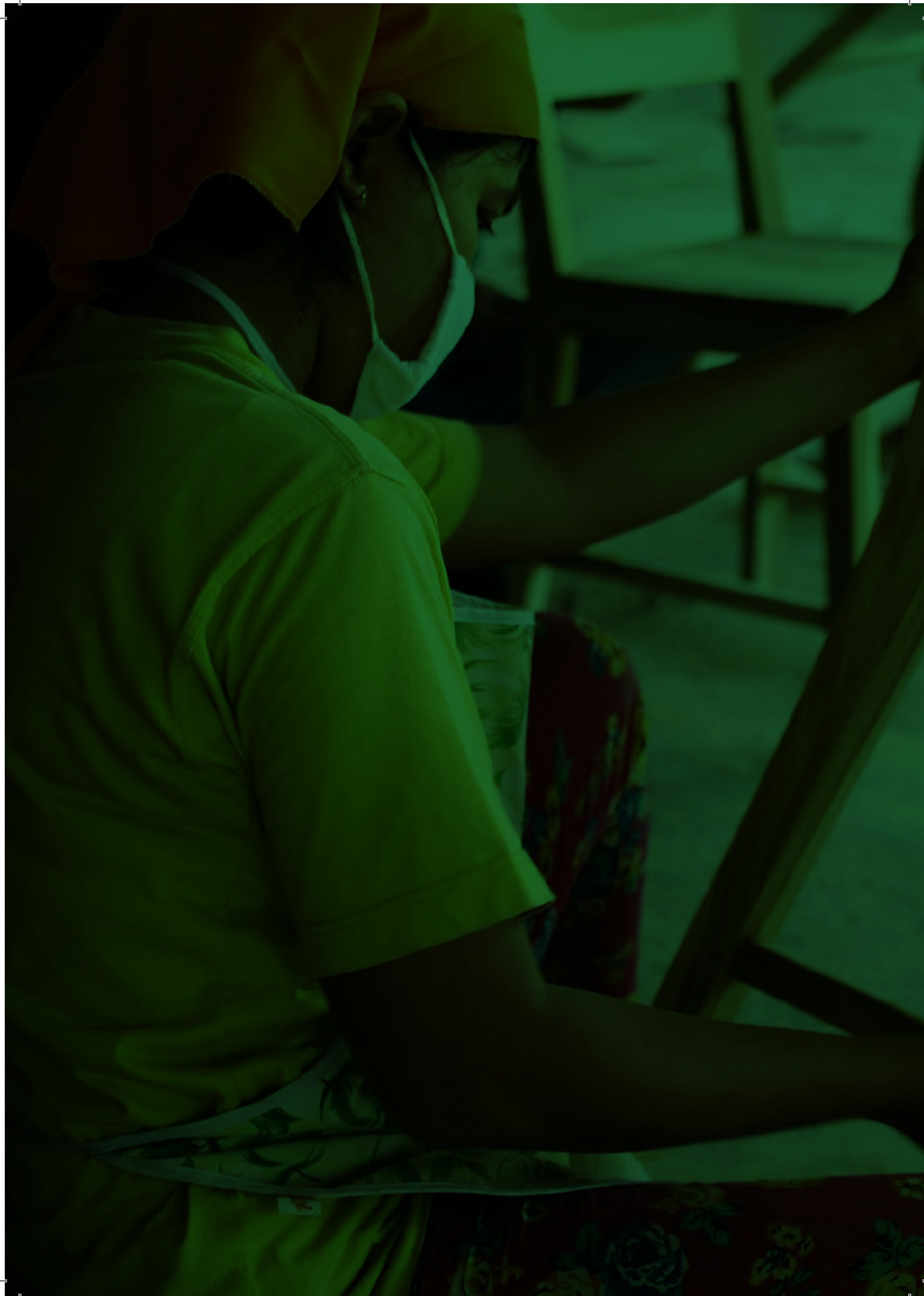


Een Nuraeni, perempuan kelahiran Bogor, 3 Januari 1975 memulai perkenalannya dengan isu pengelolaan hutan berkelanjutan dimulai sejak ia bekerja di Yayasan Alam Tropika (LATIN), dan memperdalam ilmu sebagai auditor sertifikasi hutan di Rainforest Alliance. Selain FSC, saat ini Een juga sebagai auditor di FLOCERT untuk sertifikasi Fairtrade, dan local-expert di Assurance Services International. Dengan berbagai pelatihan auditor sertifikasi FSC, Chain of Custody, dan Fairtrade, baik di dalam maupun luar negeri yang ia ikuti, semakin menguatkan posisinya sebagai salah satu perempuan profesional auditor sertifikasi hutan yang dimiliki Indonesia.

"Melihat arah perkembangan kehidupan manusia, adalah semakin mendesak untuk **menciptakan hubungan baru antar manusia di atas bumi**, yang dapat menghubungkan satu sama lain, dan mengemban kewajiban bersama-sama di bawah hukum-hukum alam dengan menghormati kesejahteraan umat manusia dan seluruh kehidupan di bumi.

Kita perlu memproklamirkan keterikatan kita bahwa umat manusia belum merajut benang-benang kehidupan; kita sendiri tidak lain dan tidak bukan adalah salah satu benang di dalamnya. **Apapun yang kita lakukan pada benang-benang tersebut, kita melakukannya pada diri kita sendiri."**

A Declaration of Interdependence,
Jurnal Perempuan, Vol.19, 2014





BAB III

Perempuan dalam Sistem Verifikasi Legalitas Kayu **Sebuah Analisis**



Peran dan kiprah perempuan dalam sistem verifikasi legalitas kayu yang disampaikan dalam bab sebelumnya menggambarkan bahwa perempuan tidak bisa dilepaskan apalagi dihapus dalam perjalanan SLVK. Sebab faktanya, keterlibatan para perempuan dalam proses pengembangan SVLK membuktikan mereka adalah bagian penting, bahkan sebagai pencipta sejarah perbaikan tata kelola kehutanan Indonesia.

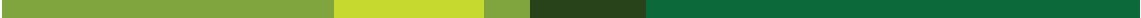
Kehadiran perempuan-perempuan di berbagai situasi dan kondisi, mulai tahap awal merintis SVLK hingga membangun sebuah sistem yang menjadi landasan sistem legalisasi kayu di Tanah Air, menjadi catatan sejarah yang tidak bisa dilupakan begitu saja.

Sejumlah perempuan hadir dengan berbagai dinamika, baik tantangan secara personal, keluarga, dan lingkungan, maupun tantangan struktural. Tapi seiring perjalanan waktu mereka lahir menjadi perempuan-perempuan yang berpengaruh bahkan menjadi pemimpin dalam bidang yang terkait verifikasi kayu tersebut.



Meskipun hanya segelintir dari perempuan yang terlibat dalam SVLK, di tengah dominasi laki-laki di sektor perkayuan, mereka menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya 'ikut' terlibat, tetapi juga berani meraih dan menerima posisi yang selama ini dinilai menjadi wilayah laki-laki. Tentu saja dengan segala risiko dan konsekuensi.

Karena, untuk menjadi pemimpin, selain memiliki kapasitas dan kualitas diri yang mumpuni, setidaknya setara bahkan "harus" lebih dari laki-laki, para perempuan yang terjun di dunia perkayuan harus siap secara mental menghadapi situasi dan dinamika yang ekstrem, terutama ketika di lapangan. Waktu dan lingkungan kerja, termasuk dukungan keluarga menjadi faktor penentu seorang perempuan untuk berkiprah dalam sektor perkayuan. Budaya patriarki juga ikut berkontribusi besar dalam perjalanan karier seorang perempuan, menyusul pemahaman masyarakat yang masih lekat dengan kultur tersebut.



Pada tingkat tertentu situasi kepemimpinan perempuan sering diwarnai dengan dilema antara mementingkan pekerjaan atau kepentingan keluarga atau sosial. Seluruh pengalaman perempuan tersebut memperlihatkan dibandingkan dengan laki-laki, perjalanan perempuan dalam meraih kepemimpinan yang diinginkannya tidak mudah. Perjuangan perempuan jauh lebih berat ketimbang laki-laki.

Kondisi ini sejalan dengan konsep labirin kepemimpinan Eagly dan Carli (2007) yang menyatakan meski perempuan dapat mencapai tingkat kepemimpinan namun jalannya tidak langsung. Jalan itu kerap berliku, penuh tantangan bahkan dua kali lebih berat daripada pemimpin laki-laki, seringkali juga membosankan dan melelahkan. Oleh karena itulah perempuan penting untuk membangun kemampuan personal, membangun jaringan dan aliansi, membangun modal sosial, memperkuat negosiasi efektif dalam menavigasi labirin mereka karena seluruh pengalaman 'labirin' perempuan itu akan berkontribusi pada bagaimana perempuan menerapkan kepemimpinannya.

Dari sisi kebijakan nasional, kehadiran perempuan pemimpin di ruang-ruang publik termasuk dalam pengembangan SVLK, sebenarnya sudah didukung oleh sejumlah regulasi. Pasca reformasi, Pemerintah meluncurkan Instruksi Presiden No.9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG). PUG menjadi strategi pemerintah yang dilaksanakan secara nasional mulai dari tingkat pemerintah pusat hingga daerah, untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK), Inpres PUG baru ditindaklanjuti tiga tahun setelahnya, yakni tahun 2003 dengan membentuk Kelompok Kerja (Pokja) PUG berdasarkan Keputusan Menteri Kehutanan No.82/Kpts-II/2003. Setahun kemudian dikeluarkan Panduan Pelaksanaan PUG di Departemen Kehutanan melalui SK No.528/2004, yang menekankan pada kepemimpinan perempuan dan membangun fasilitas penitipan anak untuk merespon isu gender di Departemen Kehutanan saat itu.

Namun dari sisi anggaran yang terkait dengan PUG, prosesnya cukup lama. Baru sekitar tujuh tahun kemudian, lahir Permenhut Nomor P.65/Menhut-II/2011 tentang Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG), bersamaan dengan ditandatanganinya Nota Kesepahaman antara Kementerian Kehutanan dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA).

Kendati sudah ada regulasi tersebut, kenyataannya kepemimpinan perempuan di sektor kehutanan masih menjadi tantangan besar. Jalan bagi perempuan untuk menuju sebuah 'jabatan' berliku-liku. Pengalaman Soewarni menjadi gambaran nyata sulitnya perempuan diterima sebagai pemimpin di sektor kehutanan tersebut. Kehadiran perempuan yang menjabat Menteri LHK di Kabinet Kerja era kepemimpinan Presiden Joko Widodo menjadi terobosan besar di saat minimnya perempuan pemimpin di jajaran kementerian tersebut. Apalagi kepercayaan tersebut diberikan dua kali berturut-turut kepada perempuan sebagai Menteri LHK.

Dari pengalaman sejumlah perempuan yang ditulis dalam bab sebelumnya, ada beberapa temuan menarik yang bisa menjadi kajian, mulai dari perspektif gender yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, manajemen dan membangun jaringan serta peran dan kontribusi dalam kerja tim.

Perspektif Gender

Pada konteks kelembagaan tampak adanya *political-will* pemerintah untuk menciptakan lingkungan yang memberdayakan bagi munculnya perempuan pemimpin baru meski itu tidak mudah diterapkan. Mariana Lubis menilai kehadiran Menteri Siti Nurbaya telah memberikan ruang bagi perempuan, mendorong perempuan merebut peluang di berbagai tingkatan kepemimpinan.



Berkaca dari pengalaman perempuan pemimpin, secara umum, para subyek studi memandang bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kemampuan dan kesempatan yang sama tanpa melihat latar belakang masing-masing. Meski pada titik tertentu rasionalitas ini menjadi 'batu sandungan' karena benturan dengan nilai agama dan budaya yang berlaku di masyarakat. Akibatnya seringkali mereka justru tampak tidak memiliki perspektif gender yang kuat.

Maka menegosiasikan pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya, menjadi bagian dari strategi dan cara untuk 'menyeimbangkan' antara karir dan rumahtangga. Meskipun demikian, persoalan cara pandang (*mindset*) dan pengaruh kultur tetap mewarnai proses-proses panjang bagi perempuan dalam meraih kepemimpinan.

Pada konteks kepemimpinan perempuan, sebagian besar dari perempuan pemimpin berpendapat bahwa tidak ada istilah kepemimpinan perempuan; setiap orang baik laki-laki maupun perempuan berhak memimpin jika memang dianggap mampu. Pendapat ini juga sejalan dengan konsep yang dipegang dalam birokrasi bahwa rekrutmen pemimpin itu tidak memandang



jenis kelamin, bukan sesuatu yang personal. Setiap orang memiliki kesempatan dan peluang yang sama.

Meski demikian, dalam praktiknya terutama di dunia birokrasi yang menerapkan impersonalitas dalam hal jenis kelamin, perekrutan perempuan menjadi pemimpin harus melalui berbagai pertimbangan. Bahkan ada ruang-ruang politik yang kadang 'invisible' dan hirarki kepemimpinan terutama posisi lebih tinggi biasanya memiliki banyak pertimbangan untuk merekrut staf di bawahnya termasuk pertimbangan jenis kelamin ini.

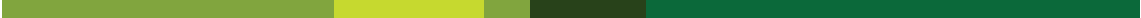
Dalam konteks birokrasi Weberian yang buta gender, Mills dan Tancred (1992) berpendapat bahwa perempuan menderita dua struktur yang tidak setara: pertama, kegagalan negara untuk mengakomodasi 'masalah-masalah perempuan' dan kedua, posisi perempuan yang tidak berdaya dalam birokrasi, membuat mereka sulit untuk menantang kegagalan negara untuk mengakomodasi kepentingan mereka.¹⁰

Keputusan tepat dan tegas seorang perempuan saat mendapat tawaran dan peluang untuk duduk dalam sebuah posisi penting, sangat menentukan.

Dalam konteks peran dalam pekerjaan, dari pengalaman para perempuan di bidang kehutanan, pekerjaan dalam labeling "khas perempuan" dan "khas laki-laki" masih melekat. Buktinya perempuan dipandang lebih telaten dan teliti dalam penanganan kasus, sementara laki-laki lebih terlatih menggunakan teknologi informasi.

Acker (1990) berpendapat bahwa dalam konsep kerja, meski tampaknya netral-gender, dalam prakteknya pembagian kerja berbasis gender terjadi termasuk pemisahan antara wilayah publik dan privat. Hirarki juga memiliki pembagian gender karena dikonstruksikan dengan asumsi bahwa mereka yang bekerja penuh dedikasi dan berkomitmen akan lebih cocok

10. Muljono, Paramita. *Negotiating Gender and Bureaucracy: Female Managers in Indonesia's Ministry of Finance*. Thesis. 2013. Hal. 38



ditempatkan pada posisi-posisi pengambilan keputusan karena menuntut tanggungjawab lebih ketimbang mereka yang membagi komitmennya (misalnya perempuan) yang lebih banyak menduduki posisi lebih rendah.

Di sisi lain, perempuan juga harus berhadapan dengan nilai lain yang juga diyakini oleh sebagian perempuan pemimpin. Nilai tersebut adalah nilai agama dan budaya seperti mitos yang masih mengakar kuat dan diinternalisasi, sadar atau tanpa sadar, oleh para pemimpin perempuan. Masih ada perempuan yang berpendapat bahwa kodrat perempuan itu di rumah sementara bekerja di kantor itu adalah *sunnah* karena bukan kewajiban perempuan mencari nafkah. Oleh karena itu urusan rumah tidak boleh diabaikan.

Selain itu tuntutan kerja dengan jam kerja panjang memang menjadi persoalan yang tak bisa dilepaskan dari perempuan. Bagi perempuan kondisi ini menjadi semakin berat karena budaya dan "agama" yang dipercayai masih menuntut perempuan untuk tidak melupakan wilayah domestik, setinggi apapun posisi perempuan. Selain itu tantangan yang juga dialami para pemimpin perempuan adalah stigma yang dilekatkan pada mereka. Berbagai pandangan negatif dan stereotip, sering mengikis habis percaya diri perempuan dan menyalahkan diri sendiri atas kegagalan yang terjadi. Stigma tersebut misalnya perempuan dipandang agresif dan tidak patuh pada suami, perempuan 'pemberontak', perempuan ambisius.

Benturan dengan nilai agama dan budaya ini menyebabkan mereka harus selalu bernegosiasi pada isu gender ini. Negosiasi itu tidak hanya di wilayah privat melainkan juga negosiasi dalam hal pekerjaan agar keduanya bisa berjalan 'seimbang'. Oleh karena itu dukungan dan penerimaan keluarga terhadap perempuan pemimpin di bidang kehutanan sangat menentukan. Kiprah seorang perempuan pemimpin, akan berhasil ketika dukungan kuat diberikan keluarga. Sebaliknya perjalanan karier akan terhambat bahkan berhenti di tengah jalan, ketika keluarga tidak memberikan dukungan tersebut.

Namun cara berpikir perempuan juga menjadi faktor penentu. Rahayu Irawati menilai dalam situasi tertentu perempuan sendiri yang tidak ingin maju.

Gaya Kepemimpinan

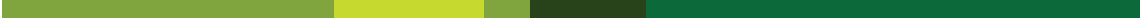
Ada dua gaya kepemimpinan yang digunakan para subyek studi ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional, mengingat lokus kerja pengembangan SVLK lebih banyak di wilayah birokrasi dan proyek/program Kehutanan Multipihak.

Turan & Sny (1996) berpendapat bahwa kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan di mana pemimpin fokus pada relasi antara yang memimpin dan yang dipimpin sedangkan kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan di mana pemimpin fokus pada keyakinan, kebutuhan dan nilai-nilai dari yang dipimpin.¹¹ Kepemimpinan transaksional dikenal sebagai kepemimpinan manajerial dan berfokus pada peran pengawasan, organisasi dan kelompok kinerja. Lebih bersifat pasif, mementingkan *status-quo* (kemapanan) dan sangat memperhatikan nilai moral seperti kejujuran, keadilan, kesetiaan dan tanggungjawab.

Pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi pengikutnya untuk mencapai hasil yang luar biasa, memperhatikan kebutuhan yang dipimpin, membantu mereka melihat masalah lama dengan cara baru dan mereka mampu membangkitkan, merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk melakukan upaya ekstra demi mencapai tujuan bersama (Odumeru & Ifeanyi, 2013).

Bagi mereka yang bekerja di lembaga pemerintah dengan mesin birokrasi yang sudah ajeg, kepemimpinan mereka lebih banyak bersifat transaksional. Model kepemimpinan transaksional ini juga digunakan di industri perikanan.

11. Turan, S & Sny, C. 1996. An Exploration of transformational leadership and its role in strategic planning: A conceptual framework.



Namun, sesungguhnya tidak mudah bagi seorang perempuan untuk menerapkan kepemimpinan mereka di wilayah birokrasi yang didominasi laki-laki. Birokrasi adalah arena pertarungan perempuan dan laki-laki, menyusul keadaan sosial dan politik masyarakat yang masih patriarki.

Kepemimpinan transaksional banyak dilakukan oleh para perempuan birokrat dan perempuan yang bekerja di industri perkayuan. Merekalah yang memastikan administrasi sebuah unit dan proyek bisa terjaga dengan baik. Mariana Lubis, Oki Hadiyati dan Rahayu Irawati adalah salah satu contoh.

Ketiga perempuan birokrat sebenarnya telah berusaha keluar dari tradisi birokrasi yang masih melihat perempuan tidak atau minimal dalam berkontribusi. Terbukti peran dan kepemimpinan mereka selama enam tahun membangun LIU/SILK atau bahkan sepuluh tahun lebih terlibat dalam advokasi tata kelola hutan telah menyumbang pada perbaikan tata kelola kehutanan Indonesia.

Perempuan pemimpin dari sektor industri juga menerapkan kepemimpinan transaksional dengan kesadaran pemberdayaan yang kuat, seperti yang ditampilkan Soewarni. Dia adalah perempuan satu-satunya yang memiliki posisi tinggi di industri perkayuan dan kepemimpinannya semakin kuat ketika pada tahun 2013, terpilih sebagai Ketua ISWA.¹² Selain berhasil memimpin asosiasinya untuk ikut mendorong penerapan SVLK di kalangan industri perkayuan nasional, promosi urgensinya SVLK di kalangan pengusaha dilakukannya tanpa kenal lelah, meski harus berhadapan dengan para pengusaha yang hanya memiliki motif ekonomi dan melihat SVLK sebagai sistem yang mahal.

Dua perempuan di tingkat industri lokal Sudiyanti dan Athi berperan mendorong penerapan SVLK di tingkat asosiasi perajin kayu sebagai bagian dari pengejawantahan nilai *'Fair*

12. Indonesia Sawmill and Wood Working Association/Asosiasi Pengusaha Kayu Gergajian dan Kayu Olahan Indonesia

Trade' yang salah satunya memastikan keberlanjutan hutan sebagai pemasok kayu utama bagi para perajin. Di bawah kepemimpinan mereka di APIKRI, para perajin diyakinkan untuk tetap bergabung dengan SVLK meski tidak mudah karena mereka masih terus bergulat dengan efektifitasnya. Dalam rentang waktu 27 tahun bekerja, keduanya memang lebih banyak bekerja di wilayah pengelolaan organisasi dan tim kerja dengan menekankan pada kejujuran dan tanggungjawab.

Sedangkan kepemimpinan yang bersifat kombinasi transaksional-transformasional coba diterapkan oleh Diah Suradiredja. James MacGregor Burns (1992) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional muncul ketika satu atau lebih orang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga para pemimpin dan pengikut mendorong satu sama lain ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Kehadiran perempuan aktivis LSM terlihat jelas dalam beberapa situasi telah mendorong para perempuan birokrat, menginspirasi mereka dengan nilai dan visi tata kelola kehutanan yang dirumuskan bersama dan dengan terobosan baru. Pada saat yang sama, mereka juga belajar dari para birokrat untuk bekerja dengan dokumen dan aturan-aturan kerja yang rigid dalam koridor regulasi yang sudah ada.

Sebagai pemimpin yang menginisiasi pembangunan dan pengembangan SVLK ini dari awal, Diah sangat memahami bahwa dia harus bekerja multipihak dan menerapkan metode-metode berbeda untuk menjembatani kerja birokrasi dan kerja aktivisme. Diah Suradiredja berperan sebagai 'penjahit proses' pengembangan SVLK sekaligus konektor dengan pemerintah, lembaga donor, dan pengusaha sekaligus juga banyak memberikan masukan kritis untuk perbaikan regulasi dan kebijakan tata kelola kehutanan saat itu. Tetapi meski demikian, Diah mengalami banyak tantangan baik di dalam maupun luar dirinya sehingga pada titik tertentu dia pernah juga merasa tidak optimal dalam memimpin.

Managemen dan Membangun Jaringan

Ada dua cara pengelolaan kegiatan atau program yaitu mikro dan makro. Managemen mikro artinya atasan akan secara detil memandu dan memonitoring hasil kerja bawahan, memastikan bahwa pengambilan keputusan harus diketahui atasan atau bahkan ditetapkan atasan, sedangkan managemen makro bersifat sebaliknya, atasan akan membiarkan bawahan mengambil keputusan dan melakukan pekerjaan tanpa monitoring yang terlalu ketat.

Hasil studi memperlihatkan bahwa hampir sebagian besar perempuan pemimpin menerapkan cara pengelolaan yang bersifat mikro apalagi bagi yang bekerja di birokrasi mengingat ada regulasi yang harus mereka ikuti. Namun meski bersifat mikro, ruang-ruang kreatif tetap harus dibuka agar staf tidak mengalami kebuntuan dalam menangani satu kasus. Hal tersebut mengingat bahwa kepemimpinan akan terus berganti dan setiap staf harus memiliki kapasitas untuk membuat perubahan berdasarkan kreativitas dan inovasi mereka sebagaimana disampaikan Mariana Lubis. Meski demikian, proses kreatif dan inovatif tersebut tetap harus ada dalam koridor kepatuhan regulasi dan kebijakan.

Selain mensyaratkan kepatuhan pada regulasi, managemen mikro juga mensyaratkan adanya kepatuhan pada nilai-nilai yang sudah melekat baik dalam pengelolaan birokrasi maupun proyek. Dalam konteks SVLK, nilai-nilai tersebut juga berkaitan dengan kecintaan para pemimpin perempuan pada Tanah Air dan penghormatan pada negara lain. Namun unsur religius juga mempengaruhi beberapa perempuan dalam berkarya sesuai keyakinannya, yakni pekerjaan adalah sebuah amanah.

Pemanfaatan teknologi informasi juga menjadi perhatian beberapa perempuan pemimpin. Seperti yang dilakukan Diah Suradiredja yang mencoba menerapkan manajemen makro dengan tetap melakukan pengawasan terhadap hasil dengan menggunakan sistem kerja dalam jaringan (daring) untuk memastikan mereka tetap bisa terhubung satu sama lain tanpa dibatasi oleh jarak dan tempat.

Selain manajemen mikro dan makro, sebagian besar perempuan pemimpin juga menerapkan manajemen berbasis "contoh" mengingat perbedaan gaya kerja yang dihidupi selama bertahun-tahun dan tentu saja akan menjadi masalah jika tidak dimulai dengan contoh. Meski demikian, mengingat kerja multipihak, perempuan pemimpin dituntut mengedepankan kerja tim dan memastikan bahwa semua pihak menjadi bagian dari tim.

Peran dan Kontribusi dalam Kerja Tim

Para perempuan pemimpin pada umumnya sangat dedikatif dalam kerja tim. Mereka menyumbangkan apapun yang mereka bisa atau jika pun belum bisa maka mereka akan berusaha belajar dari nol. Tujuannya adalah agar program dan sistem yang sudah dibangun dapat dirasakan manfaatnya oleh banyak orang.

Bila ditelusur dari sisi keterlibatan para tokoh perempuan dalam studi ini, ada dua perempuan dari masyarakat sipil memiliki kiprah dengan rentang panjang yakni Minang dan Diah. Keduanya hadir sejak isu *illegal-logging* ramai dibahas kalangan masyarakat sipil pada 2000-an, pembentukan sistem legalitas nasional dan ujicoba usulan sistem bersama para pihak di beberapa perusahaan, hingga percepatan penyusunan kebijakan SVLK diundangkan dalam Permenhut 38/2009, mencakup rentang lebih dari 10 tahun.

Bergulat dan mengawal isu kritis hingga dapat diterima para pihak, apalagi membuahkan regulasi, merupakan kontribusi yang luar biasa dari kedua aktivis LSM tersebut. Apalagi mereka kemudian bergabung dalam program *Multistakeholder Forestry Programme*, dan dengan sadar memilih jalan melakukan "perbaikan dari dalam" dan bekerjasama dengan Pemerintah dalam tata kelola kehutanan.

Dari aktivis LSM yang kerap dipandang sebagai "lawan" pemerintah, kemudian menjadi mitra kerja pemerintah dalam membangun perbaikan dan pengembangan sistem verifikasi legalitas kayu, menjadi sebuah kajian yang menarik. Terutama dinamika yang terjadi saat kedua pihak berkolaborasi.

Misalnya, saat persiapan kerja merumuskan regulasi menjadi sebuah Peraturan Menteri Kehutanan, kalangan LSM yang dimotori Telapak justru menarik diri dari proses konsultasi dengan pemerintah karena dinilai tidak mengakomodasi hasil konsultasi yang telah dilakukan. Di situasi itu, Diah dan Minang berada pada garis yang berbeda. Diah tengah memfasilitasi proses penyusunan kebijakan nasional, sementara Minang adalah salah satu aktor dibalik "pull-out" nya kelompok LSM.

Proses negosiasi dan konsolidasi kemudian terjadi melalui proses duduk bersama. Kelompok LSM diajak untuk mendukung pemerintah menyusun penyelesaian kebijakan SVLK dengan melakukan perbaikan dari dalam. Tawaran itu disambut baik. Bahkan peran LSM sebagai pemantau sistem diakomodasi dalam SVLK. Istilah pemantau independen kemudian dikenal dan menjadi bagian Permenhut 38/2009. Tahun-tahun setelahnya adalah tahun advokasi dan upaya meyakinkan negara-negara Uni Eropa untuk mengakui SVLK melalui program FLEGT VPA.

Di Kementerian LHK, keterlibatan birokrat justru semakin meningkat dan intensif saat SVLK berhasil diundangkan pada Juni 2009. Berbagai persiapan lainnya harus segera dipenuhi diantaranya: kebijakan dan aturan akreditasi, pembangunan sistem layanan ekspor produk bersertifikat SVLK dan sosialisasi SVLK ditingkat regional dan nasional semua harus berjalan bersamaan untuk merespon Permenhut tentang SVLK itu.

Kementerian teknis lain, Kemendag, Kemenprin, dan Beacukai, Kemenkeu juga turut diajak terlibat diskusi karena perdagangan dan industri kayu bakal terkena pemberlakuan SVLK secara nasional. Puncak kesibukan semua itu terjadi ketika seluruh kementerian terkait, plus Kemenlu dan stakeholder lainnya termasuk pihak swasta dan masyarakat sipil mulai terlibat lagi dalam negosiasi FLEGT-VPA pada tahun-tahun berikutnya.

Pada situasi tersebut, Mariana Lubis, Oki Hadiyati dan Rahayu Irawati harus berperan aktif, bahkan ekstra kerja keras memastikan proses internalisasi SVLK di jajaran Departemen Kehutanan serta membangun sinergi dengan lembaga terkait. Selain harus menyiapkan kantor LIU dan regulasi-regulasi



hubungan kerja dengan Lembaga Sertifikasi, mereka harus menyiapkan sejumlah aturan pendukung lainnya seperti regulasi tentang akses untuk masuk, regulasi untuk lembaga sertifikasi, analisis kesenjangan dan lain-lain.

Berbagi tugas dalam tim, mengikuti berbagai pelatihan untuk penguatan kapasitas terkait sistem legalitas kayu, dan berbagai hal dijalani ketiga perempuan tersebut. Berhadapan dengan situasi kerja, dengan waktu yang berbeda menjadi pengalaman tersendiri bagi mereka.

Ina Krisnamukti yang mewarnai jalannya negosiasi. Selain harus piawai dalam meja perundingan, dia dituntut belajar cepat memahami bagaimana kayu diproduksi, diproses di industri dan diperdagangkan ke Uni Eropa. Selama rentang waktu sekitar tiga tahun(2010-2013), Ina berdampingan pemimpin negosiasi Dr Agus Sarsito dari KLHK dan Hugo Sachi warga negara Swiss dari Uni Eropa dalam berbagai perundingan. Hasilnya mereka mampu meyakinkan bahwa SVLK layak diperhitungkan di antara sistem dari negara lainnya, seperti Ghana dan Malaysia.

Di tataran implementasi, Soewarni pun memiliki tantangan lain ketika SVLK diberlakukan, apalagi ketika itu sektor swasta belum percaya akan keseriusan pemerintah mendorong implementasi SVLK. Namun kepercayaan terhadap pemerintah akhirnya tumbuh, seiring perundingan FLEGT VPA. Bahkan komitmen pembenahan tata kelola kehutanan lahir dari Soewarni, salah satu perempuan pemimpin di ISWA, yang ikut memperjuangkan dan mendorong anggota asosiasi ISWA agar mau menggunakan SVLK. Tentu tidak mudah, meyakinkan pemimpin industri yang bernaung di bawah asosiasi ISWA yang didominasi laki-laki.

Demikianlah, dinamika kepemimpinan perempuan dengan berbagai keragaman gaya, cara pengelolaan, perspektif gender yang berbeda dan kerja tim. Tentu saja dinamika ini pada titik tertentu terjadi lewat pendekatan multipihak. Pendekatan ini telah membuka ruang dan memungkinkan para perempuan untuk saling mendorong satu sama lain agar naik ke tingkat motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Ini terbukti dari signifikannya partisipasi dan kepemimpinan mereka meski jumlahnya kecil.

"Perempuan muncul sebagai kekuatan utama perubahan. Negara-negara yang telah berinvestasi dalam pendidikan anak perempuan dan menyingkirkan hambatan hukum yang mencegah perempuan mencapai potensi mereka, (negara tersebut) sekarang melihat manfaatnya"

(Sri Mulyani Indrawati, 2017)



Indonesian
LEGAL
Wood

0012/MHI-VLK-LVLK-004-IDN



A man in a white shirt is shown in profile, looking upwards. The background is a dark, industrial-looking space with green lighting. The overall mood is contemplative or focused.

BAB IV

Pembelajaran dan Tindak Lanjut

Tantangan Kepemimpinan Perempuan, sebuah Pembelajaran

Dari berbagai pengalaman perempuan-perempuan yang terlibat dalam SVLK, setidaknya terlihat bagaimana perempuan pemimpin selalu berusaha mencari titik keseimbangan antara kerja dan keluarga/lingkungan sosial. Dalam situasi tertentu harus berhadapan dengan tembok yang tinggi, berbalut budaya patriarki dan nilai-nilai agama. Itulah labirin kepemimpinan perempuan.

Bagaimana pun situasi keluarga tidak bisa dipisahkan dalam diri seorang pemimpin perempuan. Sejumlah perempuan pemimpin di bidang kehutanan memiliki pandangan, bagaimanapun hebatnya mereka berkarya, rumah dan keluarga tidak boleh ditinggalkan. Namun kondisi ini tidak berlaku bagi perempuan yang keluarganya telah "lulus" soal kesetaraan gender, dan menerapkan pembagian kerja di rumah, bahkan suami dengan sadar mengambil peran domestik ketika sang istri sedang bekerja di luar rumah.

Tak bisa dipungkiri, masih banyak perempuan yang harus bergulat dengan pandangan yang lekat dengan patriarki, kondisi tersebut akan menyumbang pada beban ganda (*double burden*). Mereka harus terus-menerus melakukan negosiasi dengan suami dan anak agar mereka dapat melakukan tanggungjawab publiknya dengan baik. Perempuan harus memiliki upaya ekstra dalam mencapai sesuatu karena perempuan memiliki peran ganda dibandingkan laki-laki. Hal ini sesuai dengan yang disampaikan Susan Blackburn dalam bukunya *Women and the State in Modern Indonesia* (2004)¹³ berpendapat bahwa salah satu hambatan terbesar pemberdayaan kepemimpinan perempuan adalah bahwa perempuan bekerja terlalu banyak, terlalu payah, istilahnya "*overworked*" dan sayangnya, semua pekerjaannya tidak diakui oleh negara secara "strategis".

13. Candraningrum, Dewi. Kepemimpinan Perempuan Indonesia: Tantangan dan Peluang. Artikel. Jurnal Perempuan Vol.17 No.4 Desember 2012, hal. 131

Fakta bahwa perempuan pemimpin terutama di birokrat memahami betul kemampuan dan kekuatan mereka harus menjadi modal bagi lembaga pemerintah untuk mendorong kepemimpinan perempuan. Namun kondisi biologis perempuan yang berbeda dengan laki-laki yakni hamil, melahirkan, menyusui, adalah faktor yang harus dipertimbangkan dalam membangun kepemimpinan perempuan. Peran ganda perempuan akan menjadi persoalan yang tidak mudah ketika perempuan tampil sebagai pemimpin. Terlebih di dunia kehutanan yang sarat dengan kerja-kerja fisik di luar ruangan.

Berbagai tantangan yang dihadapi perempuan menjadi sebuah pelajaran berharga baik untuk perempuan maupun laki-laki. Namun dari pengalaman perempuan-perempuan di sektor kehutanan, setidaknya ada sejumlah hal yang bisa menjadi jalan keluar membangun kesetaraan jender di lingkungan kehutanan. Jika masalahnya ada di mekanisme kerja di ruang-ruang birokrasi, maka penting untuk membangun aturan atau regulasi tertentu yang bisa mengakomodir kebutuhan perempuan. Jika tantangannya ada di ruang perspektif maka penting untuk memperkuat perspektif gender yang lebih adil agar tidak justru menimbulkan beban ganda bagi perempuan pemimpin.

Kuncinya adalah mengubah cara pandang dari semua pihak, laki-laki maupun perempuan, baik di lingkungan pribadi (keluarga) maupun lingkungan kerja, bahkan masyarakat pada umumnya. Ketika semua sudah memahami bahwa posisi laki-laki dan perempuan setara, itu akan menjadi jalan mulus bagi perempuan dalam berkarya tidak hanya di bidang kehutanan tapi di semua bidang-bidang yang dinilai wilayah maskulin.

Poin-Poin untuk Ditindaklanjuti

Sejak awal SVLK dirancang sebagai sebuah sistem yang sangat transaksional. Dimana dapat dijalankan berdasarkan mandatori melalui kebijakan pemerintah yang kemudian dioperasionalkan melalui sebuah unit lisensi (LIU) di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Selanjutnya sistem ini dapat dimanfaatkan oleh paripihak terkait untuk memastikan rantai keberlanjutan

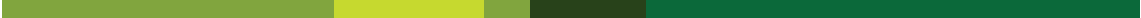
bisnis perKayuan di Indonesia. Untuk mewujudkan cita-cita tata kelola hutan yang bertanggung jawab, sebagaimana sejarah panjang inisiasi terbentuknya SVLK, sistem yang transaksional bisa tetap dijalankan dengan prasyarat orang-orang yang mengoperasikan dan menggunakannya harus memiliki cara pandang yang transformasional. Tanpa cara pandang yang transformasional, SVLK hanya akan menjadi alat-alat penilaian kecukupan untuk menjalankan transaksi bisnis yang dapat diterima dunia.

Salah satu cara pandang transformasional yang bisa kita petik dari kisah-kisah kepemimpinan perempuan dalam SVLK, adalah pentingnya mengakui dan menjadikan pengalaman perempuan sebagai pengetahuan otentik yang dapat memperkaya pendekatan-pendekatan atau kebijakan di KLHK. Dimana internalisasi pengalaman dan pengetahuan tentang partisipasi dan representasi perempuan dalam proses dan implementasi SVLK sangat krusial dan signifikan pada berhasil-tidaknya sebuah sistem dijalankan untuk tujuan perbaikan tata kelola hutan Indonesia di masa yang akan datang. Bersamaan dengan itu, bagi perempuan yang terlibat didalamnya, SVLK juga digunakan sebagai arena mengembangkan pengetahuan baru, kepercayaan diri, jaringan kerja dan pengembangan jenjang karier di wilayah kerjanya masing-masing.

Pengalaman perempuan dalam SVLK juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional-transformasional sangat dipengaruhi oleh faktor luar dan digunakan untuk mengarahkan pada pemberdayaan, baik pemberdayaan bagi diri sendiri, pemberdayaan di dalam anggota tim, maupun pemberdayaan di dalam organisasi. Pendekatan multi pemangku terbukti dapat memberikan ruang yang lebih luas bagi aktualisasi kepemimpinan perempuan di sektor kehutanan.

Untuk itu, upaya meningkatkan partisipasi, representasi, dan kepemimpinan perempuan dalam tata kelola hutan Indonesia di masa yang akan datang tidak cukup hanya mengandalkan kompetisi kemampuan diantara sesama perempuan maupun antara perempuan dan laki-laki. Perlu upaya lebih dalam memastikan ruang berkembangnya perempuan-perempuan





calon pemimpin yang difasilitasi oleh negara/pemerintah. Beberapa tindakan yang bisa dipertimbangkan dan didiskusikan oleh pemerintah khususnya KLHK untuk mewujudkannya diantaranya:

- Mempertimbangkan serangkaian tindakan afirmatif dengan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi perempuan untuk memimpin dan mengelola tugas fungsi di unit LIU, dengan prasyarat berbasis proses *learning by doing* dan adaptif.
- Mempertimbangkan skema keseimbangan antara fungsi produktif dan reproduktif perempuan di semua lingkup kerja sektor kehutanan (KLHK). Langkah ini tidak cukup hanya penyediaan layanan *daycare* dan fasilitas *responsive-gender* lainnya, tetapi juga sampai kepada fleksibilitas kerja pada tugas & fungsi yang memiliki karakter khusus seperti tugas dan fungsi di LIU. Meningkatkan kesadaran berbagai pihak, khususnya pejabat dan staf KLHK tentang beban domestik yang sebagian besar diemban oleh staf perempuan. Hal ini dipercaya dapat membantu meningkatkan keseimbangan fungsi produktif-reproduktif staf perempuan, dengan mempengaruhi perubahan budaya yang mendukung para laki-laki untuk bisa mengambil lebih banyak tanggung jawab di ranah domestik.
- Mempertimbangkan bahwa kebijakan dan strategi pengarus utamaan gender (PUG) di KLHK masih belum dapat mendorong perempuan untuk sepenuhnya bisa berpartisipasi menempati posisi dan jabatan strategis. Untuk itu inovasi strategi PUG di KLHK sangat penting dipertimbangkan. KLHK dapat belajar kepada Kementerian lain, seperti Kementerian Keuangan, yang mengembangkan program *Coaching* dan *Mentoring* untuk meningkatkan pengembangan sumberdaya PNSnya khususnya dalam konteks kepemimpinan perempuan. Berasaskan keadilan, objektif, terencana, terpadu dan proporsional diharapkan peluang, kesempatan dan kepercayaan diri PNS perempuan di KLHK untuk menempati posisi dan jabatan strategis dapat ditingkatkan.

- Mempertimbangkan untuk melakukan monitoring pelaksanaan LIU yang dilengkapi dengan SOP Pelaksanaan Teknis SVLK yang mempertimbangkan pengaturan jam kerja staf; monitoring pelaksanaan kebijakan P.14 khususnya pelibatan masyarakat adat termasuk kepala keluarga perempuan dalam proses perundingan SVLK; dan monitoring manfaat langsung yang dapat dirasakan oleh masyarakat ditingkat tapak atas berjalannya SVLK.

Daftar Pustaka

- Aripurnami, Sita. 2013. Transformasi Gerakan dan Menguatnya Kepemimpinan Perempuan. Jurnal Afirmasi Vol. 02. (http://www.wri.or.id/files/Jurnal_Afirmasi_2_WRI.pdf#page=66)
- Astana, Satria. M. Zahrul Muttaqin, Nunung Parlinah, dan Indartik. 2007. Analisis Kebijakan Sistem Insentif bagi Usaha Kehutanan. Pusat Sosial Ekonomi dan Kebijakan Kehutanan. Pusat Penelitian Sosial Ekonomi dan Kebijakan Kehutanan. (https://www.researchgate.net/publication/312404206_ANALISIS_KEBIJAKAN_SISTEM_INSENTIF_BAGI_USAHA_KEHUTANAN)
- Blackburn, Susan. 2004. Women and the State in Modern Indonesia. Cambridge University Press.
- Candraningrum, Dewi. 2012. Kepemimpinan Perempuan Indonesia: Tantangan dan Peluang. Artikel. Jurnal Perempuan Vol.17 No.4 Desember 2012, hal. 131.
- Eagly and Carli. 2007. Women and the Labyrinth of Leadership. Harvard Business Review. http://harvardbusinessonline.hbsp.harvard.edu/hbsp/hbr/articles/article.jsp?articleID=R0709C&ml_action=get-article&print=true&ml_issueid=null
- Herwatic, Amanda Doyle. 2016. "Navigating the Labyrinth of Leadership: The Experience of Female Presidents in Arkansas Community Colleges". *Educational Administration: Theses, Dissertations, and Student Research*. 269. Digital Commons@University of Nebraska-Lincoln. (<http://digitalcommons.unl.edu/cehsedaddiss/269>)
- Idris, Nurwani. 2010. Fenomena, Feminisme Dan Political Self-Selection Bagi Perempuan, artikel WACANA Vol. 13 No. 1 Januari 2010.
- Iannello, Kathleen. 2010. Women's Leadership and Third Wave Feminism. Political Studi Faculty Publication. Gettysburg College. (<https://cupola.gettysburg.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1017&context=poliscifac>)
- Jalalzai, Farida. 2013. Shattered, Cracked or Firmly Intact? Women and The Executive Glass Ceiling Worldwide. Oxford University Press.
- Joanna Bouma (ed). 2011. Women Leading Change. Experiences Promoting Women's Empowerment, Leadership and Gender Justice. Case Studies of Five Asian Organizations, Pelagia

- Communications. Oxfam Novib.
- Mills, A. J. and Tancred, P. (1992) Gendering Organizational Analysis: Sage Pubns.
- Muljono, Paramita. 2013. Negotiating Gender and Bureaucracy: Female Managers in Indonesia's . Ministry of Finance.
- Turan, S & Sny, C. 1996. An Exploration of transformational leadership and its role in strategic planning: A conceptual framework.
- Sato, Yuichi. 2002. Penebangan Liar, Sejarah dan Pembelajaran Indonesia. Kyoto Review of Southeast Asia. Center of Southeast Asia Study, Kyoto University. (<https://kyotoreview.org/issue-2-disaster-and-rehabilitation/penebangan-liar-sejarah-dan-pelajaran-dari-indonesia/>)
- Subono, Nur Iman. 2012. Femocrat: Kritik Feminis dan Representasi Birokrasi, hal, 12. Artikel. Jurnal Perempuan Vol.17 No.4 Desember 2012.
- WALHI. 2011. Membangun Kebun Kayu, Merusak Masa Depan Indonesia. Kertas posisi WALHI https://walhi.or.id/wp-content/uploads/2018/12/membangun_hutan-merusak_masa_depan.pdf
- . 2019. Tempo dan beberapa media online mengabarkan bahwa KLHK bersama aparat hukum terkait mengamankan 344 kontainer kayu ilegal selama Januari 2019, yang digagalkan penyelundupannya melalui pelabuhan di Surabaya dan Makassar. (<https://www.voaindonesia.com/a/klhk-amankan-344-kontainer-kayu-ilegal-asal-papua-di-surabaya/4746726.html>)
- . 2019. Pengusaha hutan keberatan dengan aneka pungutan. Kontan.co.id: News Data Financial Tools. (<https://industri.kontan.co.id/news/pengusaha-hutan-keberatan-dengan-aneka-pungutan>)
- . 2018. Info SVLK. Kementerian Lingkungan Hidup & Kehutanan <http://silk.dephut.go.id/index.php/info/svlk>
- . 2010. How Malaysia and Singapore Reaping a Profit from the Destruction of Indonesia's Tropical Forest. Timber Traffickers. Info TELAPAK. (<https://www.telapak.org/timber-traffickers/>)



Nani Saptariani, kelahiran Bogor, 21 September 1971 adalah seorang gender specialist khususnya dalam program-program pengelolaan sumberdaya alam berbasis masyarakat yang berkelanjutan. Lulusan Fakultas Kehutanan IPB dan *Master of Art Universitas of Texas at El Paso (UTEP)*, mengawali karirnya sebagai Community Organizer di sebuah LSM di Bogor, dilanjutkan dengan terlibat aktif sebagai gender specialist, konsultan di berbagai proyek nasional dan internasional terkait pengelolaan sumberdaya alam berkelanjutan, perubahan iklim, dan sustainability landscape.

Theresia Sri Endras Iswarini telah bekerja selama lebih dari 15 tahun untuk isu keadilan gender. Bergabung dengan LSM KAPAL Perempuan sejak awal berdirinya di tahun 2000 dan saat ini sebagai Ketua Dewan Penasehat. Selain itu juga banyak bekerja sebagai konsultan gender dan inklusi sosial pada lembaga nasional dan internasional. Selain juga menjadi relawan di organisasi komunitas. Saat ini merupakan konsultan GESI (*Gender Equality and Social Inclusion*) di MFP-4.



Sonya Hellen adalah seorang wartawan yang mendedikasikan dirinya untuk isu-isu perlindungan perempuan dan anak di Indonesia, terutama isu kekerasan terhadap perempuan dan anak, kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak, mengikuti perjalanan RUU Penghapusan Kekerasan Seksual, disabilitas, serta perkawinan anak. Pernah menjabat Kepala Perwakilan Kompas Jawa Tengah (2011-2014), Editor Desk Ekonomi (2014-) Editor Biro Istana (2014-2015), dan dalam beberapa tahun terakhir menjadi wartawan utama di Kompas.



