MEDIA INDONESIA
PUBLISHING

JEJAK TAPAK – SERI 2

Perempuan Berkarya Menggapai Mimpi Masyarakat Sejahtera Hutan Lestari

MEDIA INDONESIA
PUBLISHING

PARA PEREMPUAN YANG MENJADI MOTOR PENGARUSUTAMAAN GENDER DI LINGKUP KERJA DITJEN PHL KLHK

TUMINAH
Pekerja produksi kompos
BUMDes Delima, Jambi.

SITI UMAYAH
Pekerja kebun hortikultura
BUMDes Delima, Jambi.

VERA FAVORITA
Kepala Departemen
Forest Sustainability –
Health Safety Environment
PT Wirakarya Sakti.

HASANAH
Anggota KUB Maju Bersama
Teluk Nilau, Jambi.

DARWIYANTI
Pengawas Packing Rotari
CV Purbayasa.

SALAMAH
Anggota KUB Maju Bersama,
Teluk Nilau, Jambi.

SALIMAH
Staf produksi dan
packing rotary.

HAMALAH
Anggota KUB Maju Bersama
Teluk Nilau, Jambi.

SRI WIGATI
Manajer Divisi K3
CV Purbayasa.

NURSINAH AFRIANA
Staf *Industrial Relation*
PT Lontar Papyrus Pulp &
Paper Industry.

MUSTIYAH
Karyawan produksi
divisi seri CV Purbayasa.

Pekerja
di CV Purbayasa.

JEJAK TAPAK – SERI 2

Perempuan Berkarya Menggapai Mimpi Masyarakat Sejahtera Hutan Lestari

Jejak Tapak - Seri 2

Perempuan Berkarya Menggapai Mimpi Masyarakat Sejahtera Hutan Lestari

PENANGGUNG JAWAB:

Direktur Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari

KOORDINATOR NASKAH:
Misran

EDITOR NASKAH:

Adhi Suprihadhi
Deden Nurochman
Ary Wirawati
M. Setyawan Anwar

Ucapan terima kasih kepada:
BPHL Wilayah IV Jambi
BPHL Wilayah XVI Manokwari
APP Sinar Mas
PT. Wirakarya Sakti - Jambi
PT Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry - Jambi
PT. Wijaya Sentosa - Papua Barat
CV. Purbayasa - Jawa Tengah
Multi Stakeholder Forestry Programme Phase IV
GIZ
KALFoR UNDP
Tim Subpokja Pengarusutamaan Gender Ditjen PHL

Masyarakat di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi:
Desa Delima, Kecamatan Tebing Tinggi
Desa Dataran Kempas, Kecamatan Tebing Tinggi
Desa Purwodadi, Kecamatan Tebing Tinggi
Teluk Nilau, Kecamatan Pengabuan
Masyarakat di Desa Purbayasa, Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga

Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Delima dan BUMDes Desa Dataran Kempas, Kecamatan Tebing Tinggi, Jambi.

TIM MEDIA INDONESIA PUBLISHING

PENANGGUNG JAWAB: :
Iis Zatnika

EDITOR FOTO
Permana Pandega Jaya

SUMBER FOTO: :
Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, Asia Pulp and Paper, Dok. Media Indonesia, Dok KLHK, Dok Sinar Mas, Dok Wijaya Sentosa

PERANCANG SAMPUL DAN ISI:
Frisca Imelda

Penerbit:
MEDIA INDONESIA PUBLISHING

Kolaborasi Bersama:
Direktorat Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari

ISBN 978-623-6165-10-2

Cetakan pertama: 2022
HAK CIPTA DILINDUNGI UNDANG-UNDANG. DILARANG MENGUTIP ATAU MEMPERBANYAK SEBAGIAN ATAU SELURUH ISI BUKU INI TANPA IZIN TERTULIS DARI PENERBIT

Tautan untuk mengunduh buku ini:

SCAN ME

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Perubahan iklim merupakan isu global yang nyata dan harus menjadi perhatian baik bagi pemerintah maupun masyarakat Indonesia. Indonesia telah melakukan ratifikasi Paris Agreement melalui Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2016, di antaranya dengan komitmen tindakan progresif mencapai tujuan global dalam membatasi kenaikan rata-rata suhu global di bawah 2°C dari tingkat pre-industrialisasi dan terus berupaya untuk membatasi kenaikan suhu hingga di bawah 1,5°C. Komitmen tersebut dinyatakan dalam dokumen Nationally Determined Contribution (NDC) yang memuat komitmen target penurunan emisi GRK sebesar 29% (CM1) dan sampai dengan 41% (CM2) dibandingkan *business as usual* pada 2030.

Perubahan iklim saat ini menjadi isu penting dalam pembangunan yang dihadapi oleh seluruh negara di dunia. Perubahan temperatur rerata harian, pola curah hujan, tinggi muka laut, dan variabilitas iklim (misalnya *El Nino* dan *La Nina*) menjadi beberapa contoh dampak perubahan iklim yang tentu saja memengaruhi semua aspek kehidupan. Perubahan iklim memberikan dampak yang berbeda bagi tiap kelompok masyarakat. Kondisi inilah yang kemudian mendorong pentingnya kebijakan perubahan iklim yang responsif gender untuk merespons kebutuhan dan memastikan semua kelompok gender berpartisipasi dan mendapatkan manfaat dari pembangunan yang adil dan setara.

Untuk mengantisipasi dampak negatif perubahan iklim terhadap kelompok rentan, perlu dilakukan pengintegrasian perspektif gender dalam penyusunan aksi mitigasi dan adaptasi perubahan iklim dan pelaksanaannya di semua sektor pembangunan. Hal ini sejalan dengan komitmen pemerintah untuk melaksanakan strategi pengarusutamaan gender dalam pembangunan, yang termaktub dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional) 2020-2024 maupun RENSTRA (Rencana Srategis) 2020-2024. Strategi pengarusutamaan gender merupakan sebuah kerangka kerja atau alat analisis untuk mewujudkan keadilan dalam penerimaan manfaat pembangunan.

Sebagai bentuk dukungan terhadap strategi pengarusutamaan gender, Direktorat Jenderal (Ditjen) Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) turut memastikan bahwa seluruh kebijakan, program dan kegiatan dalam pengelolaan hutan berkelanjutan, baik di sektor hulu sampai ke hilir, dapat memberikan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang setara bagi semua pihak, baik laki-laki, perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok rentan lainnya.

Buku *Jejak Tapak - Seri 2, Perempuan Berkarya Menggapai Mimpi, Masyarakat Sejahtera Hutan Lestari* menyajikan perjalanan para perempuan dan dukungan para pemangku kepentingan lainnya untuk mendukung kiprah mereka dalam pengelolaan hutan lestari. Kita percaya bahwa pengelolaan hutan tidaklah lepas dari peran perempuan, perempuan memiliki pemahaman kuat dalam pengelolaan sumber daya alam. Perempuan mampu melestarikan dan melindungi hutan, perempuan juga mampu menjadi tokoh dalam pengelolaan hutan.

Buku *Jejak Tapak - Seri 2, Perempuan Berkarya Menggapai Mimpi, Masyarakat Sejahtera Hutan Lestari* ini menunjukkan bukti konkret, hutan yang lestari akan menumbuhkan potensi ekonomi perempuan dan keluarga di sekitarnya. Hal ini terlihat dari kiprah pengarusutamaan gender yang digambarkan buku ini, dalam konteks internal Ditjen PHL maupun mitra Ditjen PHL yaitu berbagai kegiatan dan program yang diterapkan pengelola Perizinan Berusaha Pengelola Hutan (PBPH) serta Perizinan Berusaha Pengolahan Hasil Hutan (PBPHH). Saya berharap buku ini dapat merekam praktik-praktik baik pengelolaan hutan sehingga bisa menjadi model dalam perjalanan implementasi pengarusutamaan gender selanjutnya serta memberikan gambaran nyata kinerja Ditjen PHL dan mitra pada kegiatan pengarusutamaan gender dalam pengelolaan hutan lestari di tingkat tapak.

Semoga Buku *Jejak Tapak - Seri 2* ini bermanfaat dan kita bisa menjaga momentum untuk pulih bersama dalam melewati masa pandemi Covid-19 demi membangun Indonesia lebih baik.

Direktur Jenderal

Dr. Ir. Agus Justianto, M.Sc

DAFTAR ISI

8

Bab 1.
JEJAK PENGARUSUTAMAAN GENDER DI SEKTOR LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

12. Indonesia Aktif di Forum Global
12. Kebijakan PUG Nasional
13. PUG sebagai Pengungkit Pembangunan
13. Implementasi di Sektor Lingkungan dan Kehutanan
20. Jejak Sejarah KLHK dan Isu Gender, Strategi Belajar dan Beraksi
22. Tujuh Prasyarat PUG di KLHK
22. Prasyarat Pemenuhan Komitmen dan Kebijakan, Aturan Responsif PUG akan Terus Bertambah
24. Penyidik Perempuan KLHK Raih Asia Environmental Enforcement Awards 2022
26. Prasyarat Kelembagaan, Pokja PUG Sang Pengemban Misi
26. Prasyarat Sumber Daya
26. Green Climate Fund Berperspektif PUG, Libatkan Perempuan dalam Proyek Iklim

50

27. Prasyarat Data Terpilah, Jalan Masuk PUG Hingga ke Tapak
28. Prasyarat Tools, Panduan Pelaksanaan PUG
28. Prasyarat Partisipasi Masyarakat, Kolaborasi adalah Kunci
28. Dukung Kepemimpinan Perempuan di Kelompok Masyarakat
29. Dari Gender ke Inklusi
29. KLHK Menjadi Mentor
30. Festival Gender, Segar nan Inspiratif
31. Inilah rangkaian kegiatan Festival Gender 2022
31. Dipimpin Menteri Perempuan, Sang Motor PUG
32. Kontribusi Perempuan dalam Pengurangan Emisi Karbon

36

Bab 2.
HUTAN LESTARI UNTUK SEMUA

39. Komitmen, Penentu Keberpihakan
44. Memastikan Teraktualisasi pada Seluruh Unit Kerja
46. Dari Data Terpilah, Terbitlah Kebijakan PUG Mumpuni

47. Perempuan Belajar dan Memimpin
49. Diperkuat Sistem Anggaran
50. Terobosan Ditjen PHL dalam Festival Gender
53. Mengolah Kisah di MFP 4
55. PUG Bukan Membedakan, Tapi Saling Mengisi
55. Festival Gender 2021, Merayakan Kesetaraan
56. Di Alor dan Ternate, Perempuan dan Pria Terbiasa Bahu Membahu
57. Praktik Baik Jaga Hutan Mangrove
57. Karena Kami Hidup dari Hutan
59. Sekolah Pangan, Implementasikan Perdagangan Adil dengan Petani
60. 'Ngglosoti Batur', Sudarmi Memimpin dengan Contoh

62

Bab 3.
MENGOLAH HASIL HUTAN, MEMBERDAYAKAN PEREMPUAN, KISAH PARA PEREMPUAN DI PBPH

65. Potret Praktik Terbaik
66. Wijaya Sentosa Optimalkan Hutan Papua Barat
69. Perspektif Gender Dirintis Sejak Awal
72. Belajar Berkelanjutan
73. Silvikultur Merawat Berkah Merbau di Tanah Papua
74. Wijaya Sentosa dan Kisah Para Perempuan Papua Hebat
78. PT Wirakarya Sakti Berkontribusi di Jambi
80. Tidak Tolerir Pelecehan dan Buka Peluang Setara
82. Lingkungan Kerja Kondusif, Keluarga Mendukung
83. Jahe Merah nan Menyehatkan, Persembahan Kelompok Wanita Tani Mekar Sari
85. Didahului Diskusi, Diikuti Produksi Kompos
87. BUMDes Delima, Mencegah Gesekan, Membuka Lapangan Kerja
90. Dari Dataran Kempas Eksis di Thamrin

92

Bab 4.
HUTAN YANG MEMBAWA BERKAH, KISAH PARA PEREMPUAN DI PBPHH

94. PT Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry Berkomitmen untuk Kelestarian Hutan Jambi
94. Bisnis Berkelanjutan, Masyarakat Mandiri
96. Dari Rumah Mengolah Berkah dari Sungai Batanghari
104. Kriuk Renyahnya Rezeki Sinar Jangek
108. Mengawal Kepentingan Pegawai Perempuan
110. Hak Sama, Akses Setara
111. Yang Terpenting Kompetensi
112. Perempuan Pencegah Konflik di Akar Rumput
120. Komitmen untuk Kurangi Emisi Karbon
126. Berkat Ketelitian Perempuan Purbayasa, Kotak Makan Kayu Purbalingga Tembus Ekspor
130. Gempur, Sang Penghubung Perusahaan dengan Masyarakat
132. Ruang Laktasi, Akses Karier dan Target Harian

134

Bab 5.
PEREMPUAN DAN HUTAN YANG LESTARI

138

SUMBER

01

JEJAK PENGARUSUTAMAAN GENDER DI SEKTOR LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

SAYA MENDORONG SELURUH JAJARAN KLHK MAMPU BERKOMITMEN UNTUK MENGIMPLEMENTASIKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG) SERTA MELAKUKAN INOVASI YANG DAPAT MENDORONG PERCEPATAN PUG BIDANG LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN. DI KLHK, MOTOR AKTUALISASI PUG ADALAH PEMBINAAN KEPADA SELURUH *STAKEHOLDERS* BINAAN, SEMUA KELOMPOK MASYARAKAT DESA-DESA DI DALAM DAN SEKITAR KAWASAN HUTAN, SERTA PARA AKTIVIS PENDAMPINGNYA.

Menteri LHK, Siti Nurbaya

Menteri LHK Siti Nurbaya (kedua kiri) saat hadir dalam rangkaian COP27 di Sharm El-Sheikh, Mesir.

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender yang diterapkan dalam kebijakan, program, hingga kegiatan yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, serta permasalahan laki-laki dan perempuan. Ketidaksetaraan merugikan semua orang, namun perempuan menanggung beban paling berat. Oleh sebab itu, kesetaraan gender merupakan salah satu tantangan utama dalam proses pembangunan.

Salah satu catatan penting dalam rangkaian Conference of the Parties of the UNFCCC (COP 27) yang diselenggarakan 6 hingga 18 November 2022 di Mesir adalah pentingnya keterwakilan dan peran perempuan dalam berbagai program lingkungan yang berujung pada upaya memitigasi perubahan iklim. UN Climate Change Executive Secretary Patricia Espinosa menyatakan negara-negara dunia perlu segera lebih mendetailkan isu gender dan keterwakilan perempuan di tingkat lokal, nasional, dan internasional.

"Kita harus segera melampaui pernyataan yang sangat general bahwa akan ada keterwakilan yang berimbang, namun kini kita harus lebih memastikan bagaimana proses dan waktunya," kata Espinosa.

Dalam Global Peace and Prosperity Forum di London, Inggris, Maret 2022, Espinosa juga menekankan bahwa sejumlah kisah sukses terkait peran perempuan di sektor lingkungan perlu disebarkan. Praktik-praktik terbaik yang terjadi di sejumlah negara perlu menjadi model, bahkan untuk sektor lainnya, juga tingkat global. "Isu gender dan peran perempuan terus berkembang dan ada banyak contoh nyata, baik itu dalam kebijakan, regulasi, target, kuota, dan sosok-sosok perempuan yang bisa kita temui dalam berbagai organisasi," ujar Espinosa.

Fakta terkini lainnya terkait isu gender dalam konteks Indonesia adalah Global Gender Gap Report 2022. Indonesia yang berada di peringkat 92 dari 146 negara dengan skor 0,697, sedangkan pada 2021 di peringkat 101 dari 156 negara. Sehingga skor Indonesia meningkat 0,009 dari tahun sebelumnya. Laporan itu diterbitkan World Economic Forum pada Juli 2022. Peringkat *gender gap* ini diukur melalui empat pilar atau indikator, yakni partisipasi dan peluang ekonomi, pencapaian pendidikan, kesehatan, dan kelangsungan hidup serta pemberdayaan politik.

Global Gender Gap Report 2022 juga menggarisbawahi fakta menarik, Asia Timur dan Pasifik adalah wilayah paling maju kedua di bidang partisipasi peluang ekonomi bagi perempuan setelah Amerika Utara. Indonesia mencatatkan perbaikan positif bersama tiga negara di wilayah ini yaitu sebesar 2,8 poin, sedangkan Australia naik 4,1 poin, Tiongkok 4 poin, dan Malaysia 1,8 poin.

United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC) Gender Action Plan, yang diungkapkan Women Engage for a Common Future (WECF) International 2022 menyebutkan aktivitas yang direkomendasikan untuk dilakukan organisasi untuk memastikan kontribusi perempuan dan isu gender, di antaranya:

- Menguatkan kapasitas pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya untuk mengarusutamakan gender dalam formulasi, pengawasan, dan implementasi.
- Memperkuat data terpilah berdasarkan jenis kelamin.
- Memperkuat data dan riset yang mengukur dampak yang membedakan dampak pada perempuan.
- Mempromosikan kepemimpinan perempuan dalam negosiasi.
- Menjalin kolaborasi dengan komunitas lokal dan penduduk asli.
- Mendukung pengembangan kapasitas dalam penyusunan anggaran.
- Mempromosikan teknologi yang responsif terhadap gender.
- Mengumpulkan informasi terkait gender dan perubahan iklim.
- Melibatkan kelompok perempuan dalam penyusunan kebijakan dan aksi.
- Berbagi informasi dengan pihak-pihak lain terkait kegiatan gender dan perubahan iklim.

Indonesia Aktif di Forum Global

Jejak pembahasan isu gender pada forum global yang juga melibatkan peran aktif Indonesia sendiri dimulai pada COP 13 pada 2007 di Bali. Saat itu forum menyuarakan perspektif perempuan dan gender sebagai topik yang mendesak untuk dinegosiasikan. Berikutnya, pada COP ke-14 di Polandia, dirumuskan langkah-langkah kebijakan inklusif gender untuk mengatasi perubahan iklim dan menekankan bahwa perempuan merupakan aktor penting dan agen perubahan dalam menghadapi dan menyesuaikan diri dengan perubahan iklim global.

Selain itu, partisipasi perempuan dikupas juga dalam Millennium Development Summit dalam *Millennium Development Goals (MDGs)* yang mengintegrasikan isu gender dalam agenda pembangunan global. Selanjutnya, pada pertemuan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 25—27 November 2015, negara-negara anggota PBB, termasuk Indonesia menandatangani kesepakatan bersama untuk melaksanakan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan *(SDGs)* dengan agenda *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development.*

Kerangka kerja pembangunan keberlanjutan ini melengkapi hal yang belum sempat tercapai dari Tujuan Pembangunan Milenium *(MDGs)*. Pencapaian kesetaraan gender adalah salah satu poin tujuan dalam *SDGs*, yaitu pada tujuan ke-5. Pengertian kesetaraan gender merujuk kepada suatu keadaan setara antara laki-laki dan perempuan dalam pemenuhan hak dan kewajiban.

Berikutnya, Konferensi Tingkat Tinggi Bumi di Rio de Janeiro 1992, merilis dokumen Agenda 21 yang menyebutkan, perempuan merupakan kelompok terpenting untuk mewujudkan pembangunan berkelanjutan. Komunitas global maupun nasional juga menyepakati, keberhasilan pembangunan sebuah negara sangat bergantung pada partisipasi dan representasi, baik laki-laki maupun perempuan sebagai subjek pembangunan yang harus sama-sama terlibat. Peminggiran peran, baik pada perempuan maupun laki-laki akan menimbulkan ketimpangan dalam proses dan distribusi hasil pembangunan.

Kebijakan PUG Nasional

Salah satu kebijakan utama yang mendasari implementasi PUG adalah Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang PUG dalam Pembangunan Nasional. Inpres itu menegaskan, strategi tersebut diimplementasikan dengan mengintegrasikan perspektif gender dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi atas kebijakan program dan kegiatan pembangunan.

Inpres yang ditandatangani Presiden Abdurrahman Wahid itu mewajibkan lembaga, kementerian serta pemerintah provinsi, kabupaten, dan kota melaksanakan strategi PUG. PUG menjadi strategi pembangunan untuk menjawab kesenjangan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat antara perempuan dan laki-laki.

KONSTITUSI INDONESIA YAITU UUD 1945 PASAL 33 AYAT (3) YANG MENYATAKAN: "BUMI, AIR, DAN KEKAYAAN ALAM YANG TERKANDUNG DI DALAMNYA DIKUASAI OLEH NEGARA DAN DIPERGUNAKAN UNTUK KEMAKMURAN RAKYAT."

RAKYAT DALAM HAL INI TENTUNYA TERDIRI ATAS LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN, SEHINGGA PENGELOLAAN SUMBER DAYA ALAM HARUS MEMEGANG PRINSIP KEBERLANJUTAN DAN KEBERMANFAATAN, BAIK BAGI LAKI-LAKI MAUPUN PEREMPUAN.

PUG sebagai strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender juga diwujudkan dalam berbagai program kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kesadaran serta partisipasi perempuan. Prinsip PUG harus menjadi dasar dalam setiap kebijakan dalam

pembangunan. PUG bukanlah suatu program atau kegiatan semata, melainkan suatu strategi pembangunan untuk mencapai suatu keadilan dan kesetaraan.

PUG sebagai Pengungkit Pembangunan

Korelasi tentang perspektif gender dan pembangunan itu juga digarisbawahi dalam Visi Indonesia 2045 yang ditetapkan Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas). Indonesia ditargetkan menjadi negara maju pada 2045. Disebutkan, kesetaraan gender itu mencakup aspek sumber daya manusia (SDM), hingga kebijakan fiskal.

Terkini, Bank Dunia menyebutkan, PUG bisa mengungkit pertumbuhan ekonomi global hingga 9% atau sekitar 135 juta dolar AS pada 2021. Pemerintah Indonesia menindaklanjutinya, di antaranya dengan mengakselerasi partisipasi perempuan di bidang ekonomi, kesehatan, politik, dan akses internet.

KUATNYA KORELASI KESETARAAN GENDER DI INDONESIA DENGAN PEMBANGUNAN EKONOMI, BUKAN HANYA PERSOALAN MORAL DAN KEADILAN. KESETARAAN GENDER EFEKTIF MENGURANGI KEMISKINAN DAN LAJU PEMBANGUNAN. DENGAN DEMIKIAN, MEMPROMOSIKAN KESETARAAN GENDER ADALAH BAGIAN UTAMA DARI STRATEGI PEMBANGUNAN NEGARA.

Di Indonesia, Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) digunakan sebagai indikator untuk mengukur terlaksananya keadilan dan kesetaraan gender, indikatornya adalah keterlibatan perempuan di parlemen, partisipasi sebagai tenaga profesional, dan sumbangan dalam pendapatan pekerjaan. Tren IDG semakin meningkat dalam lima tahun terakhir. Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, skor IDG mencapai 71,74 pada 2017. Sementara pada 2021, seperti yang diumumkan BPS pada awal 2022, skor IDG naik menjadi 76,26. BPS merinci, tren positif IDG terjadi pada seluruh indikator. Keterlibatan perempuan di parlemen meningkat dari 17,32% pada 2017 menjadi 21,89% pada 2021. Kemudian, partisipasi perempuan sebagai tenaga profesional meningkat dari 46,31% menjadi 49,99%. Sementara, sumbangan pendapatan perempuan naik dari 36,62% menjadi 37,22 %.

Data BPS itu menyatakan, keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia mulai menjadi perhatian. Perempuan dan laki-laki, secara umum telah mendapatkan kesempatan yang sama untuk dapat terlibat dalam pembangunan. Perempuan dapat terlibat mulai tahap perencanaan, persiapan, pengolahan, hingga pembagian hasil secara adil.

Walaupun, diskriminasi gender disebutkan masih terjadi pada berbagai sektor. Implementasi PUG diharapkan secara bertahap mengikis kesenjangan yang hingga kini masih ditemui dengan sifat dan tingkat yang bervariasi, di berbagai wilayah, termasuk terkait sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik.

KETIDAKSETARAAN MERUGIKAN SEMUA ORANG, NAMUN PEREMPUAN MENANGGUNG BEBAN PALING BERAT. OLEH SEBAB ITU, KESETARAAN GENDER MERUPAKAN SALAH SATU PERSOALAN UTAMA DALAM PROSES PEMBANGUNAN.

Implementasi di Sektor Lingkungan dan Kehutanan

Sesuai tugasnya, Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) berkomitmen untuk mendukung percepatan PUG dalam upaya meningkatkan pembangunan lingkungan hidup dan kehutanan. Dalam RPJMN 2020-2024 ada sejumlah agenda makro yang menempatkan KLHK pada perannya yang signifikan yaitu membangun lingkungan hidup, meningkatkan ketahanan dari bencana dan perubahan iklim.

Guna mewujudkan target pembangunan tersebut, KLHK berkomitmen untuk mempercepat PUG di banyak agenda kebijakan dan program. Pada tulisan berjudul *Inovasi*

dan Tantangan PUG di KLHK yang disusun Kelompok Kerja (Pokja) Gender KLHK yang dipublikasikan Jurnal Perempuan pada April 2022, disebutkan perkembangan isu kesetaraan gender di negara berkembang seperti Indonesia tidak terlepas dari perkembangan isu kesetaraan gender secara global. Kesigapan Indonesia terhadap wacana global itu kemudian diturunkan dalam berbagai kebijakan dan program, termasuk di antaranya regulasi.

UU Lingkungan Hidup Nomor 23, pada pasal 5 Ayat 3 menyebutkan: "Semua manusia (laki-laki dan perempuan) mempunyai hak untuk berpartisipasi dalam pengelolaan lingkungan hidup."

Komitmen itu senada dengan dengan keputusan Konferensi Tingkat Tinggi untuk Pembangunan Berkelanjutan di Johannesburg, Afrika Selatan pada 2002 yang menegaskan pentingnya pemberdayaan perempuan dalam pengelolaan lingkungan hidup. Isu kesetaraan gender dalam lingkup pengelolaan sumber daya alam, termasuk yang meliputi lingkungan hidup dan kehutanan mengantisipasi bias gender dalam proses perencanaan, pengelolaan, pemasaran, hingga

UU LINGKUNGAN HIDUP NOMOR 23, PADA PASAL 5 AYAT 3 MENYEBUTKAN: "SEMUA MANUSIA (LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN) MEMPUNYAI HAK UNTUK BERPARTISIPASI DALAM PENGELOLAAN LINGKUNGAN HIDUP

akses manfaat, serta penerima dampak. Tujuannya, mereduksi ketidakadilan yang didasarkan atas jenis kelamin atau gender.

Di sektor lingkungan hidup dan kehutanan, di lapangan masih ditemukan tantangan, laki-laki lebih banyak memiliki peluang bila dibandingkan perempuan terhadap akses dan manfaat atas sumber daya, termasuk dalam pembangunan juga pengelolaan sumber daya alam. Di antaranya, akses terhadap informasi, pasar, teknologi, ilmu pengetahuan, dan keterampilan. Selain itu, dampak perubahan iklim hingga pemakaian zat kimia, dan pestisida, dinilai lebih dirasakan langsung perempuan.

Kondisi itu menunjukkan, isu gender bukanlah keberpihakan terhadap perempuan semata, namun menekankan perlakuan yang adil bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pola hubungan gender yang setara. Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan menjadi cara efektif untuk memerangi kemiskinan, kelaparan, dan penyakit, serta memberi stimulus bagi pembangunan yang sungguh-sungguh dan berkelanjutan, termasuk juga di sektor lingkungan dan kehutanan.

Regulasi-regulasi KLHK yang berperspektif gender itu diharapkan meningkatkan partisipasi dan representasi perempuan. Selain itu, KLHK juga secara aktif, selama dua dekade terakhir selalu aktif mengadopsi perkembangan isu kesetaraan gender di ranah global.

IMPLEMENTASI PUG DAN PELIBATAN PEREMPUAN INI BERTUJUAN MENGHILANGKAN KETIDAKADILAN GENDER YANG BERWUJUD MARGINALISASI, SUBORDINASI, STEREOTIP, DAN BEBAN KERJA YANG LEBIH PANJANG SERTA LEBIH BANYAK. KESENJANGAN GENDER DIAKIBATKAN PEMBANGUNAN YANG NETRAL DAN BIAS GENDER. NETRAL GENDER ADALAH PAHAM YANG BERANGGAPAN SEMUA ORANG, BAIK LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN ITU SAMA, PADAHAL MASALAH, KEBUTUHAN, AKSES, KONTROL, DAN MANFAAT YANG DITERIMA BERBEDA. PEMBANGUNAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN HARUS MELIBATKAN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DAN HARUS DINIKMATI SESUAI KEBUTUHAN DAN MASALAH YANG DIHADAPI MASING-MASING.

Pelatihan budi daya dan pengolahan kopi di KPH Pematang Neba.

Tabel 1. Perkembangan Proses

2000

Presiden mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 yang mewajibkan kelembagaan dan kementerian serta pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten, dan kota melaksanakan strategi pengarusutamaan gender.

2003

- Pembentukan tim Pokja PUG Dephut melalui Kepmen No. 82 tahun 2003.
- Penyamaan persepsi pejabat struktural pusat dan daerah.

2004

- Penerbitan Panduan Pelaksanaan PUG Dephut melalui SK No. 528 Tahun 2004.
- Penyelenggaraan pelatihan *leadership* staf senior perempuan.
- Pembentukan lembaga dan tempat penitipan anak.

2005

- Penerbitan buku saku PUG Departemen Kehutanan.
- Sosialisasi PUG di tujuh provinsi.
- Penerbitan *Icon* PUG di situs Departemen Kehutanan.

2011

- Penerbitan Pedoman PPRG (Permenhut 65 Tahun 2011).
- MoU Kemenhut dan KPPPA.
- Mou KLH dan KPPPA.
- Anugerah Parahita Ekapraya Pratama.
- PUG sebagai strategi pada dokumen RENSTRA Kemenhut 2010-2014.
- Pelatihan *training of trainer* (TOT) personil Kemenhut.
- Pemetaan dokumen-dokumen responsif gender.

2012

- Penyusunan data terpilah bidang kehutanan.
- Anugerah Parahita Ekapraya: MADYA.
- Penelitian *Women in Climate Change-Gender Representation in Reducing Poverty and Protecting Livelihood in Mountainous Ecosystem at Solok District, West Sumatra.*
- Advokasi kegiatan yang responsif gender ke level pimpinan.

2013

- Anugerah Parahita Ekapraya: MADYA.
- Buku Pedoman *Monev* Kegiatan Responsif Gender.
- Pembangunan Model di Agam-Sumbar dan Sumba Timur-NTT.
- Fasilitas *ladies parking,* ruang laktasi, dan ruang pengaduan.
- Sosialisasi UU Perlindungan Anak dan Penghapusan KDRT.
- Penelitian *Gender Dalam Perubahan Iklim: Merespons Ketidakpastian Masa Depan.*

2014

- TOT Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dan teknik fasilitasi PUG.
- Pembekalan Audit PPRG.
- Sosialisasi dan Pendampingan PPRG (Berau, Malinau, dan Kapuas Hulu).
- Pengembangan konsep gender dalam perubahan iklim.
- Pembuatan situs PUG.
- Pembangunan Model di 3 *Demonstration Activity* Proyek REDD+ kerja sama dengan Jerman (FORCLIME).

Pengarusutamaan Gender di KLHK

2015

- *Training of Fasilitator* (TOF)
- Dialog warga sekitar kawasan hutan.
- Pengembangan konsep gender dalam perubahan iklim.
- Pengembangan *e-learning* bersama Kementerian PPPA.
- Pelatihan audit responsif gender sebanyak 100 auditor di Yogyakarta.

  Revisi panduan pelaksanaan PUG bidang LHK.

2016

- Peningkatan kapasitas SDM melalui TOT PPRG dan teknik fasilitasi PUG (Fasilitator tiap Es.I).
- Pelatihan implementasi audit responsif gender, pelatihan gender bagi para auditor.
- Membangun subpokja PUG pada setiap unit eselon I KLHK.
- Penyusunan *policy brief* tentang Kegiatan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang responsif gender (hasil kajian).
- Penyediaan Materi Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) yang responsif gender.
- Penyelenggaraan orientasi pelaksanaan PP dan PA (TOT) sub-Pokja PUG Setjen.
- Penandatanganan MoU KPPPA-KLHK.
- Anugerah Parahita Ekapraya : UTAMA (2015—2016).

2017

- TOT Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dan Teknik Fasilitasi Gender Bidang LHK Tahun 2017.
- Pedoman Pelaksanaan PUG Bidang LHK melalui SK No. P.31/MenLHK/SETJEN/SET.1/5/2017.
- Penyusunan kurikulum diklat gender.
- Penyusunan pedoman audit gender.

2018

- Pelatihan pengawasan PPRG kepada 100 auditor.
- Sosialisasi PUG Ekoregion Sulawesi Maluku.
- Sosialisasi PUG Ekoregion Jawa.
- Sosialisasi PUG Ditjen PPI.
- Sosialisasi PUG Ditjen PSKL.
- Sosialisasi PUG dengan Widyaswara.
- Anugerah Parahita Ekapraya kategori MENTOR.

2019

- Pelatihan Audit PPRG kepada 100 auditor.
- *Refreshment* Fasilitator PUG.
- Rakor penyusunan NSPK Lembaga Diklat.
- Responsif Gender dan *E-Learning* Gender.
- Rakor PUG KLHK tahun 2019.

2020

- Lomba PUG KLHK antar eselon I lingkup KLHK.
- *Virtual Workshop* Ditjen PHPL.
- *Virtual Workshop* Ditjen PSKL.
- *Virtual Workshop* Ditjen KSDAE.
- *Virtual Workshop* Ditjen PPKL.
- *Virtual Workshop* Ditjen PSLB3.
- *Virtual Workshop* Ditjen PDASHL.
- Sosialisasi PUG Eselon I.
- Rakor PUG KLHK 2020.
- MoU Menteri LHK dengan Menteri PPPA.

2021

- Anugerah Parahita Ekapraya (APE) kategori MENTOR.
- Penyuluhan dan Pelatihan kepada SKPD bidang LHK tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota.
- Lomba PUG tingkat Eselon II hingga UPT lingkup KLHK.
- Lomba video *storytelling* PUG.

  Festival Gender 2021.
- *Roadmap* Pengarusutamaan Gender KLHK 2020–2024.

Jejak Sejarah KLHK dan Isu Gender, Strategi Belajar dan Beraksi

Sebelum 2014, Kementerian Lingkungan Hidup (KLH) dan Kementerian Kehutanan merupakan dua instansi pemerintah yang terpisah. Kementerian ini bergabung pada 2014 menjadi KLHK. Sebelum bergabung, secara kelembagaan masing-masing telah mempunyai kebijakan, program, dan kegiatan yang telah menghasilkan capaian.

Kebijakan Pengelolaan Lingkungan Hidup yang berwawasan gender sudah dimulai sejak 1994. Melalui kerja sama dengan pemerintah Kanada, diluncurkan program Environmental Management Development in Indonesia (EMDI) yang berwujud diskusi kelompok kecil dan seminar pemberdayaan perempuan hingga terbentuknya Kelompok Kerja Gender dan Lingkungan Hidup (KKGL) melalui proyek Collaborative Environmental Project in Indonesia (CEPI) pada 1997.

Kegiatan berfokus pada peningkatan kapasitas anggota KKGL mengenai gender dan lingkungan hidup, seminar peningkatan kesadaran tentang gender dan lingkungan, lokakarya analisis gender, serta penyusunan rancangan buku Pengenalan Perencanaan Lingkungan yang Responsif Gender.

Langkah selanjutnya, pada 2001, KLH terpilih bersama delapan sektor pembangunan lainnya melaksanakan PUG di dengan mengaplikasikan piranti Gender Analysis Pathway (GAP). Program ini merupakan inisiatif dari Bappenas, Kementerian Pemberdayaan Perempuan serta Canadian International Development Agency (CIDA) melalui proyek *Development Planning Assistance.* KLH kemudian membentuk kelompok kerja gender yang diketuai Asisten Deputi Urusan Masyarakat Perkotaan dengan anggota kelompok dari berbagai unit sebagai ajang belajar, beraksi, sekaligus menciptakan rasa kepemilikan bersama.

Pada 2003, telah dilakukan pengintegrasian gender dalam Program Pencegahan dan Pengendalian Kerusakan dan Pencemaran Lingkungan. Program ini didokumentasikan dalam buku *Analisis Gender dalam Pembangunan Lingkungan Hidup: Aplikasi Gender Analysis Pathway dan Berbagai Pengalaman*. Buku tersebut menguraikan tahapan aplikasi dan proses pelaksanaan, termasuk faktor-faktor keberhasilan maupun kesulitan, hingga menghasilkan matriks Rancangan Rencana Pembangunan Tahunan (REPETA) 2003 untuk program Pengelolaan Lingkungan Hidup yang Responsif Gender. KLH kemudian memperluas pengetahuan itu dalam kebijakan/program kegiatan lain, seperti memasukkan isu gender sebagai salah satu mitra untuk dinilai dalam penghargaan Kalpataru.

Kondisi serupa juga terjadi di sektor kehutanan, di antaranya menyamakan persepsi dan relevansinya dengan kebijakan untuk para pejabat struktural pusat dan daerah melalui kegiatan advokasi. Pada 2003, dibentuk *gender focal point* dan Tim Pokja PUG Departemen Kehutanan untuk mendorong tersedianya *gender focal point* di tingkat Dinas Kehutanan Kabupaten.

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

Sedangkan dalam tingkat kebijakan, dilakukan pelatihan bagi perwakilan Dinas Kehutanan, Taman Nasional, LSM, dan perguruan tinggi supaya mereka berkolaborasi melaksana-kan analisis gender secara partisipatif di tingkat desa.

Pokja PUG KLHK juga menyebutkan, pada prinsipnya, pada tingkat praktik di lapangan, terdapat dua strategi pembangunan lingkungan dan sumber daya alam yang responsif gender. Pertama, strategi memberdayakan perempuan dari ketertinggalannya melalui program yang bertujuan praktis, seperti mikro kredit, peningkatan kapasitas, dan pelatihan keterampilan. Kedua, strategi melalui PUG untuk tujuan strategis yaitu menghilangkan subordinasi, marginalisasi, dan diskriminasi gender.

Tujuan implementasi PUG di KLHK adalah memastikan seluruh kebijakan, program, dan kegiatan KLHK telah adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki. Selain itu, implementasi harus memastikan keberlanjutan, pelestarian, dan pengembangan kualitas penyelenggaraan PUG di KLHK. Seluruh jajaran kementerian pun harus memahami konsep, prinsip, dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi, dan kewenangan KLHK. Selain pada proses, integrasi perspektif gender harus menyentuh budaya individu sehingga menghasilkan budaya lembaga yang peka terhadap PUG.

STRATEGI *LEARNING BY DOING* DITERAPKAN DENGAN KERJA SAMA ANTARA INDONESIA DAN JERMAN DALAM PROGRAM PENGURANGAN EMISI DARI DEFORESTASI DAN DEGRADASI HUTAN (REDD+)

Mama Bambu mengerjakan kerajinan tangan dari bambu di Kampus Bambu Turetogo di Desa Ratogesa Kecamatan Golewa Kabupaten Ngada Pulau Flores, Nusa Tenggara Timur.

Tujuh Prasyarat PUG di KLHK

Tujuh prasyarat pelaksanaan PUG di KLHK: komitmen, kebijakan, kelembagaan, sumber daya, data terpilah, *tools,* dan partisipasi masyarakat. Inovasi PUG yang diterapkan pun tidak terlepas dari tujuh prasyarat itu.

Prasyarat Pemenuhan Komitmen dan Kebijakan, Aturan Responsif PUG akan Terus Bertambah

Pada prasyarat ini telah diterbitkan:

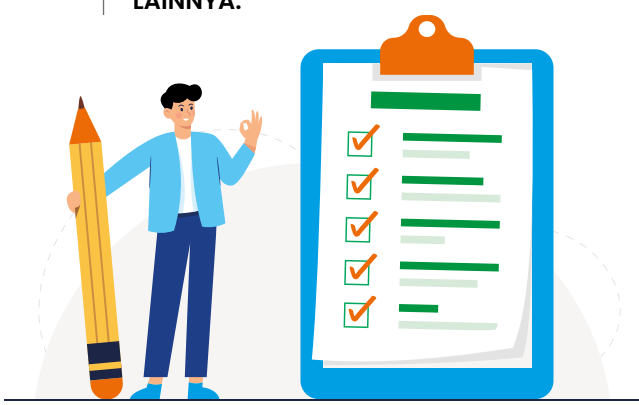
- Peraturan Menteri LHK Nomor 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG Bidang LHK - MoU antara Menteri LHK dengan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
- Roadmap PUG KLHK 2020—2024
- Rencana Strategis KLHK 2020—2024 juga rencana kerja tahunan Kementerian, Unit Eselon I serta unit organisasi di bawahnya.

Menteri LHK Siti Nurbaya menyampaikan komitmen dan arahan langsung supaya jajaran KLHK mampu dan berkomitmen mengimplementasikan PUG melalui rencana kebijakan, program/kegiatan yang adil dan setara, serta melakukan inovasi percepatan. Pada aspek kepemimpinan, selalu ditekankan pembangunan nasional adil gender di sektor lingkungan hidup dan kehutanan dilakukan melalui strategi PUG maupun strategi afirmasi pada kelompok marginal tertinggal.

Oleh sebab itu, isu gender dan isu pemberdayaan perempuan diterapkan dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga pengendaliannya. Arahan itu kemudian diimplementasikan setiap level organisasi di KLHK dengan cara berbenah disertai perbaikan sarana serta prasarana di lingkup pusat sampai UPT.

Aturan Responsif PUG, Mulai Riset Hingga Ekonomi Sirkular

TERDAPAT SEDIKITNYA 40 PERATURAN DI LINGKUP KERJA KLHK YANG TERDIRI ATAS UU, PERATURAN MENTERI, PERATURAN ESELON I YANG TELAH MENGINTEGRASIKAN ISU GENDER. REGULASI INI TENTUNYA AKAN TERUS BERTAMBAH, DI ANTARANYA: PERENCANAAN KEHUTANAN DAN TATA LINGKUNGAN, PERHUTANAN SOSIAL, KEMITRAAN LINGKUNGAN HIDUP, MULTIUSAHA KEHUTANAN, KONSERVASI SUMBER DAYA ALAM DAN EKOSISTEM, REHABILITASI DAS, GAMBUT DAN *MANGROVE*, PENGENDALIAN PENCEMARAN DAN KERUSAKAN LINGKUNGAN, PENGENDALIAN PERUBAHAN IKLIM, PENGELOLAAN SAMPAH, LIMBAH DAN B3, SIRKULAR EKONOMI, PERDAGANGAN KARBON, PENEGAKAN HUKUM LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN, PENGEMBANGAN SDM, SERTA KEBIJAKAN YANG TERMASUK DALAM BIDANG PENDUKUNG, SEPERTI PENGAWASAN, PENGELOLAAN APARATUR, PENGELOLAAN ASET DAN DUKUNGAN MANAJEMEN LAINNYA.



Menteri LHK Siti Nurbaya

Penyidik Perempuan KLHK Raih Asia Environmental Enforcement Awards 2022

Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) KLHK Neneng Kurniasih, meraih penghargaan 2022 Asia Environmental Enforcement Awards kategori Gender Leadership and Women's Empowerment, atas kontribusinya terhadap penyidikan kejahatan lintas batas terkait limbah bahan berbahaya dan beracun. Penghargaan diberikan Direktur Asia Pasifik the United Nations Environment Programme (UNEP) Dechen Tsering di Bangkok, Thailand, Rabu 30 November 2022.

Dirjen Penegakan Hukum KLHK Rasio Ridho Sani menyatakan untuk memperkuat penegakan hukum (Gakkum) lingkungan, pihaknya terus meningkatkan kapasitas para penyidik termasuk penyidik perempuan. "Kemampuan Neneng menunjukkan bahwa perempuan adalah sumber daya penting bagi Gakkum KLHK dalam memberantas kejahatan lingkungan hidup. Gakkum KLHK akan terus mendorong inovasi dalam penegakan hukum. Saat ini kami sedang menyiapkan lompatan dalam penyidikan terkait Tindak Pidana Pencucian Uang dan pengenaan pidana tambahan. Termasuk, perampasan keuntungan. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan efek jera dan memutus mata rantai kejahatan lingkungan hidup sebagai kejahatan yang serius, transnasional, multiaktor, dan terorganisir. Kejahatan yang luar biasa ini harus kita tindak dengan luar biasa," kata Rasio.

Neneng Kurniasih merupakan satu dari 10 penyidik perempuan dari total 220 penyidik di KLHK. Neneng telah menangani 35 kasus pencemaran lingkungan hidup,

termasuk kasus-kasus yang melibatkan korporasi. Neneng juga terlibat dalam penyidikan kejahatan lintas batas atau transnasional, diantaranya kasus pencemaran akibat tumpahan minyak dari kapal tanker MT Freya berbendera Panama, kasus limbah ilegal oleh PT Jannas, serta kasus limbah berbahaya dan beracun Kapal Angkut Cramoil Equity yang berbendera Belize.

Ia juga terlibat dalam penyidikan bersama atau *joint investigation* dengan penyidik KSOP Batam dalam kasus limbah ilegal dari Singapura dengan terdakwa nahkoda kapal angkut Cramoil Equity. Terdakwa divonis hukuman penjara 7 tahun 8 bulan serta denda Rp5.050.000.000, putusan penjara tertinggi sepanjang sejarah bagi kasus lingkungan hidup di Indonesia.

Direktur Penegakan Hukum Pidana KLHK Yazid Nurhuda menyatakan penghargaan ini menunjukkan komitmen kepemimpinan gender dalam penegakan hukum di bidang LHK. Penyidik tindak pidana LHK masih berorientasi *male-centric* sehingga kehadiran Neneng Kurniasih dengan segala prestasinya mampu mendobrak anggapan tersebut.

"Kami berharap bahwa di masa yang akan datang akan lebih banyak penyidik dari kalangan perempuan yang bergabung bersama kami," ungkap Yazid. Neneng mengungkapkan ungkapan terima kasihnya kepada Menteri LHK Siti Nurbaya dan Dirjen Penegakan Hukum KLHK Rasio Ridho Sani atas dukungan yang diberikan dalam melaksanakan tugas penyidikan memerangi kejahatan lingkungan hidup dan kehutanan.

The Asia Environmental Enforcement Awards merupakan penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil penilaian komite ahli dari berbagai lembaga di bawah PBB yaitu the United Nations Office on Drugs and Crime (UNODC), the United Nations Environment Programme (UNEP), the United Nations Development Programme (UNDP), the Secretariat of the Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora (CITES), the International Criminal Police Organization (INTERPOL), the World Customs Organization (WCO), dan the Secretariat of the Basel Convention. Penghargaan ini diberikan kepada para individu dan/atau organisasi pemerintah yang menunjukkan prestasi dan kinerja luar biasa dalam penegakan hukum untuk memberantas kejahatan lingkungan hidup lintas batas.

Prasyarat Kelembagaan, Pokja PUG Sang Pengemban Misi

Prasyarat ini telah dipenuhi dengan dibentuknya Pokja PUG KLHK yang ditetapkan melalui SK Menteri LHK Nomor 45 Tahun 2018 dan Subpokja PUG pada 13 Unit Eselon I dan Unit Pelaksana Teknis (UPT). Hingga saat ini, terdapat 102 UPT yang telah membentuk Subpokja PUG yang berjumlah 30% dari jumlah UPT KLHK.

Prasyarat Sumber Daya

Pada aspek ini, hasil pemetaan perencanaan anggaran KLHK menunjukkan peningkatan alokasi anggaran yang berhubungan langsung dengan kegiatan responsif gender dan peningkatan kapasitas SDM PUG.

"SAYA BERHARAP KEPADA SELURUH PESERTA FESTIVAL GENDER UNTUK SELALU BERPERAN AKTIF, SEHINGGA KLHK AKAN MEMILIKI *LEADERS* DAN *CHAMPIONS* YANG MAMPU MENCIPTAKAN INOVASI DALAM PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER BIDANG LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN," KATA MENTERI LHK SITI NURBAYA SAAT MEMBUKA FESTIVAL GENDER KLHK, SELASA 25 MEI 2021.

Green Climate Fund Berperspektif PUG, Libatkan Perempuan dalam Proyek Iklim

Terkait sumber daya, implementasi PUG kini didukung Panduan PUG dan Inklusi Sosial (GESI) dalam Proyek Perubahan Iklim yang disusun Badan Kebijakan Fiskal, Kementerian Keuangan. Dalam panduan itu disebutkan perubahan iklim telah menyebabkan kerusakan berskala luas dan kerugian ekonomi senilai miliaran dolar Amerika di tingkat global. Sebagai negara kepulauan terbesar di dunia, Indonesia sangat rentan sehingga diperlukan upaya mitigasi dengan komitmen untuk menjalankan aksi-aksi iklim.

Upaya ini tentu memerlukan dukungan investasi dari sektor publik maupun swasta. Namun karena APBN hanya dapat membiayai sekitar 21.3% dari kebutuhan, pendanaan iklim internasional dapat membantu menjembatani ketimpangan pembiayaan. Salah satunya, Green Climate Fund (GCF) yang memerlukan pemenuhan sejumlah *safeguards*, termasuk risiko munculnya dampak lingkungan dan sosial yang merugikan wilayah dan warga sekitar, terutama kelompok rentan, seperti perempuan, anak-anak, anak muda, lanjut usia, masyarakat adat, komunitas lokal, dan penyandang disabilitas.

Guna mengatasinya, GCF menetapkan GESI guna memastikan seluruh proyek dan program iklim yang didanainya tidak hanya bermanfaat bagi upaya

iklim dan aspek ekonomi masyarakat, tetapi juga dalam aspek sosial dan perlindungan sosial (*social safeguards*), termasuk manfaat yang inklusif. Panduan ini memberikan informasi untuk meminimalkan risiko terkait kesetaraan gender dan inklusi sosial dari proyek atau program yang diajukan, serta dalam jangka panjang mendorong *social co-benefits* dari proyek iklim yang diajukan.

Rencana Aksi Gender yang dijelaskan dalam panduan ini menyebutkan, proyek mencakup aksi-aksi inklusif dan responsif gender untuk mengatasi dan memperkuat suara serta partisipasi perempuan, laki-laki, dan kelompok rentan dalam aksi perubahan iklim. Rencana aksi gender juga menggabungkan indikator kinerja dan target gender yang terpilah berdasarkan jenis kelamin, usia, disabilitas, dan etnisitas ke dalam kerangka hasil proyek, dan mengidentifikasi dampak pembangunan yang responsif gender.

Pedoman GESI ini menyebutkan pentingnya kebijakan memperhatikan kebutuhan yang berbeda antara laki-laki, perempuan, dan kelompok rentan lainnya yang tecermin dalam regulasi mengundang kelompok spesifik yang disasar. Dalam modul pelatihan tentang topik spesifik, direkomendasikan memasukkan penyelenggara pelatihan untuk mendorong partisipasi perempuan dan kelompok rentan.

Prasyarat Data Terpilah, Jalan Masuk PUG Hingga ke Tapak

Seluruh unit organisasi diwajibkan menampilkan *update* data terpilah pada berbagai media maupun laman *website* lembaga. Begitu pula saat pelaksanaan kegiatan, wajib mencantumkan dan menyediakan data terpilah setiap kelompok masyarakat yang menjadi sasaran program dan kegiatan. Selain pada pelaksanaan kegiatan, data terpilah juga dapat dilihat di situs KLHK.

Di internal KLHK, data terpilah pegawai menunjukkan, secara kuantitas dan kualitas, peran perempuan masih belum optimal dalam konteks posisi pengambil kebijakan. Namun, dengan dorongan pengarusutamaan gender dalam institusi, sudah lebih banyak perempuan yang mendapatkan kesempatan menempati posisi pengambilan keputusan.

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

"BANK DUNIA MENYATAKAN TIDAK ADA SATU NEGARA YANG MAMPU MENCAPAI POTENSI MAKSIMALNYA DAN MELAMPAUI TANTANGAN PADA ABAD KE-21 INI, TANPA PARTISIPASI SETARA DAN PENUH DARI PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI," UJAR MENTERI PPPA BINTANG PUSPAYOGA SAAT MENGHADIRI PEMBUKAAN FESTIVAL GENDER KLHK, SELASA 25 MEI 2021.

Prasyarat *Tools*, Panduan Pelaksanaan PUG

Panduan pelaksanaan yang saat ini sudah ada mencakup Pedoman Penyusunan Data Terpilah, Pedoman Monitoring dan Evaluasi Anggaran Responsif Gender (ARG), Pedoman Audit Gender dan Pengelolaan Media Sosial untuk Sosialisasi PUG yaitu *Instagram, Twitter*, laman, *Facebook* serta lainnya.

Prasyarat Partisipasi Masyarakat, Kolaborasi adalah Kunci

KLHK juga rutin melaksanakan kegiatan berperspektif PUG dengan melibatkan asosiasi, lembaga masyarakat, dunia usaha, lembaga pendidikan, hingga kelompok masyarakat sekitar hutan. Di antaranya, Ikatan Wanita Pengusaha Indonesia (Iwapi), Kongres Wanita Indonesia (Kowani), De Tara Foundation, UNDP, UN Women, Pattiro, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), Pesona Mart, Riau Andalan Pulp & Paper (RAPP), Hutan Kemasyarakatan (HKm) Mart, Grand Spartan Indonesia, serta beberapa perguruan tinggi negeri maupun swasta.

Dukung Kepemimpinan Perempuan di Kelompok Masyarakat

Semangat perempuan untuk menjadi motor pengelolaan hutan mewarnai Pelatihan Kepemimpinan Perempuan Dalam Pengelolaan Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK) yang diselenggarakan KLHK. Pesertanya, perwakilan empat Kelompok Perempuan Peduli Lingkungan (KPPL) dari Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu, yaitu KPPL Karya Mandiri, KPPL Sumber Jaya, Desa Sumber serta Komunitas Perempuan Penyelamat Situs Warisan Dunia (KPPSWD)

"Dari pertemuan ini kami meyakini perempuan mampu mengelola hutan dan memanfaatkan hasil hutan bukan kayu. Perempuan juga mampu melestarikan, melindungi, dan menjadi tokoh pengelolaan hutan, karena bila hutan mengalami kerusakan, maka yang dirugikan adalah semua makhluk hidup, terutama perempuan," kata Sekretaris KPPL Maju Bersama Feni Oktaviana yang berlokasi di Desa Pal VIII dalam pertemuan luring.

Forum itu mengupas isu kerusakan hutan, krisis iklim, krisis pangan, dan dampaknya terhadap perempuan. Selain itu, mendiskusikan ketokohan perempuan dalam pengelolaan hutan dan pemanfaatan hasil hutan bukan kayu untuk ketangguhan iklim dan ketahanan pangan. Diskusi difasilitasi Tim Penggerak Percepatan Perhutanan Sosial yang juga *Climate Leader* di Climate Reality Swary Utami Dewi.

Optimisme juga disampaikan Bendahara KPPL Karya Mandiri Nurlela yang menyatakan perempuan di komunitasnya berperan dalam kegiatan patroli hutan, membuat pembibitan, membagikan bibit kepada masyarakat untuk memulihkan kerusakan hutan, serta mengedukasi masyarakat.

Semangat yang sama dibagikan anggota KPPL Sumber Jaya Rohima yang berencana memulihkan

kerusakan hutan dengan menanam beragam pohon, termasuk nangka, alpukat, bambu, petai, jengkol, kabau, durian, dan pala. "Kami memulihkan kerusakan hutan sambil menanam pohon yang bisa dimanfaatkan," kata Rohima.

KPPL Sumber Jaya dan KPPL Sejahtera sedang berproses menjalin kemitraan dengan Taman Nasional Kerinci Seblat (TNKS) untuk memulihkan sekitar 80 ha kawasan TNKS. Proposal kemitraan konservasi yang mereka ajukan telah ditindaklanjuti oleh Plt. Kepala Balai Besar TNKS, Pratono, dengan mengirimkan surat permohonan persetujuan kepada Direktur Jenderal Konservasi Sumber Daya Alam dan Ekosistem, KLHK Wiratno.

KPPL Maju Bersama dan KPPL Karya Mandiri telah menjalin kemitraan dengan TNKS untuk mengelola kawasan dan memanfaatkan hasil hutan bukan kayu. Sedangkan KPPSWD merupakan komunitas perempuan muda yang aktif membantu perempuan desa penyangga TNKS untuk mengomunikasikan pengetahuan dan aspirasi terkait pelestarian. Kiprah KPPSWD merupakan bagian dari *Tropical Rainforest Heritage of Sumatra* yang masuk daftar Situs Warisan Dunia (*World Heritage Sites*).

Sekretaris KPPSWD Rika Nofrianti mengatakan akan terus mengambil peran memanfaatkan medium tulisan, foto, dan video. "Kami akan ikut mendirikan koperasi bersama empat KPPL di sini dan mengelolanya bersama," kata Rika.

Selanjutnya, lima komunitas harus menyusun strategi pemasaran, selain juga menjaga kualitas dan keunikan produk. Merek, kemasan, dan strategi pemasaran digital harus mereka kawal bersama.

Dari Gender ke Inklusi

Setelah dua dekade pencanangan strategi PUG, pelaksanaan PUG pun berkembang bukan hanya untuk menghapus kesenjangan antargender, melainkan meluas pada kegiatan inklusi sosial untuk orang-orang berkebutuhan khusus, seperti disabilitas, anak-anak, lanjut usia, masyarakat adat, dan kelompok minoritas lainnya. Jejak inklusi itu di antaranya bisa terlihat dan dinikmati di Arboretum Ir. Lukito Daryadi, M.Sc sebagai tempat lansia senam setiap pagi, Taman Bina Balita Sylva di kantor KLHK, Ruang Bermain Anak di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT), lift prioritas, tangga, dan toilet bagi disabilitas serta berbagai infrastruktur ramah disabilitas lainnya.

KLHK Menjadi Mentor

Catatan penting capaian PUG lainnya di KLHK adalah, pada 2021, untuk kedua kalinya, KLHK meraih Anugerah Parahita Eka Praya (APE) Kategori Mentor. Penghargaan itu adalah penghargaan tertinggi pada kementerian/lembaga dan pemerintah daerah yang mendorong pengembangan program pemberdayaan perempuan dan pengembangan inisiasi pengintegrasian isu gender yang diberikan Presiden Joko Widodo.

Prestasi ini menjadikan KLHK sebagai tempat belajar, membangun pemahaman, budaya kerja, dan perilaku seluruh ASN. PUG bukan sekadar kegiatan formalitas, melainkan budaya organisasi. Kategori mentor memacu KLHK terus berpikir maju dan strategis. Namun, sebagai instansi yang termasuk besar dengan cakupan kelola kawasan hutan di seluruh Indonesia, tampaknya nilai-nilai tersebut belum seluruhnya menjangkau ASN KLHK pusat maupun daerah yang mencapai 15.800 orang.

TERKAIT PENCAPAIAN INI, MENTERI LHK SITI NURBAYA MENGATAKAN, KAUM PEREMPUAN MEMILIKI PERASAAN MEMIKIRKAN POSISI ORANG LAIN (EMPATI) YANG TINGGI DAN BERPIKIR HOLISTIK, SEHINGGA PERTIMBANGANNYA BANYAK. HAL INI MENJADI KEUNGGULAN PEREMPUAN DIBANDING LAKI-LAKI DALAM MENGAMBIL KEPUTUSAN DENGAN MENGAKOMODASI SEGALA KEPENTINGAN MASYARAKAT. "PEREMPUAN ITU HEBAT," UNGKAP SITI.

SITI JUGA MENEGASKAN KETERKAITAN PENTING ANTARA PEREMPUAN DAN LINGKUNGAN HIDUP. KERUSAKAN SUMBER DAYA ALAM AKAN BERDAMPAK BESAR PADA PEREMPUAN, YANG KEMUDIAN BERIMBAS PADA ANAK, KELUARGA DAN KELOMPOK MASYARAKAT LAINNYA. PERMASALAHAN LINGKUNGAN SENANTIASA BERHULU DI PERILAKU DAN PEREMPUAN ADALAH MEDIA YANG DAPAT MENDORONG PERUBAHAN PERILAKU YANG PERTAMA DAN UTAMA. KARENANYA KLHK MENJADIKAN PEREMPUAN SEBAGAI TUJUAN DAN SUBYEK PEMBANGUNAN LINGKUNGAN HIDUP.

Dalam hal menjaga lingkungan, KLHK juga memastikan perempuan berperan dalam pengelolaan hutan hingga pengelolaan lingkungan, di antaranya karena lebih dari 50% sampah dihasilkan dari rumah. "Peran perempuan dalam mengendalikan sampah, menjadi langkah awal dalam menjaga lingkungan. Karena pengelolaan sampah sebaiknya dari rumah, misalnya dengan pemilahan," kata Siti.

Festival Gender, Segar nan Inspiratif

Agar menjadi budaya individu, implementasi PUG harus menjadi topik, sehingga kepedulian kelembagaan dan masing-masing pegawai kian meningkat, bahkan sukses melahirkan agen-agen perubahan. Percakapan tentang PUG menjadi inklusif dan implementasi nilai-nilai gender dilakukan secara benar dan sukarela, menjadi bagian dari keseharian, menjadi pola pikir, serta pola tindak.

Guna memastikan terciptanya budaya gender itu, KLHK menggelar Festival Gender KLHK pada 2021 dihadiri 40 *gender leaders* dan 1.000 *gender champions* dan diharapkan mewujudkan terciptanya *gender community*. Kegiatan ini memang berfokus pada upaya perubahan pola pikir dan implementasi program secara internal sehingga belum melibatkan partisipasi masyarakat langsung.

Rangkaian acara Festival Gender diharapkan dilaksanakan rutin, dua tahun sekali untuk menjawab antusiasme positif dari seluruh satuan kerja. Kreativitas dalam membicarakan isu gender dapat menjadi salah satu akselerator yang efektif karena nuansanya lebih ramah dan mudah diikuti dibandingkan format acara formal.

Inilah rangkaian kegiatan Festival Gender 2021

Kegiatan yang menjadi salah satu motor implementasi PUG di KLHK ini, terdiri atas Kelas Inspiratif Gender Leadership (GLEADS) dan Training for Eco Gender Hub (TEACH), Gender Competition (GENERATION) serta Pesta Eco Gender dan Pelestarian Alam (PESTA).

GLEADS berupa pertemuan bulanan, sebanyak 5—6 kali secara virtual diikuti Pejabat Eselon I dan Kepala Balai Besar yang bergiliran menjadi pembicara dan inspirator, bercerita tentang berbagai inisiatif di PUG di unit kerja masing-masing kemudian diperkaya perspektif narasumber.

TEACH, juga dilakukan virtual, diikuti 1.000 orang pegawai, perwakilan unit kerja Eselon II Pusat dan UPT serta mitra kerja. Peserta dibagi lima kelas dan dilatih melakukan *creative thinking* dan *design thinking* tentang PUG, hubungan antara manusia serta kiat menjaga bumi. Peserta juga diminta merancang ide, inovasi, dan aksi sederhana untuk mendukung inisiatif TEACH.

GENERATION, rangkaian pembelajaran itu kemudian diuji dengan perlombaan antarunit kerja yaitu yang terbukti efektif membuat isu PUG menjadi perbincangan.

PESTA, pengemasan dan publikasi rangkaian kegiatan TEACH, GLEADS, dan GENERATION, diisi konser tujuh ruang, webinar gender, festival film, festival video foto, dan puncak acara. PESTA menampilkan inovasi peserta, dihadiri seluruh ASN, instansi lainnya, mitra kerja, serta masyarakat.

Dipimpin Menteri Perempuan, Sang Motor PUG

Patut juga digarisbawahi, rangkaian perjalanan implementasi PUG juga tak bisa dipisahkan dari faktor kepemimpinan, yaitu sosok Menteri LHK Siti Nurbaya. Salah satu dari enam menteri di kabinet Indonesia Maju ini, dalam dua kali masa jabatannya sejak dilantik pada 2019 ini sukses mereduksi citra dunia kehutanan yang selama ini terkesan maskulin hingga ke tingkat tapak pengelolaan hutan.

RISET MENUNJUKKAN, PARTISIPASI MERUPAKAN PROSES KOMPLEKS, BISA JADI SEKADAR ANGKA, KEHADIRAN FISIK BELAKA ATAU JUSTRU INTERAKTIF DAN MEMBERDAYAKAN SEHINGGA MENDORONG INISIATIF DAN PENGARUH. RUANG PARTISIPASI TIDAK NETRAL KARENA SARAT PENGARUH KEKUASAAN, SEHINGGA BISA TERTUTUP ATAU TERBUKA.

PUN, TIDAK CUKUP JIKA HANYA MEWAJIBKAN KEHADIRAN PEREMPUAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN, DIPERLUKAN PULA PEMAHAMAN DINAMIKA KEKUASAAN YANG MEMBENTUK PARTISIPASI MEREKA. LAKI-LAKI MAUPUN PEREMPUAN HARUS MEMILIKI KESEMPATAN DAN PELUANG YANG SAMA UNTUK MENGAKSES DAN MENGISI JABATAN ATAU PERAN SENTRAL. JUMLAHNYA TIDAK HARUS SAMA, TETAPI AKSES DAN PELUANGNYA HARUS SETARA. ISU INI SAMA PENTINGNYA DI TINGKAT INSTANSI HINGGA PENGELOLAAN SUMBER DAYA HUTAN.

Siti menegaskan, gender berpengaruh terhadap cara laki-laki dan perempuan menggunakan sumber daya hutan, saat terlibat pada berbagai tahap produksi, untuk produk kayu maupun produk hutan nonkayu. Peningkatan partisipasi perempuan di lembaga-lembaga kehutanan masyarakat, meningkatkan tata kelola hutan dan kelestarian sumber daya. Kehadiran perempuan diyakini akan memacu kondisi hutan lebih baik.

Untuk itu, perempuan perlu pengalaman, keterampilan, dan kepercayaan diri untuk tampil di ranah publik. Namun, partisipasi dapat menjadi beban tambahan

bagi perempuan yang sehari-harinya sudah kewalahan dengan tugas-tugas rumah tangga sehingga memiliki beban ganda.

Untuk itu, integrasi isu gender ke dalam berbagai program dan kegiatan, dari pusat hingga di tingkat tapak harus disesuaikan dengan lokasi dan kondisi. Tujuannya, kontribusi PUG pada pelaksanaan seluruh program KLHK, akan membuat manfaat yang dirasakan masyarakat lebih bermakna.

Kontribusi Perempuan dalam Pengurangan Emisi Karbon

Kontribusi perempuan juga mengemuka dalam Indonesia Forestry and Other Land Uses (FOLU) Net-Sink 2030. Dalam program tersebut terungkap bahwa kontribusi perempuan membuat tingkat serapan karbon di sektor kehutanan dan penggunaan lahan lainnya menjadi berimbang atau bahkan lebih tinggi dari tingkat emisi yang dihasilkan sektor tersebut pada 2030.

Upaya meraih target tingkat emisi gas rumah kaca (GRK) sebesar -140 juta ton CO2e itu dilaksanakan melalui pendekatan terstruktur dan sistematis, didukung komitmen seluruh sektor kehutanan Indonesia. FOLU Net-Sink 2030 tidak hanya untuk kepentingan nasional, tetapi juga berkontribusi kepada masyarakat global. Proses menuju pengurangan GRK itu akan mewujudkan ekonomi yang inklusif, tangguh, dan berkelanjutan.

Pada Panel Tingkat Tinggi tentang Keterkaitan Pertanian dan Kehutanan yang merupakan agenda ke-6 dari The Committee on Forestry (COFO)-26, di Roma, Italia, Senin 3 Oktober 2022, Menteri LHK Siti Nurbaya mengatakan, inisiatif Indonesia FOLU Net-Sink 2030 berperan besar dalam upaya pencapaian target Net Zero Emission (NZE) nasional.

Aksi tanam pohon saat Sosialisasi Indonesia's FOLU Net Sink 2030 di gedung Rektorat Universitas Hasanuddin, Makassar

FOLU Net Sink 2030 menggunakan empat strategi utama, yaitu menghindari deforestasi, konservasi dan pengelolaan hutan lestari, perlindungan dan restorasi lahan gambut serta peningkatan serapan karbon (*sink*). Selanjutnya, dalam pengelolaan hutan lestari, Indonesia telah menetapkan peraturan tentang model kehutanan multiusaha yang memungkinkan pemanfaatan kayu, produk nonkayu, termasuk makanan, serta jasa lingkungan. Peraturan ini mendukung penerapan agroforestri, *silvofishery*, *Silvopasture,* ekowisata, dan pemulihan serta dalam skema penyerap karbon.

Guna mewujudkannya, terdapat tiga jalur yang saling terkait, mulai penghentian deforestasi dan memelihara kelestarian hutan, pemulihan lahan terdegradasi dan memperluas agroforestri, serta pemanfaatan hutan secara berkelanjutan dan membangun rantai nilai hijau.

"Ketiga elemen tersebut tidak hanya menunjukkan hubungan antara hutan dan pertanian, tetapi juga antara hutan dan iklim. Seperti yang dipahami bahwa ada relevansi sosial dari bumi atau sistem pertanahan," ujar Siti.

FOLU Net Sink 2030 juga mencerminkan pengakuan Indonesia terhadap peran ekosistem, air tawar, dan tanah yang sehat dalam memastikan sistem pangan yang berkelanjutan, serta keamanan pangan global. Sebagai bagian integral dari respons terhadap tantangan global saat ini, Indonesia perlu memastikan bahwa upaya memperkuat ketahanan pangan global akan berjalan seiring dengan langkah-langkah kami mencapai tujuan yang terkait dengan sumber daya air, mitigasi dan adaptasi perubahan iklim, degradasi lahan, pengurangan polusi, dan keanekaragaman hayati.

Terkait konservasi hutan, FOLU Net Sink 2030 juga menerapkan program kemitraan konservasi untuk pemberdayaan. Masyarakat lokal mendapatkan akses ke kawasan konservasi dalam bentuk pengumpulan

Hasil Hutan Bukan Kayu (HHBK), pemanfaatan sumber daya perairan tradisional, budi daya tradisional, dan berburu spesies yang tidak dilindungi sesuai peraturan perundang-undangan.

Target Indonesia dalam pengurangan emisi karbon dan penguatan tata kelola lingkungan melalui FOLU Net Sink 2030 membutuhkan keterlibatan semua pihak, tidak terkecuali perempuan. Studi Multistakeholder Forestry Programme 4 (MFP 4) menunjukkan, perempuan di tingkat tapak memiliki pemahaman kuat dan pengetahuan lokal untuk merawat hutan dan sumber daya alam, sebagaimana naluri seorang ibu.

Topik itu dikupas dalam *Webinar* Perempuan Bicara FOLU Net Sink 2030 yang digagas oleh Ditjen PHL bekerja sama dengan MFP 4. Dirjen PLH KLHK Agus Justianto memaparkan Indonesia memiliki target mengurangi emisi gas rumah kaca sekitar 29% dengan upaya sendiri dan peningkatan target menjadi 41% dengan dukungan finansial dan teknologi negara-negara maju.

Pengurangan gas emisi rumah kaca nasional utamanya akan ditempuh melalui skema penurunan emisi di Indonesia melalui sektor kehutanan, energi, limbah, pertanian, dan industri. Operasionalisasi FOLU dicanangkan dalam 11 aksi mitigasi sektor FOLU dengan indikator capaian, di antaranya: pengurangan emisi dari deforestasi dari lahan gambut, peningkatan kapasitas hutan alam dalam penyerapan karbon melalui pengurangan degradasi dan meningkatkan regenerasi, melakukan restorasi dan tata air gambut, restorasi dan rehabilitasi hutan berupa pengayaan tanaman atau meningkatkan penyerapan karbon, pengelolaan hutan lestari serta optimalisasi lahan tidak produktif untuk pembangunan hutan dan tanaman perkebunan.

"Untuk Ditjen PHL, dukungan bagi FOLU Net Sink 2030 antara lain dengan upaya penerapan Silvikultur Intensif (SILIN), Reduced Impact Logging (RIL)-C, dan Enhanced Natural Regeneration."

Tentu saja target FOLU 2030 tidak dapat dicapai tanpa dukungan dari semua pihak termasuk masyarakat perempuan baik yang bekerja di tingkat di tapak dan perempuan sebagai pengambil kebijakan. "Ditjen PHL dan Pokja PUG telah bekerja sama dengan MFP 4 dalam pengimplementasian PUG dalam pencapaian FOLU Net Sink 2030 dengan melakukan pelatihan perencanaan dan penganggaran gender, gender analisis, dan *gender budget statement*. Selain itu, telah disusun juga 6 modul dan evaluasi sasaran kegiatan dengan *tagging* anggaran responsif gender."

"BAHASA-BAHASA KEHUTANAN SEPERTI FOLU NET SINK 2030 YANG DIANGGAP RUMIT, KAMI UPAYAKAN DAPAT DIPAHAMI LEBIH MUDAH OLEH PUBLIK PEREMPUAN. KARENA, PENCAPAIAN TARGET FOLU NET SINK 2030 AKAN BERDAMPAK LANGSUNG BAGI KELESTARIAN LINGKUNGAN SERTA MENUMBUHKAN POTENSI EKONOMI PEREMPUAN DI SEKTOR KEHUTANAN."

Ditjen PHL bersama MFP 4 juga mengajak publik dan pemangku kepentingan di sektor kehutanan untuk diskusi memperbincangkan peran yang dapat diambil oleh perempuan dalam pencapaian target pengurangan GRK FOLU Net Sink 2030.

Dirjen Pengelolaan Hutan Lestari Agus Justianto (tengah) saat Sosialisasi Indonesia's FOLU Net Sink 2030 di gedung Rektorat Universitas Hasanuddin, Makassar.

"HARAPAN DAN KECERIAAN ANAK TERPANCAR KETIKA MEREKA TUMBUH DALAM LINGKUNGAN YANG SEHAT DAN AMAN. KARENANYA KLHK MENEMPATKAN PEREMPUAN DAN ANAK DALAM AKSES UTAMA KESEJAHTERAAN RAKYAT, TERUTAMA DI SEKTOR LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN," TEGAS MENTERI LHK SITI NURBAYA.

02

HUTAN LESTARI UNTUK SEMUA

Tujuan implementasi pengarusutamaan gender (PUG) di lingkungan Ditjen PHL adalah menjamin terciptanya akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan hutan bagi setiap masyarakat yang seimbang antara perempuan dan laki-laki.

Implementasi PUG menggarisbawahi, berkah hutan di negeri ini tidak saja berperan ekologis dan ekonomis bagi Indonesia, namun juga menjadi topik penting dalam perbincangan global. Hutan Indonesia menjadi katalis dalam pelaksanaan Kesepakatan Paris atau Paris Agreement serta menjadi bagian pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (*SDGs*). Namun, yang tak kalah pentingnya, dalam konteks nasional dan global, masyarakat lokal, termasuk perempuan sebagai pelaku dan sasaran pembangunan sektor kehutanan, harus menjadi prioritas.

Pembekalan teknik Silvikultur Intensif (SILIN) Merbau

Komitmen, Penentu Keberpihakan

Jika ditinjau dari prasyarat PUG di KLHK, prasyarat komitmen dan kepemimpinan lembaga untuk melaksanakan PUG telah diimplementasikan dengan adanya kebijakan dan regulasi, di antaranya Rencana Strategis (Renstra) Direktorat Jenderal (Ditjen) Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) 2020-2024, Renstra 2020-2024, Rencana Kerja Tahunan, dan Peta Jalan PUG 2020-2024.

Rangkaian komitmen itu merupakan modal dasar yang memotivasi unit kerja untuk menyusun kebijakan internal yang mendukung kegiatan responsif gender, dengan memperhatikan perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan. Berbagai kebijakan juga dicanangkan untuk mempercepat implementasi PUG berupa kewajiban pelibatan masyarakat perempuan dalam pengelolaan hutan, yang tercantum pada dokumen di antaranya Rencana Kerja Usaha bagi Perizinan Berusaha, Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Panjang dan Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Pendek bagi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH), serta Rencana Kerja dan Anggaran unit kerja.

Dengan ditetapkannya prinsip multiusaha kehutanan, diharapkan kelestarian pada konsesi hutan dapat terjaga dan memberikan kontribusi khususnya pada *SDGs*, salah satunya kesetaraan gender.

Mengakhiri Kemiskinan

Kesetaraan Gender

Energi Bersih dan Terjangkau

Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi

Konsumsi dan Produksi yang Bertanggung Jawab

Penanganan Perubahan Iklim

Ekosistem Daratan

Kebijakan multiusaha merupakan bentuk pengejawantahan dan aktualisasi konsep konfigurasi bisnis baru kehutanan melalui pergeseran paradigma dari *timber management* menuju *forest management*. Dalam *road map*, tertuang rencana optimalisasi pemanfaatan ruang izin usaha melalui multiusaha, dengan mengintegrasikan pemanfaatan hasil hutan kayu, pemanfaatan kawasan, hasil hutan bukan kayu, dan jasa lingkungan. Pascaimplementasi UU Nomor 11 Tahun 2020 dan Peraturan Pelaksanaannya PP Nomor 23 Tahun 2021 dan Permen LHK Nomor 8 Tahun 2021, terjadi pergeseran paradigma (*paradigm shifting*) pemanfaatan hutan berbasis multiusaha kehutanan, melalui pemanfaatan/pemungutan hasil hutan kayu, hasil hutan bukan kayu, dan pemanfaatan kawasan.

Dalam pengelolaan hutan lestari, Ditjen PHL berpegang pada konsep 5 pilar pengelolaan hutan lestari, yaitu kepastian kawasan, jaminan berusaha, produktivitas, diversifikasi produk, dan daya saing. Lima pilar ini akan menjadi pijakan Ditjen PHL, dan diimplementasikan dalam pengelolaan hutan lestari dari hulu ke hilir. Untuk itu perlu sinergi semua sektor dan regulasi yang ada termasuk rekonfigurasi pengelolaan hutan.

Multiusaha kehutanan akan meningkatkan nilai ekonomi hutan melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya hutan antara lain, ketersediaan bahan baku pengolahan hasil hutan dan peningkatan ekspor produk industri kehutanan. Multiusaha kehutanan juga menjamin ketersediaan lapangan kerja dan peningkatan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) pemanfaatan hutan.

Mendukung upaya pengelolaan hutan lestari menuju transformasi ekonomi hijau, Ditjen PHL mengambil langkah-langkah strategis sebagai berikut:

1. Multiusaha kehutanan akan meningkatkan nilai ekonomi hutan melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya hutan, sehingga :
   a. Menjamin ketersediaan bahan baku pengolahan hasil hutan.
   b. Menjamin peningkatan ekspor produk industri kehutanan.
   c. Menjamin ketersediaan lapangan kerja untuk meningkatkan penyerapan tenaga kerja nasional.
   d. Menjamin peningkatan PNBP Pemanfaatan Hutan.
   e. Menjamin ketersediaan bahan baku untuk mendukung industri pangan, farmasi, tekstil, dan industri lainnya.

2. Pengelolaan hutan lestari mendukung Ketahanan Pangan (*food estate*) dan Kemandirian Energi Baru dan Terbarukan.

3. Membangun klaster usaha kehutanan terintegrasi hulu, hilir, dan pasar, baik di kawasan ekonomi khusus maupun kawasan ekonomi potensial lainnya untuk peningkatan efisiensi dan daya saing produk.

4. Memberikan fasilitasi dan dukungan permodalan bagi Perizinan Berusaha yang melaksanakan prinsip

Hutan Adat Desa Rantau Kermas, Kecamatan Jangkat, Kabupaten Merangin terlihat masih hijau lestari.

pengelolaan hutan lestari melalui pola pengelolaan keuangan Badan Pengelola Dana Lingkungan Hidup (pengganti BLU Kehutanan) dan mekanisme ekonomi hijau melalui OJK.

5. Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan yang menerapkan Teknik Silvikultur Intensif (Silin)/*Reduced Impact Logging - Carbon* (RIL-C) diberikan insentif berupa:
   a. Tidak dikenakan Dana Reboisasi (DR) atas tanaman SILIN
   b. Jangka waktu perizinan berusaha yang maksimal.

6. Mengembangkan konfigurasi baru bisnis kehutanan dengan mengedepankan peran masyarakat dan UMKM, antara lain melalui fasilitasi Sistem Verifikasi Legalitas dan Kelestarian (SVLK) dan dokumen ekspor produk industri kehutanan.

7. Percepatan Kinerja Persetujuan Pengelolaan Perhutanan Sosial, melalui:
   a. Tarif PSDH bagi Perhutanan Sosial sebesar 50% dari tarif perizinan berusaha.
   b. Persetujuan Perhutanan Sosial tidak dikenakan iuran izin pemanfaatan.
   c. Fasilitasi tenaga teknis pemanfaatan hutan.

8. Menyusun Langkah-Langkah Usaha Perdagangan Karbon pascaterbitnya Perpres 98 Tahun 2021.

APHI (2019) mencatat bahwa multiusaha kehutanan pada masa mendatang diproyeksikan semakin memiliki keunggulan komparatif, di antaranya merupakan bisnis yang berperan penting dalam pelestarian hutan, produksi papan, pangan dan energi terbarukan, penyimpanan dan penyerapan karbon, penguatan daya dukung lingkungan, dan lain-lain.

STRATEGI KEBIJAKAN MULTIUSAHA DIYAKINI AKAN MEMACU NILAI EKSPOR HASIL HUTAN YANG PADA 2019 SEBESAR 11,64 MILIAR DOLAR AS DAN DIPERKIRAKAN AKAN MENCAPAI 66,70 MILIAR DOLAR AS, ATAU NAIK HAMPIR ENAM KALI LIPAT PADA 2045.

BEBERAPA FAKTOR PENDUKUNG CAPAIAN KINERJA LAINNYA:

1. **DUKUNGAN DARI PEMEGANG IZIN USAHA PEMANFAATAN HASIL HUTAN HASIL KAYU, HUTAN ALAM DAN HUTAN TANAMAN (IUPHHK-HA/HT)**
2. **POTENSI PEMANFAATAN HASIL HUTAN NONKAYU DAPAT DIPANEN BERSAMAAN DENGAN HASIL HUTAN KAYU**
3. **MENGAKOMODIR KEPENTINGAN EKONOMI MASYARAKAT SEKITAR HUTAN**
4. **DAPAT MEMBANTU PENYELESAIAN KONFLIK DAN DUKUNGAN UNTUK PROGRAM KEMITRAAN ANTARA IUPHHK DENGAN MASYARAKAT SEKITAR HUTAN**

Indikator kelestarian pengelolaan hutan di tingkat tapak adalah penguatan regulasi, penerapan teknologi, meningkatkan produktivitas kawasan hutan dan alternatif penerimaan PNBP, terwujudnya sentra bisnis baru di daerah serta meningkatkan perdagangan HHBK.

Perspektif PUG berperan dalam faktor pendukung capaian kinerja di atas, di antaranya pada faktor kepentingan

Hutan Lestari Sinar Mas di Jambi.

ekonomi masyarakat sekitar hutan, penyelesaian konflik, dan dukungan untuk program kemitraan dengan masyarakat sekitar hutan. Selain itu, ketika pemegang izin menunaikan kewajibannya dalam melakukan kelola sosial dan kemitraan masyarakat, PUG juga perlu diimplementasikan.

Seluruh rangkaian program PUG itu mengarah pada tujuan PUG di lingkungan Ditjen PHL yaitu:

1. Memastikan seluruh kebijakan, program, dan kegiatan di lingkup Ditjen PHL telah secara adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki;
2. Memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian, dan pengembangan kualitas penyelenggaraan PUG;
3. Memastikan bahwa seluruh jajaran Ditjen PHL memahami konsep, prinsip, dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi, dan kewenangan Ditjen PHL.

Komitmen itu didasari juga prinsip "No One Left Behind" dalam *SDGs*, yang menjadikan setiap negara harus dapat memastikan semua kelompok masyarakat yaitu laki-laki, perempuan, anak, penyandang disabilitas, lansia, dan kelompok rentan lainnya dapat terlibat dalam proses dan merasakan hasil pembangunan. Kebijakan dan program merupakan wujud komitmen yang ditunjukkan dengan adanya kebijakan operasional atau teknis.

Dari prasyarat PUG di atas, komitmen diposisikan di urutan pertama, ini artinya komitmen politik dan keseriusan kepemimpinan lembaga menjadi landasan atau fondasi bagi terpenuhinya prasyarat PUG lainnya. Karena PUG sebagai strategi untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender melalui integrasi gender ke dalam keseluruhan tahapan kebijakan perlu ditindaklanjuti dengan mekanisme penganggaran yang responsif gender. Hal ini tidak mungkin bisa direalisasikan tanpa campur tangan otoritas pimpinan lembaga.

Komitmen ini juga diperlukan karena tantangan utama sekaligus pengungkit PUG adalah komitmen pemimpin lembaga. Jika prasyarat ini terpenuhi akan berdampak pada terpenuhinya prasyarat yang lainnya seperti adanya kebijakan, kelembagaan PUG yang kuat, dan lain sebagainya.

Berbagai kebijakan juga dicanangkan untuk mempercepat implementasi PUG berupa kewajiban pelibatan masyarakat perempuan dalam pengelolaan hutan, yang tercantum pada dokumen di antaranya Rencana Kerja Usaha bagi Perizinan Berusaha, Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Panjang dan Rencana Pengelolaan Hutan Jangka Pendek bagi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH), serta Rencana Kerja dan Anggaran unit kerja.

Rangkaian Acara *Refreshment* Fasilitator PUG di Bogor.

Memastikan Teraktualisasi pada Seluruh Unit Kerja

Prasyarat lainnya, yaitu kelembagaan terlihat dari keberadaan Subpokja PUG yang dibentuk pada seluruh unit kerja. Selain membentuk Subpokja PUG, Ditjen PHL juga menetapkan *Gender Focal Point* dan *Gender Champion.*

Subpokja adalah lembaga *ad hoc* yang didasari Peraturan Menteri Nomor 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG yang mengamanatkan seluruh satuan kerja wajib melaksanakan PUG. Subpokja menjadi wadah untuk mendiskusikan kesepakatan dan usulan rekomendasi untuk para penentu kebijakan. Sementara, *focal point* adalah seseorang yang ditunjuk untuk menjadi penggerak PUG dalam unit organisasinya sekaligus sebagai penghubung dengan Pokja.

Pokja dan Subpokja juga menjadi bentuk institusionalisasi PUG di lingkungan KLHK. Selain *focal point,* juga telah dilatih fasilitator-fasilitator PUG di masing-masing eselon I salah satu perannya sebagai motor penggerak implementasi PUG di unit kerjanya.

Pelaksanaan PUG juga harus dilengkapi agenda pertemuan rutin untuk membahas strategi pelaksanaan dan capaian serta sekaligus evaluasi terhadap berbagai hambatan dan kekurangan dalam pelaksanaan PUG di lingkup KLHK. Sesuai dengan tugas yang termaktub dalam SK Dirjen, Subpokja

merancang rencana aksi untuk melaksanakan agenda PUG di lingkup Ditjen dengan menyusun sebuah rencana aksi nasional. *Roadmap* PUG adalah salah satu dokumen yang menjadi kerangka rencana aksi tersebut serta menjadi acuan bagi pelaksana kerja-kerja PUG di setiap unit.

Untuk peningkatan kapasitas anggota Subpokja serta penggiat PUG, Ditjen PHL mendapatkan pendampingan penuh dari Multistakeholder Forestry Programme Phase 4 (MFP 4). Pendampingan pada saat pelatihan virtual Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dilanjutkan dengan pelatihan internal di lingkup Ditjen PHL pada November 2020 dan Agustus – September 2021.

Melalui *coaching clinic* Penyusunan GAP dan Pernyataan Anggaran Gender – GBS, peserta diajak untuk berlatih dan terampil melakukan analisis GAP pada tahapan perencanaan, kemudian diikuti dengan berlatih menyusun GBS untuk tahapan penganggaran. Selanjutnya, para penggiat PUG juga dilatih untuk menulis cerita perubahan yang dilaksanakan pada Maret 2022. Rangkaian proses belajar dengan praktik ini sangat baik dalam meningkatkan pengetahuan dan sensitivitas, sesuai dengan konteks dan cakupan program dan kegiatan yang diampu.

Refreshment Fasilitator PUG

Bogor, 11–12 Juli 2019

Dirjen Pengelolaan Hutan Lestari Agus Justianto menyampaikan materi saat Coaching Clinic Penyusunan GAP GBS Ditjen PHL – KLHK.

Dari Data Terpilah, Terbitlah Kebijakan PUG Mumpuni

Selanjutnya, prasyarat penyediaan dan pemanfaatan data terpilah untuk mendukung prinsip responsif gender juga telah diimplementasikan Ditjen PHL. Data terpilah dibutuhkan sebagai bahan penyusunan kebijakan. Oleh sebab itu, pengumpulan data terpilah gender harus menjadi kontribusi wajib untuk basis data tingkat nasional dan lokal. Salah satu tujuan data terpilah gender adalah menangkap kontribusi nonmoneter perempuan terhadap rumah tangga dan keluarga.

Data terpilah juga menjadi *baseline* data dalam rencana strategis lembaga. Ketersediaan data terpilah terdiri atas pemilahan pegawai perempuan dan laki-laki. Selanjutnya diterapkan pula dalam proses perencanaan sampai monitoring dan evaluasi sehingga dapat mengukur manfaat kebijakan yang menjadi tupoksi, antara lain jumlah data menurut jenis kelamin negosiator, fasilitator, mediator, dan verifikator di lapangan.

Keberadaan data terpilah berbasis jenis kelamin akan memudahkan penyusunan perangkat kebijakan yang sensitif gender.

Alat analisis seperti GAP telah digunakan akan memberikan informasi terkait intervensi yang dapat dilakukan guna menjawab kebutuhan praktis dan strategis gender. Analisis gender juga akan menjadi bagian penting dalam siklus perencanaan penganggaran yang responsif gender serta sesuai dengan pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.

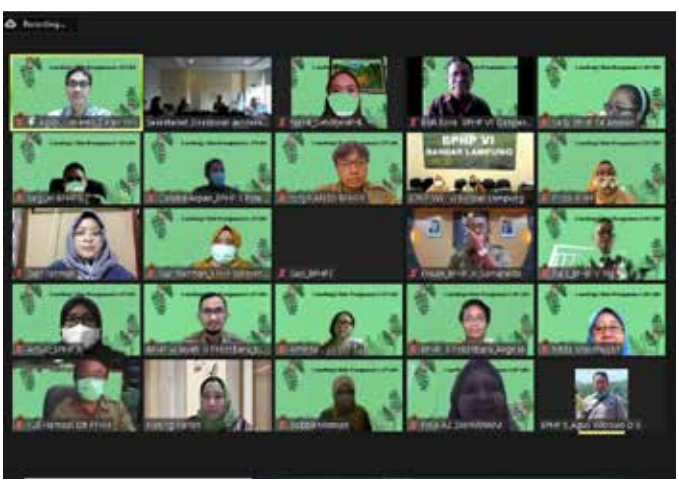
Data terpilah tidak terbatas pada jenis kelamin perempuan dan laki-laki, tetapi juga usia, pendidikan, dan sebagainya. Adanya data terpilah dapat mendukung anggaran khusus gender yaitu alokasi anggaran yang diperuntukkan memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan dan laki-laki berdasarkan hasil analisis gender.

Selanjutnya, diperlukan pula anggaran kesetaraan gender untuk mengatasi masalah kesenjangan gender, baik dalam akses, partisipasi, manfaat, maupun kontrol. *Baseline* data inilah yang akan menjadi pondasi kuat PUG dalam bentuk kebijakan dan program yang

responsif gender. Pada praktiknya, proses ini dimulai dengan menyediakan data terpilah kuantitatif, lalu dipilah menurut jenis kelamin. Dari data kuantitatif ini, kemudian ditelaah terkait isu gender di dalamnya dengan melakukan analisis gender. Proses ini akan menghasilkan data kualitatif.

Analisis data kualitatif ini selanjutnya bisa menjadi dokumen penunjang dalam mengintegrasikan *Gender Budget Statement*. Dengan proses yang terintegrasi dengan siklus perencanaan dan penganggaran maka akan menghasilkan monitoring dan evaluasi responsif gender. Penyusunan data terpilah final merupakan proses berkelanjutan yang dilaksanakan hingga ke Unit Pelaksana Teknis (UPT) di daerah.

Salah satu contoh data terpilah adalah Statistik SDM Berdasarkan Jenis Kelamin (PNS). Data terpilah diharapkan semakin lengkap meliputi jumlah pegawai, jumlah sebaran pegawai, jumlah jabatan fungsional dalam kategori jenis kelamin, usia, dan pendidikan. Data tersebut diperbarui terus-menerus sesuai dengan perkembangan sumber daya manusia. Keberadaan data terpilah menjadi materi penting untuk menyusun kerangka peraturan/kebijakan dan program-programnya.



Sebagai bukti nyata telah terpenuhinya prasyarat PUG, Ditjen PHL juga telah menyusun Laporan Data Terpilah yang dapat diunduh pada Portal Satu Data: phl.menlhk.go.id. Data terpilah yang disajikan mencakup pegawai Ditjen PHL, pejabat fungsional Pengendali Ekosistem Hutan, tenaga teknis kehutanan, operator Sistem Informasi Penatausahaan Hasil Hutan (SIPUHH)/ Rencana Pemenuhan Bahan Baku Industri (RPBBI), dan beberapa lainnya

Perempuan Belajar dan Memimpin

Prasyarat PUG lainnya yaitu dukungan partisipasi masyarakat dan lembaga lainnya dalam rangka percepatan implementasi, dilaksanakannya di antaranya pada *sharing session* pada Desember 2020, yang bertujuan mendokumentasikan praktik baik. Sosialisasi terhadap eksistensi PUG juga dilakukan melalui *webinar* BINCANG APIK pada Juli dan Agustus 2020.

Inovasi ini bertujuan mengembangkan potensi diri pegawai perempuan sebagai individu yang mempunyai peran ganda, agar tetap dapat memberikan kontribusi positif secara maksimal. Dari berbagai proses pembelajaran tersebut, telah disusun buku "Kita Belajar, Kita Berubah. Dari Luring ke Daring: Pembelajaran Inklusif Untuk PPRG DI KLHK" dan "Kepemimpinan Perempuan dalam SVLK".

Buku *Kita Belajar, Kita Berubah* merangkum praktik baik implementasi PUG-Perencanaan dan PPRG di KLHK yang telah dilakukan dalam mendorong peningkatan kapasitas dan penguatan monitoring implementasi pada 2020. Inovasi dan pembelajaran yang dilakukan merupakan catatan penting untuk penguatan, tak hanya manajemen pengetahuan, namun juga penguatan kelembagaan PUG dan PPRG yang berkelanjutan.

Sementara, dalam kata pengantar buku *Kepemimpinan Perempuan dalam SVLK*, Menteri LHK Siti Nurbaya menegaskan, 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 PUG, di mana peran perempuan dari berbagai pemangku kepentingan bekerja sama dengan laki-laki secara setara.

PUG adalah bagian dari komitmen KKLHK. Mendukung dan memperkuat kepemimpinan perempuan serta memastikan peranan mereka secara bermakna adalah salah satu strategi PUG di sektor kehutanan, termasuk di bidang perkayuan. Publikasi ini adalah dokumentasi mengenai peran dan partisipasi bermakna mereka sekaligus ilustrasi tentang dinamika kepemimpinan para perempuan tersebut.

Dalam buku *Kepemimpinan Perempuan dalam SVLK*, dikisahkan narasi pengalaman 12 pemimpin dan tokoh perempuan dalam proses pengembangan dan pelaksanaan SVLK. Buku ini memperlihatkan upaya membangun mekanisme terintegrasi yang memastikan legalitas kayu dan memajukan kelestarian hutan. 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 bekerja sama 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.

Siti juga menegaskan, buku ini menunjukkan bahwa upaya pengembangan dan pelaksanaan SVLK adalah inisiatif kerja sama 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 atau *entry point* dan basis untuk pembelajaran bersama lintas pemangku kepentingan.

Bimbingan Teknis penyusunan anggaran berbasis Pengarusutamaan Gender (PUG)

Diperkuat Sistem Anggaran

Prasyarat penting lainnya yaitu perencanaan penganggaran responsif gender dilakukan melalui kegiatan peningkatan kapasitas. Strategi ini terutama dilakukan untuk membekali para perencana dan pengelola program atau kegiatan, baik terkait dengan konsep maupun juga keterampilan analisis gender dalam perencanaan dan penganggaran. Di dalamnya juga mencakup keterampilan analisis, antara lain menggunakan alat analisis yang diadopsi oleh pemerintah yaitu Gender Analysis Pathway (GAP) untuk tahapan perencanaan dan Pernyataan Anggaran Gender – *Gender Budget Statement* (GBS) untuk tahapan penganggaran.

Namun tantangan muncul ketika pandemi terjadi. Kegiatan peningkatan kapasitas yang dilakukan dengan tatap muka secara periodik, tidak lagi bisa dilakukan. Untuk menjawab persoalan ini, pokja Gender KLHK bekerja sama dengan Multistakeholders Forest Program Phase-4 (MFP 4) menyelenggarakan pelatihan dalam jaringan atau daring PPRG untuk para perencana. Ada berkah di balik bencana, karena ternyata peningkatan kapasitas daring artinya memberikan kesempatan kepada UPT di daerah untuk terlibat dan menjadi partisipan dalam rangkaian kegiatan peningkatan kapasitas ini.

Selanjutnya, untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai dengan perencanaan dan menghasilkan manfaat seperti yang telah ditargetkan, Ditjen PHL telah menyusun Panduan *Monitoring* dan Evaluasi Kegiatan dengan Penandaan ARG. Pedoman ini juga membantu kita untuk menelusuri, apa sajakah capaian program dan kegiatan dan bagaimanakah aspek gender di dalamnya.

Sebagai salah satu upaya mendukung pelaksanaan PUG, Kementerian Kehutanan telah menerbitkan Permenhut Nomor 65/2011 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Kehutanan sesuai Peraturan Kementerian Keuangan yang mewajibkan penyusunan ARG dengan GBS.

Pembangunan sektor kehutanan dengan segenap potensi yang dimilikinya sangat strategis dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional yang *pro-poor, pro-job, pro-growth, pro-enviroment,* dan berperspektif gender. Prinsip itu sesuai dengan visi KLHK yaitu hutan lestari untuk kesejahteraan masyarakat berkeadilan.

Terobosan Ditjen PHL dalam Festival Gender

Pada penyelenggaraan Festival Gender 2021, Ditjen PHL meraih penghargaan atas berbagai terobosan implementasi PUG dalam pemanfaatan hutan. Kegiatan PUG pada Ditjen PHL telah diselaraskan dengan aksi mitigasi dan perubahan iklim. Keikutsertaan di Festival Gender telah mempercepat implementasi PUG di lingkup Ditjen PHL.

Acara Puncak Festival Gender KLHK 2021 pada 15 Desember 2021 di Auditorium Dr. Soedjarwo, Gedung Manggala Wanabakti menutup rangkaian kegiatan yang diselenggarakan sejak Juni 2021 dan diikuti Ditjen PHL. Festival Gender menjadi percepatan implementasi PUG dengan tujuan transformasi *netral gender* menjadi *nature gender*. Pada acara puncak yang bertajuk Pekan Eco Gender dan Pelestarian Alam (PESTA), diumumkan peraih penghargaan Wanakalya Wirapaksi, yaitu pemenang dari acara Gender Mainstreaming Competition (GENERETION) di lingkup pusat maupun daerah atau UPT.

Untuk lingkup UPT penghargaan terdiri dari 5 kategori, yaitu kategori Inovasi, Sarana-Prasarana, Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG), SDM dan Lembaga Teraktif, serta Komitmen dan Kebijakan Pimpinan. Enam Balai Pengelolaan Hutan Produksi (BPHP) berhasil meraih penghargaan pada kategori :

a. Sarana Prasarana: BPHP Palembang
b. PPRG: BPHP Palangkaraya, BPHP Samarinda, dan BPHP Denpasar.
c. Komitmen dan Kebijakan Pimpinan: BPHP Banda Aceh dan BPHP Manokwari

Lima kategori penghargaan untuk lingkup Pusat (Eselon I) adalah Inovasi, Kelembagaan, PPRG, SDM

Menteri LHK Siti Nurbaya (kanan) didampingi Wakil Menteri Alue Dohong menyerahkan penghargaan kategori PPRG dan SDM & Lembaga Teraktif kepada Dirjen PHL Agus Justianto (tengah) .

dan Lembaga Teraktif, serta Komitmen dan Kebijakan Pimpinan.

Ditjen PHL berhasil meraih penghargaan pada kategori PPRG dan SDM & Lembaga Teraktif. Dengan capaian tersebut Ditjen PHL dianugerahi sebagai Juara Umum GENERETION. Penghargaan diserahkan langsung oleh Menteri LHK Siti Nurbaya, didampingi Wakil Menteri Alue Dohong, kepada Dirjen PHL Agus Justianto.

Upaya yang dilakukan selama tiga tahun tersebut, memastikan seluruh satker lingkup Ditjen PHL telah memenuhi tujuh prasyarat PUG. Selanjutnya diharapkan lahir beberapa inovasi yang dapat mengakselerasi implementasi PUG. Aksi implementasi PUG mulai melangkah ke luar, dengan melakukan sosialisasi pemahaman terhadap mitra Ditjen PHL, baik mitra Pemerintah Provinsi melalui KPH maupun kepada Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan (PBPH) dan Perizinan Berusaha Pengolahan Hasil Hutan (PBPHH).

> Saya mendorong seluruh jajaran KLHK mampu berkomitmen untuk mengimplementasikan PUG melalui rencana kebijakan, program/kegiatan yang adil dan setara, serta melakukan inovasi yang dapat mendorong prototipe PUG bidang KLHK.
>
> *Menteri LHK Siti Nurbaya*

Mentor memberikan materi pelatihan kepada Mama Mama Bambu di Kampus Bambu Turetogo di Desa Ratogesa Kecamatan Golewa Kabupaten Ngada Pulau Flores, Nusa Tenggara Timur.

Mengolah Kisah di MFP 4

Kisah tentang kolaborasi multisektor dan para perempuan yang bergelut dengan usaha mengolah kekayaan alam terungkap dalam tulisan karya para peserta pelatihan MFP 4.

Program Kehutanan Multipihak Fase 4 atau Multistakeholder Forestry Programme Phase 4 (MFP 4) terus bekerja hingga 2023. Komite Pengarah atau *Steering Committee* dibentuk berdasarkan Keputusan Sekretaris Jenderal (Sekjen) Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) pada 9 September 2019, diketuai Direktur Jenderal (Dirjen) Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) Agus Justianto.

Pada forum MFP 4 yang diselenggarakan Senin, 27 September 2021, Ketua Komite Pengarah memberikan persetujuan atas rencana-rencana program kerja MFP 4. Pertemuan diadakan untuk memastikan tata kelola program dilakukan sesuai dengan pedoman yang telah disepakati dalam *Letter of Arrangement* dan pemaparan program. Agus menegaskan, MFP 4 didukung Pemerintah Inggris dan selalu menjunjung tinggi prinsip *mutual respect, mutual trust,* dan *mutual benefit*.

"Tiga prinsip ini harus selalu kami sampaikan dalam berbagai kerja sama antara Kementerian LHK dengan mitra kerja kami, termasuk dengan pemerintah Inggris. Suatu kebijakan dan sistem yang hanya dapat dikembangkan dengan prinsip saling menghargai, saling percaya dan saling memberi manfaat bagi semua pihak," kata Agus.

Prinsip ini menurut Agus Justianto sudah tercermin dalam kebijakan dan program yang selama ini telah didukung MFP, yaitu Sistem Verifikasi Legalitas dan Kelestarian (SVLK). Nomenklatur SVLK telah berubah dari semula adalah Sistem Verifikasi Legalitas Kayu berubah menjadi Sistem Verifikasi Legalitas dan Kelestarian untuk semakin bisa menjawab tuntutan pasar.

Sebelumnya, Letter of Arrangement MFP 4 fase pertama telah ditandatangan pada 3 September 2018, dan pada 16 Agustus 2021, telah

ditandatangani amandemen Letter of Arrangement (LoA) MFP 4 oleh Dirjen PHL atas nama Pemerintah Indonesia, dengan Duta Besar Inggris untuk Indonesia dan Timor Leste, atas nama Pemerintah Inggris.

Dalam masa perpanjangannya, MFP 4 juga akan memberikan dukungan pada peran Indonesia sebagai Co-Chairs dalam FACT Dialogue, menuju pertemuan COP26 dan Beyond COP26 Glasgow.

"Saya berharap kegiatan yang dikembangkan dan dihasilkan MFP 4 dapat bermanfaat bagi unit-unit di Kementerian LHK, baik di lingkup PHL maupun di lingkup KLHK secara umum, maupun mitra lainnya di luar KLHK," kata Agus.

Development Director dari British Embassy yang juga Co-Chair Steering Committee Amanda McLoughin mengapresiasi kerja MFP 4 yang tetap bekerja dalam kondisi pandemi Covid-19 untuk terus mendukung Indonesia dalam rantai suplai produk kayu yang lestari melalui sistem manajemen kehutanan yang kuat. "MFP 4 adalah program terpanjang yang pernah didukung oleh pemerintah Inggris Raya dan kami sangat menantikan kiprah KLHK dan Indonesia di COP26," kata Amanda.

COP 26 menurut Amanda adalah kesempatan yang sangat baik untuk menunjukkan pencapaian bersejarah Indonesia dalam legalitas kayu dan pengurangan deforestasi. "Kami menantikan kerja sama selanjutnya dengan KLHK untuk melanjutkan capaian MFP 4 untuk kebermanfaatan kedua negara dan menyiapkan rancangan program MFP tahap lima dalam prinsip *mutual trust, mutual respect,* dan *mutual benefit*," lanjut Amanda.

Anggota Komite Pengarah yang juga Direktur Kehutanan dan Konsevasi Sumber Daya Air Bappenas Nur Hygiawati Rahayu mengapresiasi program MFP yang sudah berjalan 20 tahun di Indonesia yang mendukung perbaikan tata kelola kehutanan. "Namun perlu evaluasi pada kontribusi dan kinerja MFP 4 di tingkat tapak dengan melihat lokasi kerja yang cukup tersebar. Saya melihat ada program pemberdayaan di tingkat masyarakat, tetapi akan sangat baik jika pembelajaran dari program ini juga direplikasi di lokasi lain."

Komite Pengarah juga menyetujui usulan yang disampaikan oleh Direktur Program MFP 4 Tri Nugroho, bahwa MFP 4 mendukung program FOLU Net Sink 2030 sebagai bagian dari perpanjangan program.

Hal lain yang juga disoroti anggota Komite Pengarah yang juga Direktur Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi Drasospolino adalah tentang *exit strategy* program MFP 4 agar kegiatan yang difasilitasi terus berjalan saat program berakhir.

Menanggapi hal itu, Tri Nugroho mengatakan, penguatan SVLK termasuk dalam penguatan pasar dan suplai, menjadi bagian dari strategi keberlanjutan ketika program MFP berakhir. Selanjutnya pendekatan pasar yang dilakukan untuk pengembangan bisnis hutan berbasis masyarakat dengan melibatkan *market access player* adalah juga strategi keberlanjutan program. Ketika pasar tetap membutuhkan komoditas hutan, maka bisnis akan tetap berjalan.

Sebagai bentuk dukungan partisipasi masyarakat dan penguatan kapasitas anggota Subpokja PUG, Ditjen PHL Pusat bersama tim Multistakeholder Forestry Programme 4 (MFP 4) telah membekali beberapa pelatihan, termasuk mulai pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender yang diselenggarakan Biro Perencanaan KLHK, pada Juli 2020 serta *refreshment monev* kegiatan ARG pada November 2020.

Selanjutnya, *coaching clinic* penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budged Statement (GBS), *sharing session* pada Desember 2020, yang bertujuan mendokumentasikan praktik baik, serta pelatihan menulis cerita perubahan atau *storytelling* pada Maret 2022.

PUG Bukan Membedakan, Tapi Saling Mengisi

Pada *workshop* PPRG Lingkup KLHK pada 29 Juli 2020, hampir semua peserta mengaku masih kesulitan untuk menyusun dokumen GAP dan dokumen GBS padahal keberadaannya sangat penting untuk mendukung pembangunan nasional yang adil gender. Mereka mengaku sulit mengintegrasikan isu gender ke dalam indikator luaran, *income* dan *output*. Peserta juga sulit memilih kegiatan untuk dianalisis dan menentukan kesenjangan internal dan eksternal.

Sekalipun mengalami kesulitan dalam penyelesaian tugas penyusunan dokumen GAP dan GBS, peserta yang berjumlah 70 orang ini sebanyak 80% ternyata mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

Narasumber dan peninjau, pakar gender dan inklusi sosial dari Universitas Sebelas Maret Ismi Dwi Astuti menekankan, PUG bukan di luar program yang ada. Dokumen GAP dan GBS adalah alat yang mempermudah mengenali kesenjangan gender dan kiat mengatasinya.

PUG, menurut Ismi, bukan tentang laki-laki dan perempuan, melainkan dengan perbedaan dan perempuan bisa saling mengisi untuk mencapai tujuan bersama.

Sementara fasilitator gender dan inklusi Sosial MFP 4 Dati Fatimah mengatakan, dokumen analisa gender dan analisa *budget* bertujuan untuk menguatkan perencanaan, memastikan penyaluran program berjalan dan memberikan dampak yang lebih baik.

Kegiatan ini mendapatkan apresiasi dari Pokja Gender KLHK Ernawati Hartono. Menurutnya, hasil kerja para peserta telah memberikan warna baru dari program PUG di KLHK. Dia optimistis hasil pelatihan ini akan mempercepat dan memaksimalkan pelaksanaan PUG pada tahun-tahun ke depan. Selanjutnya, tugas para peserta adalah mengawal dan mengimplementasikan dokumen GAP – GBS yang telah disusun.

Festival Gender 2021, Merayakan Kesetaraan

Festival Gender 2021 melahirkan para pemimpin dan staf KLHK yang cakap dalam mengarusutamakan PUG melalui inovasi dan aksi sederhana di segala bidang kerja di lingkungan hidup dan kehutanan. Sebanyak 400 pemimpin Eselon II akan menjadi penggerak PUG di wilayah kerja masing-masing, dan melatih 1.000 *champions* di unit kerja di pusat dan daerah.

Pencapaian ini lahir dari proses panjang rangkaian acara Festival Gender yang dimulai sejak April hingga puncak acara pada 15 Desember 2021. Mulai dari Kelas Inspiratif, Gender Leader Seminar (GLEADS) dan Training for Ecogender ActivationHub (TEACH), Lomba PUG antarunit Kerja Pusat dan UPT lingkup KLHK sebagai bagian dari Gender Competition (GENERATION), dan diakhiri dengan Pekan Ecogender dan Pelestarian Alam (PESTA).

Inisiatif acara ini diadakan Pokja PUG KLHK dan merupakan salah satu inovasi terbaik dalam COP PIKATAN yang diselenggarakan oleh Multistakeholder Forest Programme (MFP 4).

Festival Gender bertujuan meningkatkan komitmen pimpinan dalam mendorong seluruh dokumen kebijakan berperspektif gender yang jelas. Tujuan lainnya adalah mencetak *champions* dan agen percepatan implementasi PUG di KLHK serta menciptakan inovasi pelaksanaan PUG menjadi percakapan sehari-hari yang makin mudah dipahami dan dipraktikan secara inklusi oleh siapapun.

Di tingkat KLHK, kementerian di bawah komando Siti Nurbaya menempatkan PUG sebagai sasaran strategis kementerian yang diterjemahkan dalam kebijakan dan pelaksanaan untuk mencapai tujuan dan fungsi KLHK dalam mengelola dan merawat hutan dan alam secara berkelanjutan.

Para perempuan mengumpulkan buah kenari di Pulau Alor

Di Alor dan Ternate, Perempuan dan Pria Terbiasa Bahu Membahu

Timurasa, sebuah bisnis sosial yang bergerak di bidang pangan dan rempah lokal untuk pasar nasional dan global, memastikan perempuan mengambil peran penting dalam rantai nilai bisnisnya sejak dari hulu. Martin Asda, salah seorang pendiri Timurasa dan memimpin Nirudaya, mengatakan perempuan di Pulau Alor dan Ternate yang menghasilkan kenari untuk Timurasa misalnya, perempuan berkontribusi besar dalam rantai produksinya.

Pulau Alor dan Ternate memang masyhur dengan kenari yang menjadi produk andalan mereka. Di sini, pekerja laki-laki dan perempuan memiliki proporsi yang sama-sama penting dalam rantai produksi kenari.

Ada lebih dari 5.000 petani yang tergabung dalam Nirudaya, yayasan mitra Timurasa, dan sebagian besar petani yang bergabung adalah para perempuan.

Menurut Martin, pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki di wilayah kerja mereka sudah tersistem sejak lama. "Laki-laki bekerja di bagian yang kasar seperti memanjat pohon kenari. Sedangkan perempuan memungut dan memecah cangkang kenari secara berkelompok sambil bercakap-cakap," cerita Martin.

Dalam diskusi rangkaian COP26 bertema 'Perempuan dan Ekonomi Hijau: Kontribusi dan Kepemimpinan Perempuan Dalam Bisnis dan Pendanaan Pembangunan Berkelanjutan' yang diadakan KLHK di Paviliun Manggala, Senin 8 November 2021, cerita Martin Asda menarik para peserta diskusi.

Timurasa, lanjut Martin, kemudian memastikan kapasitas petani perempuan untuk proses penyimpanan agar kenari lebih awet untuk dipasarkan di Jakarta sampai diekspor ke luar negeri.

Produk hutan yang dikelola dengan baik, tidak hanya berkontribusi pada pelestarian alam tapi sekaligus meningkatkan pendapatan masyarakat.

Pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan dalam rantai nilai kenari ini menjadi kesepakatan bersama dan melahirkan tanggung jawab sesuai perannya masing-masing.

Hubungan setara gender ini menentukan akses pada aset dan sumber daya, partisipasi dan kekuatan pengambilan keputusan, yang semuanya berdampak langsung pada kinerja dan tata kelola rantai.

Praktik Baik Jaga Hutan Mangrove

Praktik baik kesetaraan gender lainnya datang dari Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat. Pemangku kepentingan di kabupaten ini memahami peran masyarakat desa dalam menghadapi perubahan iklim dan untuk mendorong peran desa dalam pelestarian lingkungan.

Salah satu inovasi yang dilakukan Kabupaten Kubu Raya adalah TAKE yaitu Transfer Anggaran Kabupaten berbasis Ekologi.

Rini Kurnia Sholihat, selaku Kepala Bidang Keuangan dan Aset Desa, Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat mengatakan, alokasi dana desa dicairkan dengan skema penghitungan prestasi desa dalam mengelola lingkungan dan perlindungan berkelanjutan.

"Ada *reward* tambahan untuk desa yang mampu menjaga lingkungan dan mendorong ekonomi hijau," kata Rini Kurnia.

Dengan skema ini, Kabupaten Kubu Raya berhasil mengurangi jumlah desa tertinggal dari 30 desa di tahun 2019 menjadi tinggal 5 desa pada 2020.

Kabupaten Kubu Raya memiliki wilayah hutan 45% dari total luas kabupaten, dengan luas hutan mangrove 75% dari luas total mangrove di Kalimantan Barat. Namun masih ada potensi bencana iklim terbesar yaitu kebakaran hutan dan lahan. Inilah alasan utama bagi pemerintah kabupaten untuk menggerakkan secara aktif peran masyarakat dalam menjaga dan mengelola hutannya.

Dalam pesan penutupnya, Hening Parlan, Stakeholder Engagement Manager MFP 4, merangkum cerita dari lapangan yang menunjukkan kuatnya peran perempuan. Perempuan berkontribusi besar sebagai pemimpin di kelompoknya pada pembangunan nasional dan ekonomi hijau yang memiliki lima dimensi.

"Perempuan berkontribusi pada ketahanan pangan, pada aspek kesejahteraan dan pemerataan, serta menggunakan keanekaragaman hayati sebagai sumber penghidupan. Dan yang tak kalah penting, perempuan juga berkontribusi besar pada pengurangan emisi gas rumah kaca," tutup Hening.

Karena Kami Hidup dari Hutan

Elvi Putri Yanti terbiasa hidup di dekat hutan. Dia tak bisa membayangkan apa yang akan terjadi jika hutan rusak dan tak tersisa. Dia memikirkan nasib keluarganya, terutama anak-anaknya. Apa yang akan tersisa buat anak-anaknya kelak jika hutan tak lestari, terbabat habis. Masa depan perjalanan hidup anak-anaknya dan generasi berikutnya masih panjang.

Untuk itulah, Elvi, Ketua Kelompok Perempuan Trigona, Desa Oo, Kecamatan Kulawi Selatan, Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah, mulai bergerak.

Baginya, hutan adalah aset yang harus dijaga dan dilestarikan. Tanpa hutan, bencana alam bisa semakin mengerikan dan tidak terkendalikan.

Terlebih, Kabupaten Sigi termasuk kawasan rawan bencana alam, seperti banjir, longsor, dan gempa bumi. Sehingga menjaga hutan adalah kewajiban bagi semua.

"Kami berpikir tentang masa depan, apa yang akan terjadi kalau hutan kami rusak. Karena itulah kami para

perempuan dan laki-laki di desa bersama menjaga sumber alam," sebut Elvi.

Elvi mempunyai pemikiran, pihak yang paling efektif dan kuat dalam menjaga hutan adalah perempuan. Karenanya, dia tak lelah menyemangati para perempuan di desanya untuk bangkit, bergerak mandiri dalam mengelola sumber daya alam.

Elvi selalu mengupayakan perempuan-perempuan di Sigi bisa mandiri. Mandiri yang dia maksud adalah perempuan mampu mengelola sumber daya alam di Sigi, sehingga bisa menjadi produk jadi yang siap jual.

Karena itulah, Elvi selalu membuka wawasan dengan banyak belajar dan menyerap informasi-informasi yang datang dari luar wilayahnya. Selanjutnya, dia membagikan informasi tersebut kepada anggota kelompok tani Perempuan Trigona, berdiskusi dan menggagas ide-ide baru dalam mengelola sumber daya alam yang ada di kampungnya.

Hasilnya, mereka bersepakat mengolah aneka produk nonkayu yang ada di sekitar mereka, seperti kopi dan bawang goreng untuk dijual. Waktu berjalan, perlahan dan pasti ikhtiar ini menunjukkan hasil menggembirakan.

Kini, Kelompok Trigona telah sukes mengelola kopi robusta, bawang, dan aneka keripik yang bahan bakunya diambil dari alam, sebagai bentuk usaha dan kontribusi mereka pada ekonomi hijau.

Dengan kesadaran seperti ini, para perempuan di Sigi bisa mendapatkan nilai tambah ekonomi pada satu sisi dan tetap menjaga hutan pada sisi lainnya.

"Hutan adalah semua yang kami punya. Jadi itu yang harus kami manfaatkan dengan tanpa merusaknya," jelas Elvi.

Menurut Elvi, dari sumber daya alam inilah ia bersama perempuan dan laki-laki di desanya bisa mengelola dan menambah penghasilan keluarga.

Kisah Elvi ini begitu menyemangati para peserta diskusi rangkaian COP26 'Perempuan dan Ekonomi Hijau: Kontribusi dan Kepemimpinan Perempuan dalam Bisnis dan Pendanaan Pembangunan Berkelanjutan' yang diadakan di Paviliun Manggala, Senin 8 November 2021.

Menurut Koordinator Pokja PUG/Kepala Biro Perencanaan KLHK, Apik Karyana, isu gender dan lingkungan saling terkait erat, dan studi menunjukkan pengamanan lahan salah satu yang paling mendesak dan penting adalah akses pada pengelolaan lahan. Kelompok-kelompok usaha yang terbentuk dari Perhutanan Sosial menjadi peluang untuk mendorong kepemimpinan dan kontribusi perempuan dalam pembangunan berkelanjutan.

Di lapangan, praktik-praktik baik telah dikembangkan perempuan, dengan memanfaatkan berbagai potensi sumber daya dan jejaring yang merangkai inisiatif kolektif menuju bisnis, pendanaan, dan praktik pembangunan yang berkelanjutan.

Pendekatan kesetaraan gender dalam bisnis menjadi pendekatan ekonomi yang cerdas. Di sisi lain, pendekatan gender kepada kelompok perempuan ini juga sekaligus menjawab adaptasi perempuan terhadap perubahan iklim.

Kisah Elvi membuktikan bahwa perempuan memiliki peran penting dalam semua aspek ekonomi hijau yang berkelanjutan, termasuk pemanfaatan sumber daya alam tanpa menimbulkan dampak negatif.

Perempuan sebagai peserta ekonomi hijau dapat berpartisipasi tanpa dampak negatif. Perempuan berkontribusi pada ketahanan pangan dengan ekonomi yang kuat. Selain itu, perempuan juga berkontribusi pada keadilan dan kesejahteraan pemanfaatan berkelanjutan yang dapat dinikmati semua pihak.

Perempuan juga berperan dalam pemanfaatan keanekaragaman hayati, seperti pemanfaatan hasil hutan untuk kesejahteraan masyarakat dan berkontribusi dalam pengurangan emisi gas rumah kaca.

Pelopor Sekolah Seniman Pangan Helianti Hilman (tengah) bersama petani perempuan.

Sekolah Pangan, Implementasikan Perdagangan Adil dengan Petani

Nama pelopor Sekolah Seniman Pangan Helianti Hilman sudah sangat dikenal oleh kelompok petani perempuan. Tentu saja, karena dia memiliki andil besar dalam mengembangkan produk-produk berbasis komunitas para petani, khususnya perempuan. Dia sukses membawa produk lokal Indonesia tembus ke pasar mancanegara, sekaligus menyejahterakan para petaninya.

Selama 12 tahun bertualang menggali kekayaan tanaman pangan nusantara mulai dari Aceh hingga Papua, Helianti menemukan berbagai kisah tentang peran perempuan Indonesia di tengah masyarakat. Kisah tentang perempuan Indonesia yang berjuang semasa penjajahan belanda seperti Cut Nyak Dhien, salah satunya.

Perempuan, meski tidak tampil di depan pun, menurut Helianti, memiliki peran sendiri saat pengambilan keputusan dalam rumah tangga. Perempuan Indonesia hanya perlu membekali diri dengan sejumlah kecakapan untuk *survive*, termasuk berguru pada alam.

Petualangan Helianti dengan tanaman pangan lokal muncul saat menjadi pengacara bagi petani yang kesulitan dengan kontrak-kontrak korporasi besar. 'Kalap' kata yang tepat menggambarkan perasaannya saat itu, dan membuat Helianti mulai serius menggali tanaman-tanaman pangan nusantara. 2008, Helianti Hilman membangun perusahaan *food diversity entrepreneur* berbasis kearifan lokal, dengan bendera Javara.

Helianti memulai Javara dengan 8 produk dan 10 petani. Pada 2021, Javara sudah bermitra dengan puluhan ribu petani, melahirkan ratusan produk dan ekspor ke 28 negara. Pasar domestik pun semakin berkembang.

Produk-produk pangan lokal tersebut di antaranya andaliman, tepung kelapa, tepung sagu, biskuit kelapa, mi bayam, VCO, madu, biji chia, dijual di Javara.

Pada 2017, Helianti mendirikan Sekolah Seniman Pangan. Pesertanya adalah anak- anak petani, perimba, nelayan, dan para perajin makanan yang ingin belajar mengolah ide dan mewujudkannya menjadi produk yang dicari pasar. Bahan bakunya dari sawah, ladang, kebun, dan hutan.

Sekolah ini mengajarkan kewirausahaan mulai dari inovasi produk dengan bahan baku yang tersedia, membangun jiwa *entrepreneurship,* pengembangan produk, menghitung biaya produksi, fotografi produk, *branding* sampai *marketing*.

Javara memiliki ratusan jenis produk yang sudah memperoleh sertifikat organik berstandar internasional. Yang menarik adalah ratusan produk ini tidak diproduksi sendiri oleh Javara melainkan oleh komunitas yang bekerja sama dengan Javara dalam bentuk *joint venture*, investasi murni, *sharing* saham, dan pinjaman alat atau modal.

Helianti terus mengembangkan produk-produk Javara, melalui *branding,* digitalisasi, dan *e-commerce.* Bagi seorang Helianti, berkontribusi sosial, salah satunya berbagi ilmu, bukan hal yang merugikan. Justru dianggapnya sebagai zakat wajib.

‘Ngglosoti Batur’, Sudarmi Memimpin dengan Contoh

Kelompok Tani Hutan Kemasyarakatan (KTHKm) Sedyo Rukun Desa Banyosco, Desa Paliyan, Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, memang unik sekaligus beda bila dibandingkan kebanyakan kelembagaan dalam Perhutanan Sosial lainnya. Unik, karena para perempuan di KTHKm Sedyo Rukun boleh dibilang lebih perkasa dibanding para pria. Selain itu, kebanyakan anggota dan juga partisipan dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan, lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki.

Kebanyakan laki-laki di desa ini, bekerja sebagai buruh luar di desa dan sibuk dengan pekerjaan. Perempuan kemudian ambil peran lebih banyak mewakili keluarga dalam kegiatan dan keanggotaan kelompok.

Sudarmi, Ketua KTHKm Sedyo Rukun, menganggap ini justru sebagai keuntungan. Dia jadi mudah untuk berkoordinasi dengan kelompoknya, dan biasanya akan langsung diterjemahkan pada tataran aksi.

“Laki-laki lebih sibuk dengan gagasan, namun tidak selalu diiringi dengan implementasi,” cetus Darmi. Dalam istilah lokal, Darmi menyebut laki-laki “*kakehan panemu, ning kurang laku*” (terlalu banyak gagasan dan rencana, namun minim langkah konkret).

Sebaliknya, karena terposisikan mengurusi banyak hal kecil namun subtil dalam kehidupan keseharian, perempuan lebih cepat dalam aksi di lapangan. Dalam bahasa lokal, perempuan terlatih untuk ‘ngglosoti batur’, yang terjemahan bebasnya kira- kira, mau melakukan pekerjaan yang dianggap sepele walaupun sebetulnya sangat penting.

Memang keanggotaan dan keterlibatan dalam kelompok hutan kemasyarakatan, terutama pada fase awal, belum menunjukkan hasil yang nyata dan membutuhkan banyak pengorbanan. Pada tahap ini, perempuan cenderung tidak keberatan untuk berkontribusi waktu dan tenaga. Kelompok yang kemudian perlu pandai mengatur kegiatan agar disesuaikan dengan peran domestik anggotanya.

“Kami harus pandai-pandai mengelola waktu, termasuk dalam menentukan waktu pelaksanaan kegiatan supaya baik untuk semua,” kata Darmi.

Kesibukan harian perempuan di Banyusoco bisa dilihat dalam siklus harian yang dirumuskan oleh perempuan peserta diskusi terbatas bersama perempuan anggota Kelompok Hutan Kemasyarakatan Sedyo Rukun 2020 lalu. Setiap hari, aktivitas perempuan didominasi oleh tiga jenis kegiatan. Terbesar adalah kegiatan pengasuhan dan perawatan keluarga seperti menyiapkan makanan, mendampingi anak, serta mengurus rumah.

Aktivitas produktif perempuan menempati porsi berikutnya. Perempuan Banyusoco mengerjakan banyak kegiatan mulai dari bertani, memburuh, serta memiliki usaha sendiri. Di pertanian, perempuan terlibat di hampir semua aktivitas bertani serta mengurus ternak.

Dengan lebih banyak perempuan yang menjadi anggota dan partisipan kegiatan, pengurus kelompok melihat pentingnya proses mengomunikasikan perkembangan kelompok kepada laki-laki. Termasuk di dalamnya adalah pembagian kerja yang dilakukan dengan kompromi dan negosiasi peran berbasis gender. Sebagai contoh, perempuan mengerjakan peran administrasi dan inventarisasi kayu yang porsinya ternyata semakin banyak.

Peran-peran ini juga menunjukkan penghargaan akan peran dan kapasitas perempuan maupun laki-laki dan juga pengakuan akan kapabilitas perempuan. Kelompok juga mulai mengenalkan peran-peran yang baru kepada perempuan dalam pengelolaan kayu, yang menunjukkan kemampuan perempuan dalam peran-peran nontradisional.

Sebagai contoh, selain pekerjaan administratif, perempuan KTHKm Sedyo Rukun juga terlibat di seluruh proses pengelolaan lahan dari mulai persiapan, pemeliharaan, hingga proses penebangan. Dalam proses persiapan misalnya, perempuan terlibat dalam proses pembibitan jati dan juga persiapan lahan untuk tanaman di bawah tegakan.

Sementara dalam pemeliharaan, perempuan terlibat dalam proses ronda keamanan lahan pada siang hari, yang biasa dilakukan bersamaan dengan mencari rumput dan kayu bakar. Laki-laki mengerjakan kegiatan persiapan lahan seperti proses pembibitan yang di KTHKm dilakukan secara mandiri. Laki-laki juga mencangkul lubang untuk menanam jati, pemupukan, proses sulam jati, menyiangi rumput dan ranting, serta penyiraman rutin.

Dalam proses pemeliharaan, laki-laki banyak berperan dalam sektor keamanan lahan KTHKm Sedyo Rukun yang dilakukan sepanjang malam. Penjagaan juga dilakukan saat jam-jam tertentu yang merupakan jam rawan pencurian kayu, seperti jeda waktu dari salat Magrib ke salat Isya dan menjelang Subuh.

Pada periode penebangan, laki-laki banyak berperan dalam proses menebang kayu. Ini karena laki-laki yang menguasai keterampilan mengoperasikan mesin pemotong kayu.

Menurut Darmi, pembagian peran ini relatif tidak banyak mendapatkan tantangan, termasuk dari kelompok laki-laki. Terlebih karena perempuan yang memegang posisi kepemimpinan dalam kelompok, juga berhasil menunjukkan bukti kepemimpinan.

Hal ini menunjukkan peluang untuk mendorong perubahan peran dan relasi kuasa dengan mengedepankan dialog dan menunjukkan bukti. Namun demikian, tetap saja ada tantangan yang harus dihadapi.

Salah satunya adalah tantangan regenerasi. Bukan hal yang mudah melibatkan anak muda dalam aktivitas bertani dan berkebun, terlebih dengan proses birokratisasi perhutanan sosial yang sangat menyita waktu dan energi.

Namun, ketika ada bukti dan hasil yang bisa dinikmati dari KHTKm, minat anak muda mulai terlihat. Hanya saja, peran dan aspirasi kelompok muda bisa berbeda dengan generasi yang lebih tua, seperti misalnya minat terkait dengan teknologi dan pengembangan opsi ekonomi baru seperti ekowisata.

Di Banyusoco, keterlibatan kelompok muda sudah bisa dilihat setidaknya dalam dua tahun terakhir, terutama dalam *input* data ke aplikasi SIPUHH Online, dan dalam pengembangan destinasi ekowisata di areal Perhutanan Sosial. ✤

> Kelompok Tani Hutan Kemasyarakatan (KTHKm) Sedyo Rukun Desa Banyosco, Desa Paliyan, Gunung Kidul, Daerah Istimewa Yogyakarta, memang unik bila dibandingkan kebanyakan kelembagaan dalam Perhutanan Sosial lainnya karena para perempuan di KTHKm Sedyo Rukun boleh dibilang lebih perkasa dibanding para pria.

03

MENGOLAH HASIL HUTAN, MEMBERDAYAKAN PEREMPUAN KISAH PARA PEREMPUAN DI PBPH

Perempuan mampu berkontribusi besar dalam rantai nilai pengelolaan hutan lestari serta berdaya dan berkontribusi pada produksi hutan dan kayu.

Direktorat Jenderal (Ditjen) Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) selaku penjaga utama kelestarian hutan produksi dan hutan lindung seluas 96 juta hektare mengemban tugas memastikan bagaimana hutan dikelola secara berkelanjutan agar dapat berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan kawasan yang mencakup ratusan desa tentunya melibatkan masyarakat dalam jumlah yang sangat besar. Peningkatan produktivitas hutan dan nilai tambah usaha kehutanan harus dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai subjek pembangunan.

Menjadi penting bagi Ditjen PHL untuk mendorong mitra yang berjumlah enam ratusan Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH) serta lebih dari seribu perizinan berusaha bersinergi dalam strategi *mainstreaming* gender. Dukungan terhadap PUG telah dilakukan sejak 2017 melalui fasilitasi anggaran responsif gender dan sejumlah regulasi. Perempuan diyakini mampu berkontribusi besar dalam rantai nilai pengelolaan hutan lestari, mulai dari penanaman dan perawatan pohon di hutan sampai pada proses pengolahan kayu menjadi produk yang

saat ini banyak digunakan. Perempuan juga terbukti mampu menjadi pemimpin yang baik dalam rantai produksi kayu serta berdaya dan berkontribusi pada produksi hutan dan kayu.

Karena itulah strategi PUG di Direktorat Jenderal Hutan Lestari menjadi agenda utama untuk memastikan seluruh lapisan masyarakat memiliki akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam pengelolaan hutan secara legal dan lestari.

Ditjen PHL ingin menjadi bagian dari semangat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) untuk mencapai Sustainable Development Goals (*SDGs*) pada 2030 serta berkontribusi untuk peningkatan *Gross Domestic Product* (GDP) sebesar 2,9% pada 2025 dengan menghapus kesenjangan gender di wilayah kegiatan.

Dr. Ir. Agus Justianto, M.Sc
Direktur Jenderal Pengelolaan Hutan Lestari

Dukungan terhadap PUG telah dilakukan sejak 2017 melalui fasilitasi anggaran responsif gender dan sejumlah regulasi.

Potret Praktik Terbaik

PERIZINAN BERUSAHA PEMANFAATAN HUTAN (PBPH) adalah perizinan berusaha yang diberikan kepada pelaku usaha untuk memulai dan menjalankan usaha dan/atau kegiatan pemanfaatan hutan. Praktik baik PUG di kalangan PBPH diimplementasikan di sejumlah perusahaan, di antaranya, PT Wijaya Sentosa yang beroperasi di Teluk Wondama, Papua Barat dan PT Wirakarya Sakti di Tanjung Jabung Barat, Jambi. PUG dilaksanakan di tingkat regulasi hingga masyarakat lokal yang menjadi mitra perusahaan.

PT WIJAYA SENTOSA

Wijaya Sentosa Optimalkan Hutan Papua Barat

Grup Sinar Wijaya yang didirikan pada 2002 merupakan grup perusahaan swasta nasional di bidang kehutanan. Perusahaan ini mengelola sektor hulu berupa pengelolaan hutan, dalam hal ini pemanfaatan hasil hutan kayu, hingga ke hilir berupa industri pengolahan kayu yang didukung armada transportasi pelayaran dengan rute domestik dan internasional.

Perusahaan-perusahaan yang tergabung dalam Grup Sinar Wijaya antara lain PT Sinar Wijaya Plywood Industries, PT Wijaya Sentosa, PT Jati Dharma Indah Plywood Industries, PT Wukirasari, PT Kaltim Hutama, PT Sinar Jaya Wijaya, dan PT Sinar Wijaya Karya. Konsentrasi bisnis Grup Sinar Wijaya berada di wilayah Indonesia bagian timur yaitu Papua dan Papua Barat.

Di sektor hilir, PT Sinar Wijaya Plywood Industries (PT SWPI) memproduksi kayu lapis dengan *grade sun diamond* dan *sun mountain* serta produksi *woodworking* kualitas *global market*. Komitmen PT SWPI untuk memproduksi produk ramah lingkungan diwujudkan dengan hanya menerima bahan baku kayu yang legal dan berasal dari hutan yang dikelola dengan prinsip-prinsip kelestarian.

Dari aspek bahan baku, PT SWPI telah memperoleh sertifikat VLK, LHV, dan Coc FSC. Sedangkan dari aspek kualitas produk, telah memperoleh sertifikat CARB, US EPA, Marine Plywood, dan JAS. PT SWPI menyasar pasar internasional seperti Amerika Serikat, Eropa, Timur Tengah, Korea, Jepang, Taiwan, Australia, serta Selandia Baru.

Di sektor hulu sebagai sumber bahan baku, Grup Sinar Wijaya fokus pada pemanfaatan hasil hutan kayu. Dalam pengelolaan kawasan hutannya, Grup Sinar Wijaya menerapkan prinsip-prinsip kelestarian. Perusahaan sektor hulu yang tergabung dalam Grup Sinar Wijaya, seperti PT Wijaya Sentosa, PT Jati Dharma Indah Plywood Industries, dan PT Wukirasari di samping telah memperoleh sertifikat PHPL dengan predikat baik, juga telah memperoleh sertifikat FSC – FM yang merupakan standar pengelolaan hutan internasional.

Prinsip-prinsip kelestarian diaplikasikan pada seluruh hutan yang dikelola di bawah Grup Sinar Wijaya, tanpa terkecuali PT Wijaya Sentosa yang berlokasi di Kabupaten Teluk Wondama, Provinsi Papua Barat.

PT Wijaya Sentosa sendiri berdiri pada 15 Januari 2013, dengan luas lahan ± 130.755 hektare dan kapasitas produksi per tahun, 165,000 m^3. Berfokus pada bisnis berbasis hutan, PT Wijaya Sentosa berkomitmen menjalankan kegiatan usaha yang lestari dan ramah lingkungan. Optimalisasi pemanfaatan hasil hutan kayu dan meminimalisir kerusakan lingkungan menjadi target dalam setiap operasi pemanenan melalui penerapan sistem *reduce impact logging* secara terkontrol.

PT. WIJAYA SENTOSA
SK.IUPHHK-HA No. 33/MENHUT-II/2013
LUAS : 130.755 Ha
BASECAMP SIMEI

Perspektif Gender Dirintis Sejak Awal

Komitmen pada PUG diaplikasikan sejak awal perusahaan berdiri.

SEJAK PT WIJAYA SENTOSA DIRINTIS, pengarusutamaan gender (PUG) telah mulai diaplikasikan. Wujud nyatanya, karyawan perempuan direkrut sejak awal perusahaan berdiri dan mereka bertahan sampai dengan sekarang. Berdasarkan data karyawan sampai saat ini, terdapat 30 karyawan perempuan dengan status PKWTT/Karyawan Tetap dan PKWT/Borongan dari total 344 karyawan.

Karyawan perempuan menduduki berbagai posisi jabatan, dari kepala departemen sampai dengan pelaksana.

Regulasi Internal PUG

Regulasi terkait PUG di dalam internal PT Wijaya Sentosa tertuang pada Prosedur Operasional Standar No. WS-HRD-02 poin 6.1.3. Seksi Personalia membuka informasi lowongan kerja sehingga setiap pihak memiliki kesempatan yang sama. Terbuka bagi laki-laki, perempuan, dan penyandang disabilitas. Semua didorong untuk berpartisipasi secara aktif dalam semua tingkatan pekerjaan.

Peraturan perusahaan periode 2021–2023 memuat hak dan kewajiban. Regulasi itu menyebutkan, perusahaan wajib menghilangkan semua bentuk diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras, golongan, jenis kelamin dalam hal penerimaan, pemindahan, dan penentuan pekerjaan atau jabatan.

Selain itu, terdapat kebijakan–kebijakan lain yang tidak tertulis, seperti *statement* dari pimpinan perusahaan bahwa ketika seseorang dinilai mampu dan memenuhi kualifikasi, walaupun berjenis kelamin perempuan, dapat menempati posisi jabatan yang dibutuhkan. Perusahaan juga melakukan intervensi dari manajemen dalam percepatan implementasi PUG di lingkup internal, dilakukan dengan menerapkan kebijakan dan peraturan, baik secara lisan dan tertulis pada prosedur. Salah satu wujudnya, memberikan kesempatan yang sama, untuk laki-laki dan perempuan dalam proses penerimaan karyawan baru.

Intervensi juga dilakukan dengan memberikan hak-hak ketenagakerjaan, fasilitas bagi karyawan, alat pelindung diri perempuan sesuai dengan peraturan dan perundang–undangan yang berlaku di dalam perusahaan maupun peraturan daerah dan nasional. Terdapat mekanisme rahasia dan efektif untuk melaporkan dan menghentikan terjadinya kasus-kasus pelecehan seksual dan diskriminasi

berdasarkan gender, status perkawinan, dan keturunan, sehingga seluruh karyawan khususnya karyawan perempuan juga merasa aman dalam bekerja di lingkungan PT Wijaya Sentosa.

Intervensi strategi percepatan implementasi PUG dilakukan melalui pemberdayaan masyarakat dengan melihat peluang pengembangan yang ada di masyarakat sekitar dengan dilakukannya studi PRA/SIA (Participatory Rural Apprasial/Study Impact Assesment). Dari hasil studi ini kemudian akan melahirkan Rencana Kelola Sosial (RKS) perusahaan yang menjadi panduan pelaksanaan kegiatan kelola sosial. Tentunya, peran serta perempuan pun menjadi bagian dari kegiatan perusahaan.

Menyiasati patrilinealistik

Di masyarakat adat Papua, sistem yang ada dalam tatanan kehidupan sosial masyarakat adalah patrilinieal, di mana garis keturunan ditarik pada keturunan laki-laki. Dengan kata lain, kedudukan laki-laki lebih tinggi daripada perempuan. Peran perempuan dalam kegiatan adat terkadang hanya sebagai peserta dan bukan pengambil keputusan. Akan tetapi ada bagian krusial yang penting di mana peran perempuan begitu nampak seperti dari hal kegiatan pemenuhan kebutuhan hidup keluarga. Misalnya, melakukan kegiatan "Tokok Sagu" atau mencari hasil hutan untuk pemenuhan kebutuhan hidup.

Intervensi untuk strategi percepatan implementasi PUG dalam pemberdayaan masyarakat perempuan dilakukan dengan mengikutsertakan perwakilan perempuan dalam kegiatan sosialisasi, pertemuan, dan FGD, memberikan kesempatan menyampaikan aspirasi, melaksanakan program-program Corporate Social Responsibility (CSR) dalam skema pengelolaan hutan secara lestari bersama perempuan-perempuan

di dalam dan sekitar areal, dan memfasilitasi para perempuan untuk mendapatkan pelatihan peningkatan keterampilan.

Desa Binaan PT Wijaya Sentosa terdiri dari kampung yang berada di dalam dan di sekitar areal PBPH antara lain Kampung Simei, Kampung Dusner, Kampung Muandarisi, Kampung Sandey, Kampung Sombokoro, Kampung Werianggi, Kampung Tamoge, Kampung Obo, dan Kampung Naramasa.

Pola kemitraan dengan masyarakat adat tentunya berbasis simbiosis mutualisme, mendatangkan asas manfaat bagi kedua belah pihak, baik untuk perusahaan maupun masyarakat adat itu sendiri. Pembangunan ekonomi masyarakat perempuan melalui program CSR dilaksanakan dengan menjalankan program pengembangan koperasi usaha bersama terhadap mama-mama pedagang sayur dan ikan tangkapan di PT Wijaya Sentosa dan Demplot Pertanian Menetap (pemberian pendampingan pertanian dan bantuan benih serta alat pertanian kepada mama-mama yang berkebun).

Perempuan dan konflik

Potensi penyelesaian konflik dengan peran perempuan dari sisi masyarakat adat tidak begitu nampak karena pelibatan perempuan dalam penyelesaian konflik masih terbatas. Tetapi untuk saat ini masyarakat perempuan sudah mulai menyuarakan aspirasinya apabila menyangkut kegiatan atau program CSR yang dilaksanakan antara perusahaan dan masyarakat perempuan.

Dari sisi internal perusahaan sendiri, penyelesaian konflik secara khusus antara pihak perusahaan dan masyarakat adat dilakukan oleh departemen kelola sosial dengan melibatkan karyawan perempuan yang berada di departemen tersebut.

Belajar Berkelanjutan

Kesempatan belajar diberikan perusahaan, topiknya tentang pendekatan industri kehutanan terkini serta berbagai program pengembangan diri.

"SALAH SATU contoh nyata implementasi PUG di lingkup internal PT Wijaya Sentosa adalah yang saya rasakan selama 2 tahun ini. Sebagai Kepala Departemen Sertifikasi dan CSR, tugas yang diberikan kepada saya antara lain:

- Menyiapkan materi, bahan, dan tinjauan lapangan terkait dengan proses sertifikasi/ *surveillance* sistem manajemen yang diterapkan. (PHPL, FSC-FM, CoC FSC, CoC LHV, ISO 9001, US-EPA/CARB, JAS, Marine Plywood)
- *Monitoring* dan evaluasi pelaksanaan sistem manajemen yang diterapkan oleh manajemen.
- Me-*monitoring*, menganalisa, dan menyikapi perkembangan isu–isu sosial, budaya masyarakat sekitar lokasi dan memberikan informasi kepada atasan untuk pertimbangan lebih lanjut apabila berdampak negatif pada operasional perusahaan.
- Bersama dengan Departemen Kelola Sosial mengkoordinir, merencanakan, membuat, dan melaksanakan program CSR dan *community development*.

Salah satu keuntungan yang saya dapatkan dari saya bekerja di bidang sertifikasi di PT Wijaya Sentosa ini salah satunya adalah kesempatan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan menunjang dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Selama dua tahun ini saya telah mendapatkan beberapa pelatihan yaitu, Pelatihan Internal Penerapan Teknik Pemanenan Ramah Lingkungan (RIL), Pelatihan Penerapan Pengelolaan Hutan Secara Lestari dan Bertanggung Jawab, Pelatihan Metode Identifikasi Masyarakat Adat, Situs Penting, Implementasi UNDRIP dan ILO 169, FPIC/ PADIATAPA, dan Identifikasi IFL, dan pelatihan untuk menunjang komitmen perusahaan dalam pencapaian FOLU Net Sink 2030. Pelatihan pencapaian FOLU Net Sink 2030 yang baru baru ini dilaksanakan adalah pengukuran karbon (perhitungan biomassa dan stok karbon)."

Tri Yuli Suryaningsih - Kepala Departemen Sertifikasi dan CSR PT Wijaya Sentosa

Silvikultur Merawat Berkah Merbau di Tanah Papua

Buku *Taksonomi, Ekologi dan Silvikultur* yang disusun Julius Dwi Nugroho dan Irdika Mansur pada 2020 menjelaskan, sudah sejak lama merbau dikenal terutama di dunia perdagangan hasil hutan kayu dan menjadi jenis andalan yang diperdagangkan dari Tanah Papua. Eksploitasi yang telah dilakukan selama bertahun-tahun memicu kekhawatiran atas keberlangsungan populasi merbau di hutan alam, di mana tren populasinya menurun sehingga IUCN pada 2020 menetapkan status populasinya mendekati terancam (NT - *Near Threatened*). Namun dibalik kekhawatiran tersebut, peluang untuk melestarikan merbau lewat tindakan silvikultur sangat dimungkinkan dan memberi harapan untuk masa depan merbau di tanah Papua.

Kayu merbau saat ini dianggap sebagai salah satu jenis kayu yang paling berharga di daerah Asia Tenggara karena kekuatan dan keawetannya. Kayu merbau memiliki kelas kuat I-II yang cocok untuk konstruksi berat dan kelas awet I tahan terhadap serangan cendawan, maupun serangga perusak kayu termasuk *marine borrer*. Jenis kayu ini banyak digunakan untuk bahan konstruksi umum, papan *flooring* dan *furniture*. Secara tradisional jenis kayu ini juga banyak digunakan oleh masyarakat lokal untuk bahan ukiran, perahu, tombak, panah, peralatan rumah tangga maupun bahan bangunan rumah tradisional.

Potensi tegakan merbau Indonesia terutama dijumpai di bagian Timur Indonesia, yaitu di Pulau Sulawesi, Kepulauan Maluku, dan terbesar di Papua. Merbau sebenarnya menyebar cukup luas dari Madagaskar hingga ke Kepulauan Pasifik, namun menariknya habitus terbaik jenis ini didapati di daerah Pulau New Guinea (PNG) dan Papua, Indonesia.

Merbau memiliki ukuran *merchantable* yang besar dengan diameter dan tinggi bebas cabang yang sulit untuk dibandingkan dengan pertumbuhan merbau di daerah lain`. Keadaaan demikian menyebabkan daerah Papua menjadi sentra utama penghasil kayu merbau yang menyuplai kebutuhan kayu dunia.

Aktivitas mama-mama pedagang sayur dan ikan tangkapan atau diistilahkan kelompok pasar.

Wijaya Sentosa dan Kisah Para Perempuan Papua Hebat

Mama-mama Tangguh di Papua kini berkolaborasi dalam Kelompok Pasar

BAGI MASYARAKAT ADAT, hutan merupakan "ibu". Hutan menjadi sumber pemenuhan kebutuhan sosial, ekonomi dan budaya, bahkan untuk sisi religiositas. Dengan kata lain, hutan telah menjadi ruang hidup bagi masyarakat adat. Sehingga, segala sesuatu terkait dengan kegiatan pengelolaan hutan, termasuk oleh Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan

(PBPH) perusahaan pada suatu wilayah hutan adat, akan selalu bersinggungan dengan kehidupan masyarakat adat.

Kebersinggungan ini akan membawa dampak sosial bagi kehidupan masyarakat adat, baik dampak positif maupun dampak negatif. Sehingga pada pihak pengelolaan hutan, penanganan aspek sosial menjadi hal yang sangat penting dan mendasar. Dengan demikian pengelolaan hutan yang lestari secara khusus di PBPH PT Wijaya Sentosa tentunya tidak dapat lepas dari peran masyarakat adat itu sendiri, baik sebagai pemilik hak tanah adat maupun sebagai bagian yang merasakan dampak dari sistem pengelolaan hutan oleh PBPH PT Wijaya Sentosa.

Dalam tatanan sosial budaya masyarakat adat, masyarakat adat Papua secara khusus menganut sistem patrilineal di mana dalam segi adat kedudukan laki-laki lebih tinggi dari perempuan sehingga dalam hal pengambilan keputusan, keterlibatan perempuan pun sangat terbatas. Meskipun demikian, keberadaan perempuan tidak juga dapat diabaikan begitu saja.

Perempuan dewasa yang lebih familiar dipanggil dengan sebutan "Mama", mengambil peran penting dalam kehidupan keluarga. Mama-mama menjalankan peran sebagai ibu juga berperan dalam pemenuhan kebutuhan keluarga, melakukan aktivitas pemenuhan kebutuhan hidup dengan melakukan kegiatan menokok sagu atau mencari sagu dalam hutan.

Bagi PBPH PT Wijaya Sentosa, masyarakat adat, khususnya mama-mama atau perempuan memiliki peran sangat penting dan krusial. Dalam program pemberdayaan masyarakat melalui program CSR yang menyasar aspek penguatan kelembagaan sosial ekonomi masyarakat adat, PT Wijaya Sentosa memiliki program khusus yang berbasis gender yakni pengembangan Koperasi Usaha Bersama Terhadap Mama-Mama Pegadang Sayur dan Ikan Tangkapan atau diistilahkan Kelompok Pasar.

Program CSR ini menjadi salah satu program pemberdayaan masyarakat adat yang dinilai dapat memberikan kontribusi secara ekonomi kepada masyarakat adat melalui peluang usaha dan peningkatan pedapatan. Kehadiran mama-mama yang berjualan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak yakni bagi perusahaan dalam memenuhi kebutuhan dapur dan bagi masyarakat dapat meningkatkan kesejahteraan keluarga.

Pengembangan Kelompok Pasar terdiri dari mama-mama yang berasal dari empat kampung/ lokasi di dalam dan sekitar konsesi, yakni Kampung Dusner, Kampung Muandarisi, Kampung Simei, dan Logpond Simei yang terorganisir dalam kelompok-kelompok yang memperdagangkan hasil kebun (sayur) dan hasil laut (ikan tangkapan) di Pasar PT Wijaya Sentosa. Agar berjalan dengan baik, dilakukan pengaturan jadwal pasar yang jelas dan pemberian identitas anggota dengan pembagian seragam berdasarkan kelompok mama-mama.

Sosialisasi atau pertemuan-pertemuan dilaksanakan sesuai kebutuhan pada waktu-waktu tertentu. PT Wijaya Sentosa memandang, kelompok mama-mama dengan persamaan usaha ini, yakni pedagang hasil kebun dan ikan

Kebersinggungan ini akan membawa dampak sosial bagi kehidupan masyarakat adat, baik dampak positif maupun dampak negatif. Sehingga pada pihak pengelolaan hutan, penanganan aspek sosial menjadi hal yang sangat penting dan mendasar.

tangkapan yang jumlahnya tidak sedikit bisa dikembangkan agar lebih diberdayakan. Mereka sangat potensial untuk dilembagakan sebagai wadah koperasi dalam memayungi organisasi usaha mama-mama.

Keberadaan mama-mama pedagang di sekitar perusahaan pada awalnya hanyalah beberapa kelompok kecil saja dan terus berkembang seiring nilai manfaat yang dirasakan. Mereka menjadi sumber motivasi kepada masyarakat lain untuk ikut serta dalam kegiatan perdagangan ini. Ketertiban selama menjalankan kegiatan perdagangan di lingkungan perusahaan sangat penting. Pengorganisasian dilakukan guna memudahkan pengaturan dan pelaksanaan kegiatan. Sampai saat ini tercatat sebanyak 13 kelompok dengan jumlah keseluruhan anggota sebanyak 133 orang yang diatur berdasarkan jadwal berjualan setiap dua kali dalam sepekan yakni pada Rabu dan Sabtu.

Di tahun ini, hingga Oktober 2022, transaksi belanja perusahaan mencapai Rp1.083.349.800. Jika dibagi dengan jumlah anggota kelompok mama-mama yang ada, maka besaran pendapatan mama-mama dari kegiatan pemberdayaan adalah Rp8.145.000 (delapan juta seratus empat puluh lima ribu rupiah) per orang. Besaran nilai ini belum sampai pada akhir tahun dan belum termasuk dari

belanja langsung para karyawan dan istri-istri karyawan yang memasak sendiri.

Untuk mendukung terlaksananya program ini, pihak PT Wijaya Sentosa mengembangkan program Demplot Pertanian Menetap yang salah satu tujuannya dapat menunjang atau membantu mama-mama yang berjualan. Sebagian besar anggota masyarakat yang berkebun dalam program Demplot Pertanian Menetap ini tergabung juga di dalam kelompok mama-mama yang berjualan.

Program Demplot Pertanian Menetap ini akan sangat membantu sehingga anggota kelompok tidak perlu lagi menyuplai sayuran dari Kota Wasior yang menjadi ibu kota Kabupaten Teluk Wondama untuk dijual kembali ke perusahaan, akan tetapi anggota kelompok dapat menjual hasil kebun sendiri sehingga dapat memaksimalkan keuntungan atau pendapatan bagi anggota-anggota kelompok.

Jika semua program ini dapat berjalan dengan baik, maka masyarakat akan sangat terbantu sehingga ke depannya diharapkan jumlah sayur yang dipanen dari kebun sendiri dapat terus meningkat tiap tahunnya. Anggota kelompok pasar pun dapat lebih mandiri dan tidak perlu lagi menyuplai sayuran dari Kota Wasior.

PT WIRAKARYA SAKTI BERKONTRIBUSI DI JAMBI

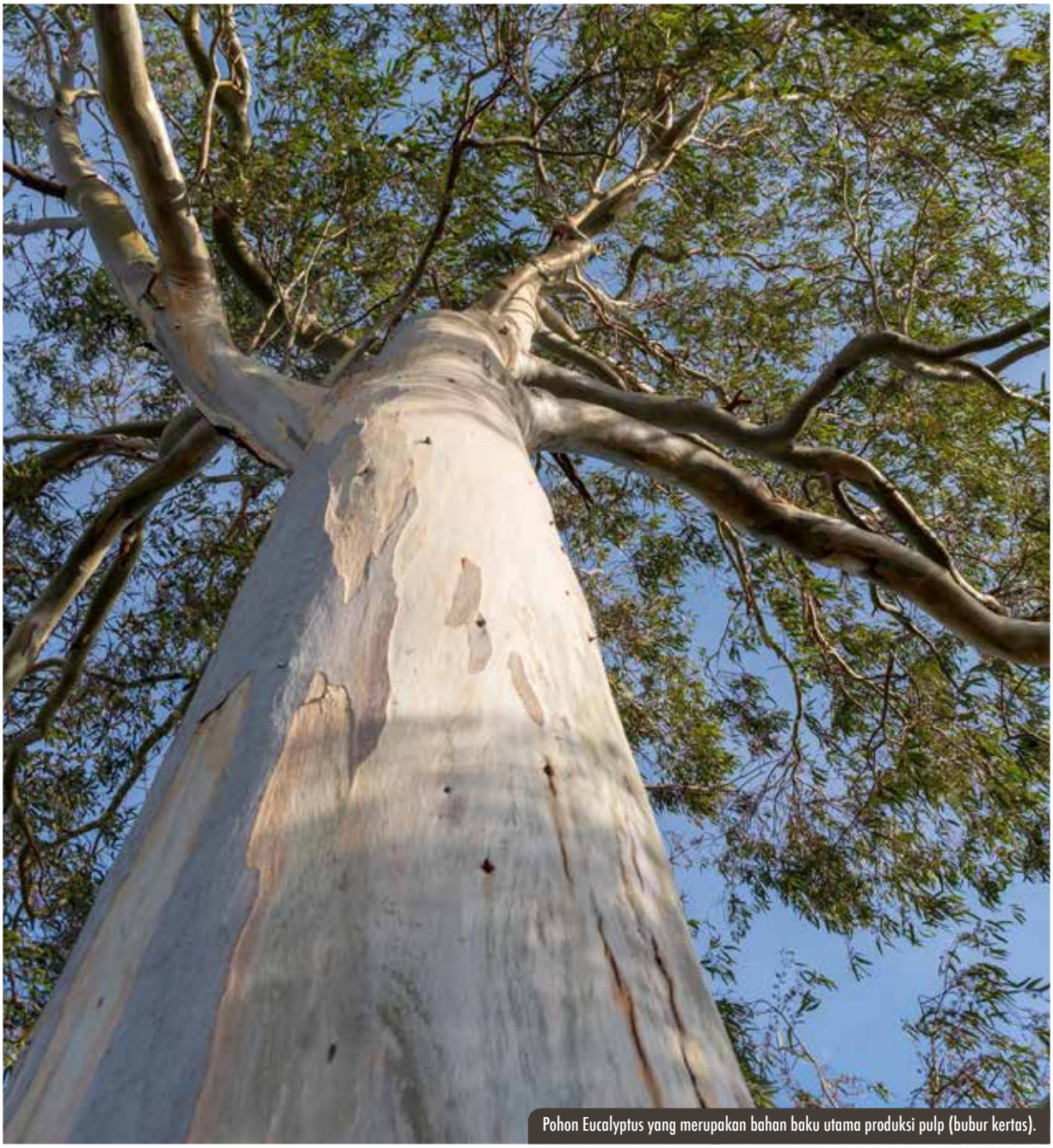
PT WIRAKARYA SAKTI (PT WKS) memperoleh izin pembangunan Hutan Tanaman Industri (HTI) pertama kali pada 15 Desember 1989, melalui Izin Penanaman Percobaan Pertama (IPP I) seluas 1.000 hektare berdasarkan Surat Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kehutanan (KaKanwilhut) Provinsi Jambi No. 165/HTI/Wilhut/Iva/1989, tentang IPP I (1989/1990).

Seiring berjalannya waktu, areal pengusahaan hutan terkait industri *pulp* terus mengalami perkembangan hingga PT WKS mendapatkan penetapan areal kerja sesuai Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor SK.55/MenLHK/Setjen/HPL.0/2/2021 tanggal 18 Februari 2021 seluas 287.166,11. Lahan itu tersebar di Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Kabupaten Tanjung Jabung Timur, Kabupaten Muaro Jambi, Kabupaten Batanghari, dan Kabupaten Tebo, seluruhnya di Provinsi Jambi.

PT WKS memiliki visi menjadi perusahaan kehutanan kelas dunia yang mempraktikkan pengelolaan hutan lestari dengan mengembangkan hubungan sosial yang harmoni serta layak secara ekonomi dan ramah lingkungan.

Sementara, misi yang diemban adalah mengelola dan mengembangkan sumber daya hutan secara profesional guna meningkatkan manfaat bagi para pemangku kepentingan. Rangkaian misi itu diimplementasikan dengan cara mengembangkan hutan tanaman industri yang lestari dan berkualitas tinggi sebagai sumber bahan baku pulp, dengan harga terbaik dan rendah risiko.

Selain itu, PT WKS juga menyediakan lapangan kerja dan kesempatan usaha bagi masyarakat dan industri terkait, yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat sekitar serta melindungi areal hutan yang mempunyai nilai konservasi dan meningkatkan kelestarian lingkungan hutan. Misi lainnya, PT WKS menghasilkan keuntungan yang memadai, untuk ikut berkontribusi dalam penerimaan pajak negara.



Pohon Eucalyptus yang merupakan bahan baku utama produksi pulp (bubur kertas).

Tidak Tolerir Pelecehan dan Buka Peluang Setara

PUG TERCERMIN dalam kebijakan terkait kesejahteraan karyawan yang ditetapkan WKS, salah satu perusahaan terbesar di industri kehutanan. Perusahaan menghargai dan menghormati hubungan dengan karyawannya dalam upaya bersama meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan perusahaan. Selain itu, WKS juga menyatakan mematuhi semua UU dan peraturan ketenagakerjaan, serta mematuhi konvensi dan standar internasional yang telah diratifikasi Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Kebijakan yang terkait PUG terlihat di antaranya dari pernyataan:

- Perusahaan tidak menoleransi segala bentuk pelecehan atau diskriminasi dalam praktik ketenagakerjaan, baik berdasarkan jenis kelamin, etnis, agama, ras, atau disabilitas.
- Perusahaan menghormati hak-hak karyawan untuk membentuk, bergabung atau tidak bergabung dengan asosiasi buruh sebagaimana diatur dalam, antara lain, Kebebasan Berserikat ILO dan Perlindungan atas Hak untuk Mengatur Konvensi tahun 1948. Kami berkomitmen untuk menjaga komunikasi yang baik dengan karyawan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui asosiasi pekerja mereka.
- Perusahaan tidak menerima atau tidak mengizinkan segala bentuk kerja paksa dalam praktik ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam, antara lain, Konvensi Penghapusan Kerja Paksa ILO 1957.
- Perusahaan melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.
- Perusahaan akan terus menerapkan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3) di fasilitas perusahaan, dan PT WKS berusaha untuk mencapai standar internasional melalui program sertifikasi seperti ISO 14001, 45001.
- Perusahaan peduli pada kesejahteraan karyawan dengan menjamin fasilitas dan layanan kesehatan dan medis kepada karyawan
- Perusahaan mengutamakan keterampilan karyawan dan peningkatan pengetahuan sebagai salah satu prioritas tertinggi, oleh karena itu berbagai peluang pelatihan dan pendidikan diberikan kepada karyawan PT WKS.
- Perusahaan menghormati dan melindungi hak asasi manusia karyawan dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan yang berkelanjutan dengan kebutuhan sosial, lingkungan, dan ekonomi.
- Perusahaan menghormati privasi tempat kerja dan informasi pribadi serta tidak akan menggunakannya untuk tujuan lain selain terkait tentang masalah pekerjaan sesuai dengan hukum dan peraturan yang relevan.
- Perusahaan menyediakan informasi, pendidikan, pelatihan, dan sumber daya untuk membantu karyawan, kontraktor, dan pemasok untuk mendukung perusahaan sebagai komitmen kami untuk menjaga kesejahteraan mereka.

PT WKS menyatakan mematuhi semua UU dan peraturan ketenagakerjaan serta mematuhi konvensi dan standar internasional yang telah diratifikasi Konvensi Organisasi Buruh Internasional (ILO).

Vera Favorita
Kepala Departemen Forest Sustainability – Health Safety Environment

Lingkungan Kerja Kondusif, Keluarga Mendukung

Dukungan keluarga dan tempat bekerja mendukung perempuan bisa optimal dalam semua perannya.

Jahe Merah nan Menyehatkan, Persembahan Kelompok Wanita Tani Mekar Sari

Di Desa Dataran Kempas, jahe merah dibudi daya dan diolah dengan cermat oleh para perempuan berdaya.

KESIBUKAN ITU TERASA di rumah Rita Ayuwandari, di Desa Dataran Kempas, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Wajan berukuran besar dengan cairan jahe merah yang telah dihaluskan yang dicampurkan gula pasir menguarkan aroma nan wangi. Berselang satu jam, cairan itu berubah wujud menjadi kristal yang siap dikemas.

Bertuliskan Wedang Jahe Merah Mekar Wangi Desa Makmur Peduli Api, kemasan ukuran 80 gram, minuman siap seduh itu dijual seharga Rp20 ribu dan Rp50 ribu untuk ukuran 250 gram. Ditanam di ladang warga-warga desa yang didominasi transmigran itu dan diolah para ibu yang tergabung dalam Kelompok Wanita Tani (KWT) Mekar Sari, jahe merah itu menjadi penanda berdayanya para perempuan binaan PT WKS.

"Saya dulu kerja di kantor notaris, perjalanannya jauh, sekarang bisa bekerja dari rumah bersama para ibu. Alhamdulillah produk kami selalu laku, dipesan lewat daring dan karena kami memiliki banyak jejaring dari lembaga pemerintah pusat dan daerah serta tentunya PT WKS, produk kami juga sering dipesan," kata Rita.

"SEHARI-HARI, saya bekerja sama dengan suami untuk mengelola rumah tangga, tempat dia bekerja juga masih dalam naungan Sinar Mas. Anak-anak saya, dua perempuan, juga memahami pola kerja saya yang mengharuskan ke lapangan. Karena mereka juga ingin melanjutkan pendidikan di Pulau Jawa sehingga sejak SMA sudah tinggal bersama kakak saya di Kediri, Jawa Timur.

Fasilitas yang diberikan perusahaan bagi karyawan, termasuk bagi saya, seorang ibu, juga sangat mendukung. Kami tinggal di perumahan karyawan tanpa perlu membayar dengan fasilitas yang baik dan dekat dengan tempat kerja.

Harapan mengembangkan karier, tentunya ada dan kesempatan terbuka, terlebih saya sendiri mengetahui bahwa perusahaan kami sudah meratifikasi aturan ILO yang juga mengatur terkait kesetaraan gender. Saya berusaha bekerja sebaik mungkin karena pastinya kesempatan sangat terbuka!"

Agroforestri yang Menyejahterakan

Kelompok Wanita Tani (KWT) Mekar Sari, kata Rita, menjalankan sistem wanatani atau agroforestri, sistem pengelolaan lahan ramah lingkungan dan tergabung dalam program Desa Makmur Peduli Api (DMPA) APP Sinar Mas. DMPA dimulai pada 2016 untuk menekan potensi kebakaran hutan dan lahan (karhutla) di sekitar desa-desa rawan sebanyak 70%. Sejak awal diluncurkan, program DMPA diimplementasikan di Jambi juga Riau, Sumatra Selatan, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Timur. DMPA menargetkan 500 desa rawan karhutla sekaligus menyasar para perempuan sebagai salah satu fokus program.

DMPA berfokus pada edukasi kepada masyarakat untuk tidak membuka lahan dengan cara dibakar serta didukung untuk mengelola lahan dengan metode agroforestri, yakni bercocok tanam tumpangsari hortikultura tanaman pangan, peternakan, perikanan, serta industri kecil untuk olahan pangan. Pembinaan diberikan untuk menghasilkan komoditas yang terbaik namun juga bagaimana produk tersebut bisa dipasarkan dengan harga yang kompetitif. Produk tanaman herbal menjadi salah satu komoditas andalan DMPA.

KWT Mekar Sari sendiri tergabung dalam DMPA pada Oktober 2017, hingga berhasil mengungkit pendapatan para perempuan hingga mencapai Rp3-5 juta per bulan. “Bisa dibilang, semua perempuan di desa ini terlibat dalam usaha jahe merah, mulai menanam, melakukan persiapan pengolahan, melakukan produksi, menjual hingga memasarkan. Jadi, di sini para perempuan juga punya sumber pendapatan,” ungkap Rita.

Tergabung dalam DMPA PT WKS, KWT Mekar Sari silih berganti menjalin jejaring dengan berbagai pihak, hingga bisnis terus bergeliat. Kini, desa yang semula dikenal sebagai kampung transmigran petani sawit dan hortikultura itu juga dikenal dengan sosok para perempuan-perempuan tangguh penggerak KWT. Kontribusi mereka bukan hanya berdampak secara ekonomi, tapi juga pada pencegahan kerusakan hutan. Tak ada lagi pembakaran hutan karena masyarakat telah berdaya secara ekonomi.

Rita dan para ibu di KWT Mekar Sari pun dilibatkan dalam program pelatihan pengolahan herbal menjadi makanan dan minuman sehat yang digelar APP Sinar Mas berkolaborasi dengan Martha Tilaar Group. Dalam pelatihan itu dihadiri Vice Chairwoman Martha Tilaar Group Wulan Tilaar dan Chief Sustainability Officer APP Sinar Mas Elim Sritaba. Pelatihan itu digelar dalam 25 kali sesi, menyasar 1.000 perempuan di berbagai wilayah.

Pandemi Covid-19 yang memacu gairah masyarakat pada herbal untuk menguatkan kekebalan tubuh berkontribusi besar pada KWT Mekar Sari. Sejak 2020, produksi serbuk minuman jahe merah meningkat dari 200 kg menjadi 350 kg per bulan.

Ketua Kelompok Wanita Tani (KWT) Mekar Wangi Rita Ayuwandari (kanan) bersama anggota KWT Mekar Wangi mengolah jahe merah di Desa Dataran Kempas Tebing Tinggi, Tanjung Jabung Barat, Jambi.

Didahului Diskusi, Diikuti Produksi Kompos

Agar bisa berkomitmen mencegah kebakaran lahan dan menjaga hutan agar lestari, warga berikhtiar dengan berupaya mandiri.

PERUSAHAAN, warga, dan hutan lestari terhubung dalam bangunan beratap seng dan berdinding terpal yang digunakan untuk menyimpan pupuk kompos siap kirim produksi Kelompok Tani Mekar Jaya di Desa Dataran Kempas. Produksi pupuk kompos itu berbahan baku kotoran sapi yang dibudidayakan warga desa serta limbah sawit.

Kapasitas produksi kini mencapai 1.000 ton. Pupuk organik ini diserap PT WKS untuk hutan akasia dan eukaliptus. Unit usaha ini dimanfaatkan warga sebagai persiapan jelang fase peremajaan kelapa sawit yang membuat petani harus jeda memanen hingga lima tahun.

Sebagian besar petani di desa sekitaran konsesi PT WKS ini memang mengandalkan komoditas

perkebunan kelapa sawit dan beternak sapi. Ketua Kelompok Tani Mekar Jaya, Supari menjelaskan, rata-rata usia tanam kelapa sawit di desa ini sudah mencapai 22 tahun dan harus memasuki proses peremajaan.

Pupuk kompos Kelompok Tani Mekar juga menyertakan limbah pelepah kelapa sawit yang difermentasi. Anggota kelompok tani yang beranggotakan 30 orang petani itu sukses memproduksi pupuk dengan kapasitas 1.000 ton per bulan atau senilai Rp1 miliar.

Desa Dataran Kempas merupakan desa yang mendapatkan program DMPA karena berbatasan langsung dengan konsesi HTI PT WKS. DMPA adalah pemberdayaan masyarakat yang dikombinasikan dengan upaya pelestarian lingkungan sekitar. APP Sinar Mas yang menaungi PT WKS menyiapkan dana bergulir hingga total 10 juta dolar AS untuk mendampingi 500 desa untuk menjadi DMPA di sekitar konsesi perusahaan di Sumatra dan Kalimantan.

Program DMPA ini mulai dibentuk di Riau, Jambi, Sumatra Selatan, Kalimantan Barat, dan Kalimantan Timur. Masyarakat desa yang bermukim di sekitar konsesi itu didukung untuk mandiri sehingga tidak melakukan pembakaran lahan dan menjaga hutan dengan bercocok tanam hortikultura, tanaman pangan, peternakan, perikanan, dan merintis UMKM. Perusahaan memfasilitasi dari hulu dan ke hilir, mulai penyediaan alat, benih, pendampingan, hingga membantu memasarkan produk.

Libatkan Perempuan

Proses pemilihan program DMPA tersebut dilakukan secara partisipatif dengan masyarakat melalui pertemuan dan dialog dengan berbagai pemangku kepentingan, mulai pemerintah desa hingga kalangan perempuan yang menjadi salah satu motor penting berjalannya program. Desa-desa DMPA memiliki akses pemanfaatan sumber daya hutan atau memiliki dampak langsung dengan kegiatan operasional perusahaan.

Selain itu, dalam menjalankan program ini pihaknya juga menggandeng Ikatan Sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), karena program ini dinilai menjadi solusi untuk menyelesaikan masalah ekonomi sosial dan lingkungan antara perusahaan dan masyarakat.

PROSES PEMILIHAN PROGRAM DMPA DILAKUKAN SECARA PARTISIPATIF DENGAN MASYARAKAT MELALUI PERTEMUAN DAN DIALOG DENGAN BERBAGAI PEMANGKU KEPENTINGAN, MULAI PEMERINTAH DESA HINGGA KALANGAN PEREMPUAN YANG MENJADI SALAH SATU MOTOR PENTING BERJALANNYA PROGRAM.

Anggota BUMDes Desa Delima mengolah pupuk kompos.

BUMDes Delima, Mencegah Gesekan, Membuka Lapangan Kerja

BUMDes yang dipimpin perempuan ini kerap meraih penghargaan. Pendekatan kesejahteraan yang diterapkan pun sukses menihilkan konflik dengan perusahaan.

KEBUN DI KANTOR Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Delima, Kabupaten Jabung Barat, Jambi, meriah dengan cabai-cabai merah siap panen. Berjarak 100 meter dari kebun, lima pekerja BUMDes yang mengolah kompos sibuk bekerja. Mereka memanen kotoran sapi yang telah selesai melalui tahapan fermentasi dan tahapan pengolahan, dimasukkan dalam karung dan menunggu proses pengiriman ke hutan akasia dan eukaliptus yang dikelola PT WKS.

Desa yang berbatasan dengan langsung dengan area PT WKS ini tergabung dalam program pembinaan DMPA yang digagas APP Sinar Mas, perusahaan induk PT WKS. BUMDes yang kini punya tujuh jenis usaha, di antaranya toko, air minum isi ulang, kebun, budi daya ikan lele, pembuatan mesin cacah kelapa sawit, kafe hingga kompos itu menjadi bagian program pemberdayaan yang didukung DMPA.

Berdekatan dengan Perusahaan

Direktur BUMDes Zuvita Erdaningsih, 28, berkisah, pembinaan yang berupa pelatihan, bantuan fasilitas hingga pasar untuk produk BUMDes yang diberikan PT WKS membuat kolaborasi itu berkelanjutan.

"Kami tinggal di lokasi yang sangat berdekatan dengan PT WKS dan silaturahmi yang terjalin sangat baik. Kompos ditampung sehingga kami bisa mempekerjakan para pekerja yang didominasi para ibu warga Desa Delima. Sebagian dari mereka sebelumnya menjadi buruh tani dan kini dengan bergabung bersama BUMDes yang berdekatan dengan rumah, mereka sangat diuntungkan," kata Zuvita yang mengaku sebagai generasi pertama di desanya yang kuliah dan sempat menjadi pimpinan sementara BUMDes tak lama setelah lulus kuliah. Kesuksesannya memimpin BUMDes

Panen cabai di BUMDes Desa Delima.

yang terlihat dari besaran pendapatan yang diraih membuatnya kemudian ditunjuk sebagai direktur.

"Alhamdulillah di sini tidak ada konflik dengan perusahaan, apa lagi pembakaran hutan. BUMDes yang didukung program DMPA telah berkontribusi pada Desa Delima dari segi pendapatan maupun serapan tenaga kerja," imbuhnya.

Berkontribusi pada Dana Desa

Setiap tahunnya, lanjut Zuvita, BUMDes menyumbangkan 30% Sisa Hasil Usaha (SHU) ke kas Pendapatan Asli Daerah (PAD) Desa untuk pembangunan infrastruktur maupun kegiatan masyarakat. "BUMDes juga punya kegiatan CSR untuk masyarakat desa untuk membantu warga yang membutuhkan," kata Zuvita yang ketika dijumpai pada Oktober 2022 tengah mengandung anak pertamanya.

Pada 2018, BUMDes berkontribusi pada Desa Delima dengan menyetor Rp138 juta dan meningkat pada 2019 menjadi Rp145 juta. Tujuan yang ditetapkan dalam implementasi program DMPA, di antaranya peningkatan ekonomi dan ketahanan pangan rumah tangga desa, pemetaan sumber daya desa dalam kawasan, pola pemanfaatan lahan, penguatan relasi harmonis antara perusahaan dan masyarakat, pencegahan gangguan hutan, serta implementasi kebijakan konservasi hutan pun terlihat di Desa Delima.

"Desa Delima sebelumnya mengandalkan Dana Desa dari pemerintah untuk menjalankan pembangunan. Setelah DMPA berjalan, kini desa kami bergeliat, bisa membangun dan tenaga kerja juga terserap, tak perlu merantau untuk meningkatkan taraf ekonomi," kata Zuvita yang mengaku kini memiliki jejaring dengan sejumlah institusi pemerintah dan swasta.

Capaian lainnya, BUMDes Desa Delima sukses meraih kategori terbaik pertama pada lomba BUMDes Nasional 2018, menjadi perwakilan Jambi dalam Musyawarah Nasional Forum BUMDes di Padang, Sumatra Barat, kemudian pada Maret 2019, direkomendasikan oleh Kementerian Desa untuk mengikuti studi banding ke Tiongkok.

Dari Dataran Kempas Eksis di Thamrin

Di Galeri Sinar Mas, karya para mitra binaan, termasuk yang dihasilkan KWT eksis bersama produk Perusahan.

> Model bisnis kami titip jual, harga produk sesuai dari distributor, tanpa tambahan apa pun. Kami melayani karyawan Sinar Mas juga masyarakat umum.

"SECARA UMUM Galeri Sinar Mas yang berlokasi di Lower Ground Sinar Mas Land Plaza, Jalan M.H. Thamrin Jakarta Pusat, seperti representatifnya produk-produk kami. Contohnya tisu Paseo dan Nice, minyak goreng Filma, margarin Filma, buku tulis, kertas HVS, hingga air kemasan. Ada pula produk produk UMKM binaan dari unit bisnis Sinar Mas, salah satunya dari APP, misalnya ada Wedang Jahe Merah Mekar Wangi produk KWT DMPA Dataran Kempas, Tanjung Jabung Barat, Jambi dan sejumlah produk keripik juga dari DMPA.

Jadi kami *showcase* di sini, perkenalkan ke teman-teman karyawan bahkan pihak eksternal yang berkunjung. Jadi mereka tahu bahwa kami memiliki sejumlah binaan yang produknya kita tampilkan di sini, walaupun awalnya Galeri Sinar Mas dibuka untuk mendekatkan karyawan pada produk-produk Sinar Mas. Sebelumnya, masing-masing karyawan cenderung hanya mengetahui produk dan program yang dikelolanya.

Model bisnis kami titip jual, harga produk sesuai dari distributor, tanpa tambahan apa pun. Kami melayani karyawan Sinar Mas juga masyarakat umum. Kehadiran produk mitra binaan berawal pada awal pandemi, saat itu kami mengadakan kegiatan Cipta UMKM,

ajang bagi UMKM mitra binaan Sinar Mas untuk menampilkan produknya. Produk mitra UMKM berupa madu herbal dari Kalimantan menjadi favorit, hingga total omset seluruh peserta mencapai Rp250 juta dalam waktu dua hari, naik dari ajang sebelumnya sebesar Rp170 juta.

Setelah itu mereka bertanya bila produknya tidak habis apakah bisa ditempatkan di galeri, kami pun merespons positif. Umumnya barang yang sering dicari adalah camilan dan keripik."

Victoria Ariwita, Koordinator Galeri Sinar Mas / Head of Internal Relations, Sinar Mas dan Yustinus Ivan Corporate, Liaison Senior Manager Bank Sinar Mas. ✤

Pengunjung melihat produk yang dijual di Galeri Sinar Mas

04

HUTAN YANG MEMBAWA BERKAH KISAH PARA PEREMPUAN DI PBPHH

Perempuan berkontribusi besar dalam rantai nilai pengelolaan PBPHH, di internal perusahaan hingga di sekitar hutan lestari.

Direktorat Jenderal (Ditjen) Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) selaku penjaga utama kelestarian hutan produksi dan hutan lindung seluas 96 juta hektare juga mengemban tugas memastikan bagaimana perusahaan pengelola hasil hutan beroperasi secara berkelanjutan. Perizinan Berusaha Pengolahan Hasil Hutan (PBPHH) didukung agar dapat berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan peningkatan kesejahteraan masyarakat, termasuk perempuan.

Pengelolaan kawasan hutan tentunya melibatkan masyarakat dalam jumlah besar sehingga peningkatan produktivitas hutan dan nilai tambah usaha kehutanan harus dapat dirasakan oleh masyarakat sebagai subjek pembangunan.

Berikut kiprah dua perusahaan PBPHH yaitu PT Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT LPPPI) di Kelurahan Tebing Tinggi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Barat, Jambi, serta CV Purbayasa di Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga, Provinsi Jawa Tengah.

Gerbang Desa Teluk Nilau, Jambi

PT LONTAR PAPYRUS PULP & PAPER INDUSTRY BERKOMITMEN UNTUK KELESTARIAN HUTAN JAMBI

Bisnis Berkelanjutan, Masyarakat Mandiri

PT LPPPI merupakan industri *pulp* dan tisu yang beroperasi secara komersial sejak 1995. PT LPPPI menyatakan komitmen, industri, dan operasionalnya menimbulkan dampak positif terhadap lingkungan sosial masyarakat, terutama di sekitar perusahaan.

Selain itu, PT LPPPI juga berkomitmen menciptakan hubungan sosial yang harmonis dengan masyarakat maupun pemerintah daerah dan institusi lain guna mencapai keberlanjutan operasional perusahaan baik jangka pendek, menengah, dan panjang. Perusahaan juga berkomitmen untuk berkontribusi bagi terbentuknya masyarakat yang mandiri mengelola dan mengembangkan setiap potensi sumber dayanya.

Dalam perkembangannya, dampak yang terjadi, khususnya aspek sosial mengalami dinamika. Pengelolaan sosial PT LPPPI itu dinaungi program *Corporate Social Responsibility* (CSR). Implementasi CSR mengacu pada strategi berpartisipasi aktif dalam pengembangan masyarakat desa. Perusahaan mengadakan kemitraan usaha baik dengan masyarakat maupun pemerintah.

Strategi lainnya, PT LPPPI menggagas kerja sama atas dasar saling menguntungkan antara perusahaan, masyarakat, dan mitra kerja.

Hamparan hutan olahan penghasil pulp dan tisu di jambi.

Nuriyah
Pengelola Kelompok Usaha Bersama (KUB) Dua Bersaudara

Alhamdulillah dengan usaha ini kami bisa mendukung cita-cita anak untuk masuk pesantren di Pulau Jawa karena usaha kami bisa terus berjalan dan stabil.

Dari Rumah Mengolah Berkah dari Sungai Batanghari

Perusahaan, perempuan, dan masyarakat berkolaborasi, berikhtiar agar berdaya sembari menjaga hutan lestari.

UDANG BAJANG yang ukurannya berkisar tak lebih dari satu ruas jari, yang berasal dari anak Sungai Batanghari, kini menjadi salah satu motor penggerak ekonomi warga Kampung Melayu, Kelurahan Teluk Nilau, Kecamatan Pengabuan, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Tampah-tampah berisi kerupuk berbahan udang air tawar yang baru saja matang dari kukusan, dijemur di depan rumah warga.

Para ibu menjadi motor penggerak usaha yang hasilnya mereka gunakan untuk membiayai pendidikan anaknya, termasuk hingga ke pesantren di Pulau Jawa. Bagi warga di sana, salah satu penanda keberhasilan orangtua mendukung pendidikan anaknya adalah ketika bisa mengirim putra-putrinya ke pesantren. Kegigihan para ibu perajin itu yang sukses menembus *e-commerce* juga mengalirkan optimisme pada geliat kehidupan warga di sana, termasuk pada para nelayan.

Kelompok Usaha Bersama (KUB) Dua Bersaudara yang didirikan kakak beradik Nuriyah dan Salamiyah serta dibantu tetangganya Megawati, sedikitnya mengolah 15-20 kg udang bajang yang mereka padukan dengan tepung tapioka. Sedikitnya, 10 warga desa terlibat, termasuk para nelayan. “Selalu habis terjual, kami pasarkan ke sekitar Teluk Nilau ini, Tebing Tinggi, bahkan sampai dikirim ke Malaysia. Termasuk juga ikut pameran didukung PT LPPI,” ujar Nuriyah.

Didukung PT LPPPI, mereka mendapat pelatihan, bantuan modal kerja hingga pembuatan toko daring. Bantuan mesin pendingin mereka gunakan untuk menyimpan persediaan sekaligus membantu proses pengolahan, karena udang bajang yang mereka olah akan menghasilkan produk terbaik jika dibekukan terlebih dahulu. Sementara bantuan mesin untuk para nelayan telah membantu pasokan bahan baku.

“Alhamdulillah dengan usaha ini kami bisa mendukung cita-cita anak untuk masuk pesantren di Pulau Jawa karena usaha kami bisa terus berjalan dan stabil. Kalau musim hujan dan proses pengeringan terganggu, kami mengolahnya menjadi amplang, jadi dari adonan langsung digoreng,” ujar Nuriyah yang memulai usahanya sejak 2009.

Dukungan PT LPPPI juga diberikan dengan mendukung Nuriyah bermitra dengan berbagai pihak lainnya, termasuk Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Dukungan itu berkorelasi dengan konsistensi Nuriyah menekuni usahanya, berproduksi setiap hari dan terus bertumbuh, hingga bisa memperkerjakan para ibu tetangganya, yang jumlahnya bisa terus bertambah saat pesanan melonjak, misalnya jelang Lebaran. Keterampilan mengolah kerupuk udang bajang sendiri menjadi kekayaan kearifan lokal di Teluk Nilau, lazim dilakukan di tiap rumah namun dalam skala dan intensitas beragam dan Dua Bersaudara terbilang yang paling konsisten dan terus berkembang.

Dukungan lainnya, PT LPPPI juga memberdayakan kelompok nelayan yang menjadi pemasok udang bajang yang dipimpin Ansari berupa alat penangkap ikan. Pasokan udang bajang yang cukup diperlukan untuk memastikan pasokan bahan baku tetap mengalir bagi perajin kerupuk yang tersebar di rumah-rumah di Teluk Nilau.

Sebenarnya udang kecil juga tidak hanya ada di sungai di Desa Teluk Nilau saja, di sungai-sungai desa yang lain juga ada. Akan tetapi, udang dari Desa Teluk Nilai punya rasa yang lebih enak dibandingkan dengan udang yang berasal dari desa lain karena jenis air sungainya yang payau. “Ini juga yang menyebabkan usaha kerupuk udang di Desa Teluk Nilau menjadi terkenal dan banyak digeluti oleh sebagian masyarakat,” kata Ansari yang juga mengaku menikmati berkah rezeki kerupuk udang bajang yang menurutnya terus melimpah disediakan alam.

Pendiri Kelompok Usaha Bersama (KUB) Dua Bersaudara Nuriyah menjemur kerupuk olahan udang bajang.

Nuriyah menunjukan kemasan kerupuk Dua Bersaudara

Anggota kelompok Usaha Bersama (KUB) Dua Bersaudara mengemas kerupuk yang siap dipasarkan

Nuriyah berkisah, usaha ini sebenarnya berawal dari tidak kesengajaan. Awalnya ia membuat kerupuk untuk keperluan sendiri. "Di sini ibu-ibu hampir semuanya bisa buat kerupuk. Tapi, saat saya buat, tetangga rumah ikut makan krupuk dan dirasakan lebih enak dan akhirnya usaha ini berkembang dengan produksi lebih banyak untuk dijual secara lebih luas."

Pada 2014 Nuriyah konsisten memproduksi kerupuk setiap hari. Proses pembuatan kerupuk dari awal sampai jadi memerlukan waktu dua hari dengan bahan utama tepung tapioka dan udang bajang dengan perbandingan 2:1. Rata-rata per hari dibutuhkan bahan tepung 30-40 kg dan udang 15-20 kg. Selain Nuriyah dan Salamiyah, sebanyak 10 ibu lainnya ikut bekerja dengan sistem borongan. Mereka bekerja 4-6 jam perhari dengan penghasilan per hari Rp20-Rp30 ribu. Penghasilan bersih Dua Bersaudara mencapai Rp4 juta-Rp6 juta per bulan. "Kerupuk kami langsung dibeli oleh masyarakat sini, hingga ke Tebing Tinggi, seputar Kabupaten Tanjung Jabung Barat bahkan dikirim sampai Malaysia. Harganya, Rp37 ribu untuk ukuran 1 kg," kata Nuriyah yang mendapatkan bantuan peralatan produksi seperti *freezer*, tempat jemuran, dan sejumlah alat produksi lainnya dari PT LPPPI.

Bantuan pemasaran bahkan membuat Dua Bersaudara eksis di berbagai pameran PT LPPPI saat perusahaan untuk menampilkan UMKM binaannya. Jejaring dengan pemerintah ini sukses mengantarkan Dua Bersaudara mempunyai izin PIRT, status halal serta keterampilan memilah bahan baku. Selain dukungan dari PT LPPPI, kini Nuriyah juga difasilitasi berbagai pelatihan lainnya dari Pemerintah Kabupaten untuk terus mengembangkan jenis produk makanan lainnya seperti bakso, sosis, abon hingga rengginang berbahan singkong. "Tapi yang jalan utama ya kerupuk ini, yang kami jual dalam keadaan mentah, siap goreng. Kami imbangi dengan siap santap yang telah digoreng yang kami produksi di musim hujan karena tidak melalui proses penjemuran, namun memerlukan tambahan bahan baku lainnya yaitu minyak goreng," ungkap Nuriyah.

Kelompok kerja Maju Bersama

Menjadi mitra PT LPPPI hingga dinobatkan sebagai program CSR unggulan, para perempuan di wilayah kerja PT LPPPI yang juga PBPHH merasakan aliran manfaat dari pemberdayaan. Literasi keuangan, pendampingan, fasilitasi jejaring, hingga peralatan kerja membuat kemitraan itu mengungkit tingkat pendidikan, ekonomi, dan kepercayaan diri masyarakat di kampung yang hidup dari sawit, pinang, nelayan serta menjadi pegawai PT LPPPI itu.

KUB Maju Bersama, Menganyam Harapan

Geliat kegigihan serupa juga terasa di rumah-rumah perajin berbahan tali plastik, *strapping band*. Keterampilan yang diwariskan antargenerasi, menganyam rotan yang tumbuh di sekitar sungai menjadi aneka perabot rumah tangga, kini mereka aplikasikan saat menjalin tali-tali aneka warna itu. Aneka jenis dan ukuran keranjang, pot, tikar, hingga tudung saji dikerjakan para ibu di rumah, di sela kesibukan mengerjakan aktivitas rumah tangga. Perempuan-perempuan itu menjadi sosok yang produktif dan menopang ekonomi keluarga.

Lamna, Husna, Jamna, dan Aina, empat dari total 20 perempuan yang tergabung dalam KUB Maju Bersama, mendapat bantuan modal bergulir dari PT LPPPI yang mereka gunakan untuk pembelian *strapping band* yang berupa bahan baku tali plastik pipih. Mereka mengerjakannya di rumah masing-masing dan menyetorkannya ke KUB untuk selanjutnya dipasarkan di sekitar Tanjung Jabung Barat.

"Jadi kami kerja di rumah masing-masing, sambil memasak dan mengurus rumah tangga. Dari KUB kami mendapatkan bahan baku dan menjualnya

Anggota kelompok kerja Maju Bersama menyelesaikan kerajinan strapping band.

juga ke sini," kata Lamna yang bersama para ibu menjual produknya mulai Rp35 ribu per buah.

Strapping band yang di berbagai pabrik digunakan dalam proses mengemas, di Kampung Melayu menjadi bernilai ekonomis tinggi dan menjadi sumber penghasilan warga atau bentuk wadah lainnya yang bisa dijual ke pasar. Kegiatan ini berhasil menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat yang memerlukan, terlebih bagi para wanita untuk memanfaatkan waktu luangnya.

Berdirinya KUB yang menghimpun para ibu penganyam membuat mereka juga tak terkendala saat membeli bahan baku, karena *strapping band* harus dibeli di kota kabupaten Tanjung Jabung Barat yang berjarak 2-3 jam dengan jarak sekitar 80 km. Kini, pembelian dan penjualan bisa dilakukan bersama.

Bersama pula mereka mengelola pinjaman lunak sebesar Rp25 juta dari PT LPPPI untuk pembelian bahan baku. Wahtudin, sang pemimpin KUB, didukung PT LPPPI, juga memacu semangat para ibu untuk terus menambah varian produk, salah satunya dengan pelatihan oleh Nur, perajin *strapping band* binaan dari PT Indah Kiat Perawang, Siak, Riau yang berada dalam satu naungan perusahaan bersama PT LPPPI. Mendapat pendampingan sejak 2016, selang setahun, KUB Maju Bersama terus aktif berproduksi hingga rutin menghasilkan 20-30 keranjang per pekan dan menghasilkan tambahan pendapatan bagi mereka yang selama ini mengandalkan pada penghasilan suami mereka sebagai peladang. Mengalirnya produk mereka ke toko, koperasi unit desa, dan pasar sekitar Kecamatan Tebing Tinggi, dengan siklus pengiriman 2 kali sepekan, menjadi penanda berkah kearifan lokal menganyam yang dimodifikasi dengan ketersediaan bahan baku baru, telah konsisten.

Bersama membesarkan usaha. Semangat ini juga sejalan dengan visi perusahaan untuk memberi dampak positif bagi masyarakat. Pemberdayaan masyarakat diyakini akan menghasilkan dampak berkelanjutan sehingga bisa memandirikan masyarakat.

Kriuk Renyahnya Rezeki Sinar Jangek

Para Ibu di Desa Purwodadi kini pintar mencari rezeki.

Mesin peniris minyak atau *spinner* itu rutin bekerja di dapur Suparni di Desa Purwodadi, Kecamatan Tebing Tinggi, Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Jambi. Kerupuk kulit sapi atau jangek bermerek Sinar Jangek, bergantian ia olah bersama keripik bawang atau ubi ungu, hasil panen para petani di desanya.

Bantuan peralatan kerja yang diterima dari PT LPPPI menjadi pengungkit usaha yang dirintis Suparni bersama kelompoknya. Sistem upah kerja yang diterima harian membantu menopang rumah tangga mereka yang sebagian besar adalah petani, generasi kedua para transmigran yang hidup berdampingan dengan para pendatang.

"*Spinner* ini membantu agar produk kami lebih awet, tidak cepat rusak dan pembeli juga suka karena tidak ada minyak berlebih. Hampir setiap hari kami produksi, berganti-ganti, misalnya hari ini jangek, besoknya keripik bawang, lalu keripik ubi, begitu seterusnya. Ibu yang bekerja di sini buat memotong atau menggoreng itu juga mendapat upah Rp60 ribu yang terhitung lumayan untuk menopang rumah tangga dan biaya anak sekolah," kata Suparni.

Suparni dan para ibu yang menjadi tim produksinya menjadi bagian dari KUB Sinar Jangek yang berdiri sejak 2014 dan diawali dari rapat PKK Desa Purwodadi oleh 70 anggota kelompoknya. Rapat tersebut juga dihadiri oleh Petugas Penyuluh Lapangan (PPL) dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Petugas PPL mendorong agar dibentuk KUB untuk memberdayakan ibu-ibu rumah tangga di Desa Purwodadi.

Kemudian, KUB Sinar Jangek pun dirintis dan mereka bersepakat menjalankan usaha produksi kerupuk jangek atau kulit sapi dengan mengolah langsung dari kulit sapi segar yang didapat dari para peternak di wilayah desanya. Desa Purwodadi memang dikenal sebagai wilayah pemasok sapi terbesar untuk wilayah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dilengkapi tempat pemotongan hewan sehingga pasokan kulit sapi siap olah melimpah. Sebelumnya kulit sapi ini dijual kepada pihak luar dengan harga yang cukup murah. KUB Sinar jangek diharapkan dapat memberdayakan ekonomi lokal dan meningkatkan nilai jual kulit sapi yang ada.

Setelah kelompok terbentuk, dilanjutkan dukungan pelatihan dan peralatan produksi. Pelatihan diikuti oleh 50 orang anggota PKK, 2 laki-laki dan 48 perempuan, difasilitasi oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. Pelatihan mengajarkan bagaimana cara membuat kerupuk jangek yang baik dan dilanjutkan dengan uji coba pembuatan kue kering. Sebagai modal awal, setiap peserta mengumpulkan uang Rp50 ribu untuk keperluan produksi. Uang ini dipotong dari uang saku pada saat pelatihan yang diperoleh setiap peserta.

Kolaborasi KUB Sinar Jangek dengan PT LPPPI dimulai dengan diskusi intensif untuk penjajakan pengembangan program. Berikutnya, tim CSR PT LPPPI melaksanakan program CSR dengan

basis pemberdayaan masyarakat. KUB ini difasilitasi karena kelompok ini sebelumnya sudah menunjukkan komitmen untuk bersama membesarkan usaha. Semangat ini juga sejalan dengan visi perusahaan untuk memberi dampak positif bagi masyarakat. Pemberdayaan masyarakat diyakini akan menghasilkan dampak berkelanjutan sehingga akan bisa memandirikan masyarakat.

Dukungan PT LPPPI diwujudkan dalam bentuk pendampingan intensif, perluasan jaringan dan pemasaran, serta dukungan sarana dan prasarana. Salah satu tantangan usaha ini,

DUKUNGAN PT LPPPI DIWUJUDKAN DALAM BENTUK PENDAMPINGAN INTENSIF, PERLUASAN JARINGAN DAN PEMASARAN, SERTA DUKUNGAN SARANA DAN PRASARANA.

Para ibu anggota KUB Sinar Jangek menunjukkan kemasan produk yang siap dipasarkan.

proses pengeringan yang sangat tergantung musim, sehingga diperlukan alat pengering kerupuk agar proses produksi stabil bahkan bisa lebih meningkat. Dukungan juga diberikan dengan memfasilitasi pemasaran di area Jambi, melengkapi pemasaran yang dilakukan KUB secara mandiri yang dilakukan ke warung-warung, pedagang pasar, dan toko di sekitar Desa Purwodadi.

Setiap jejaring pemasaran KUB diharuskan membawa 10 bungkus untuk dijual, dari pemasaran ini bisa diperoleh omzet per bulan Rp3 juta, sehingga para anggota memperoleh penghasilan Rp200 ribu dengan waktu kerja 2-3 kali seminggu, masing-masing sekitar 4-5 jam. Selain itu keuntungan juga disisihkan untuk kas kelompok sebesar Rp100 ribu per bulan.

KUB terus berkembang dengan memproduksi keripik ubi kayu, keripik pisang, telur asin, serta kue stik berbahan sawi dan wortel. Omzet per bulan pun berkembang menjadi Rp4 juta dengan keuntungan bersih Rp2,5 juta. "Semoga bisa terus maju, kapasitas produksi bertambah, dan pemasarannya semakin semakin luas," kata Suparni.

Telah memiliki pasar, sistem kerja dan tim produksi yang beranggotakan para ibu, Suparni dan kawan-kawannya sempat menghadapi tantangan ketika harus mengubah model bisnisnya. "Dulu saya mengolah dari kulit sapi mentah hingga menjadi jangek, tapi karena bahan baku yang kami gunakan itu sapi lokal yang kulitnya tipis, ternyata jangek yang dihasilkan kadang terlalu tipis sehingga kurang disukai. Ternyata pendamping menyetujui ketika saya kemudian membeli bahan baku jangek jadi siap goreng," kata Suparni yang seperti para ibu anggota KUB lainnya juga terbiasa berbagi tugas mencari nafkah untuk keluarga. Suami Suparni sendiri seorang penjahit. Tinggal di dekat lokasi PT LPPPI, Suparni menyebutkan sebagian besar warga desanya adalah pendatang dan hidup dari bertani serta menggeluti usaha.

Kerupuk jangek itu dijual Rp2 ribu untuk ukuran kecil dan Rp20 ribu untuk yang besar. Kini, usaha yang dijalankan kelompok perempuan yang dimotori Suparni bersama tujuh ibu lainnya itu menyertakan sistem investasi bagi hasil dan upah kerja.

Mengawal Kepentingan Pegawai Perempuan

Walaupun jumlahnya minoritas, pegawai perempuan tetap mendapat hak setara.

Yandri
Ketua Serikat Pekerja PT LPPPI

"SEJAUH INI saya belum pernah menerima keluhan dari pihak pegawai perempuan terkait interaksi dengan pihak perusahaan. Walaupun termasuk minoritas, karyawan perempuan mendapat hak sesuai ketentuan, termasuk cuti haid jika sekiranya mereka membutuhkan.

Mereka juga mendapat fasilitas yang sama seperti pegawai laki-laki, termasuk tempat tinggal yang disediakan perusahaan. Posisi kami di Serikat Pekerja terus mengawal kepentingan pegawai, termasuk perempuan."

Antoni
HR Bagian
Rekrutmen PT LPPPI

Hak Sama, Akses Setara

Pegawai perempuan dan laki-laki punya akses setara

"SISTEM KERJA di bagian produksi PT LPPPI ini harus *shift*, karena mesin harus bekerja 24 jam, maka staf perempuan di pabrik memang minoritas. Walaupun saya yakin perempuan mampu mengisi lowongan yang ada dan kami pun tak pernah membatasi. Namun kami memiliki staf perempuan yang handal di bagian *quality control* dengan ketelitian yang baik. Khusus untuk staf *back office* jumlah perempuan lebih terlihat.

Potensi lainnya yang kami lihat juga cocok untuk perempuan adalah divisi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) karena pegawai laki-laki di divisi produksi secara organik akan lebih menghormati dan mendengar masukan dari sosok perempuan, terlebih perempuan juga memiliki ketelitian yang lebih tinggi pada aspek K3.

Bukti bahwa kami membuka kesempatan yang sama baik pada perempuan maupun laki-laki, sesuai arahan pimpinan, adalah *manager automation* di sini sempat dipegang perempuan yang berkinerja sangat baik. Kami terus berupaya memberi akses pada perempuan dalam berbagai metode rekrutmen, mulai *campus hiring*, termasuk ke Universitas Jambi, hingga iklan lowongan. Fasilitas yang diberikan pun sama, termasuk tempat tinggal buat karyawan yang lajang maupun sudah menikah.

Bukan cuma di tingkat lowongan dan rekrutmen, dukungan bagi pegawai perempuan juga kami buka hingga ke tingkat pengembangan karier. Saya dan tim HRD (*Human Resources Department*) juga menginformasikan itu kepada para calon pegawai serta mereka yang telah bergabung. Asal memiliki kompetensi, semua orang memiliki hak yang sama."

Yang Terpenting Kompetensi

Fasilitas sama, kesempatan tak dibedakan.

"SAYA BERTUGAS SEBAGAI *OFFICER* di bagian *industrial relations*. Tugas sehari-hari saya, di antaranya adalah menjalin komunikasi dengan karyawan, juga menangani program *coaching* atau pembinaan. Di divisi saya sendiri terdapat dua orang perempuan dari 15 karyawan.

Industrial relation ini menangani masalah-masalah karyawan dengan pekerjaan, lingkungan kerja atau bisa jadi masalah-masalah pribadi di lingkup pekerjaan tersebut.

Misalnya ketika ia merasa sering *take over job* lain atau ketika merasa lingkungan kerjanya kurang supportif. Biasanya penanganannya *one by one*, dengan karyawannya langsung. Jika kami berhubungan dengan serikat pekerja, biasanya ketika terkait dengan perundang-undangan. Tentu saja kami saat ini sudah memberlakukan undang-undang yang terbaru.

Saat ini usia saya 23 tahun, tentu, waktu awal saya masuk, sempat cemas sendiri sebenarnya, tapi ternyata lingkungan kerja di sini sangat memberikan peluang bagi perempuan juga buat pegawai yang baru bergabung.

Bahkan, saat berinteraksi dengan serikat pekerja, saya yang mewakili perusahaan pun mendapat ruang untuk berbicara. Bahkan di forum-forum tertentu saya dipersilakan menjadi pemimpin rapat tersebut.

Saya tinggal di mess bersama teman-teman perempuan. Di sini memang jumlah pekerja perempuan sangat sedikit karena memang bidang industrinya terbagi atas *shift*, yang mengharuskan mesin bekerja 24 jam sehingga pegawai terbagi tiga *shift*. Pegawai perempuan rata-rata bekerja *nonshift*.

Saya meyakini di sini memungkinkan perempuan bisa menduduki level-level strategis karena tidak ada perbedaan perlakuan pada pekerja perempuan maupun laki-laki, tinggal masalah kompetensinya. Kami juga mendapat fasilitas dan *training* yang sama. Jadi semua setara, kalau laki-laki dapat A, perempuan juga harus dapat A.

Serunya di sini, di luar kantor, kami bisa beraktivitas santai dengan sesama pegawai bahkan dengan serikat pekerja dan komunitas karyawan, karena mereka kerap mengajak para staf, terutama yang *industrial relation* untuk kumpul bareng, tukar pikiran, di kafe, misalnya."

Nursina Afriyana
Staf *Industrial Relation* PT LPPPI

Perempuan Pencegah Konflik di Akar Rumput

SEMANGAT PEMBERDAYAAN PEREMPUAN diterapkan APP Sinar Mas di lingkup internal dengan mendorong perempuan menjadi pemimpin hingga saat berinteraksi dengan para ibu, bagian dari warga yang menjadi menjadi mitra di lokasi-lokasi usaha. Berikut wawancara dengan Head of Sustainability Compliance APP Sinar Mas, Sera Noviany terkait implementasi PUG.

Sera Noviany
Head of Sustainability Compliance
Asia Pulp & Paper (APP) Sinar Mas

Bagaimana kondisi terkini implementasi PUG di PT Wirakarya Sakti (PT WKS) dan PT Lontar Papyrus Pulp & Paper Industry (PT LPPPI)?

Pulp and paper dikenal sebagai industri yang didominasi laki-laki. APP berkomitmen dalam pencapaian kesetaraan gender dan inklusi melalui target *Sustainability Roadmap*: *Vision* (SRV) 2030 atau Peta Jalan Keberlanjutan: Visi 2030 dan penandatanganan *Women Empowerment Principles* (*WEPs*) dengan mendorong kesempatan yang sama untuk perempuan bisa duduk di posisi manajemen.

Meskipun hal ini masih merupakan tantangan yang cukup besar namun APP berkomitmen mencapai 30% keterwakilan perempuan di posisi manajemen. Hal ini diupayakan melalui proses rekrutmen yang adil, *benchmark* berbagai *best practices* program yang bisa menarik dan meretensi *talent* perempuan.

Bagaimana strategi yang diterapkan perusahaan untuk mengimplementasikan konsep *SDGs* (*Sustainale Development Programs*)?

Keberlanjutan adalah inti strategi bisnis kami. Kami berusaha menciptakan produk dan layanan secara bertanggung jawab melalui proses yang berkelanjutan dan inovatif serta berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan karyawan kami.

Pada Juni 2012 APP mengeluarkan visi & strategi keberlanjutannya yang dikenal dengan *Sustainability Roadmap Vision* 2020 (SRV 2020). Terdapat 10 area

Pengolahan pupuk kompos Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Delima, Kabupaten Jabung Barat, Jambi.

kunci yang menjadi fokus pengelolaan dan *monitoring* APP, yaitu: sumber bahan baku, reforestasi, konservasi, dan biodiversitas atau keanekaragaman hayati, pengelolaan limbah, emisi karbon, kesejahteraan karyawan, pemberdayaan masyarakat, dan sebagainya.

Seiring perjalanan waktu, pada Juli 2020, APP mengeluarkan *Sustainability Roadmap Vision* 2030 (SRV 2030) yang merupakan evolusi dan penguatan dari SRV 2020. SRV 2030 ini selaras dengan UN *SDGs* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan PBB dan Paris Agreement dalam mengatasi isu perubahan iklim.

Terdapat 3 pilar utama, yaitu

1. Pilar Produksi, APP bertujuan menghasilkan produk yang rendah emisi karbon.
2. Pilar Hutan, bertujuan untuk melindungi & mengkonservasi hutan alam, gambut serta keanekaragaman hayati.
3. Pilar Sumber Daya Manusia, bertujuan untuk meningkatkan kehidupan masyarakat sekitar dan karyawan kami.

SDGs juga telah dipetakan dalam implementasi SRV 2030. Melalui tindakan tersebut, kami dapat menunjukkan kontribusi untuk mencapai tujuan global yang sejalan dengan praktik terbaik. Komitmen dan kontribusi ini selaras Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*APP's CSR Policy*), yang meliputi komitmen terhadap penghormatan HAM, tata kelola perusahaan yang baik, praktik ketenagakerjaan sesuai regulasi, meminimalkan dampak lingkungan, pemasaran yang bertanggung jawab, dan mendukung pengembangan ekonomi dan sosial masyarakat di wilayah operasional APP.

Bagaimana strategi perusahaan terkait PUG?

Melalui SRV 2030, Pilar Ke-3, APP berkomitmen terhadap pengembangan sumber daya manusia, termasuk pengembangan perempuan baik di tempat kerja maupun di komunitas. Kebijakan terkait PUG juga tercantum dalam kebijakan tanggung jawab sosial perusahaan atau CSR APP.

Untuk mengukur, mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan PUG, APP menggunakan *The Women's Empowerment Principles Gap Analysis Tool* (WEPs *Tool*) yang dikembangkan United Nations (UN) Global Compact. *Tools* ini membantu perusahaan untuk mengidentifikasi kekuatan, gap, dan peluang untuk mengembangkan kinerja perusahaan terkait kesetaraan gender.

APP juga melaporkan *progress update* pencapaian target SRV 2030, termasuk implementasi program PUG setiap tahunnya dalam *sustainability-dashboard*.

Apakah perusahaan melakukan intervensi khusus sebagai strategi percepatan implementasi PUG, baik di lingkup internal maupun dalam program pemberdayaan masyarakat?

Dalam rangka implementasi komitmen keberlanjutan khususnya dalam pemberdayaan perempuan, APP telah melakukan berbagai kegiatan, di antaranya peningkatan kesadaran dan kapasitas terkait *Women's Empowerment Principles* (WEPs) dan *Target Gender Equality* (TGE) melalui partisipasi dalam *workshop* dan *training* yang diselenggarakan UN Global Compact/ Indonesia Global Compact Network (IGCN)/UN Women.

Selain itu, untuk memperluas kesadaran dan pemahaman karyawan terkait, APP bekerja sama dengan IGCN menyelenggarakan *workshop* WEPs. Program ini akan dilakukan secara reguler. WEPs adalah seperangkat prinsip yang menawarkan panduan bagi dunia bisnis untuk memberdayakan perempuan di tempat kerja, kegiatan usaha, dan komunitas.

APP juga melakukan *self-assessment* menggunakan WEPs Tool untuk lima perusahaan anggota UNGC pada 2019. Upaya lainnya, penandatangan komitmen *Target Gender Equality* (TGE) oleh 2 perusahaan anggota UNGC yaitu PT Indah Kiat Pulp & Paper Tbk dan PT Pabrik Kertas Tjiwi Kimia Tbk pada 2020. TGE adalah adalah program akselerator kesetaraan gender untuk perusahaan anggota UN Global Compact dalam menetapkan dan

memenuhi target yang ambisius untuk representasi dan kepemimpinan perempuan dalam bisnis.

Kami juga melakukan kolaborasi dalam berbagai program pemberdayaan perempuan di masyarakat. Selain pelatihan untuk meningkatkan kesadaran dan kapasitas di internal, APP juga mengembangkan berbagai inisiatif program pemberdayaan perempuan di komunitas sekitar melalui program CSR dan Desa Makmur Peduli Api (DMPA) Strategi CSR dan DMPA APP diarahkan untuk memprioritaskan perempuan, baik secara kelompok maupun sebagai pelaku bisnis dalam proses kegiatan pelatihan maupun pendampingan bisnis.

Dalam kegiatan CSR dan DMPA tersebut, APP Sinar Mas berkolaborasi dengan pihak lain seperti Martha Tilaar Group dalam pelatihan kepada perempuan terkait budi daya, pengolahan, pemasaran produk herbal, dan peluang kerja yang layak. Di samping itu, kerja sama dengan Yayasan Doktor Sjahrir untuk melakukan pelatihan dan pendampingan bisnis terhadap Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) khususnya para pengusaha perempuan.

Dalam rangkaian perhelatan G20, APP juga berpartisipasi aktif dalam G20 Empower sebagai salah satu *advocate* serta menjadi bagian dalam *task force* di B20 Women in Business Action Council.

Berapa desa dan kelompok binaan yang saat ini ditangani dan bergerak dalam bidang apa saja?

PT LPPPI mengelola lima desa binaan dan 10 kelompok usaha/UMKM pengolahan makanan ringan, pupuk, jasa jahit, dan air isi ulang. Sedangkan PT WKS ada 134 desa binaan dan 20 kelompok wanita tani binaan yang bergerak di bidang hortikultura, peternakan, perikanan dan berbagai usaha UMKM seperti pengolahan makanan dan minuman ringan.

Bagaimana peran perempuan di desa/ kelompok binaan tersebut, bagaimana perusahaan memastikan keterwakilan SDM perempuan dalam program tersebut?

APP Sinar Mas, termasuk PT LPPPI dan PT WKS mengembangkan berbagai inisiatif program pemberdayaan masyarakat termasuk perempuan di tempat kerja dan komunitas sekitarnya. Strategi CSR diarahkan untuk memprioritaskan perempuan termasuk kelompok perempuan dan pelaku bisnis perempuan/UMKM dalam setiap tahapan proses kegiatan, baik melalui pelatihan maupun pendampingan bisnis.

Dalam setiap proses kegiatan di masyarakat misalnya *Focus Group Discussion* (FGD), sosialisasi, dan lainnya, tim lapangan harus memastikan adanya keterlibatan dan keterwakilan perempuan secara aktif di dalamnya.

Sejak kapan perhatian terhadap peran perempuan di lingkungan internal perusahaan maupun saat berinteraksi dengan pemangku kepentingan diterapkan?

APP Sinar Mas menjadi bagian dari *networking* terbesar di dunia, yaitu United Nations Global Compact (UNGC), Indonesia diwakili Indonesia Global Compact Network (IGCN). UNGC dan IGCN merupakan jaringan dari gerakan berkelanjutan yang menggalang dunia usaha, institusi pendidikan, dan lembaga swadaya masyarakat untuk mendukung *Sustainable Development Goals* (*SDGs*) dengan melaksanakan 10 Prinsip UNGC atau

The Ten Principles UN Global Compact yang telah diterima secara universal di bidang hak asasi manusia, ketenagakerjaan, lingkungan hidup, dan anti korupsi.

Dalam rangka percepatan pencapaian *SDGs*, UN Global Compact mencanangkan berbagai inisiatif program seperti komitmen *WEPs*, *Climate*, TGE, *SDG Ambition,* dan *Young SDG Innovator*. Inisiatif ini ditujukan untuk anggota PBB Global Compact sebagai peningkatan dukungan pada anggotanya di seluruh dunia dalam kegiatan peningkatan kesadaran (*awareness*

raising), pelatihan, pendampingan, dan pembelajaran campuran (*blended learning*) di tingkat global maupun lokal.

Bersama dengan UNGC/IGCN, penandatanganan komitmen terhadap *WEPs* dilakukan pada 2018 di Markas Besar UN sekaligus juga komitmen kolaborasi dengan Martha Tilaar Group untuk melakukan pelatihan dan pendampingan dengan target 1.000 perempuan hingga 2020.

DALAM RANGKAIAN PERHELATAN G20, APP JUGA BERPARTISIPASI AKTIF DALAM G20 EMPOWER SEBAGAI SALAH SATU *ADVOCATE* SERTA MENJADI BAGIAN DALAM *TASK FORCE* DI B20 WOMEN IN BUSINESS ACTION COUNCIL.

Bagaimana strategi terkait pola kemitraan dan pemberian upah dalam kaitannya dengan PUG?

Kegiatan pemberdayaan masyarakat, termasuk perempuan, berfokus pada peningkatan akses untuk mendapatkan alternatif mata pencaharian dan peningkatan pendapatan di area pabrik APP. Di antaranya PT Lontar Papyrus masuk dalam Program CSR Mills, sedangkan kegiatan pemberdayaan di area forestry atau pemasok kayu APP masuk dalam Program DMPA.

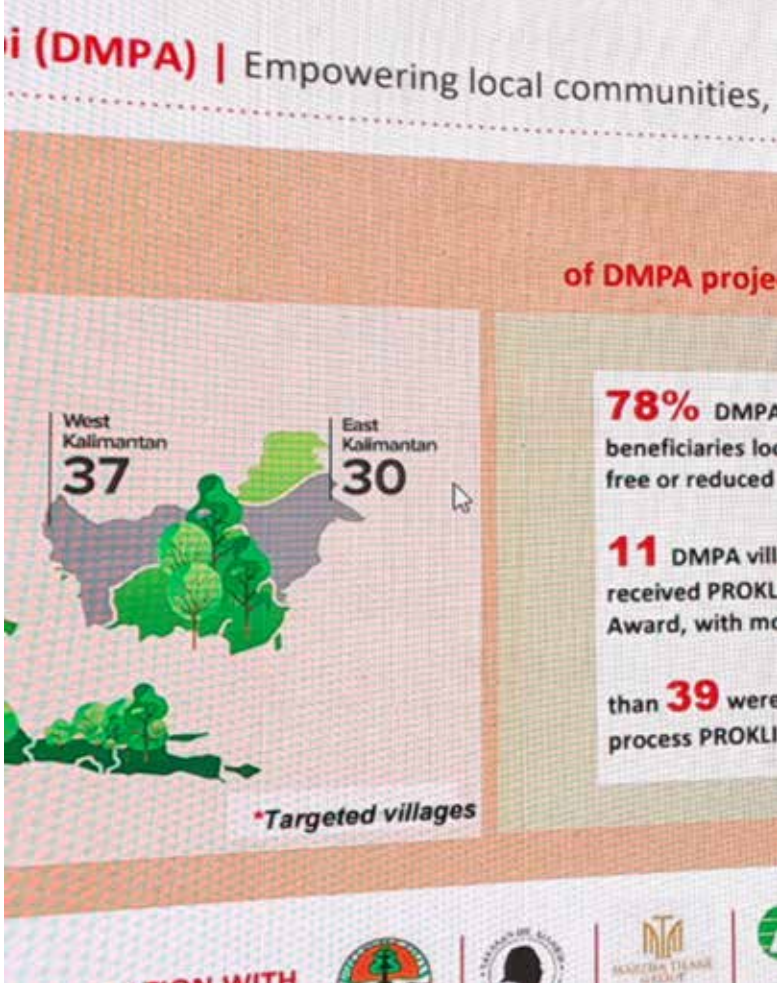
Pola kemitraan diterapkan dalam hal kewirausahaan seperti pelatihan (pembentukan kelompok; literasi keuangan; *technical skill*: *baking*, tenun, anyam, dll), bantuan permodalan (pendanaan: pinjaman tanpa bunga, dana bergulir, dll; peralatan: *packaging*, mesin press, pengaduk, dll)

Apa saja dampak positif yang dihasilkan dari program itu?

Tidak hanya peningkatan ekonomi dan kesejahteraan yang dapat dirasakan oleh masyarakat, namun tercipta hubungan yang harmonis antara perusahaan dan masyarakat.

Bagaimana dampak pelibatan perempuan ketika perusahaan berinteraksi dengan masyarakat pada aspek pencegahan dan penyelesaian konflik?

Perempuan memiliki peran yang penting dalam pembangunan, termasuk juga dalam kegiatan di masyarakat. Ketika terjadi konflik sosial antara perusahaan dengan kelompok masyarakat, misalkan seperti klaim lahan yang notabene adalah kelompok bapak-bapak, maka ibu-ibu atau kelompok perempuan turut aktif dan mendukung dialog dalam penyelesaian konflik. Termasuk dalam merencanakan kegiatan pemberdayaan masyarakat sebagai bagian dari pendekatan resolusi konflik tersebut.



Komitmen untuk Kurangi Emisi Karbon

Bencana lingkungan yang terjadi susul-menyusul di seluruh dunia, memberi pesan tentang perlunya segera bertindak melawan perubahan iklim.

KONFERENSI Iklim PBB ke-27 (COP27) pada November 2022 di Sharm El-Sheikh, Mesir untuk menggarisbawahi pentingnya tindakan tegas mengatasi perubahan iklim. Indonesia, seperti banyak negara lain, menyadari kebutuhan mendesak untuk melakukan aksi iklim global secara kolektif dan telah menanggapinya dengan menetapkan target nasional dan menerapkan strategi untuk memerangi perubahan iklim. Dalam rilisnya, APP Sinar Mas menyatakan mendukung pemerintah Indonesia dalam mengatasi perubahan iklim dengan

mengambil bagian dalam COP27 dengan berbagi strategi mitigasi iklim. Terdapat enam diskusi panel yang berbeda.

Chief Sustainability Officer APP Sinar Mas Elim Sritaba mengisi tiga diskusi dan berbagi tentang upaya APP yang selaras dengan Nationally Determined Contribution (NDC - Kontribusi yang Ditentukan Secara Nasional) Indonesia. Elim berbicara dalam sesi panel *"Financing and Investment for Haze-Free Sustainable Land Management in ASEAN"* di Paviliun Malaysia.

Dengan adanya kebakaran hutan dan lahan di kawasan ASEAN yang memperburuk perubahan iklim, APP menerapkan pendekatan *multistakeholder* untuk merancang dan menerapkan *Integrated Fire Management* (IFM) pada 2016. Upaya itu diperkuat dengan program pemberdayaan masyarakat DMPA yang telah membina dan membimbing 405 desa dalam mengelola lahan tanpa pembakaran dengan memahami konsep perlindungan hutan dan penerapan praktik berkelanjutan. DMPA pada praktiknya juga melibatkan perempuan di sekitar hutan.

Meningkatkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat diyakini akan mendorong masyarakat untuk tidak membuka lahan dengan cara membakar. Untuk itu, penguatan ekonomi terus dilakukan, termasuk pemberdayaan kelompok perempuan di desa-desa tersebut. Dalam sesi panel terakhir, *"Business Actors Support for Indonesia FOLU Net Sink 2030*, Elim menceritakan bagaimana pelaksanaan *Integrated Sustainable Forest Management Plan* (ISFMP) membantu APP untuk lebih mendukung target Pemerintah Indonesia mencapai FOLU Net Sink 2030 melalui pengelolaan hutan lestari, tata kelola lingkungan, dan tata kelola karbon.

Melalui DMPA, APP Sinar Mas mampu mendorong masyarakat hutan untuk mengurangi ketergantungan mereka pada metode penebangan dan pembakaran lahan, yang juga mengurangi jumlah kebakaran hutan dan lahan sekaligus meningkatkan kesejahteraan para petani peserta program.

"Kami percaya bahwa hutan di Indonesia memiliki berbagai potensi yang dapat bermanfaat tidak hanya bagi iklim dan satwa liar, tetapi juga bagi masyarakat

luas. Kami akan mencari strategi terbaik untuk dapat menggali lebih jauh potensi yang terkandung di dalamnya, tidak hanya dalam bisnis pemanfaatan kayu, tetapi juga peluang dalam pemanfaatan jasa lingkungan untuk pemulihan ekosistem. Upaya tersebut akan dilakukan dalam koridor kebijakan konservasi hutan dan prinsip-prinsip pengelolaan hutan lestari, yang tentunya membutuhkan kerja sama dan kolaborasi dengan pemangku kepentingan lainnya. Inilah cara kami memenuhi komitmen 2030 kami, dengan semua pemangku kepentingan – pemerintah, masyarakat, dan bisnis sektor swasta."

Pelaku usaha kehutanan siap melaksanakan rencana operasional Kehutanan dan Tata Guna Lahan Lainnya (FOLU) NET SINK Indonesia 2030 yang telah diluncurkan oleh Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) Siti Nurbaya pada Maret 2022.

Rencana operasional tersebut merupakan upaya pengendalian perubahan iklim untuk mengendalikan Kontribusi Nasional (NDC) Indonesia, yang berpijak pada prinsip-prinsip dasar yang terutama meliputi pengelolaan hutan lestari, tata kelola lingkungan, dan tata kelola karbon.

APP Sinar Mas menyatakan komitmennya dalam upaya dukungan sasaran rencana operasional FOLU Net Sink 2030 tersebut melalui pengurangan laju deforestasi dan degradasi hutan, pengaturan pembangunan hutan tanaman, pengelolaan hutan secara lestari, perhutanan sosial, rehabilitasi hutan, tata kelola restorasi gambut, perbaikan tata air gambut, perbaikan dan konservasi mangrove serta konservasi keanekaragaman hayati dan ekosistemnya.

"Kami yakin dan berkewajiban dalam mendukung upaya pencapaian sasaran FOLU Net Sink Indonesia 2030," ungkap Chief Sustainability Officer APP Sinar Mas, Elim Sritaba.

Implementasi FOLU Net Sink 2030 telah menegaskan bahwa pelaksanaan dokumen operasional tersebut

dilakukan bersama-sama yang berbasis pada kolaborasi dengan melibatkan para pemangku kepentingan, di antaranya dunia usaha. APP Sinar Mas, sebagai bagian dari dunia usaha Indonesia, bekerja dengan mengacu pada rencana operasional FOLU Net Sink Indonesia 2030 untuk memastikan dapat berperan secara nyata dan berkelanjutan.

Indonesia FOLU Net Sink adalah skenario dimana penyerapan gas rumah kaca (GRK) ditargetkan sudah seimbang atau lebih tinggi dibandingkan dengan emisi pada sektor kehutanan dan penggunaan

Kebun dan pengolahan kompos Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Desa Delima, Kabupaten Jabung Barat, Jambi.

lahan FOLU pada 2030. Pencapaian Indonesia FOLU Net Sink akan berkontribusi hingga 60% dari target Net Zero Emmision pada 2060 sebagai bagian dari kontribusi Indonesia untuk mencegah bencana perubahan iklim.

Keterlibatan semua pemangku kepentingan terkait, termasuk swasta, dalam mencapai Indonesia FOLU Net Sink memang menekankan penekanan kepada Menteri LHK Siti Nurbaya seperti yang disampaikan saat *Workshop* Konsolidasi Indonesia's FOLU Net Sink 2030, Senin, 4 April 2022.

"Saya secara khusus ingin memesan dan sangat keras saya ingatkan bahwa tidak ada langkah dari setiap unit yang tidak terkoordinasikan dalam sistem kerja FOLU Net Sink ini," tegas Siti.

Pemerintah telah menerbitkan Dokumen Rencana Operasional Indonesia FOLU Net Sink 2030 melalui Surat Keputusan Menteri LHK No. 168 Tahun 2022, meminta Rencana Operasional tersebut dipatuhi dengan disiplin tanpa kecuali oleh jajaran pemerintah pusat, pemerintah daerah, LSM, swasta, dan pihak terkait.

CV PURBAYASA, DARI PURBALINGGA UNTUK DUNIA

Dari Purbalingga Menuju Dunia

Para perempuan di Purbalingga mendukung operasional CV Purbayasa, perusahaan pengolah hasil hutan yang produknya sepenuhnya diserap pasar ekspor.

DATA PEGAWAI

Laki-laki: 1.560

Perempuan: 840

TOTAL: 2.400

PENDIDIKAN

SD	SMP	SMA	D3	S1
554	1.067	753	5	21

Foto udara CV Purbayasa di Desa Purbayasa, Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah

Berkat Ketelitian Perempuan Purbayasa, Kotak Makan Kayu Purbalingga Tembus Ekspor

Para perempuan karyawan CV Purbayasa sukses mengawal ekspor hasil hutan rakyat, sengon yang diolah menjadi wadah bento nan apik.

KAWASAN PABRIK CV Purbayasa di Desa Purbayasa, Kecamatan Padamara, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah, hidup selama 24 jam. Sebagian mesin memang tak dihentikan. Begitu pula siklus budidaya kayu rakyat, panen, pengolahan hingga pengiriman produk jadi dan setengah jadi ke pasar ekspor, terus berjalan.

Geliat CV Purbayasa sebagai pemegang PBPHH pun mengalirkan pemasukan bagi negara, daerah, dan tentunya pegawainya, termasuk

para perempuan yang bekerja di proses produksi hingga manajerial.

CV Purbayasa menggunakan kayu rakyat di wilayah Purbalingga dan sekitarnya. Pada tahapan hulu ini, perusahaan berkontribusi meningkatkan perekonomian petani, memberdayakan masyarakat, serta menciptakan pasar kayu rakyat. Prospek menggembirakan dari kayu sengon atau albasia ini pada akhirnya mendorong penanaman pohon di luar kawasan hutan. CV Purbayasa sendiri dibangun pada akhir 1987 dengan mencicil pembelian lahan dengan lokasi produksi dan kantor yang dipisahkan jalan.

Saat ini Produk CV Purbayasa masih mengombinasikan produk jadi dan produk setengah jadi, namun ke depannya diupayakan menghasilkan barang jadi seluruhnya. Dampaknya, keterampilan karyawan, termasuk perempuan, akan meningkat. Selain itu, tentu meningkatkan nilai tambah produk kayu dan meningkatkan daya saing industri hasil hutan.

Kegiatan usaha perusahaan ini padat karya, penggunaan sumber daya manusia lebih banyak dibandingkan mesin. Tenaga kerja masyarakat sekitar pabrik terserap, distribusi pendapatan mengalir, sehingga daya beli masyarakat desa pun terungkit.

Manajer CV Purbayasa Andreas Teguh Nugroho memaparkan, perusahaan memilih memperbarui pengetahuan dan keterampilan pegawai dibandingkan mesin.

Sementara terkait implementasi PUG di lingkup internal, perjanjian kerja sama dengan serikat pekerja, perusahaan menyatakan menerima karyawan baik laki-laki maupun perempuan, memberikan cuti melahirkan dan cuti datang bulan untuk pegawai perempuan. "Kami utamakan masyarakat sekitar seperti Desa Purbayasa, Desa Kutasari, Desa Kalitinggar, Desa Karanggambas, serta desa-desa lain yang berdekatan," ungkap Andreas.

Berjalan Organik

Kendati mengaku tak memiliki strategi khusus dalam mengimplementasikan PUG, Andreas menyatakan semangat memberdayakan masyarakat, termasuk perempuan, berjalan secara organik dalam operasi perusahaan.

"Salah satu yang paling substansial, berdasarkan data awal November 2022, jumlah perempuan yang bekerja di CV Purbayasa sebanyak 35% yaitu sekitar 840 orang dari 2400 karyawan, perempuan ini mengerjakan 50% pekerjaan produksi kayu dengan waktu kerja tujuh jam per hari," ujar Andreas.

Perusahaan, kata Andreas, tidak membeda-bedakan akses untuk pegawai laki-laki dan perempuan. "Yang penting orang tersebut berkompeten dan dapat menjalankan tugas. Keterwakilan SDM perempuan di level tertinggi untuk perempuan adalah manajer keuangan. Staf administrasi pun kebanyakan perempuan. Di perusahaan kami ada beberapa bidang/divisi yang memang diharuskan pekerjanya adalah perempuan yaitu untuk bagian produksi pada divisi sortir atau *quality control* (QC) dan divisi rakit, merakit bahan baku kotak makanan, karena memerlukan ketelitian, kesabaran, dan ketelatenan.

Sementara, tenaga administrasi kami kebanyakan perempuan karena dianggap lebih rajin dan teliti. Urutannya adalah operator, pengawas, kordinator atau staf," jelas Andreas.

Kontribusi Perempuan

Peran perempuan dalam rantai pasok CV Purbayasa, menurut Andreas, dimulai di hulu. Jasa para ibu di desa-desa Purbalingga digunakan perusahaan-perusahaan yang menjadi mitra pemasok bahan baku. Mereka dipercaya punya pendekatan lebih optimal dalam menangani proses penanaman dan perawatan bibit albasia.

Berikutnya, mitra CV Purbayasa lainnya, perusahaan-perusahaan pemasok kayu, seperti di video-video di media sosial, beberapa di antaranya menggunakan jasa pengemudi perempuan yang membawa truk bermuatan kayu. CV Purbayasa juga berinteraksi dengan beberapa pemasok bahan baku kami yang juga para perempuan.

Perusahaan juga bermitra dengan Tenaga Teknis Pengelolaan Hutan Produksi Lestari (GANISPHPL), petugas perusahaan pemegang izin di bidang pengelolaan, dan pemanfaatan hutan produksi lestari yang memiliki kompetensi di bidang pengelolaan hutan produksi lestari sesuai dengan kualifikasinya. Peran mereka sangat penting, diangkat dan diberhentikan oleh kepala balai atas nama Direktur Jenderal PHL.

Pegawai perempuan memilah kayu yang siap diolah di CV Purbayasa.

"Pada bidang-bidang kerja yang butuh ketelitian dan konsistensi tinggi, terutama posisi sortir, kami juga memanfaatkan pendekatan perempuan. Karena untuk memilah kayu, baik dari segi fisik yaitu ketebalan, warna dan kondisi, apakah cacat, pecah, ada mata, ulir atau hati kayu. Selain itu, kami juga dibantu tenaga administrasi yang juga perempuan. Jadi, laki-laki itu menangani kayu ketika masih dalam kondisi utuh, ketika sudah masuk tahapan proses, kayu sudah menjadi lembaran, ditangani pegawai perempuan," jelas Andreas.

Andreas juga mengupas komposisi pelaku usaha perempuan dan laki-laki yang diterapkan para pelaku usaha di Purbalingga. "Mungkin CV Purbayasa ini menjadi semacam pemerataan ya, karena kami kombinasi pegawai laki-laki dan perempuan. Sementara, di Purbalingga ini lebih banyak industri yang dominan perempuan, misalnya pabrik bulu mata, hampir 100% wanita. Lucu, kadang-kadang saya tanya pada pekerja perempuan suaminya kerja apa, dia jawab pilot alias penerbang merpati. Pilot Merpati Airlines, katanya," lanjutnya.

Andreas mengakui, divisi-divisi tertentu didominasi pegawai laki-laki, misalnya divisi oven atau

pengeringan karena kerjanya terbagi tiga *shift.* Kalau ada pegawai wanita di sana, mereka kita tempatkan di dua *shift.* Kami memastikan memenuhi regulasi dalam pengaturan waktu itu.

"Prinsip kepatuhan pada regulasi itu juga kami terapkan dalam semua lini. Kami mengutamakan masalah perizinan, termasuk yang terkait aspek kehutanan," tegas Andreas.

Andreas mengakui hingga kini, selain produk jadi, CV Purbayasa juga masih menghasilkan produk setengah jadi. Ke depan, diharapkan seluruhnya bisa mengarah pada produk jadi. Seluruh produk yang dihasilkan diekspor. Sebagian besar produk kami diekspor ke Jepang, Taiwan, dan Tiongkok. Untuk pasar Jepang, kami mengirim produk kotak makan yang disebut bento atau bahan baku meja dan furnitur. Ke Tiongkok, CV Purbayasa mengirim sekat bangunan untuk apartemen. Sedangkan Taiwan memesan kotak makan yang biasa dijumpai di restoran masakan ala Jepang. Para pelanggan menyukai peranti berbahan baku kayu karena berkesan natural, bersahabat dengan alam, dan terhindar dari barang sekali pakai dan plastik.

Pembeli luar negeri juga sangat mengutamakan legalitas kayu dan selalu memastikan bahan baku yang digunakan bukan ilegal. "Karena kami pakai kayu rakyat sengon, perizinan dari sisi kehutanan lebih simpel, tapi tetap diusahakan lengkap informasi asal kayu, karena juga terkait audit rutin," ujar Andreas.

Bahan baku diperoleh dari Tempat Penampungan Kayu (TPK). "Jadi tidak langsung beli ke masyarakat, kadang ada masyarakat yang menawarkan kayu langsung tapi jumlahnya *enggak* banyak. Dulu, kami sempat menebang di lahan milik perusahaan, tapi ada beberapa kendala, termasuk ketika berinteraksi dengan masyarakat sehingga ambil jalan terbaik saja, mendapat kayu di TPK," paparnya.

Ditanya tentang dampak pandemi Covid-19, Andreas mengaku diuntungkan protokol K3 yang diterapkan CV Purbayasa yang mengharuskan pegawai di lokasi produksi memakai masker, bahkan hingga dua dan tiga lapis. Namun, terkait pemasaran, ekspor sempat terkendala karena negara tujuan sempat *lockdown.*

Manajer Divisi K3 **Sri Wigati** alias Ana dan
Ketua SPSI CV Purbayasa **Panca Hery Harjono**

Gempur, Sang Penghubung Perusahaan dengan Masyarakat

"KAMI TERHUBUNG dengan masyarakat melalui organisasi yang membantu komunikasi, edukasi dan pembinaan bernama Gempur atau Gerakan Masyarakat Purbayasa. Mereka menjadi jembatan bagi perusahaan, termasuk jika ada masalah. Gempur berkoordinasi dengan RT (Rukun Tetangga) yang berlokasi di dekat CV Purbayasa. Setiap bulan diadakan pertemuan RT dengan Gempur. Sedangkan komunikasi dengan perusahaan dengan Gempur dilakukan dua hingga tiga bulan sekali atau jika ada yang perlu dikomunikasikan.

Fokus Gempur yang beranggotakan 10 orang, adalah kesejahteraan masyarakat Purbayasa serta karyawan yang sebagian besar juga warga Purbayasa. Kami memang mengutamakan merekrut pegawai di lingkungan sekitar.

Untuk program CSR kami berkoordinasi dengan Gempur yang mengatur kriteria penerima, mekanisme, dan waktunya. Tentu saja prioritas adalah masyarakat *ring* satu, terkait dampak yang dirasakan.

Di Desa Purbayasa, ada 700 hingga 1.000 kepala keluarga yang diberikan sembako dan uang. Pada Idul Adha, perusahaan juga berkurban dua ekor sapi. Semua itu menjadi bentuk kepedulian perusahaan terhadap lingkungan dan kesejahteraan masyarakat. Selain itu, kami juga berupaya meminimalisir dampak, termasuk debu serbuk kayu karena kami juga dipantau terus oleh dinas terkait, salah satunya Dinas Lingkungan Hidup sehingga sebenarnya sangat terkontrol.

Selama ini juga kami tidak mengalami didemonstrasi masyarakat karena komunikasi berjalan baik. Alhamdulillah, aman dan saling menguntungkan. Begitu pula jika ada tantangan yang dihadapi perusahaan yang terkait masyarakat, kami sampaikan ke Gempur."

Ruang Laktasi, Akses Karier dan Target Harian

SAYA BARU SAJA dipindahkan ke bagian lembaran kayu, sebelumnya sebagai admin, membuat laporan. Tugas kami memeriksa produk dan memastikan jika ada lubang, bisa kami temukan dan tambal dengan sejenis selotip atau kayu yang sebelumnya harus dipotong sesuai ukuran.

Suami saya juga bekerja di sini. Tugas dia mengecek barang apakah sudah kering atau belum di ruangan oven. Kami saling mendukung. Sebelumnya kenal di luar pabrik, baru setelah kami menikah, bekerja di sini *bareng-bareng*. Penempatannya berbeda, sehingga diperbolehkan.

Saya bekerja di sini sejak 2017. Saya lulusan SMK Kutasari jurusan akuntansi. Salah satu tantangan bekerja di sini adalah harus beradaptasi dengan yang muda. Mereka sigap bekerja mengejar target. Sementara, karena baru kembali di bagian ini, saya harus belajar lagi dari nol, belum bisa cepat dan mencapai target yaitu 200 lembar per hari.

Saat melahirkan saya dapat cuti bersalin tiga bulan. Setelah masuk kembali, karena menyusui, saya pompa ASI atau *pumping* supaya stok ASI di rumah tersedia. Ketika jam istirahat, saya juga pulang dulu karena rumah dekat untuk menyusui sambil *pumping* juga.

Fifa Fitria
Bagian divisi Laminated Veneer Lumber (LVL)

Di sini, sebenarnya ada ruang khusus *pumping,* fasilitasnya bagus, ada kulkas juga untuk simpan ASI. Saya merasakan perusahaan peduli terhadap pegawai perempuan. Alhamdulillah sekarang anak baru satu, umurnya dua tahun. Saya kembali mengurus anak setelah pulang kerja. Saat di pabrik, anak diurus oleh mbahnya. Alhamdulillah, ekonomi mencukupi, saya dan suami saling bantu karena dia kan bekerja di sini juga.

Saya melihat juga merasakan, dukungan suami, anak dan keluarga sangat penting bagi pekerja perempuan seperti saya. Alhamdulillah anak saya terlihat mengerti kalau saya harus bekerja.

Bersama teman kerja, kami saling mendukung, teman-teman di CV Purbayasa gampang akrab. Kami sering berkegiatan bareng, misalnya buka puasa bersama. Jadi kekeluargaannya ada, cuma sekarang ada penurunan order, sebagian karyawan dipindahkan.

Dulu saat pertama kali kerja disini saya ditempatkan di bagian produksi selama satu tahun hingga diangkat jadi admin produksi, menulis laporan dan kini kembali ke produksi.

Saat menjadi admin saya diangkat koordinatornya. Ketika ada posisi yang kosong, saya diangkat sehingga saya merasa peluang mengembangkan karier terbuka.

Semoga saya bisa bertahan terus di sini, sudah betah dan dekat dengan rumah. Upah juga Insya Allah mencukupi. Alhamdulillah juga selama saya bekerja disini belum mendengar terjadi kasus terkait pelecehan seksual.

Patuhi K3

Begitu pula kesehatan fisik, aman. Kalau sakit, ya terhitung ringan seperti pusing, batuk pilek. Dampak polusi tidak kami rasakan, kami rutin mendapat masker setiap dua bulan, itu terjadi bahkan sebelum pandemi, karena terkait K3.

Kami juga mendapat sarung tangan agar aman dari pisau yang digunakan untuk bekerja, juga pakai celemek supaya baju tidak kotor juga sepatu untuk melindungi kaki. Tidak boleh memakai sandal karena berbahaya.

Saat ini saya menjalani masa kontrak, di sini ada karyawan tetap dan kontrak. Tenaga kontrak mendominasi, dasar penilaian di antaranya absensi dan kinerja. Jadi memang harus semangat terus, menjaga niat bekerja untuk keluarga.

Komunikasi dengan perusahaan tergolong baik. Kalau ada keluhan, bisa kami sampaikan ke pengawas untuk selanjutnya dikomunikasikan ke tingkat atasnya lagi. Prosesnya cepat *sih*.

Saya berharap, semoga CV Purbayasa makin jaya dan lancar terus orderannya supaya karyawan juga lancar kerjanya." ✤

05

PEREMPUAN DAN HUTAN YANG LESTARI

Perubahan iklim merupakan isu global yang nyata dan harus menjadi perhatian pemerintah, dunia usaha, masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya di negeri ini. Pihak-pihak yang paling merasakan dampak perubahan iklim adalah negara-negara berkembang dan kelompok masyarakat yang rentan, termasuk perempuan dan anak-anak.

Demi keberlanjutan generasi mendatang, Indonesia dan hampir seluruh negara di dunia telah sepakat dan berkomitmen untuk menjaga temperatur global tidak melebihi dua derajat celsius di atas rata-rata temperatur saat masa prarevolusi industri. Indonesia, juga negara berkembang lainnya, telah menyampaikan kontribusinya terhadap komitmen global dengan menetapkan target untuk menurunkan emisi gas rumah kaca (GRK) sebesar 29% pada 2030 melalui upaya nasional dan hingga 41% dengan dukungan internasional.

Target bidang pengelolaan hutan lestari terdiri atas peningkatan serapan hutan sekunder, baik melalui kegiatan pengayaan maupun *Reduce Impact Logging* (RIL). Upaya ini merupakan salah satu aksi kunci sektor kehutanan dan lahan mencapai target Indonesia's FOLU (*Forest on Other Land Use*) Net Sink 2030. Target itu merupakan skenario penurunan 60% emisi GRK nasional lewat pengurangan GRK di sektor kehutanan dan pengguna lahan lainnya FOLU.

Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan (LHK) Siti Nurbaya telah menegaskan, target itu harus dipatuhi seluruh jajaran Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) pusat dan daerah, pemerintah daerah, LSM, serta swasta, termasuk pengelola Perizinan Berusaha Pemanfaatan Hutan (PBPH) dan Perizinan Berusaha Pengolahan Hasil Hutan (PBPHH).

Pada rangkaian proses itu, KLHK serta termasuk di dalamnya Direktorat Jenderal (Ditjen) Pengelolaan Hutan Lestari (PHL) mengupayakan perspektif gender diimplementasikan, dari hulu ke hilir. Komitmen pemerintah untuk melaksanakan strategi pengarusutamaan gender (PUG) dalam pembangunan, yang termaktub dalam RPJMN 2020-2024 maupun RENSTRA 2020-2024

diimplementasikan Ditjen PHL melalui pelibatan kegiatan perencanaan pengelolaan hutan di sektor hulu, sampai ke kegiatan pendampingan Sistem Verifikasi Legalitas dan Kelestarian (SVLK) bagi UMKM di sektor hilir.

Advokasi PUG dilakukan di lingkup internal dan eksternal, juga menyasar para mitra Ditjen PHL. Pelibatan perempuan terbukti efektif mengungkit pencapaian target program, termasuk dalam program yang melibatkan warga di lokasi Kesatuan Pengelolaan Hutan (KPH), PBPH, dan PBPHH.

Pengelolaan hutan lestari yang selalu dinamis dan berkembang untuk mempertahankan dan meningkatkan nilai ekonomi, sosial, dan lingkungan sumber daya hutan bagi kepentingan generasi sekarang dan mendatang terbukti kian optimal ditunjang peran perempuan. Sebaliknya, pelibatan perempuan dalam pengelolaan hutan lestari pun terbukti berdampak positif pada akses, kesejahteraan, serta pendidikan. Bahkan, para perempuan itu mengalirkan kembali berkah pada sekitarnya.

Buku ini mengisahkan kiprah para perempuan yang menjadi pegawai yang terlibat dalam kegiatan pembibitan. Ada yang menjadi pimpinan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes), memproduksi kompos, hingga yang terlibat dalam program pencegahan kebakaran hutan dengan memproduksi bubuk minuman jahe merah. Dalam berbagai aksinya, para perempuan ini mendukung hutan lestari.

Implementasi pengelolaan hutan lestari terbukti memacu masyarakat, termasuk para perempuan, memiliki opsi untuk meningkatkan kesejahteraan. Sehingga aksi perambahan dan tekanan terhadap hutan pun berkurang.

Kiprah mereka, baik yang secara langsung maupun tidak langsung berhubungan dengan hutan, menciptakan lapangan pekerjaan serta pintu kesejahteraan buat diri mereka dan sekitarnya. Dampak itu pun terus bergulir, membuka pintu terhadap berbagai akses dan kesempatan lainnya.

Masyarakat mandiri dan produktif, kelestarian hutan pun kian terjaga. ✣

Sumber:

1. Jurnal Perempuan, Perempuan dan Perhutanan Sosial, April 2022
2. Kepemimpinan Perempuan dalam SVLK, Multistakeholder Forestry Programme 4, 2019
3. Keputusan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan No 168/2022 tentang Indonesia's Forestry and Other Land Use (FOLU) Net Sink 2030 untuk Pengendalian Perubahan Iklim.
4. Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan RI No 31 Tahun 2017 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan
5. Kita Belajar, Kita Berubah, PPRG dan GESI di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, 2021
6. *Menlhk.go.id* dan sumber-sumber dari Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan lainnya.
7. Panduan Pengarusutamaan Gender dan Inklusi Sosial dalam Proyek Perubahan Iklim, Badan Kebijakan Fiskal Kementerian Keuangan, 2021
8. *Sinarmas.com* dan sumber-sumber dari Sinar Mas lainnya.

Pengelolaan
Hutan Lestari

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

SCAN ME

DITJEN PENGELOLAAN HUTAN LESTARI

@DITJENPHL

www.phl.menlhk.go.id