

LAPORAN TAHUNAN KEGIATAN PENGARUSUTAMAAN GENDER TAHUN 2005

I. PENDAHULUAN

A. Sejarah Munculnya Gender

Kesamaan perempuan dan laki-laki dimulai dengan dikumandangkannya 'emansipasi' di tahun 1950 dan 1960-an. Setelah itu tahun 1963 muncul gerakan kaum perempuan yang mendeklarasikan suatu resolusi melalui badan ekonomi sosial PBB. Kesamaan perempuan dan laki-laki diperkuat dengan deklarasi yang dihasilkan dari konferensi PBB tahun 1975, yang memprioritaskan pembangunan bagi kaum perempuan. Berkaitan dengan itu dikembangkan berbagai program pemberdayaan perempuan, dan mulai diperkenalkan tema *Women In Development* (WID), yang bermaksud mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan.

Setelah itu, beberapa kali terjadi pertemuan internasional yang memperhatikan tentang pemberdayaan perempuan. Sampai akhirnya sekitar tahun 1980-an, berbagai studi menunjukkan bahwa kualitas kesetaraan lebih penting daripada sekedar kuantitas, maka tema WID diubah menjadi *Women and Development* (WAD).

Tahun 1992 dan 1993, studi Anderson dan Moser memberikan rekomendasi bahwa tanpa kerelaan, kerjasama, dan keterlibatan kaum laki-laki maka program pemberdayaan perempuan tidak akan berhasil dengan baik. Dengan alasan tersebut maka dipergunakan pendekatan gender yang dikenal dengan Gender and Development (GAD) yang menekankan prinsip hubungan kemitraan dan keharmonisan antara perempuan dan laki-laki.

Pada tahun 2000 konferensi PBB menghasilkan 'The Millenium Development Goals' (MDGs) yang mempromosikan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sebagai cara efektif untuk memerangi kemiskinan, kelaparan, dan penyakit serta menstimulasi pembangunan yang sungguh-sungguh dan berkelanjutan.

B. Mengapa gender perlu dipersoalkan?

- Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakatnya. Secara umum, adanya gender telah melahirkan peran, tanggung jawab, fungsi, dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas.
- Perbedaan gender ini melekat pada cara pandang kita, sehingga kita sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologi yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.
- Perbedaan gender telah melahirkan perbedaan peran, sifat, dan fungsi yang terpolakan sebagai berikut:
 - Konstruksi biologis dari ciri primer, sekunder, maskulin, feminin
 - Konstruksi sosial dan peran citra baku
 - Konstruksi agama dan keyakinan kitab suci agama
- Anggapan bahwa sikap perempuan feminin atau laki-laki maskulin bukanlah sesuatu yang mutlak kepemilikan manusia atas jenis kelamin biologisnya.
- Dengan demikian, gender adalah perbedaan peran, sifat, tugas, fungsi, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang dibentuk, dibuat, dan dikonstruksikan oleh masyarakat dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan jaman.
- Secara sosiologis, ada 2 konsep yang menyebabkan terjadinya perbedaan laki-laki dan perempuan:
 - Konsep nurture :
Perbedaan laki-laki dan perempuan adalah hasil konstruksi sosial budaya sehingga menghasilkan peran dan tugas yang berbeda.

- Konsep nature :

Perbedaan laki-laki dan perempuan adalah kodrat, sehingga harus diterima.

- Dalam proses perkembangannya, disadari bahwa ada beberapa kelemahan konsep nurture yang dirasa tidak menciptakan kedamaian dan keharmonisan dalam kehidupan berkeluarga maupun bermasyarakat, yaitu terjadi ketidak-adilan gender. Agregat ketidak-adilan gender dalam berbagai kehidupan lebih banyak dialami oleh perempuan, namun ketidak-adilan gender ini berdampak pula terhadap laki-laki.
- Kesetaraan dan keadilan gender tidak terlepas dari proses perjuangan hak-hak azasi manusia (HAM) yang dideklarasikan PBB tahun 1948. Pelaksanaan HAM memberikan aspirasi bagi kaum perempuan dalam mengatasi kepincangan dan ketidakadilan perlakuan sebagai konstruksi sosial, yang menempatkan perempuan dalam status di belakang laki-laki.
- Konsep kesetaraan gender menjadi sangat penting, dimana perempuan dan laki-laki merupakan mitra sejajar yang harus memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang dan mempunyai andil yang seimbang terhadap pembangunan di berbagai bidang sektor.

C. Apa itu Pengarusutamaan Gender?

Untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan, diperlukan strategi. Gender mainstreaming (GMS) atau pengarusutamaan gender (PUG) merupakan suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dalam kebijakan dan program pembangunan nasional untuk mengembangkan kapasitas kelembagaan dalam rangka menciptakan kesetaraan gender, mulai dari proses pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program, sampai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga dapat mencapai hasil dan dampak kesetaraan gender dalam pengelolaan dan pembangunan sektoral.

PUG adalah perwujudan dari komitmen global penghormatan terhadap hak-hak asasi manusia, berkaitan dengan kesamaan kesempatan dan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan dalam melaksanakan peran-peran politik, ekonomi dan sosial budaya dalam kehidupan masyarakat. PUG merupakan sebuah perspektif pembangunan nasional yang menekankan pada proses demokratisasi untuk mewujudkan kesempatan dan perlakuan yang sama bagi segmen masyarakat minoritas, menyangkut antara lain aspek-aspek etnis, kelompok agama, penduduk usia lanjut, dan jenis kelamin.

D. Bagaimana perhatian pemerintah Indonesia terhadap isu gender?

Di Indonesia, peran dan kedudukan perempuan dalam pembangunan mulai mendapat perhatian "serius" dari pemerintah dengan dimasukkannya isu perempuan dalam GBHN 1978. Selanjutnya, dibentuklah lembaga Menteri Peranan Wanita pada 1978 yang kemudian berubah menjadi Menteri Pemberdayaan Perempuan pada akhir tahun 1999.

Kesepakatan internasional mengenai MDGs juga menjadi acuan dalam pembangunan di Indonesia. Pelaksanaan dari program aksi khususnya dalam upaya mencapai kesetaraan dan keadilan gender, mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia yang dituangkan dalam GBHN 1999 dan Proenas 2000-2004. Dan melalui Inpres No. 9 tahun 2000 tentang "Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional", diinstruksikan kepada Menteri, Kepala LPND, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, Panglima TNI, Kapolri, Jaksa Agung, Gubernur, dan Bupati/Walikota agar melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya Perencanaan, Penyusunan, Pelaksanaan, Pemantauan dan Evaluasi atas Kebijakan dan Program Pembangunan Nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing.

E. PUG di Departemen Kehutanan

Berdasarkan Inpres No. 9 tahun 2000, Departemen Kehutanan bertanggungjawab membangun sistem pembangunan kehutanan yang responsif gender. Secara konkrit, Departemen Kehutanan harus dengan sengaja dan terencana, mengimplementasikan perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender, yaitu memastikan laki-laki dan perempuan yang ada di dalam bidang kehutanan mempunyai peran, mendapatkan akses, manfaat, dan melakukan kontrol, yang adil dalam pembangunan kehutanan.

Berdasarkan Inpres No. 9 Tahun 2000 disebutkan bahwa:

- **Gender** merupakan konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.
- **Kesetaraan gender** adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial-budaya, pertahanan dan keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. Dalam relasi sosial yang setara, perempuan dan laki-laki merupakan faktor yang sama pentingnya dalam menentukan berbagai hal yang menyangkut kehidupan, baik di lingkungan keluarga, bermasyarakat, maupun berbangsa dan bernegara.
- Strategi yang harus ditempuh agar kebijakan pembangunan nasional responsif gender adalah melalui **pengarusutamaan gender**.
- Sasaran strategi pengarusutamaan gender adalah mencapai kesetaraan dan keadilan gender, melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam seluruh kebijakan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan

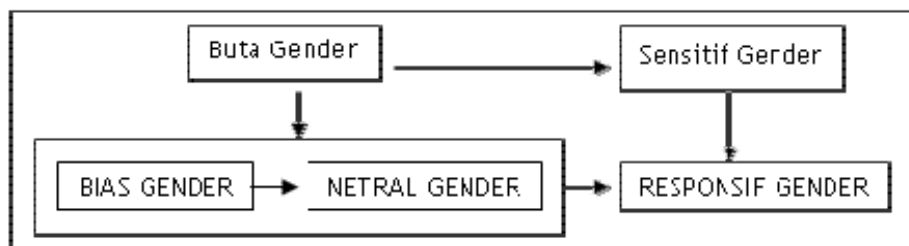
Berdasarkan Inpres tersebut, maka pada tahun 2003 dibentuk Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender Departemen Kehutanan (**Pokja PUG Dephut**) melalui SK Menhut No. 82/Kpts-II/2003. Pokja PUG Dephut bertugas untuk memperlancar, mendorong, mengefektifkan serta mengoptimalkan upaya PUG di sektor kehutanan. Dalam pelaksanaannya, Pokja PUG Dephut dibantu oleh pokja PUG dari setiap Eselon I lingkup Dephut.

Dengan memperhatikan peraturan tersebut di atas, maka tujuan dari pokja PUG Dephut adalah mewujudkan pembangunan kehutanan yang responsif gender. Untuk itu, maka perhatian dari pokja PUG Dephut adalah pengembangan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia, baik intern Dephut maupun pihak-pihak yang terkait terutama masyarakat, dan baik perempuan maupun laki-laki, yang diharapkan dapat berpartisipasi dan berkontribusi dalam pembangunan kehutanan.

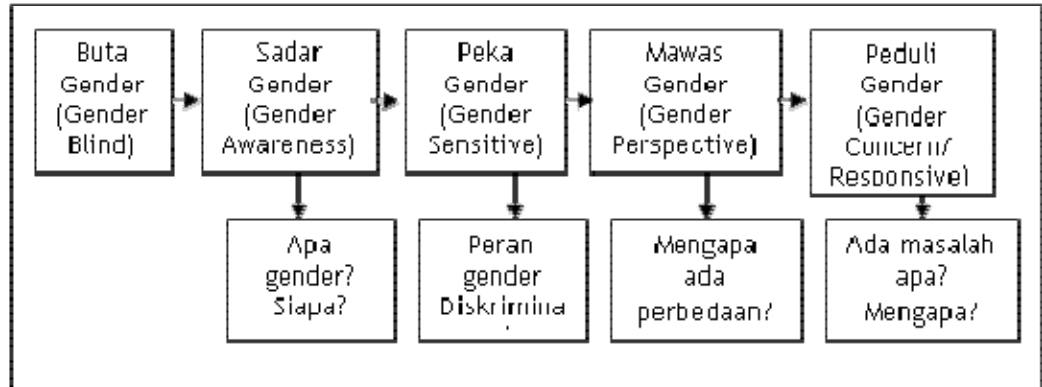
Untuk membangun kerangka kebijakan yang responsif gender, langkah awal pokja PUG Dephut adalah melakukan komunikasi, informasi, dan edukasi kepada seluruh aparat kehutanan, baik yang berada di pusat maupun daerah untuk menumbuhkan kesadaran gender, yang merupakan modal dasar bagi tersusunnya kebijakan yang responsif gender.

Pola ini dapat digambarkan melalui skema perubahan kawasan belajar (kognitif, afektif, dan psikomotorik) dan perilaku, sebagai berikut:

Skema perubahan kawasan belajar (kognitif, afektif, dan psikomotorik):



Skema perubahan perilaku:



Pokja PUG Dephut selama 3 tahun pertama masih terus berupaya menumbuhkan kesadaran gender melalui pelaksanaan kegiatan sosialisasi, penyusunan pedoman, dan pelatihan. Kegiatan-kegiatan yang telah dilakukan oleh pokja PUG Dephut dibantu oleh pokja PUG unit kerja eselon I lingkup Dephut, adalah sebagai berikut:

- Penyesuaian persepsi kepada jajaran departemen kehutanan pusat (eselon I, II, III, dan IV, serta pejabat fungsional yang setara) dan juga di 13 propinsi (UPT kehutanan, dinas kehutanan Propinsi dan Kabupaten setempat), melalui kegiatan sosialisasi gender dengan metode seminar.
- Sosialisasi juga dilakukan dengan membuat leaflet dan memasukkan icon PUG kedalam website Dephut.
- melakukan koordinasi dengan pihak terkait melalui rapat dan studi banding (seperti Pusat Studi Wanita, Perguruan tinggi, dan instansi yang telah melaksanakan pengarusutamaan gender seperti: Departemen Pertanian, Departemen Kehakiman & HAM, BPPT, BKKBN, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, dan Kantor Menneq PP).
- menyusun atau mengumpulkan data terpilah gender (belum lengkap);
- menyusun buku Panduan Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Departemen Kehutanan (telah disahkan Keputusan Menteri Kehutanan No. 528/Menhut-II/Peg/2004); dan
- peningkatan kualitas SDM melalui pelatihan leadership terutama bagi eselon III dan IV serta staf senior perempuan lingkup Dephut pusat.
- Pengembangan SDM mengenai PUG dan langkah persiapan penerapan PUG melalui pelatihan analisis gender.

Program PUG Dephut untuk perlu dilakukan selanjutnya adalah:

1. Melakukan analisis gender untuk setiap kebijakan/program/kegiatan yang telah ditetapkan
2. Selanjutnya:
 - untuk mewadahi pengintegrasian pelaksanaan PUG, disusun kerangka kebijakan pembangunan kehutanan yang responsif gender;
 - adanya struktur kelembagaan yang mendukung pelaksanaan PUG;
 - sumberdaya yang memadai untuk pelaksanaan PUG;
 - sistem informasi dan pendataan berdasarkan jenis kelamin;
 - dorongan dan perantara masyarakat kepada pemerintah.

II. SOSIALISASI PENGARUSUTAMAAN GENDER DI DAERAH

A. Latar Belakang

Sosialisasi pengarusutamaan gender merupakan kegiatan tahap awal yang harus dilakukan oleh Pokja PUG Dephut dalam rangka membuka kesadaran gender (gender awareness) dan sebagai upaya menyamakan pemahaman tentang pengertian dan konsep gender, sehingga diharapkan nantinya mempunyai kemampuan dan kepekaan dalam melihat dan menilai hasil pembangunan dan aspek kehidupan lainnya dari perspektif gender, dan akhirnya mampu menyusun kebijakan/program/kegiatan atau kondisi yang sudah memperhitungkan kepentingan laki-laki dan perempuan atau yang responsif gender.

Kegiatan sosialisasi PUG di daerah tahun 2005 ini merupakan lanjutan dari yang sudah dilaksanakan pada tahun 2004 di 6 propinsi. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi di daerah dikoordinasi oleh Korwil, dengan peserta dari seluruh UPT, Dinas Kehutanan Propinsi, dan beberapa Dinas Kehutanan Kabupaten yang ada di propinsi tersebut. Pembicara dalam kegiatan sosialisasi ini adalah Biro Pemberdayaan Perempuan atau Pusat Studi Gender yang ada di propinsi sasaran dan wakil dari Pokja PUG Dephut.

Kegiatan sosialisasi di daerah ini juga bertujuan untuk menyampaikan informasi mengenai adanya pokja PUG Dephut, sehingga diharapkan ada kesepakatan dan kerjasama dari semua unit kerja lingkup Dephut, termasuk daerah, dalam pengimplementasian PUG dalam setiap kegiatan kehutanan.

Propinsi, Jadwal pelaksanaan, dan pembicara dalam pelaksanaan kegiatan sosialisasi PUG, adalah sebagai berikut:

No	Propinsi	Tanggal	Pembicara dari Daerah	Pembicara dari Pokja PUG Dephut
1.	Sumatera Barat	7 Des	Biro Pemberdayaan Perempuan	Ir. Rusmanhadi, MM Darto Wahab, S.Hut, MM
2.	Sumatera Selatan	9 Des	Biro Kesra dan Pemberdayaan Perempuan	DR. Ernawati, MSc Ir. Deborah A., MM
3.	Jawa Tengah	7 Des	Biro Kesejahteraan Rakyat Setda Prop Jateng	DR. Ernawati, MSc Ir. Rahayu Riana, MSc
4.	Bali	29 Nov		Ir. Agus Djoko I, MDM Eny Saraswati, SH, MM
5.	Nusa Tenggara Barat	30 Nov	Biro kesejahteraan Sosial, Setda Prop NTB	Ir. Sri Rejeki N, Msi Ir. Siti Djunaidah, Msi
6.	Kalimantan Timur	1 Des	Biro Sosial dan Pemberdayaan Perempuan	Ir. Laksmi B., MSc Dra. Rismauli
7.	Kalimantan Selatan	6 Des	Pusat Studi Gender Universitas	Ir. Sri Surani Nanie, MM Ir. Rahayu Riana, MSc

B. Pelaksanaan Sosialisasi

Acara kegiatan sosialisasi PUG:

1. Acara sosialisasi diawali dengan sambutan yang disampaikan oleh Kepala UPT yang menjadi Koordinator Wilayah atau oleh Kepala Dinas Kehutanan Propinsi. Dalam sambutannya, terkesan bahwa pemahaman gender dan istilah pengarusutamaan gender masih sangat awam dan bahkan baru didengar. Adapula yang memberi kesan bahwa gender melawan kodrati perempuan dan bertentangan dengan agama.

2. Pembicara dari daerah menyampaikan materi konsep dasar dan teori pengarusutamaan gender, serta ada pula yang menyampaikan kebijaksanaan PUG dan kondisi gender yang ada di propinsi sasaran kegiatan.
3. Pembicara dari pokja PUG Dephut, selain menambahkan tentang konsep dan teori mengenai gender dan pengarusutamaan gender, juga menyampaikan poin-poin sebagai berikut:
 - sekilas sejarah sampai adanya pokja PUG di departemen kehutanan
 - informasi mengenai peningkatan kapasitas dan kualitas SDM (laki-laki dan perempuan) untuk berpartisipasi dan berkontribusi dalam pembangunan kehutanan
 - tahapan pelaksanaan PUG
 - Kegiatan yang telah dilaksanakan oleh Pokja PUG Dephut
 - kegiatan yang akan dilaksanakan tahun selanjutnya
 - peranan daerah yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan PUG dari pusat.
4. Acara diskusi merupakan acara yang penting dalam kegiatan sosialisasi ini, sehingga berlangsung lebih dari separuh waktu sosialisasi. Diskusi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peserta mengerti apa yang telah disampaikan dan peserta dapat menyampaikan sesuatu yang dapat menjadi saran atau masukan bagi pokja PUG Dephut.
5. Pertanyaan atau masalah yang banyak diajukan di semua propinsi sasaran adalah:
 - Apa itu gender?
 - Urusan gender identik dengan urusan perempuan?
 - Apa itu pengarusutamaan gender? Apakah tidak ada istilah yang lebih mudah diingat?
 - Di Departemen Kehutanan tidak ada peraturan atau perlakuan yang membedakan laki-laki dan perempuan, jadi apalagi yang harus dilakukan berkaitan dengan gender?
 - Dengan adanya kegiatan yang terkait dengan gender, apakah SDM perempuan Dephut menginginkan kedudukan yang sama (kuantitasnya) dengan laki-laki?
 - Tidak perlu ada quota, karena dasar kepemimpinan adalah kemampuan seseorang.
 - Tidak semua yang dilakukan oleh laki-laki, terutama dalam kegiatan kehutanan, dapat dilakukan oleh perempuan (misalnya menjadi polhut), karena perempuan mempunyai banyak kelemahan dalam melaksanakan karirnya, apalagi kalau sudah menikah (apakah perempuan harus memilih karir atau mengurus rumah tangga).
 - Kesetaraan dan keadilan gender bertentangan dengan kodrati dan nilai-nilai agama?
 - Untuk apa ada pokja PUG Dephut? Dan apa yang akan dilakukan oleh Pokja PUG Dephut?

C. Permasalahan, Kesimpulan, dan Rekomendasi

PERMASALAHAN:

1. Sasaran peserta dalam kegiatan sosialisasi adalah pengambil keputusan di daerah (Kepala UPT kehutanan, Kepala Dinas Kehutanan Propinsi dan Kabupaten). Namun pelaksanaan kegiatan, baru dapat dilakukan pada akhir tahun anggaran karena sangat tergantung dari ketersediaan dana. Sementara pada waktu yang bersamaan, banyak kegiatan yang juga harus dilakukan oleh sasaran peserta, sehingga peserta yang hadir dalam sosialisasi sebageaian besar adalah wakil-wakil (staf dan sebagian kecil pejabat struktural eselon IV).
2. Kegiatan sosialisasi dilakukan oleh pokja PUG Dephut dan dibantu oleh pokja PUG eselon I lingkup Dephut. Ada kesulitan dalam menentukan mewaki pokja PUG sebagai pembicara dalam kegiatan sosialisasi, selain karena waktu pelaksanaannya di akhir tahun anggaran, juga karena pemahaman dan pengetahuan anggota pokja belum sama dan perhatian terhadap PUG masih rendah.

KESIMPULAN:

Dari kegiatan sosialisasi yang dilaksanakan di daerah (13 propinsi), dapat diambil kesimpulan bahwa:

3. Gender masih menjadi hal baru bagi hampir sebagian besar peserta yang hadir dalam acara sosialisasi. Sosialisasi ini dapat meletakkan dasar perubahan kerangka berfikir dan mengisi kekurangan peserta, sehingga mulai timbul ketertarikan dari sebagian besar peserta terhadap isu gender.
4. Pengarusutamaan gender masih dirancukan dengan isu emansipasi perempuan, dan masih ada kekhawatiran isu gender ini akan berbenturan dengan adat dan ketentuan agama.
5. Walaupun peserta yang hadir sebagian besar tidak tepat sasaran karena lebih banyak tenaga fungsional dan non struktural, namun dalam kegiatan sosialisasi tahun 2005, peserta yang hadir sangat antusias terhadap kegiatan sosialisasi dan tidak didominasi oleh perempuan sebagaimana biasanya dalam kegiatan yang berkaitan dengan gender.

REKOMENDASI:

6. Kegiatan sosialisasi ini menunjukkan hasil yang positif dalam menggugah kesadaran aparat kehutanan di daerah mengenai gender. Namun masih perlu ada langkah tindak lanjut, yaitu dengan melakukan evaluasi dan monitoring pada propinsi-propinsi yang sudah melaksanakan sosialisasi, untuk memperkuat pesan-pesan yang telah disampaikan dalam kegiatan sosialisasi, yaitu berupa penguatan kembali ketertarikan yang telah timbul, dan dilanjutkan dengan pembentukan focal point atau mungkin pembentukan pokja PUG di UPT, sebelum pada akhirnya memfasilitasi tahap adopsi.
7. Kondisi SDM perempuan, tanpa disadari oleh kaum perempuan itu sendiri maupun oleh lingkungan sosialnya, ternyata masih sangat perlu mendapatkan perhatian. Pada umumnya, SDM perempuan masih harus didorong untuk mau maju, berkarier, berkarya, memimpin, dan sebagainya. Oleh karena itu, perlu ada kegiatan pengembangan SDM yang SDM perempuan untuk mengembangkan kapasitas dan kualitasnya. Selain itu juga perlu ditekankan bahwa tanpa ada kemauan dan kemampuan dari perempuan itu sendiri dan juga dukungan dari laki-laki, SDM perempuan tidak akan bisa maju.
8. Walaupun sudah dilakukan beberapa kali sosialisasi gender, namun sampai dengan saat ini, pengertian gender dan PUG masih sering dipahami dengan cara yang berbeda oleh masing-masing individu, termasuk diantara anggota pokja PUG di Dephut. Hal ini memperlambat masuknya proses PUG dalam kegiatan pembangunan kehutanan. Oleh karena itu, kegiatan sosialisasi masih terus harus dilakukan, baik di pusat dan di daerah. Apabila memungkinkan dapat pula dilakukan secara "door to door", dimulai dari setiap eselon II di Departemen Kehutanan.

III. PELATIHAN ANALISIS GENDER

A. Latar Belakang

Isu global mengenai gender merupakan persoalan yang menyangkut semua pihak dari seluruh lapisan masyarakat dengan berbagai ragam sosial budayanya, bahkan akan menyangkut pula masalah agama. Sudah menjadi kewajiban kita sebagai komponen bangsa untuk dapat memperkecil masalah yang terjadi tersebut, yang tentunya dengan mengacu pada pertimbangan agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan, baik laki-laki maupun perempuan.

Program pembangunan di berbagai bidang cenderung sangat netral gender, termasuk pembangunan di sektor kehutanan. Tanpa disadari, biasanya hal tersebut menimbulkan banyak terjadinya kesenjangan gender. Analisa gender diperlukan untuk melihat apakah terjadi kesenjangan gender

Maksud diselenggarakannya pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan peserta dalam mengintegrasikan masalah gender ke dalam kebijakan program dan kegiatan pembangunan. Sedangkan tujuannya adalah:

1. Meningkatkan pemahaman tentang konsep gender
2. Meningkatkan kemampuan analisis permasalahan gender

3. Meningkatkan kemampuan menelaah kebijakan dan program pembangunan
4. Meningkatkan kemampuan menyusun rancangan kegiatan intervensi dan mekanisme operatif yang responsif gender

Kegiatan pelatihan gender diselenggarakan pada tanggal 30 November s.d. 2 Desember 2005, di Pondok Remaja PGI, Cipayung, Bogor. Kegiatan ini dilaksanakan bekerjasama dengan Pusat Pelatihan Gender dan Peningkatan Kualitas Perempuan, yang ada di kantor BKKBN, dengan peserta berjumlah sekitar 30 orang berasal dari seluruh eselon I lingkup Dephut, dan eselon II lingkup Setjen. Materi yang disampaikan dalam pelatihan adalah: Isu global; Konsep dan Teori Gender; Teknik Analisis Gender: Analisis Harvard dan Analisis GAP.

Melalui pelatihan ini, diharapkan peserta dapat merencanakan dan mengimplementasikan PUG kedalam setiap rencana kegiatan di unit kerjanya. Dan khusus bagi widyaiswara, diharapkan dapat menularkan pengetahuan PUG ini kepada peserta pendidikan maupun pelatihan yang dilakukan di Departemen Kehutanan

B. Pelaksanaan Pelatihan

Acara dalam kegiatan pelatihan analisis gender adalah:

1. Senam pagi dan membaca buletin pelatihan dari panitia
2. Penyampaian materi dengan metode ceramah dan tanya-jawab; curah pendapat; diskusi kelas/diskusi kelompok; penugasan; dan games.
3. Refleksi/evaluasi kegiatan pelatihan

Ringkasan materi:

- Tujuan analisis gender: mengidentifikasi kesenjangan gender; mengetahui latar belakang terjadinya kesenjangan gender; menghimpun masalah-masalah yang timbul dari kesenjangan gender dan upaya pemecahannya; serta merancang langkah-langkah intervensi/tindakan yang diperlukan.
- Model analisis gender yang diberikan dalam pelatihan:
 1. Model Harvard: model analisis pada tingkat mikro (masyarakat dan rumah tangga) yang bertujuan untuk menunjukkan:
 - a. Investasi ekonomi oleh laki-laki dan perempuan
 - b. Cara merancang proyek yang efisien dan memperbaiki produktivitas kerja
 - c. Informasi yang lebih rinci sebagai dasar mencapai tujuan dengan tingkat keadilan gender yang optimal
 - d. Pekerjaan laki-laki dan perempuan dalam masyarakat serta melihat faktor penyebab perbedaan
 2. Model GAP (Gender Analysis Pathway): Mencari kesenjangan gender dari aspek-aspek: akses, peran, kontrol, dan manfaat yang diperoleh laki-laki dan perempuan dalam program pembangunan, dan diawali dengan analisis kebijakan sampai dengan monitoring dan evaluasi.
 - Sebagai pembuka wawasan, sebelum melakukan analisis gender harus ada statistik gender yaitu data terpilah gender yang menggambarkan situasi dan kondisi objektif yang diperlukan dalam proses perencanaan. Selain itu harus ada pula indikator gender yaitu sederetan indikator yang dapat menjelaskan totalitas perbedaan antara laki-laki dan perempuan.

C. Permasalahan, Kesimpulan, dan Rekomendasi

1. Peserta yang dikirim untuk mengikuti pelatihan kurang tepat sasaran. Peserta yang diharapkan adalah pejabat penyusun rencana dan program di setiap eselon I lingkup Dephut, anggota pokja PUG Dephut, dan Widyaiswara. Namun karena waktu pelaksanaan di akhir tahun anggaran, maka yang dikirimkan sebagian besar adalah pegawai fungsional dan non struktural. Namun, peserta yang mengikuti pelatihan sudah tersebar antara perempuan dan laki-laki.
2. Waktu yang diperlukan untuk memahami dan mendalami materi analisis gender perlu waktu yang cukup lama, dan pelatihan selama 3 hari, oleh fasilitator dan peserta dianggap masih kurang.
3. Pelaksanaan kegiatan dilakukan di akhir tahun anggaran karena sangat tergantung ketersediaan dana. Untuk selanjutnya, perlu direncanakan untuk dilakukan pada awal tahun.
4. Fasilitator dari Pusat Pelatihan Gender dan Peningkatan Kualitas Perempuan, yang ada di kantor BKKBN, sangat interaktif dan partisipatif, sehingga dapat menumbuhkan ketertarikan peserta. Sebagian besar peserta mengharapkan ada waktu tambahan dan ada kelanjutan pelatihan analisis gender lagi untuk mereka untuk mengetahui metode-metode analisis gender lainnya.
5. Widyaiswara yang menjadi peserta pelatihan saat ini telah mengajukan rencana aksi sebagai tindak lanjut pelatihan, yaitu akan melakukan sosialisasi kepada seluruh aparat di Balai Diklat Kehutanan Kadipaten pada awal Januari 2006 dan sosialisasi atau pelatihan gender kepada Dinas/instansi kabupaten sekitar wilayah pelayanan Balai Diklat Kehutanan Kadipaten.
6. Pelatihan ini dianggap perlu untuk dilakukan kembali bagi seluruh focal point, baik yang ada di pusat maupun daerah. Selain itu juga untuk petugas-petugas kehutanan yang melakukan bimbingan pemberdayaan masyarakat di lapangan, baik dari UPT Dephut maupun Dinas Kehutanan Propinsi dan atau kabupaten.
7. Materi pelatihan perlu dikembangkan dan difokuskan kepada pembangunan kehutanan.

IV. ICON PUG DALAM WEBSITE DEPHUT DAN BUKU SAKU PUG

Kegiatan sosialisasi pengarusutamaan gender telah beberapa kali dilakukan di lingkup Departemen Kehutanan. Namun sampai dengan 3 tahun terbentuknya pokja PUG Dephut, pemahaman dan pengertian seluruh aparat Departemen Kehutanan masih belum sama, dan bahkan masih banyak yang belum mengetahui. Oleh karena itu, pokja PUG Dephut menganggap perlu terus melakukan sosialisasi, dan diantaranya adalah tidak dengan metode seminar tapi melalui penyebaran informasi yang diharapkan dengan mudah dibaca dan diperhatikan oleh seluruh aparat Departemen Kehutanan, yaitu dengan memasukkan icon PUG ke dalam website Dephut dan penyusunan buku saku kecil yang mudah dibawa atau disimpan.

Belum banyak yang dimasukkan ke dalam icon PUG. Informasi yang dimasukkan baru SK Pokja PUG Setjen dan Dephut, serta pedoman PUG Dephut yang masih harus disempurnakan. Selanjutnya seluruh kegiatan yang telah dilakukan pokja PUG Dephut akan dimasukkan di dalam icon tersebut.

Buku saku PUG berisi tentang sejarah adanya isu gender, definisi istilah-istilah yang digunakan dalam kegiatan gender, serta kegiatan-kegiatan pokja PUG gender. Diharapkan dari buku tersebut, pembaca dapat mulai mengerti dan menaruh perhatian kepada isu gender. Buku ini dibagikan untuk seluruh pejabat yang ada di lingkup Dephut, pusat dan daerah.

V. ANGGARAN DAN OUTPUT POKJA PUG DEPHUT TAHUN 2005

Anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan pokja PUG Dephut tahun 2005 berada pada tolok ukur Biro Umum, Sekretariat Jenderal. Jumlah anggaran pada tahun 2005 sebesar Rp. 250.000.000,- (Dua ratus Lima Puluh Ribu Rupiah), dan sampai dengan bulan Desember 2005, telah dilaksanakan hampir 100%. Output hasil pelaksanaan kegiatan tahun 2005, adalah: 7 propinsi yang telah mendapat sosialisasi PUG; 30 orang yang telah dilatih tentang analisis gender; 100 eks. buku saku; dan icon PUG.

VI. PERMASALAHAN, KESIMPULAN, DAN REKOMENDASI

Permasalahan atau Kesimpulan atau Rekomendasi yang didapat dari pelaksanaan kegiatan tahun 2005:

1. Kegiatan pokja PUG Dephut terdiri dari pejabat eselon II, dan pelaksanaannya dilakukan oleh sekretariat pokja dan dibantu oleh beberapa anggota pokja PUG eselon I lingkup Dephut, terutama pokja PUG Setjen. Sampai dengan tahun ke-3 terbentuknya pokja PUG Dephut, masih dirasakan belum semua anggota pokja mempunyai kemauan dan perhatian terhadap kegiatan gender. Ada kemungkinan hal ini terjadi karena kurangnya komitmen dari pimpinannya atau karena belum adanya pengetahuan atau karena pemahaman yang belum sama. Hal ini menyebabkan sulitnya mencari wakil pokja PUG untuk menjadi pembicara dalam kegiatan-kegiatan sosialisasi maupun dalam pertemuan-pertemuan lintas sektoral. Oleh karena itu, pada tahun 2006, dirasakan masih perlu dilakukan terus sosialisasi, baik dengan metode seminar atau diskusi 'door to door' atau metode lainnya.
2. Sementara itu, sosialisasi mengenai gender mainstreaming yang telah dilakukan beberapa kali kepada jajaran Departemen Kehutanan, baik di tingkat pusat maupun daerah, belum memberikan dampak yang jelas. Oleh karena itu, tahun 2006 perlu dilakukan evaluasi untuk melihat efektifitas pelaksanaan kegiatan sosialisasi.
3. Untuk mengetahui apakah terjadi kesenjangan gender dalam pembangunan kehutanan, perlu dilakukan analisis gender pada setiap kebijakan/program/kegiatan pembangunan kehutanan. Untuk menjawab, apakah SDM perempuan dan laki-laki (baik intern maupun ekstern) mempunyai akses, peran, kontrol, dan manfaat yang sama dalam pembangunan kehutanan, maka pada tahun 2006, pokja PUG Dephut harus sudah mulai melakukan pengumpulan data terpilah gender, dan selanjutnya mulai merencanakan kegiatan menerapkan PUG dalam setiap kebijakan/program/kegiatan kehutanan.
4. Sementara itu, untuk mewujudkan tujuan pembangunan kehutanan, SDM Dephut perlu terus dikembangkan kapasitas dan kualitasnya, terutama SDM perempuan di lingkup Dephut. SDM perempuan ini juga perlu terus didukung untuk dapat maju dalam berkarier, berkarya, dan bekerja, untuk bersama-sama SDM laki-laki berpartisipasi dan berkontribusi dalam pembangunan kehutanan.

VII. RENCANA KEGIATAN POKJA PUG TAHUN 2006

Untuk menindaklanjuti dan keberlanjutan kegiatan pokja PUG Dephut, maka rencana kegiatan tahun 2006 harus didiskusikan lebih lanjut bersama semua pihak. Beberapa kegiatan yang diusulkan untuk dilakukan oleh pokja PUG Dephut, antara lain:

1. Menyusun pedoman (penyempurnaan) atau acuan atau rencana strategis kegiatan pengarusutamaan gender di Departemen Kehutanan
2. Melakukan analisis gender untuk kebijakan Dephut yang banyak terkait dengan masyarakat.
3. Terus melakukan sosialisasi PUG di pusat maupun daerah.
4. Peningkatan kualitas dan kapasitas SDM melalui pelatihan, terutama untuk SDM perempuan, baik untuk materi kepemimpinan (leadership) atau pengetahuan teknis.
5. Mulai mencoba menerapkan PUG kedalam satu kegiatan pembangunan kehutanan yang strategis, misalnya dalam Gerhan atau Social Forestry atau kegiatan Taman Nasional, dsb.

Dalam jangka pendek, perlu dilakukan rapat koordinasi lintas eselon I lingkup Dephut untuk menyusun rencana kegiatan pokja PUG Dephut.