2018

LAPORAN IMPLEMENTASI PUG

KEMENTERIAN KEUANGAN
DIREKTORAT JENDERAL
KEKAYAAN NEGARA

Latar Belakang

Pengarusutamaan gender hadir sebagai suatu strategi untuk menjawab kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi perempuan, laki-laki, serta kelompok inklusif sosial lainya (anak-anak, lansia dan difabel) yang merupakan Kelompok Target Implementasi PUG. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, dikeluarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000, strategi nasional Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) . Hal ini dilakukan demi tercapainya keadilan dan kesetaraan gender bagi Kelompok Target Implementasi PUG.

Implementasi PUG di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dilaksanakan dengan sistematis, berkelanjutan, dan terukur serta menjadikan PUG sebagai bagian dari budaya kerja.

Pelaksanaan PUG selama tahun 2018 di DJKN, Tim PUG pada Sekretariat DJKN bermaksud membuat dokumentasi dan membagi pengalaman dalam potret kegiatan dan inovasi yang dilakukan DJKN, serta capaian-capaian yang dihasilkan, dalam sebuah Laporan Implementasi Pengarusutamaan Gender di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Tujuan

Laporan Implementasi PUG ini memberikan gambaran umum tentang pencapaian hasil dan masalah utama yang belum tuntas dalam melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 9/2000 tentang Pengarusutamaan Gender di dalam Pembangunan, yang bertujuan untuk memberikan akses, kesempatan, partisipasi dan manfaat bagi perempuan dan laki-laki dalam pembangunan.

Disamping itu, Laporan ini juga bermaksud agar dapat memperlihatkan sudut pandang terkait perjalanan dan perkembangan implementasi PUG di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Struktur Laporan

Laporan ini disusun sebagai berikut:

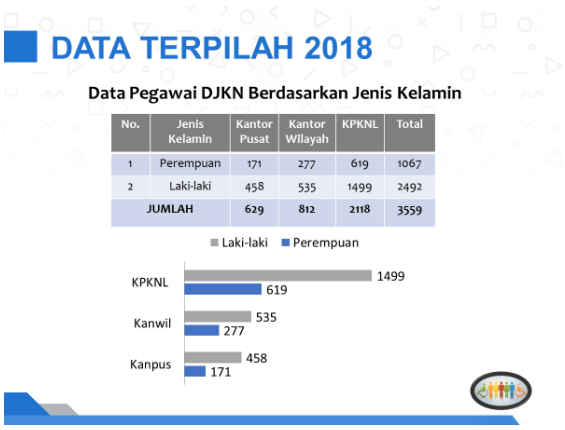
1. Komitmen Pimpinan dan Rencana Kerja Tim;
2. Data Terpilah;
3. *Gender Analysis Pathway* dan *Policy Outlook For Action;*
4. Kegiatan Komunikasi Edukasi dan Informasi;
5. Kebijakan Responsif Gender;
6. Sarana dan Prasarana Responsif Gender;
7. Road Map PUG.

Komitmen Kepemimpinan

Komitmen pimpinan DJKN dalam mendukung Implementasi PUG di lingkungan DJKN ditandai dengan dibentuknya Tim Kooordinasi sesuai dengan Keputusan Direktur Jenderal Kekayaan Negara Nomor 25/KN/2018 tentang Pembentukan Tim Kooordinasi Pelaksanaan Kegiatan Implementasi Pengarusutamaan Gender Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Tahun 2018. Tim PUG DJKN ini terdiri dari Pengarah, Penanggung Jawab dan Tim Pelaksana.

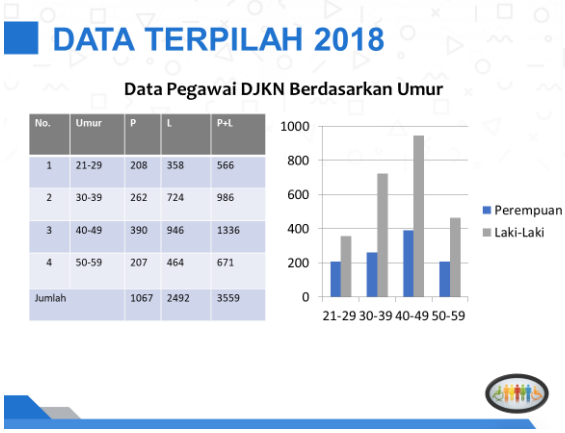
Data Terpilah

Data terpilah adalah variabel-variabel yang terpilah menurut jenis ciri atau karakteristik. Data terpilah menurut jenis kelamin dapat membuka wawasan tentang adanya kesenjangan gender. Pemilahan data menurut jenis kelamin merupakan prasyarat utama dilakukannya analisis gender yang bermanfaat dalam penyusunan analisis kebijakan dan penyusunan anggaran yang responsif gender.



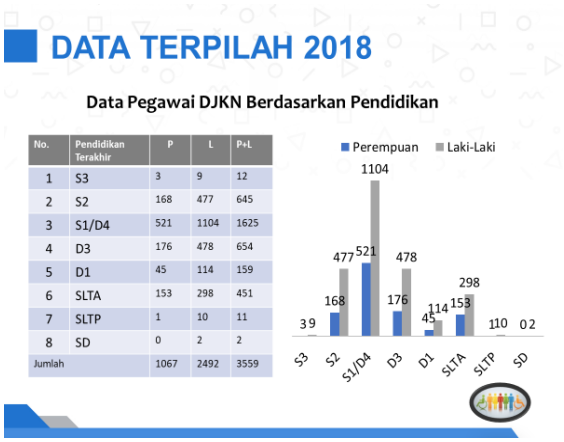
No.	Jenis Kelamin	Kantor Pusat	Kantor Wilayah	KPKNL	Total
1	Perempuan	171	277	619	1067
2	Laki-laki	458	535	1499	2492
JUMLAH		629	812	2118	3559

Data Terpilah tahun 2018 berdasarkan jenis kelamin, jumlah total pegawai perempuan tercatat sebanyak 1067 orang yang tersebar di kantor pusat sebanyak 171 orang, di kantor wilayah sebanyak 277 orang, dan di KPKNL sebanyak 619 orang. Sedangkan total jumlah pegawai laki-laki sebanyak 2492 orang yang tersebar di kantor pusat sebanyak 458 orang, di kantor wilayah sebanyak 535 orang, dan di KPKNL sebanyak 1499 orang.



No.	Umur	P	L	P+L
1	21-29	208	358	566
2	30-39	262	724	986
3	40-49	390	946	1336
4	50-59	207	464	671
Jumlah		1067	2492	3559

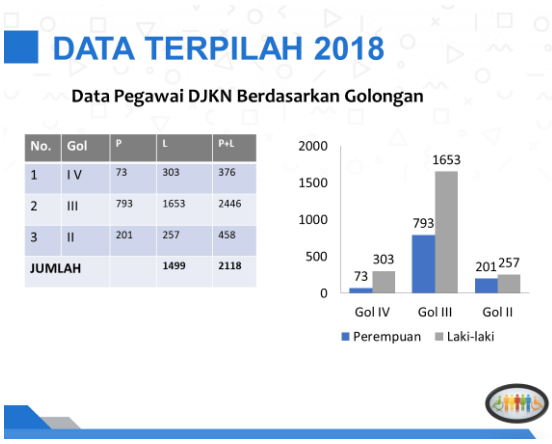
Data Terpilah tahun 2018 berdasarkan umur, rentang umur 21-29 tahun tercatat pegawai perempuan sebanyak 208 orang dan pegawai laki-laki sebanyak 358 orang. Rentang umur 30-39 tahun tercatat jumlah pegawai perempuan sebanyak 262 orang dan pegawai laki-laki sebanyak 724 orang. Rentang umur 40-49 tahun tercatat jumlah pegawai perempuan sebanyak 390 orang dan pegawai laki-laki sebanyak 946 orang. Sedangkan rentang umur 50-59 tahun tercatat jumlah pegawai perempuan sebanyak 207 orang dan pegawai laki-laki sebanyak 464 orang.



No.	Pendidikan Terakhir	P	L	P+L
1	S3	3	9	12
2	S2	168	477	645
3	S1/D4	521	1104	1625
4	D3	176	478	654
5	D1	45	114	159
6	SLTA	153	298	451
7	SLTP	1	10	11
8	SD	0	2	2
Jumlah		1067	2492	3559

Data terpilah pegawai berdasarkan Pendidikan tercatat: jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir S3 sebanyak 12 orang, dengan rincian jumlah perempuan 3 orang dan jumlah laki-laki 9 orang. Jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir S2 tercatat 645 orang, dengan rincian jumlah perempuan 168 orang dan jumlah laki-laki 477 orang. Jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir D3 tercatat 654 orang,

dengan rincian jumlah perempuan 176 orang dan jumlah laki-laki 478 orang. Jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir D1 tercatat 159 orang, dengan rincian jumlah perempuan 45 orang dan jumlah laki-laki 114 orang. Jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir SLTA tercatat 451 orang, dengan rincian jumlah pegawai perempuan 153 orang dan jumlah pegawai laki-laki 298 orang. Jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir SLTP tercatat 11 orang, dengan rincian jumlah pegawai perempuan 1 orang dan jumlah pegawai laki-laki 10 orang. Jumlah pegawai yang menempuh jenjang Pendidikan terakhir SD tercatat 2 orang, dengan rincian jumlah pegawai perempuan sebanyak 0 orang dan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 2 orang.



No.	Gol	P	L	P+L
1	I V	73	303	376
2	III	793	1653	2446
3	II	201	257	458
JUMLAH			1499	2118

Jumlah Data terpilah pegawai berdasarkan golongan tercatat Golongan IV sebanyak 376 orang, dengan rincian jumlah perempuan sebanyak 73 orang dan jumlah laki-laki sebanyak 303 orang. Jumlah pegawai Golongan III sebanyak 2446 orang, dengan rincian jumlah perempuan sebanyak 793 orang dan jumlah laki-laki sebanyak 1653 orang. Jumlah pegawai golongan II sebanyak 458 orang, dengan rincian jumlah perempuan sebanyak 201 orang dan jumlah laki-laki sebanyak 257 orang.

Gender Analysis Pathway (GAP) dan *Policy Outlook for Action* (POP)

Sesuai buku Panduan Penyusunan Data Terpilah Kementerian Keuangan, DJKN mempunyai tugas untuk membuat data terpilah berupa jumlah dan persentase pengguna layanan DJKN menurut jenis kelamin setiap tahun. Sejalan dengan itu, untuk dapat melakukan analisis gender diperlukan data terpilah.

Data terpilah sangat bermanfaat untuk menyusun analisis gender dalam penyusunan penganggaran yang responsif gender yang dituangkan dalam *Gender Budget Statement* (GBS) dan penyusunan reformulasi kebijakan yang responsif gender dengan menggunakan alat analisis antara lain GAP.

Selanjutnya, Tim PUG menyusun GAP dengan meminta bantuan Pakar Gender menjadi narasumber dalam penyusunan GAP DJKN.

Gender Analysis Pathway Kantor Pusat menghasilkan Tujuh Kebijakan/ Program yang akan dianalisis, yaitu :

1. Mutasi pegawai yang responsif gender.
2. Sistem Informasi Preferensi Mutasi (SIPRITA) pegawai yang responsif gender.
3. Kebijakan standarisasi pembangunan Gedung kantor.
4. Pemenuhan sarana dan prasarana berupa Rumah Negara/ Mess Pegawai/ Rumah Susun.
5. Pengelolaan Kekayaan Negara, penyelesaian pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang, dengan kegiatan pembuatan Aplikasi SIMAN yang responsif gender.
6. Pengelolaan Kekayaan Negara, penyelesaian pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang, dengan kegiatan pelayanan lelang di KPKNL melalui aplikasi e-auction.
7. Penyediaan sarana dan prasarana pelayanan utama yang responsif gender.

Komunikasi, Informasi dan Edukasi

Upaya Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) sebagai salah satu pelaksanaan implementasi PUG perlu dilakukan untuk menumbuhkan dan meningkatkan pemahaman terkait pengarusutamaan gender pada masing-masing unit di lingkup DJKN.

Sebagai upaya KIE, Tim PUG DJKN mengadakan kegiatan-kegiatan sebagai berikut:

1. Advokasi dan Sosialisasi PUG

   Terdapat tujuan jangka pendek dan jangka Panjang dalam rangka pemberian advokasi kepada para pimpinan di Lingkup DJKN.

   Tujuan jangka pendek antara lain memberikan pemahaman kepada para pimpinan di lingkup DJKN sehingga mampu memberikan pemahaman mengenai PUG dan terlaksananya program dan kegiatan yang responsif gender di lingkungan DJKN. Tujuan jangka Panjang antara lain: para pimpinan di lingkup DJKN mengetahui tugas dan fungsi masing-masing unit dan keterkaitannya dengan program responsif gender sehingga terwujudnya kesetaraan gender.

   Advokasi PUG untuk pejabat eselon I, II, dan III di lingkup Kantor Pusat DJKN, Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta dan Kantor Wilayah DJKN Banten dilaksanakan dengan mengundang Inspektur Jenderal kementerian Keuangan sebagai Narasumber.

Sosialisasi PUG di lingkup Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DJKN Jawa Tengah dan D.I. Yogyakarta untuk para pejabat dan pelaksana dilasanakan dengan mengundang Narasumber Dr. Yulfita Raharjo, pakar Gender, dengan pokok bahasan “Katakan PUG”.

Sosialisasi PUG dimaksudkan untuk menyebarluaskan pemahaman konsep gender dan pengarusutamaan gender serta menambah wawasan para pegawai di lingkup DJKN, menyatukan persepsi agar dalam pengambilan kebijakan tidak bias gender, menciptakan kebersamaan dalam pengambilan kebijakan yang responsif gender.

Selain itu, kegiatan sosialisasi PUG juga dimaksudkan untuk melakukan pengumpulan data dan informasi serta mengidentifikasi permasalahan gender yang terjadi dan sebagai bahan analisis gender yang dapat digunakan untuk membantu perencanaan penganggaran responsif gender di lingkungan DJKN.

Sosialisasi PUG juga merupakan kegiatan yang dilakukan Tim PUG dalam rangka membuka kesadaran dan pemahaman tentang gender serta perlunya PUG dalam pembangunan.

a. KPKNL Balikapapan

b. KPKNL Singaraja

c. Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta

d. Kantor Wilayah DJKN Banten

e. Kolaborasi dengan DJKN Muda

f. Kantor Wilayah DJKN Papabaruku

g. Pegawai Non-ASN

2. Pembuatan Link PUG DJKN pada website DJKN yang dapat diakses oleh seluruh pegawai di lingkungan DJKN.

   Link PUG ini berisi berita, informasi, materi sosialisasi dan agenda PUG DJKN.

3. Salah satu upaya komunikasi yang bersifat singkat namun mudah diingat dengan sebuah *tagline*/ slogan. *Tagline*/ slogan merupakan perpaduan komitmen dan semboyan yang akan membantu meningkatkan implementasi pengarusutamaan gender DJKN semakin dirasakan seluruh pegawai dan *stakeholders* DJKN.

   Selanjutnya Tim PUG DJKN mengadakan lomba *Tagline*/ slogan yang dapat diikuti oleh seluruh pegawai di lingkup DJKN.

   Pegawai di lingkup DJKN sangat antusias terhadap lomba ini, sehingga tercapai 60 *Tagline*/ Slogan yang diikutsertakan dalam lomba ini.

4. Buku Saku PUG

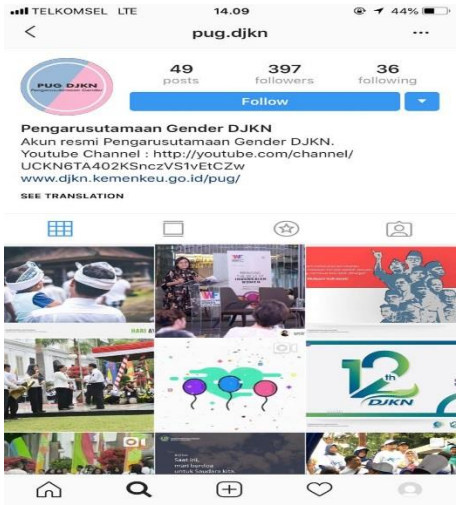
Tim PUG berinisiatif menyusun buku saku PUG untuk memenuhi kebutuhan informasi secara ringkas, cepat, fleksibel, serta mempercepat implementasi PUG di lingkungan DJKN.

Buku saku PUG berisi pengertian mengenai Gender, prasyarat implementasi PUG, langkah-langkah pengimplementasian PUG dan foto-foto sarana prasarana serta kegiatan PUG DJKN.

5. Akun Instagram PUG

Instagram merupakan suatu aplikasi sosial media yang berbasis android untuk berbagi foto dan video.

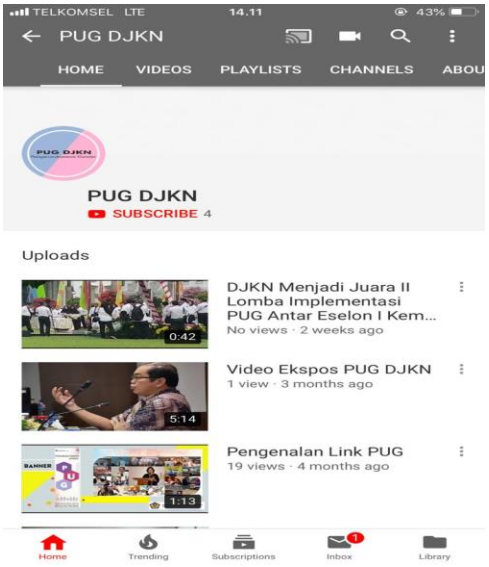
Sebagai upaya Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE), Tim PUG menggunakan Instagram untuk menyampaikan informasi, foto dan video kegiatan PUG karena sangat efektif.



6. Link Youtube PUG

Youtube merupakan sebuah media sosial untuk mengunggah, menonton, dan berbagi video.

Sebagai upaya Komunikasi, Edukasi, dan Informasi, Tim PUG menggunakan media sosial youtube untuk menyampaikan kegiatan-kegiatan dan informasi yang berbentuk video agar terlihat menarik dan lebih efektif.



7. Penyediaan Pustaka

Penyediaan buku-buku yang bertajuk tema tentang gender merupakan salah satu sarana dan prasarana koleksi buku perpustakaan DJKN. Dengan adanya penyediaan pustaka ini diharapkan dapat memperluas wawasan pegawai terkait PUG.

Kebijakan Responsif Gender

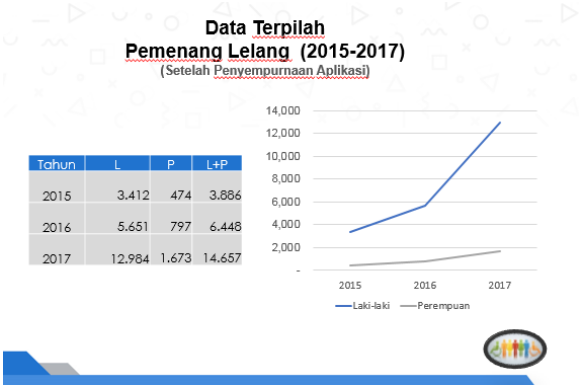
Kebijakan yang responsif gender dituangkan dalam bentuk program, arahan/ instruksi, strategi dan lain sebagainya yang ditujukan bagi perwujudan keseteraan gender di lingkungan DJKN.

1. Surat Sekretaris Ditjen Kekayaan Negara nomor S-146/KN.1/2018 tanggal 5 Januari 2018 hal Penerapan PUG dan Pelayanan Prima di Lingkungan DJKN, menyampaikan arahan kepada para Kepala Kantor Wilayah dan Kepala KPKNL di lingkungan DJKN untuk menyediakan fasilitas penunjang yang berperspektif gender dan diharapkan seluruh unit di lingkungan DJKN untuk menyediakan akses bagi penyandang disabilitas dan ramah anak sehingga pelayanan prima dapat dilaksanakan.
2. Surat Sekretaris Ditjen Kekayaan Negara nomor S-639/KN.1/2018 Tanggal 3 April 2018 hal Langkah-Langkah Implementasi Program PUG yang pada intinya menyampaikan arahan dalam rangka percepatan

pelaksanaan pengarusutamaan gender dan untuk mempermudah sekaligus menyeragamkan perencanaan, penyusunan dan pemantauan serta evaluasi pengarusutamaan gender di lingkup DJKN.

3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor PMK 90/PMK.06/2016 tentang Pedoman Pelaksanaan Lelang dengan Penawaran Secara Tertulis Tanpa Kehadiran Peserta Lelang Melalui Internet.

Berdasarkan kebijakan penyempurnaan aplikasi *E-Auction* diperoleh data teripilah pemenang lelang dari tahun 2015-2017 sebagai berikut:



Tahun	L	P	L+P
2015	3.412	474	3.886
2016	5.651	797	6.448
2017	12.984	1.673	14.657

Pada tahun 2015 jumlah pemenang laki-laki sebanyak 3.412 orang dan 474 orang pemenang perempuan. Pada tahun 2016 diperoleh jumlah pemenang laki-laki sebanyak 5.651 orang dan pemenang perempuan sebanyak 797 orang. Pada tahun 2017 diperoleh jumlah pemenang laki-laki sebanyak 12.984 orang dan pemenang perempuan sebanyak 1.673 orang.

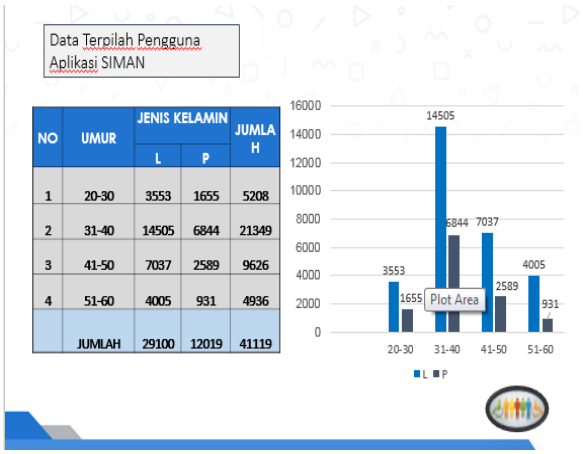
4. Peraturan Direktur Jenderal Kekayaan Negara Nomor 9/KN/2014 tentang Pola Mutasi Pelaksana di Lingkungan DJKN, yang membuka kesempatan bagi pelaksana untuk dimutasi dilokasi sesuai kebutuhan dengan biaya sendiri.

Materi Muatan Peraturan Dirjen Kekayaan Negara Nomor 9/KN/2014

Basis data yang digunakan untuk menampung preferensi pegawai atas unit kerja yang diinginkan adalah Sistem Informasi Preferensi Mutasi (SIPRITA). Dengan adanya SIPRITA ini mampu menyasar kebutuhan pegawai sehingga tempat tujuan mutasi mengakomodir aspirasi. Selain itu, SIPRITA juga menampung seluruh kesah pegawai sehingga kebijakan dapat melihat lebih dalam kebutuhan pegawai yang selama ini menjadi informasi pribadi pegawai.

5. Surat Menteri Keuangan Nomor S-220/MK.6/2015 tanggal 26 Juni 2015 tentang Launching Sistem Informasi Manajemen Aset Negara Fitur Master Aset, Perekaman Surat Keputusan, Pemutakhiran Data, dan Perencanaan Kebutuhan BMN.

Berdasarkan kebijakan penyempurnaan aplikasi SIMAN diperoleh data terpilah pengguna aplikasi SIMAN sebagai berikut:



NO	UMUR	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	20-30	3553	1655	5208
2	31-40	14505	6844	21349
3	41-50	7037	2589	9626
4	51-60	4005	931	4936
	JUMLAH	29100	12019	41119

Pengguna aplikasi SIMAN dalam rentang umur 20-30 tahun laki-laki sebanyak 3.553 orang dan perempuan sebanyak 1.655 orang. Pengguna dalam rentang umur 31-40 tahun laki-laki sebanyak 14.505 orang dan perempuan sebanyak 6.844 orang. Pengguna dalam rentang umur 41-50

tahun laki-laki sebanyak 7.037 orang dan perempuan sebanyak 2.589 orang. Pengguna dalam rentang umur 51-60 tahun laki-laki sebanyak 4.005 orang dan perempuan sebanyak 931 orang.

6. Surat Sekretaris Ditjen Kekayaan Negara Nomor S-1117/KN.1/2018 tanggal 28 Juli 2018 tentang Lomba *Tagline* PUG DJKN.
7. Pembayaran tunjangan kinerja pegawai Kantor Pusat DJKN dapat berada pada bank yang berbeda sesuai kebutuhan pegawai. Rekening dapat dibuka pada bank mana saja sesuai dengan aspirasi para pegawai.
8. *Day Care Seasonal*

Program *Day Care* merupakan program yang bertujuan untuk mengatasi masalah yang sering dihadapi oleh sebagian pegawai Kementerian Keuangan (khususnya pegawai di lingkungan Kantor Pusat DJKN) yang merasa kesulitan mencari pengasuh pengganti bagi anak mereka pada saat menjelang dan sesudah Hari Raya Idul Fitri.

Tim PUG Kementerian Keuangan berkolaborasi dengan Tim PUG DJKN dan bekerja sama dengan Jurusan Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta mengadakan kegiatan Day Care Seasonal Hari Raya Idul Fitri 1439 H.

Fasilitas *Day Care seasonal* ini berlangsung selama empat hari sebelum dan dua hari sesudah libur Lebaran dan diikuti oleh 35 anak setiap harinya dari usia enam bulan hingga enam tahun.

Anak yang mengikuti kegiatan *Day Care Seasonal* ini diberikan kegiatan edukatif yang bermanfaat bagi tumbuh kembangnya, sehingga para orang tua tidak perlu merasa khawatir akan kondisi anaknya. Selain itu anak-anak akan bermain dan belajar sehingga terasah kemampuan untuk menjadi pribadi yang berani dan menemukan ide-ide.

9. Surat Edaran Penguatan Implementasi PUG

Penguatan implementasi PUG dilaksanakan pada seluruh unit di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, untuk memastikan keadilan dan kesetaraan gender dalam proses baik bagi kelompok target internal maupun bagi *stakeholders* eksternal.

Dalam rangka memberikan persamaan pemahaman dan tuntunan kepada seluruh unit kerja lingkup DJKN, ditetapkan Surat Edaran Nomor SE-5/KN/2018 tanggal 28 September 2018 tentang Penguatan Implementasi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Penguatan pengimplementasian pengarusutamaan gender di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dilaksanakan melalui :

a. Pembentukan Tim Koordinasi Penguatan Pelaksanaan Implementasi PUG.
b. Pelaksanaan analisis terhadap Data Terpilah yang terbentuk.
c. Penyusunan kebijakan dan penganggaran yang responsif gender.
d. Pelaksanaan Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) terkait PUG.
e. Implementasi PUG dibidang sarana dan prasarana.
f. Evaluasi dan pelaporan atas implementasi PUG.

Surat Edaran ini juga menjelaskan perlunya penyusunan Buku Panduan Penguatan Implementasi Pengarusutamaan Gender, yaitu untuk memberikan persamaan pemahaman dan tuntunan kepada seluruh unit kerja lingkup DJKN dalam usaha menguatkan pelaksanaan implementasi PUG secara sistematis, berkelanjutan, dan terukur serta menjadikannya bagian dari budaya kerja Kementerian Keuangan.

Panduan implementasi PUG ini diharapkan menajdi pedoman bagi unit kerja di lingkup DJKN dalam menyusun dan menerapkan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender sesuai Kelompok Target.

Rapat Koordinasi Tim PUG DJKN

Dengan ditetapkannya Tim Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan Implementasi Pengarusutamaan Gender Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Tahun 2018, diharapkan dapat menyebarluaskan pengertian dan wawasan konsep gender dan PUG dimasing-masing unit lingkup DJKN serta dapat mengembangkan sendiri bagaimana mengaplikasikan perpespektif

gender sesuai bidang tugas dan fungsi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Secara lebih detail kegiatan Tim Koordinasi tahun 2018 adalah sebagai berikut:

1. Pada bulan Februari 2018 Tim PUG DJKN menggelar rapat *Kick off* Pengarusutamaan gender di lantai 7 Kantor Pusat DJKN. Rapat yang dipimpin langsung oleh Sekretaris Ditjen Kekayaan Negara tersebut membahas mengenai konsep rencana kegiatan PUG DJKN Tahun 2018 dan diskusi.
2. Pada bulan Februari 2018, Tim PUG DJKN mengadakan rapat pembuatan Video Komunikasi, Informasi dan Edukasi PUG yang dihadiri oleh perwakilan dari Sekretariat Ditjen Kekayaan Negara dan perwakilan Direktorat Hukum dan Humas.
3. Pada bulan Mei 2018 Tim PUG DJKN dilaksanakan rapat terkait persiapan lomba Implemenatsi PUG dan Pembahasan *Gender Analysis Pathway* (GAP) DJKN Tahun 2018.

   Sesuai hasil rapat tersebut, Tim PUG DJKN akan menyampaikan Nota Dinas kepada Direktorat PKNSI terkait permintaan penambahan fasilitas dalam aplikasi SIMAN yang dapat mendukung terbentuknya data terpilah.

   Rapat ini juga meneguhkan kembali komitmen DJKN bahwa mengimplementasikan tidak hanya sekedar untuk mengikuti lomba melainkan tekad PUG akan menyebar ke samping dan meninggi ke atas, yaitu ke seluruh Satuan Kerja di lingkungan DJKN.
4. Pada bulan Juni 2018, Tim PUG DJKN menggelar rapat dalam rangka penyusunan *Gender Analysis Pathway* (GAP) DJKN Tahun 2018. Rapat kali ini mengundang narasumber, Pakar Gender yang banyak membantu Kementerian/Lembaga dalam membuat kajian analisis gender yaitu Dr. Yulfita Raharjo, M.A.
5. Pada bulan Juli 2018, Tim PUG DJKN melaksanakan rapat dengan pembahasan mengenai materi penagrusutamaan gender. Rapat ini diikuti oleh pegawai di lingkungan Sekretariat Ditjen Kekayaan Negara sebanyak 57 pegawai.
6. Pada bulan Juli 2018, dilaksanakan rapat Evaluasi dan Koordinasi Tim Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan Implementasi PUG Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Tahun 2018 dengan peserta para eselon III dan IV di lingkungan Kantor Pusat DJKN.

Lomba PUG Kementerian Keuangan

Kementerian Keuangan sesuai tugas, fungsi dan kewenangannya mempunyai komitmen yang tinggi dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender melalui PUG. Sejak tahun 2009 sampai dengan 2017 beturut-turut, Kementerian Keuangan meraih Parahita Ekapraya (Kategori Pratama, Madya, Utama dan Mentor) atas pelaksanaan PUG.

Tahun 2018 dilaksanakan lomba Implementasi Pengarusutamaan Gender antar unit eselon I Tingkat Kantor Pusat dan tingkat Satuan Kerja Vertikal lingkup Kementerian Keuangan.

Kriteria yag dinilai dalam lomba tersebut meliputi :

a. Pemahaman tentang konsep gender dan PUG;
b. Kebijakan yang responsif gender,antara lain:
    1. Komitmen pimpinan Satuan Kerja vertikal terhadap pelaksanaan PUG antara lain berupa pembentukan Pokja PUG;
    2. Kebijakan yang responsif gender sebagai wujud komitmen pimpinan unit Eselon I/ Satuan Kerja vertikal terhadap pelaksanaan PUG berupa UU/PP/Perpres/PMK, Perdirjen, Kepdirjen, Surat Edaran, Nota Dinas, Surat Keputusan dan sebagainya;
    3. Sumber-sumber daya yang memadai dalam rangka mendukung pelaksanaan PUG berupa ketersediaan SDM yang memahami tentang pelaksanaan PUG;
    4. Ketersediaan informasi (Data Terpilah);
c. Sarana dan Prasarana fisik Gedung perkantoran.

Kantor Pusat DJKN turut berpartisipasi dalam kegiatan lomba implementasi PUG antar Kantor Pusat Eselon I lingkup Kementerian Keuangan tahun 2018.

Berapa *good practices* dan inovasi-inovasi DJKN dalam Implementasi PUG, antara lain :

1. Komitmen pimpinan DJKN menetapkan kebijakan yang responsif gender dalam pelayanan prima di DJKN, pengelolaan kekayaan negara dan layanan lelang serta pola mutasi pelaksana di lingkungan DJKN.
2. Pembuatan Link PUG yang melekat pada website DJKN berisi mengenai berita-berita, video edukasi PUG, informasi mengenai peraturan dan materi sosialisasi PUG, foto kegiatan PUG dan agenda kegiatan PUG.
3. Advokasi PUG DJKN untuk pejabat eselon I dan II di lingkup Kantor Pusat DJKN dengan mengahdirkan narasumber Inspektur Jenderal Kementerian Keuangan.

4. Kolaborasi PUG dan DJKN Muda, yaitu kegiatan *Talk Show* dengan mengundang Panji Surya Putra Sahetapy yang merupakan duta Tuli Indonesia. Kegiatan ini diikuti oleh DJKN Muda dan para pegawai di lingkup Kantor Pusat DJKN dengan tujuan untuk memberikan wawasan mengenai kebutuhan Difabel.
5. Kolaborasi PUG dan Dharma Wanita DJKN yaitu kegiatan sosialisasi pengarusutamaan gender yang bersinergi dengan kegiatan Dharma Wanita DJKN di lingkup Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta, dengan tujuan untuk membuka wawasan dan meningkatkan anggota Dharma Wanita dan pegawai di lingkup Kantor Wilayah DJKN DKI Jakarta mengenai konsep gender dan pengarusutamaan gender.
6. Surat Edaran Penguatan Implementasi Pengarusutamaan Gender di lingkungan DJKN, telah ditetapkan oleh Direktur Jenderal Kekayaan Negara nomor SE-5/KN/2018 tanggal 28 September 2018. Tujuan pembuatan Surat Edaran ini adalah untuk menguatkan pemahaman dan mendorong PUG menjadi salah satu perspektif utama diseluruh bidang pelaksanaan tugas dan fungsi DJKN, serta agar PUG dapat dilaksanakan secara sistematis, sinergi, dan berkelanjutan, baik ditingkat nasional maupun daerah.
7. Penyempurnaan Aplikasi *e-Auction* dan SIMAN yang responsif gender, dengan menambah fitur tanggal lahir, jenis kelamin dan pekerjaan peserta lelang.
8. *Tagline*/ Slogan PUG DJKN yang dilombakan dan diikuti oleh seluruh pegawai di lingkup DJKN. Antusias pegawai sangat tinggi dalam lomba ini, hal ini dapat dilihat dari jumlah *Tagline*/ Slogan yang dterima Tim Juri berjumlah 60 *Tagline*/ Slogan PUG.
9. Implementasi PUG secara masif dilaksanakan oleh seluruh unit vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

Sarana dan Prasarana Responsif Gender

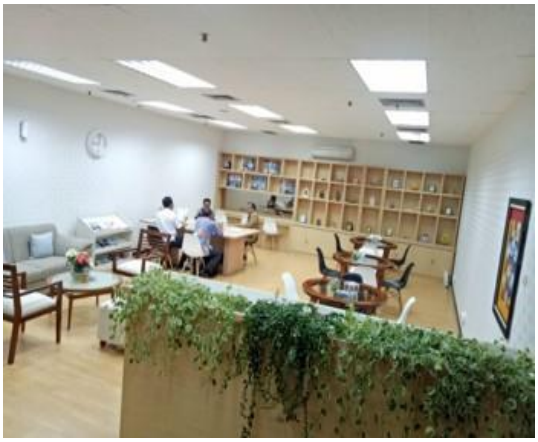
1. Ruang Laktasi

   Dengan adanya ruang laktasi dapat menjawab kebutuhan para ibu menyusui guna mencukupi ASI eksklusif untuk bayinya, sehingga dapat membuat para ibu tetap fokus dan produktif selama berada di kantor.

   Ruang laktasi yang nyaman dan aman ini dilengkapi dengan fasilitas tempat penyimpanan ASIP.

2. *Co-Working Space* di Ruang APT

   Ketersediaan *Co-Working Space* menawarkan lingkungan kerja yang saling berbagi peralatan, ide, dan pengetahuan. Dengan adanya pertukaran ide dan pengetahuan dapat menghasilkan suatu kolaborasi, inovasi, fleksibilitas, serta sinergi yang efektif.



3. Ruang Bermain Anak

   Dengan adanya ruang bermain anak di kantor dapat mengakomodasi kebutuhan anak-anak akan tempat bermain yang aman, nyaman, dan dekat dengan orangtuanya. Sehingga para orangtua tidak terlalu khawatir dengan perkembangan anak serta dapat tetap fokus dan produktif selama menjalankan tugasnya di kantor.

4. Lift, Ramp, dan Pegangan Responsif Gender

   Ketersediaan fasilitas ini dapat memudahkan pegawai dan tamu yang difabel dan sudah lanjut usia

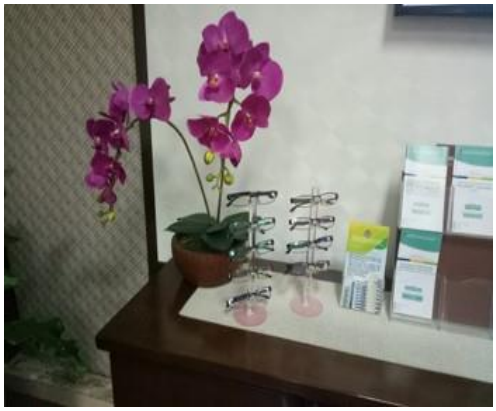
5. Toilet Responsif Gender

   Bentuk sarana dan prasana yang diberikan oleh Tim PUG berupa pegangan pada toilet laki-laki dan perempuan. Dengan adanya pegangan ini dapat membantu dan memudahkan pegawai yang difabel dan sudah lanjut usia. Selain pegangan, disediakan pula kotak pembalut baru dan bekas di setiap toilet perempuan.

6. Pojok Kacamata Baca

   Pojok kacamata baca ini dipertuntukkan untuk para pegawai dan stakeholder yang datang ke DJKN. Dengan adanya pojok

kacamata baca ini diharapkan kegiatan para pegawai dan stakeholders dapat berjalan efektif, efisien, dan produktif.



7. Area Inspirasi

   Area Inspirasi yang terletak di selasar Gedung sepanjang sisi kiri lobby bertujuan untuk menyediakan ruang bagi para pegawai untuk menikmati suasana asri tumbuhan, sehingga dapat menghadirkan kenyamanan yang membuat pegawai dapat mengoptimalkan kerjanya.

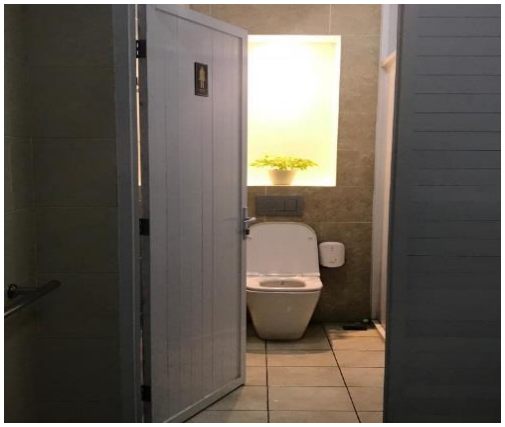
8. Parkir Prioritas

   Parkir Prioritas ini ditujukan untuk pegawai dan *stakeholder* difabel. Dengan adanya parkir prioritas yang terletak di depan lobby Gedung ini dapat mempermudah pegawai dan para *stakeholder* mendapatkan akses parkir.

9. Toilet Lobby Gedung

   Semula di lobby Gedung tidak terdapat toilet, sehingga pegawai dan para tamu yang hendak ke toilet harus naik ke dalam ruangan terlebih dahulu. Untuk menjawab keresahan para pegawai dan tamu yang datang, dibangunlah sebuah toilet yang terdapat di Lobby Gedung. Toilet ini

menghadirkan kenyamanan bagi para pegawai dan tamu yang datang.



10. Kursi Tunggu di Lobby Gedung

    Ketersediaan kursi tunggu yang diletakkan di depan lift ditujukan untuk para pegawai dan *stakeholder* yang sedang menunggu lift.

Road Map Implementasi PUG

Road Map Implementasi PUG disusun untuk memberikan panduan dalam menyusun rencana kerja Tim Koordinasi/ Kerja penguatan Implementasi PUG di lingkungan DJKN.

Sesuai dengan Surat Keputusan Direktur Jenderal Kekayaan Negara Nomor 25/KN/2018 tentang Pembentukan Tim Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan Implementasi Pengarusutamaan Gender Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Tahun 2018, maka *Road Map* Implementasi PUG mulai disusun sejak tahun 2018 sampai dengan 2020, dengan pertimbangan jangka waktu 3 (tiga) tahun dinilai tepat untuk melakukan evaluasi dampak. Pelaksanaan kegiatan Implementasi PUG sesuai *Road Map* adalah sebagai berikut:

Tahun 2018

1. Pelaksanaan Komunikasi, Informasi dan Edukasi
2. Pembuatan Arahan terkait Implementasi PUG (memberikan panduan Penguatan implementasi kepada kantor vertikal).
3. Mendorong dan memastikan terbentukanya database terpilah pada aplikasi DJKN.
4. Menyusun dan menetapkan kebijakan yang responsif gender berdasarkan hasil analisis terhadap data terpilah.
5. Data terpilah pada setiap aplikasi telah terkumpul secara komprehensif.
6. Meningkatkan sarana dan prasarana responsif gender
7. Implementasi PUG secara masif pada kantor Pusat dan Kantor Vertikal.
8. Menyusun konsep KEPDirjen tentang standarisasi rumah dinas dan gedung kantor.

Tahun 2019

1. Pelaksanaan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (lanjutan).
2. Panduan kebijakan berbasis PUG selesai; dan di implementasikan/ diadvokasi secara penuh (SE maupun Kepdirjen).
3. Penguatan Implementasi PUG pada kantor Pusat dan Kantor Vertikal.
4. Sosialisasi /training data terpilah: mengumpulkan, memanfaatkan dan melaporkan.
5. Keluarnya ketentuan tentang data terpilah di DJKN.
6. Tersedia/ terlaksana Sarana dan prasarana responsif gender secara penuh di DJKN Kantor Pusat/ Satker.
7. Implementasi PUG secara masif pada kantor Pusat dan Kantor Vertikal (lanjutan).
8. PUG menjadi bagian dari budaya kerja di DJKN.

Tahun 2020

1. Evaluasi Dampak dari Pelaksanaan Komunikasi, Informasi dan Edukasi.
2. Evaluasi dampak dari implementasi secara penuh kebijakan berbasis PUG (SE maupun Kepdirjen); pada kantor Pusat dan kantor vertikal.
3. *Launching* dan Penyusunan data terpilah pada aplikasi DJKN.
4. Evaluasi Dampak dari sarana prasarana responsif gender.
5. Evaluasi Dampak: DJKN menjadi Percontohan Implementasi PUG bagi Kementerian/Lembaga.

CAPAIAN DAN TANTANGAN

Capaian

Dalam perjalanan melaksanakan pengarusutamaan gender, Direktorat Jenderal Kekayaan Negara telah mendapatkan penghargaan Juara II Lomba Implementasi Pengarusutamaan Gender antar Eselon I Kementerian Keuangan tahun 2018.

Tantangan

Implementasi pengarusutamaan gender di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara sudah baik, meskipun demikian upaya Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) tetap harus dilakukan mengingat adanya pegawai yang baru di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yang belum mendapat sosialisasi tentang PUG.

Untuk memastikan keadilan dan kesetaraan gender yang berkelanjutan diperlukan komitmen yang tinggi dari pimpinan, komitmen ini dapat dituangkan dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang responsif gender, sehingga Peraturan-peraturan tentang pengarusutamaan gender agar dijadikan acuan dalam pembuatan kebijakan/ Peraturan/ Keputusan/ Surat Edaran di lingkup DJKN.

Sekretariat Ditjen Kekayaan Negara
Gedung Syafrudin Prawiranegara II Lantai 10
Jalan Lapangan Banteng Timur No.2-4
Jakarta Pusat

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)
KANTOR PUSAT DJKN
TAHUN 2018

Langkah 1	**Langkah 2**	**Langkah 3**	**Langkah 4**	**Langkah 5**	**Langkah 6**	**Langkah 7**	**Langkah 8**	**Langkah 9**
Kebijakan/Program yang akan dianalisis	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebijkan dan Rencana Aksi ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar	Indikator Gender
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Program : Mutasi Pelaksana yang responsif gender **Kegiatan** : Mutasi Pelaksana dengan biaya sendiri **Tujuan** : Pegawai dapat mengajukan permohonan mutasi sesuai dengan keiginan / kebutuhan	Adanya Permohonan mutasi oleh pegawai sesuai keinginan Sejauh mana dapat mengakomodir kebutuhan pegawai sepanjang masih sejalan dengan kebutuhan organisasi	Unit penempatan pegawai tidak sesuai dengan keinginan/ kebutuhan pribadi pegawai	kebutuhan organisasi terhadap SDM yang mencukupi dan produktif pada seluruh unit kerja	- Kondisi kesehatan pegawai yang memerlukan fasilitas kesehatan khusus - Keinginan pribadi Pegawai untuk dekat keluarga		Memindahkan pegawai pada unit sesuai permintaan secara selektif	- Σ permohonan yang diterima. - Σ permohonan yang disetujui. - Σ penetapan SK mutasi biaya sendiri. - Σ permohonan mutasi dengan alasan kesehatan. - Σ permohonan mutasi dengan alasan mendekati keluarga. - Ketentuan terkait faktor-faktur pertimbangan mutasi biaya sendiri (PER-9/KN/2014) - Data formasi unit berdasarkan ABK	Kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kebutuhan pegawai
Program : Aplikasi mutasi pegawai yang responsif gender **Kegiatan** : Kesempatan bagi pegawai untuk mutasi sesuai pilihannya **Tujuan** : Pegawai dapat bekerja di tempat yang sesuai dengan keinginan nya	Data pegawai berdasarkan jenis kelamin, data kondisi kesehatan pegawai Dalam menyusun kebijakan mutasi pegawai perlu mempertimbangkan aspirasi pegawai untuk memastikan kepentingan organisasi dijalankan sesuai dengan keinginan para pegawai.	Proses mutasi pegawai dilakukan berdasarkan kebutuhan organisasi dengan mempertimbangkan kampung halaman para pegawai.	Kebutuhan pegawai pada unit di seluruh wilayah kerja harus dipenuhi	Aspirasi lokasi mutasi belum tercapture		Menggali informasi dalam penentuan pola mutasi yang dapat diterapkan dalam instansi pemerintah	Data pokok pegawai, data preferensi pegawai DJKN	Setiap kebijakan mutasi menjadi responsif gender karena **aplikasi siprita** menjadikan kesempatan yang sama bagi para pegawai untuk memilih tujuan mutasi; Aplikasi yang dipenuhi menjadi motivasi pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja demi tercapainya visi dan misi organisasi
Program : Kebijakan Standarisasi Pembangunan Gedung Kantor **Kegiatan** : Penyusunan Pedoman Pembangunan Gedung Kantor yang Memenuhi Unsur Responsif Gender. **Tujuan** : Adanya Pedoman bagi Unit Vertikal agar Setiap Gedung Yang Ada Dan Yang Akan Dibangun Agar Responsif Gender.	1. Belum ada pedoman yang memenuhi standar dan responsif gender. 2. Dari data dibawah ini memperlihatkan : 88 unit jumlah unit vertikal DJKN, 55 unit jumlah kantor existing, 28 unit kantor yang menempati gedung GKN, 2 unit kantor yang statusnya sewa, 3 unit kantor yang statusnya penggunaan sementara. Dari data diatas belum terindikasi sarana dan prasarana yang responsif gender. 4. Belum terdapat pengetahuan yang memadai dan kesadaran tentang gender pada internal dan user, khususnya pada tim penyusun. 5. Keterbasan space pada existing kantor. 6. Keterbatasan Anggaran dan Prioritas Pemenuhan Pengadaan dan Pemeliharaan	1. Belum ada keharusan untuk mengidentifikasi terkait gedung kantor yang responsif gender. 2. Belum ada kebijakan yang mengharuskan pembuatan sarana dan prasarana responsif gender.	1. Dukungan pimpinan sangat diperlukan. 2. Pemahaman SDM antara lain: tim pengadaan dan penyusunan, dan internal pada umumnya terkait gender perlu ditingkatkan. 3. Belum tersosialiasi dengan baik tentang kebutuhan responsif gender.	Peningkatan pemahaman dan kerjasama dengan Stakeholder.	-	1. Membuat surat untuk mengidentifikasi sarana dan prasarana yang responsif gender gedung masing-masing unit vertikal. 2. Membentuk Tim Standarisasi Gedung Kantor. 3. Advokasi Pimpinan. 4. Sosialiasi terhadap SDM (Pusat dan Daerah).	1. Belum ada pedoman yang memenuhi standar dan responsif gender. 2. Belum ada data sarana dan prasarana yang responsif gender. 3. Belum terdapat pengetahuan yang memadai dan kesadaran tentang gender pada internal dan user, khususnya pada tim penyusun.	1. Terbentuknya tim penyusunan standarisasi pada tahun 2018. 2. Tersampaikannya surat identifikasi sarana dan prasarana. 3. Pemahaman tentang gender sudah memadai. 4. Terbentuknya pedoman standarisasi sarana dan prasarana gedung kantor pada tahun 2019.

Kebijakan/Program yang akan dianalisis	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebijkan dan Rencana Aksi ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar	Indikator Gender
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Program : Pemenuhan sarana dan prasarana berupa Rumah Negara/Mess Pegawai/rumah Susun. **Kegiatan** : Penambahan Rumah Negara sesuai dengan kebutuhan ideal sebagaimana diatur dalam PMK 138/PMK.06/2010 yang Memenuhi Unsur Responsif Gender **Tujuan** : Memenuhi standar ideal sarana tempat tinggal/hunian dan pembinaan keluarga serta untuk menunjang pelaksanaan tugas pejabat dan/atau Pegawai Negeri di lingkungan DJKN yang Memenuhi Unsur Responsif Gender	1. Database Pemenuhan Rumah Negara yang tersedia. '1.059 orang (jumlah pejabat DJKN); 16% pejabat perempuan 69% pejabat laki-laki 20,87% pejabat berada di homebase 79,13% pejabat tidak berada di homebase 240 unit jumlah rumah existing 2. 1059 unit jumlah rumah sesuai PMK 138/PMK.06/2010 (sesuai dengan kebutuhan ideal) 3. Belum terdapat pengetahuan yang memadai dan kesadaran tentang gender pada internal dan user, khususnya pada tim penyusun. 4. Keterbasan space pada existing rumah dinas. 5. Keterbatasan Anggaran dan Prioritas Pemenuhan Pengadaan dan Pemeliharaan. 6. Rumah negara yang tersedia bagi pejabat di lingkungan DJKN belum sesuai dengan kebutuhan ideal dan belum responsif gender.	1. Belum ada keharusan untuk mengidentifikasi terkait rumah negara yang responsif gender. 2. Belum ada kebijakan yang mengharuskan pembuatan sarana dan prasarana responsif gender.	1. Dukungan pimpinan sangat diperlukan. 2. Pemahaman SDM antara lain: tim pengadaan dan penerima pekerjaan, dan internal pada umumnya terkait gender perlu ditingkatkan. 3. Belum tersosialiasi dengan baik tentang kebutuhan responsif gender.	Peningkatan pemahaman dan kerjasama dengan Stakeholder.	-	1. Membuat surat untuk mengidentifikasi sarana dan prasarana yang responsif gender rumah negara masing-masing unit vertikal. 2. Membentuk Tim Pengadaan dan Penerima Hasil Pekerjaan pada kantor yang melaksanakan pengadaan. 3. Advokasi Pimpinan. 4. Sosialiasi terhadap SDM (Pusat dan Daerah).	1. Belum ada pedoman yang memenuhi standar dan responsif gender. 2. Belum ada data sarana dan prasarana yang responsif gender. 3. Belum terdapat pengetahuan yang memadai dan kesadaran tentang gender pada internal dan user, khususnya pada tim pengadaan.	1. Terbentuknya tim pengadaan dan penerima hasil pekerjaan pada satuan kerja yang melaksanakan pengadaan. 2. Tersampaikannya surat identifikasi sarana dan prasarana. 3. Pemahaman tentang gender sudah memadai. 4. Terpenuhinya jumlah rumah negara/mess pegawai/rumah susun yang ideal.
Program: Pengelolaan Kekayaan Negara, Penyelesaian Pengurusan Piutang Negara dan Pelayanan Lelang **Kegiatan:** Pembuatan Sistem Aplikasi SIMAN yang responsif gender **Tujuan** : Memudahkan pengguna barang dan pengelola barang dalam melakukan pengelolaan Barang Milik Negara	- Aplikasi SIMAN yang sudah ada belum ada data terpilah yang membedakan jenis kelamin - Aplikasi SIMAN sangat dibutuhkan oleh pengguna barang dan pengelola barang milik negara - Rekonsiliasi BMN semesteran masih harus datang ke KPKNL, Kanwil dan Kantor Pusat	Faktor kesenjangan yang dapat diidentifikasikan sebagai berikut: 1. Akses dan partisipasi akses operator BMN pada Pengguna Barang kurang optimal karena kondisi Sumber Daya Manusia dan lingkungan kerja masing-masing Pengguna Barang berbeda. 2. belum tersedianya data terpilah pada aplikasi SIMAN.	Aplikasi SIMAN belum menyediakan info jenis kelamin pada Formulir Permohonan Registrasi User SIMAN .	Aplikasi SIMAN dibuat untuk mendukung penyusunan Laporan Barang Milik Negara (LBMN) Kementerian/Lembaga supaya kualitas laporannya menjadi lebih akurat dan akuntabel dan dioperasikan oleh PIC yang telah teregistrasi oleh Pengelola Barang. PIC SIMAN pada Pengguna Barang adalah pegawai dengan karakteristik sumber daya yang berbeda-beda sehingga aplikasi SIMAN ini harus memahami kebutuhan para PIC SIMAN.		1. membuat Nota Dinas ke Direktorat terkait tentang penambahan Fasilitas pada Aplikasi SIMAN . 2. meminta Direktorat terkait untuk melakukan sosialisasi kepada stakeholders terkait penambahan Fasilitas pada Aplikasi SIMAN.	1. DJKN dapat memiliki data yang suistainable dan dapat dianalisis terus menerus. 2. Berdasarkan data terpilah, Pengelola Barang dapat membuat kebijakan yang responsif gender.	1. tersedianya info/isian jenis kelamin pada Formulir Permohonan Registrasi User SIMAN

Kebijakan/Program yang akan dianalisis	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebjikan dan Rencana Aksi ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar	Indikator Gender
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Program: Pengelolaan Kekayaan Negara, Penyelesaian Penggurusan Piutang Negara dan Pelayanan Lelang **Kegiatan:** Pelayanan Lelang di KPKNL melalui Aplikasi e-Auction **Tujuan:** Aplikasi e-Auction dapat di akses dan bermanfaat untuk pengguna layanan lelang baik laki-laki maupun perempuan termasuk disadvantage, serta mereka dapat berpartisipasi di dalamnya	1. Kebijakan untuk membuat aplikasi e-Auction yang responsif gender belum ada 2. Data dari pengguna layanan lelang belum terpilah sehingga belum dapat dilakukan analisis untuk mengetahui akses, manfaat dan partisipasinya 3. Data Pejabat lelang belum terpilah sehingga belum dapat dianalisis untuk mengetahui akses dan partisipasi Pejabat Lelang laki-laki maupun perempuan 4. Manfaat, akses dan partisipasi dalam menggunakan aplikasi e-Auction belum tersosialisasi kepada pengguna layanan lelang dengan baik secara luas sehingga penerimaan negara dari lelang belum optimal	Belum adanya kebijakan yang mengharuskan pembuatan aplikasi e-Auction yang responsif gender	1. Pemahaman pimpinan tentang aplikasi e-Auction yang responsif gender belum optimal 2. Pemahaman SDM tentang aplikasi e-Auction yang responsif gender masih rendah	1. Belum pahamnya pengguna layanan lelang dengan aplikasi e-Auction yang resonsif gender 2. Belum adanya masukan/saran dari pengguna layanan lelang terkait aplikasi e-Auction	Pelayanan Lelang di KPKNL berupa Aplikasi e-Auction yang Responsif Gender	1. Memasukkan fitur data terpilah pada aplikasi e-Auction 2. advokasi pimpinan untuk meningkatkan pemahaman tentang aplikasi e-auction yang responsif gender 3. sosialisasi internal tentang fitur data terpilah pada aplikasi e-Auction 4. Sosialiasi kepada pengguna layanan lelang tentang fitur data terpilah pada aplikasi e-Auction 5. penambahan fitur masukan/saran dari pengguna layanan lelang pada aplikasi e-Auction	1. Data dari pengguna layanan lelang belum terpilah sehingga belum dapat dilakukan analisis untuk mengetahui akses, manfaat dan partisipasinya 2. Data Pejabat lelang belum terpilah sehingga belum dapat dianalisis untuk mengetahui akses dan partisipasi Pejabat Lelang laki-laki maupun perempuan	Pada tahun 2018 akan dilakukan: 1. Membuat Nota Dinas ke Direktorat Terkait tetang penambahan Fitur data terpilah pada aplikasi e-Auction (Sekretariat) 2. Tersedianya fitur data terpilah serta fitur masukan/saran dari para pengguna layanan lelang pada aplikasi e-Auction (Direktorat PKNSI) 3. sosialisasi baik internal (KPKNL) maupun eksternal (pengguna layanan lelang) terkait penambahan fitur data terpilah pada aplikasi e-Auction (Direktorat Lelang)
Kegiatan : Penyediaan Sarana dan Prasarana Pelayanan Utama yang responsif gender. **Tujuan** : Memberikan pelayanan yang aman, nyaman dan mudah.	1. Pengguna Layanan Kantor Pusat DJKN pada tahun 2017: a. 19,91 % lansia*, b. 80,08% usia produktif**, yang mana 10,92 % nya adalah perempuan 2. Jumlah pegawai Kantor Pusat DJKN Tahun 2018 sebanyak 626 : a. 169 orang/ 27 % adalah perempuan b. 457 orang/ 73% adalah laki-laki.	Kurangnya pemahaman pengguna akan hak nya untuk mendapatkan layanan utama	Kantor belum memiliki kebijakan untuk menyediakan layanan utama	Kurangnya kesadaran dan partisipasi dari masyarakat.		1. Mengadakan sosialisasi kepada Pengguna 2. Membuat Surat Keputusan tentang SOP layanan utama 3. Menyediakan fasilitas layanan utama berupa : a. Parkir Prioritas b. Akses husus menuju Ruang Pelayanan c. Ruang Tunggu Prioritas d. Toilet Prioritas e. Ruang Laktasi f. Play Ground	1. Pengguna tidak mengetahui haknya akan fasilitas layanan utama 2. Tidak ada kebijakan penyediaan fasilitas layanan utama 3. Tidak ada sosialisasi	1. Pengguna sadar akan haknya 2. Pada tahun 2018 sudah tersedia : a. Parkir Prioritas b. Akses khusus menuju Ruang Pelayanan c. Ruang Tunggu Prioritas d. Toilet Prioritas e. Ruang Laktasi f. Play Ground 3. Terbitnya Surat Keputusan 4. Terlaksananya sosialisasi