KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA

SURAT EDARAN
NOMOR SE- 5/KN/2018

TENTANG
PENGUATAN IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA

A. Umum

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) sebagai institusi pemerintah yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam pengelolaan kekayaan, piutang dan lelang Negara, berkewajiban untuk turut serta menghilangkan kesenjangan sosial, diskriminasi, dan mewujudkan kesetaraan gender dengan mengimplementasikan strategi pengarusutamaan gender (PUG) dalam pelaksanaan tugas. Strategi PUG dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu kesatuan yang terpadu, berawal dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan.

Dalam rangka mewujudkan pelaksanaan PUG menjadi lebih terstruktur dan terarah perlu disusun Panduan tentang Penguatan Implementasi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

B. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan dari disusunnya Surat Edaran Penguatan Implementasi PUG di Lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara ini adalah menguatkan pemahaman dan mendorong PUG menjadi salah satu perspektif utama diseluruh bidang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Selain itu, agar PUG dapat dilaksanakan di seluruh unit kerja DJKN secara sistematis, sinergi, dan berkelanjutan, baik di tingkat nasional maupun di tingkat daerah. Penguatan pengimplementasian Pengarusutamaan Gender di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara dilaksanakan melalui:

1. pelembagaan/pembentukan Tim Koordinasi/Kerja Penguatan Implementasi PUG;
2. upaya Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) terkait PUG;
3. penyusunan Data Terpilah yang melekat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DJKN secara internal maupun eksternal;
4. pelaksanaan analisis terhadap Data Terpilah yang terbentuk;
5. penyusunan kebijakan dan penganggaran yang responsif gender;
6. pelaporan dan *monitoring* atas implementasi PUG; dan
7. evaluasi terhadap implementasi PUG.

C. Ruang Lingkup

Penguatan Implementasi PUG dilaksanakan pada seluruh unit kerja di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara yaitu pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kantor Pusat), Lembaga Manajemen Aset Negara (LMAN), Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (Kanwil DJKN), dan Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL).

D. Dasar
1. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.
2. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 212/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.
3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 263/PMK.01/2016 tentang Perubahan atas PMK Nomor 170/PMK.01/2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.
4. Surat Edaran Bersama Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 270/M.PPN/11/2012, Menteri Keuangan Nomor SE-33/MK.02/2012, Menteri Dalam Negeri Nomor 050/4379A/SJ, dan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor SE-46/MPP-PA/11/2012 tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) Melalui Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRG).

E. Pengertian Umum
1. PUG adalah strategi pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan, laki-laki, anak-anak, lansia dan difabel ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap seluruh aspek kehidupan dan pembangunan.
2. Data Terpilah adalah data yang telah terpisahkan menurut jenis kelamin, status dan kondisi perempuan dan laki-laki di seluruh bidang pembangunan yang meliputi kesehatan, pendidikan, ekonomi, ketenagakerjaan, bidang politik dan pengambilan keputusan, bidang hukum, sosial budaya dan kekerasan.
3. Anggaran Responsif Gender adalah anggaran yang merespon kebutuhan, permasalahan, aspirasi dan pengalaman perempuan, laki-laki, anak-anak, lansia dan difabel yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan gender.
4. Analisis Gender adalah identifikasi secara sistematis tentang isu-isu gender yang disebabkan karena adanya pembedaan peran serta hubungan sosial antara perempuan, laki-laki, anak-anak, difabel, dan lansia. Analisis gender perlu dilakukan, karena pembedaan-pembedaan ini berimplikasi pada pembedaan antara semua kelompok dalam memperoleh akses dan manfaat dari hasil pembangunan, partisipasi dalam pembangunan, serta penguasaan terhadap sumber daya pembangunan.
5. *Gender Analysis Pathway* (GAP) merupakan model/alat analisis gender yang dikembangkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) bekerjasama dengan *Canadian International Development Agency* (CIDA), dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP&PA) untuk membantu tim kerja dalam melaksanakan pengarusutamaan gender.
6. *Gender Budget Statement* (GBS) adalah pernyataan anggaran yang responsive gender atau Lembar Anggaran Responsif Gender (ARG) yang merupakan dokumen pertanggungjawaban spesifik gender yang disusun pemerintah, yang menunjukkan kesediaan instansi untuk melakukan kegiatan berdasarkan kesetaraan gender, dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

F. Implementasi PUG di Lingkungan DJKN

Implementasi PUG yang dilaksanakan diseluruh unit kerja di lingkungan DJKN adalah sebagai berikut:

1. Pelembagaan/pembentukan Tim Koordinasi/Kerja Penguatan Implementasi PUG

   Dalam rangka penyelenggaraan perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, *monitoring*, dan evaluasi implementasi PUG sesuai dengan bidang tugas dan fungsi DJKN, maka:

   a. Kantor Pusat membentuk Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG DJKN yang anggotanya terdiri dari pejabat/pegawai di lingkungan Kantor Pusat, LMAN, dan Kanwil DJKN;
   b. LMAN dan Kantor Vertikal DJKN membentuk Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG di unit kerja masing-masing;
   c. Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG DJKN bertanggung jawab atas implementasi PUG pada unit eselon I DJKN;
   d. Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG di LMAN dan Kantor Vertikal bertanggung jawab atas implementasi PUG di unit kerja masing-masing;
   e. Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Kekayaan Negara yang ditetapkan pada awal tahun; dan
   f. Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG di LMAN dan Kantor Vertikal dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Direktur LMAN dan Kepala Kantor yang ditetapkan pada awal tahun.

2 Pelaksanaan Komunikasi, Informasi dan Edukasi terkait PUG

   Kantor Pusat, LMAN, Kantor Wilayah, dan KPKNL secara konsisten dan berkelanjutan melaksanakan Komunikasi, Informasi dan Edukasi terkait PUG kepada pihak internal dan eksternal DJKN dengan:

   a. mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan seminar/advokasi/diskusi yang berkaitan dengan PUG;
   b. melekatkan materi PUG pada kegiatan-kegiatan sosialisasi, forum diskusi, bimbingan teknis terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
   c. menyebarluaskan informasi terkait PUG melalui sarana atau media lainnya.

3. Penyusunan Data Terpilah yang melekat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DJKN secara internal maupun eksternal

   Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, setiap unit kerja membuat Data Terpilah yang dijaga keberkelanjutannya, menurut jenis kelamin, status, pendidikan, usia, pekerjaan (untuk pihak eksternal), kondisi perempuan dan laki-laki, serta variabel lainnya yang dinilai perlu. Contoh: Data Terpilah pada daftar hadir peserta rapat atau sosialisasi, Data Terpilah Tim Penilai, Data Terpilah peserta lelang/pemenang lelang, Data Terpilah operator/*user* aplikasi BMN dan Data Terpilah lainnya.

4. Pelaksanaan analisis terhadap Data Terpilah yang terbentuk
   Dengan menggunakan GAP, setiap unit kerja melakukan analisis untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman perempuan dan laki-laki, anak-anak, difabel dan lansia untuk kemudian disusun Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau *Terms Of Reference* (TOR) yang didalamnya dapat mencantumkan kebutuhan anggaran, guna melaksanakan rencana aksi yang diperlukan dalam rangka perbaikan kebijakan/kegiatan/sarana prasarana dapat dijadikan dasar untuk mengusulkan kebutuhan anggaran responsif gender di unit kerja masing-masing kepada Sekretariat DJKN pada awal tahun sebelumnya untuk kebutuhan anggaran satu tahun berikutnya.

5. Penyusunan kebijakan dan penganggaran yang responsif gender
   a. Berdasarkan hasil analisis gender, Kantor Pusat menyusun kebijakan-kebijakan untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman perempuan dan laki-laki, anak-anak, difabel dan lansia.
   b. Kantor Pusat melakukan analisis/reviu terhadap usulan anggaran responsif gender di lingkup DJKN, dan jika dipandang perlu dapat menindaklanjuti usulan tersebut dengan menuangkan ke dalam GBS untuk diusulkan lebih lanjut ke Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran.

6. Pelaporan dan *monitoring* atas implementasi PUG
   a. Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG menyusun rencana kerja setiap awal tahun untuk periode satu tahun berikutnya dan disampaikan kepada Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG DJKN.
   b. Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama satu tahun sebelumnya, pada awal tahun berikutnya secara berjenjang kepada Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG.
   c. Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG dapat melakukan *monitoring* secara langsung ke LMAN dan Kantor Vertikal DJKN.
   d. Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama satu tahun sebelumnya pada awal tahun berikutnya kepada Direktur Jenderal Kekayaan Negara dan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.

7. Evaluasi terhadap implementasi PUG
   Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG DJKN melakukan evaluasi terhadap implementasi PUG di DJKN berdasarkan laporan dari Tim Kerja dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut.

G. Panduan Implementasi PUG di Lingkungan DJKN
Panduan atas implementasi PUG DJKN tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran Direktur Jenderal ini.

H. Ketentuan Lain-lain
1. Implementasi PUG DJKN dilaksanakan dengan sistematis dan terintegrasi dalam budaya kerja Kementerian Keuangan.
2. Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara bersinergi dengan Direktorat Teknis pada Direktorat Jenderal Kekayaan Negara melakukan pembinaan terhadap implementasi PUG pada Kantor Pusat, LMAN, dan Kantor Vertikal.
3. Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara melakukan pemantauan dan evaluasi atas seluruh implementasi PUG di lingkup DJKN.

I. Ketentuan Penutup
Sekretaris Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, para pejabat Eselon II dan III di lingkup DJKN, diminta untuk mengawasi pelaksanaan Surat Edaran Direktur Jenderal ini.

Surat Edaran ini ditetapkan untuk dipedomani dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 28 September 2018

DIREKTUR JENDERAL,

ISA RACHMATARWATA
NIP 19661230 199102 1 001

PANDUAN PENGUATAN IMPLEMENTASI PUG
DI LINGKUNGAN DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA

I. Pendahuluan

Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) merupakan institusi di bawah Kementerian Keuangan yang memegang peranan penting dalam pengelolaan kekayaan negara, senantiasa meningkatkan pelayanan dan diharapkan mampu menghadapi tantangan global dan berkinerja baik untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat

Peningkatan kinerja pegawai DJKN dengan memperhatikan kebutuhan, permasalahan pegawai perempuan dan laki-laki sehingga terwujud kesetaraan dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan.

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.

Pengarusutamaan Gender di Kementerian/Lembaga (K/L) sendiri merupakan implementasi dari Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Instruksi Presiden tersebut bersifat mandatori. Kementerian /Lembaga mempunyai kewajiban melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam keseluruhan proses pembangunan. Berawal dari identifikasi masalah, perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, *monitoring*, dan evaluasi dengan mempertimbangkan serta tanggap terhadap perbedaan-perbedaan dalam pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan dari Kelompok Target.

Pelaksanaan PUG di Kementerian Keuangan memastikan berlaku adil gender dalam proses dan setara gender dalam kesempatan, baik bagi kelompok target internal maupun

bagi *stakeholders* eksternal. Setara dalam mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dan memperoleh manfaat dari setiap kegiatan/kebijakan atau pun layanan yang diberikan. Selain itu secara khusus memastikan bahwa seluruh jajaran Kementerian Keuangan memahami konsep, prinsip, dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi, dan kewenangan Kementerian Keuangan; juga memastikan memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian, dan pengembangan kualitas penyelenggara PUG di Kementerian Keuangan.

Sebagai bukti komitmen Kementerian Keuangan atas implementasi PUG, Kementerian Keuangan telah berhasil meraih penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya tingkat Pratama (2009); Anugerah Parahita Ekapraya tingkat Madya (2010 & 2011); Anugerah Parahita Ekapraya tingkat Utama (2012 & 2013); Anugerah Parahita Ekapraya tingkat Utama Kategori Mentor (2014); Anugerah Parahita Ekapraya tingkat Utama Kategori Mentor (2016) dari Presiden RI.

DJKN sebagai salah satu unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan PUG dalam pelaksanaan tugas dan fungsi DJKN di seluruh unit kerja.

II. Tujuan

Tujuan disusunnya panduan ini adalah untuk memberikan persamaan pemahaman dan tuntunan kepada seluruh unit kerja lingkup DJKN dalam usaha menguatkan pelaksanaan implementasi PUG secara sistematis, berkelanjutan, dan terukur serta menjadikanya bagian dari budaya kerja Kementerian Keuangan.

Diharapkan panduan ini juga dapat menjadi pedoman bagi unit kerja di lingkup DJKN dalam menyusun dan menerapkan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender sesuai Kelompok Target.

III. Gender dan pembangunan : Konsep Dasar

a. Akses, Manfaat, Partisipasi dan Penguasaan terhadap sumberdaya pembangunan adalah empat variabel yang biasa dipakai untuk mengukur kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak-haknya yang setara dari usaha-usaha pembangunan. Karena laki-laki dan perempuan itu memiliki perbedaan-perbedaan dalam prioritas; dalam kebutuhan, dalam kesulitan yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi secara berbeda oleh/dari usaha-usaha pembangunan. Perbedaan itu jika direspon akan berakhir pada ketidaksetaraan diantara keduanya. Sebab itu perbedaan-

perbedaan itu harus dipertimbangkan/ direspon kedalam keseluruhan proses pembangunan agar peluang bagi perempuan dan laki-laki adil dan setara dalam mendapatkan akses, manfaat, dan dalam berpartisipasi serta dalam penguasaan terhadap sumber daya pembangunan

b. Analisis Gender adalah proses mengidentifikasi, menganalisis, menginformasikan tindakan untuk mengatasi ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan yang berasal dari isu-isu gender seperti karena adanya (1) norma, peran dan hubungan gender yang berbeda; (2) hubungan kekuasaan yang tidak merata di antara kelompok pria dan wanita; dan (3) interaksi faktor kontekstual dengan gender, seperti misalnya tingkat pendidikan, status dan jenis pekerjaan, urban-rural, dsb.

c. Isu Gender diartikan sebagai masalah yang menyangkut ketidakadilan dan yang berdampak negatif. Isu gender banyak menerpa perempuan. Anggapan umum bahwa perempuan itu lemah; tidak mampu memimpin; tidak rasional; peran reproduksinya seperti melahirkan, peran ibu rumah tangga tidak dianggap penting; mengakibatkan peran dan status perempuan menjadi nomor dua setelah laki-laki. Dalam konteks pembangunan permasalahan ini disebut isu gender; yang dapat berimplikasi terhadap ketimpangan dalam kehidupan nyata dan juga terhadap usaha-usaha pembangunan. Misalnya ketimpangan dalam mendapat akses dan manfaat dari pembangunan; ketimpangan untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan; ketimpangan dalam penguasaan sumber daya, seperti dalam mendapat informasi, dalam mendapat *training*, dalam mendapat kredit; ketimpangan antara laki-laki dan ketika mereka bereaksi terhadap perubahan atau intervensi.

d. Data terpilah menurut jenis kelamin adalah data yang dikumpulkan, ditabulasi, dan dianalisis secara terpisah pada laki-laki dan pada perempuan. Data bisa dikaitkan dengan umur, pendidikan, pekerjaan atau lainya sesuai dengan keperluan.

   Dalam konteks gender, tujuan mengumpulkan data terpilah menurut jenis kelamin adalah sebagai langkah pertama menggali informasi/ analisa untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang isu gender dalam realitas kehidupan laki-laki dan kehidupan perempuan; dalam realitas peran masing-masing; dalam realitas tanggung-jawab masing- masing; dalam hubungan relasi antar perempuan dan laki-laki (Statistik Gender). Statistik Gender *cross-cutting* memotong semua bidang statistik. Merupakan kumpulan data dan informasi terpilah menurut jenis kelamin yang dianalisa untuk memperlihatkan realitas kehidupan, realitas hubungan sosial, serta realitas isu gender antar perempuan dan laki-laki.

Statistik Gender mengidentifikasi, memproduksi, dan menganalisis statistik untuk memahami bagaimana isu-isu gender mempengaruhi individu dan masyarakat, maupun sebaliknya. Statistik gender menunjukkan bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi dan sosial masyarakat.

Statistik gender juga penting untuk pembuat kebijakan/ program yang responsif gender: sebagai informasi dasar; untuk memantau dampak nyata dari kebijakan dan program terhadap kehidupan laki-laki dan kehidupan perempuan.

e. Keadilan Gender adalah proses perlakuan adil bagi perempuan dan bagi laki-laki dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan. Berlaku adil artinya dalam keseluruhan proses pembangunan, selalu mempertimbangkan dan merespons terhadap perbedaan-perbedaan dalam pengalaman; kebutuhan; kesulitan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki. Dimaksudkan agar keduanya mendapatkan keadilan dalam mengakses dan mengambil manfaat dari usaha-usaha pembangunan; dalam ikut berpartisipasi dalam pembangunan seperti dalam mengambil keputusan dan menyalurkan aspirasi; dan dalam memperoleh penguasaan terhadap sumberdaya seperti dalam mendapatkan/penguasaan keterampilan, informasi, pengetahuan, kredit, dll).
f. Kesetaraan Gender adalah hasil dari berlaku adil, mendapatkan persamaan dalam kondisi dan posisi yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh peluang dan kesempatan dalam pembangunan. Dalam RPJMN 2005-2025 dan Nawacita ditegaskan komitmen untuk "mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur. Adil berarti bebas dari segala bentuk diskriminasi dan keterbatasan termasuk atas dasar gender dalam upaya untuk (1) pemberdayaan perempuan dan (2) meningkatkan kesetaraan gender"
g. Kesenjangan Gender adalah suatu kondisi ketika perempuan atau laki-laki, karena peran gendernya, tidak mendapat perlakuan yang adil dalam mendapatkan akses dan manfaat dari pembangunan serta ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Hasilnya adalah kesenjangan dan ketertinggalan dalam bebagai keadaan dan kesempatan. Misalnya tercermin kesenjangan dalam upah antara laki-laki dan perempuan; kesenjangan dalam jenis dan jenjang pekerjaan yang disandang laki-laki dan perempuan; kesenjangan dalam keterwakilan laki-laki dan perempuan di DPR; kesenjangan dalam jurusan pendidikan yang bisa dipilih. Kesenjangan terkandung juga dalam ketidak-seimbangan hubungan antara perempuan dan laki-laki di dalam proses pembangunan, dimana perempuan tidak banyak berpartisipasi, seperti dalam merencanakan, memutuskan, melaksanakan, memonitor, dan mengevaluasi.

Data Bappenas tahun 2015 menunjukkan bahwa Indonesia termasuk satu dari tiga negara ASEAN dengan Indeks Kesenjangan Gender yang tinggi. Kesenjangan Gender dapat diidentifikasi melalui analisis gender. Responsif Gender biasanya diikaitkan dengan proses pembangunan seperti usaha mengembangkan kebijakaan, program, kegiatan; pelaksanaannya; serta dalam melakukan Monitoring dan Evaluasi. Prosesnya tidak berbeda dengan proses pembangunan pada umumnya yaitu dimulai dengan identifikasi permasalahan dan pentahapan selanjutnya. Bedanya, dengan responsif gender adalah dalam setiap tahapan proses pembangunan, selalu dipakai perspektif gender. Caranya dengan melakukan analisis gender. Salah satu piranti analisis gender yang banyak dipakai adalah *Gender Analysis Pathways*.

Melalui analisis gender isu-isu gender diidentifikasi dalam tahapan perencanaan. Melalui analisa gender juga diidentifikasi kegiatan-kegiatannya untuk mencegah kondisi kesenjangan dan upaya untuk mengangkat isu ketertinggalan dari salah satu jenis kelamin. Melalui analisis gender diidentifikasikan indikator untuk mengukurnya, dalam Panduan Penguatan Implementasi PUG di lingkungan Direktorat Jenderal Kekayaan Negara.

h. Gender Bias adalah suatu keadaan yang memperlihatkan adanya keberpihakan yang berlebihan pada salah satu jenis kelamin tanpa dasar/ atau atas dasar *stereotype* dan merugikan. Contoh: anggapan bahwa perempuan memiliki sifat rajin, memelihara, sabar, cocok menjadi ibu rumah tangga; akibatnya semua urusan rumah tangga menjadi tangung jawab perempuan. Laki-laki yang dianggap bersifat tegas, memimpin, pencari nafkah utama, cocok menjadi kepala rumahtangga dan menjadi tanggung jawabnya. Bentuk gender bias adalah cerminan dari ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender.
i. *Gender Budget Statement* (GBS) adalah dokumen pertanggungjawaban spesifik gender yang disusun oleh (sektor/instansi) pemerintah yang menyatakan ketersediaan instansi untuk melakukan kegiatan yang responsif gender dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan-kegiatan tersebut.
j. Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah anggaran untuk membiayai program/ kegiatan pembangunan yang telah responsif gender, yaitu responsif terhadap kebutuhan, terhadap kesulitan sebagai perempuan maupun sebagai laki-laki dan tujuannya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
k. Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah proses menilai implikasi untuk perempuan dan laki- laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk undang-undang, kebijakan atau program, di semua bidang pembangunan dan di semua tingkatan (nasional dan

sub-nasional). PUG juga merupakan suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari keseluruhan proses pembangunan. PUG juga mencakup kegiatan spesifik dan *affirmatif actions*, bila perempuan atau laki-laki berada dalam posisi yang sangat kurang beruntung. Intervensi khusus gender dapat secara eksklusif menargetkan perempuan; bisa laki- laki dan perempuan, atau hanya laki-laki, untuk memungkinkan mereka berpartisipasi dan mendapat manfaat yang sama dari upaya pembangunan. *Affirmatif action* dirancang segera dan untuk tindakan sementara.

l. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) adalah instrumen untuk memperkecil kesenjangan gender dalam memanfaatkan dan berpartisipasi dalam pembangunan antara perempuan dan laki-laki, untuk mewujudkan pembangunan yang adil dan setara. Didukung oleh produk hukum seperti Inpres No. 9/2000, Permendagri No. 15/2008, Permendagri No. 67/2011, serta UU No. 17/2007 tentang RPJPN 2005-2025, memberi mandat kepada menteri-menteri dan instansi pemerintah untuk mengintegrasikan gender ke dalam semua rencana dan program-program pembangunan.

   Pada tahun 2012, terbit Surat Edaran Bersama antara 4 (empat) Kementerian (Gender National Drivers), yakni Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasonal (PPN)/ Bappenas, Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP dan PA) Nomor 270/M.PPN/11/2012; Nomor SE-33/MK.02/2012; Nomor 050/4379A/SJ dan SE 46/MPP-PA/11/2012 berkaitan dengan Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG).

IV. Konsep Gender, Ketidakadilan Gender dan Pengarusutamaan Gender

A. Konsep Gender

Istilah gender telah digunakan secara luas oleh masyarakat dalam berbagai forum, baik yang bersifat akademis, nonakademis ataupun wacana. Namun di masyarakat istilah "gender" sering digunakan secara tidak tepat, bahkan terkadang mencerminkan ketidakjelasan pengertian konsep gender itu sendiri. Gender seringkali disalahartikan sebagai perbedaan jenis kelamin, atau seringkali disebut sebagai karakteristik biologis perempuan dan laki-laki. Salah satunya contoh kesalahan penggunaan banyak terjadi pada saat pengisian formulir yang mencantumkan untuk pemilihan jenis kelamin disebutkan sebagai gender.

Dalam tafsir resmi *World Health Organization* (WHO), gender diartikan sebagai perbedaan status dan peran antara perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan nilai budayanya. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, gender adalah konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.

Gender sebenarnya merupakan konsep yang dipergunakan untuk menggambarkan peran dan relasi sosial laki-laki dan perempuan. Gender merumuskan peran apa yang seharusnya melekat pada laki-laki dan pada perempuan dalam masyarakat. Konsep inilah yang kemudian membentuk identitas gender atas laki-laki dan perempuan yang diperkenalkan, dipertahankan, dan disosialisasikan melalui perangkat-perangkat sosial dan norma hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam masyarakat. Gender merupakan pengertian yang dibentuk dan dipengaruhi oleh budaya, adat istiadat, dan perilaku sosial masyarakat. Oleh karena itu, pengertian gender beragam sifatnya tergantung pada konteks sosial yang melingkupinya.

Sebagai contoh, masyarakat yang berbasis patriarki memahami gender secara berbeda dengan masyarakat yang sistem sosialnya berbasis matriarki. Dengan kata lain, konsep gender mengacu pada peran, status dan tanggung jawab sebagai perempuan dan sebagai laki-laki, yang diciptakan dan diinternalisasi dalam keluarga, masyarakat, regulasi bagaimana menjadi seorang laki-laki dan bagaimana menjadi seorang perempuan seperti yang diharapkan.

Sedangkan pengertian jenis kelamin (seks) mengacu kepada ciri-ciri biologis dan kodrati sifatnya. Misalnya ciri-ciri yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, yang tidak bisa dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan yang dibawa sejak lahir. Ciri-ciri biologis ini universal sifatnya, sama di semua tempat, di semua budaya dari waktu ke waktu

B. Ketidakadilan Gender

Ketidakadilan gender adalah perlakuan tidak adil bagi perempuan dan laki-laki serta kelompok inklusif sosial lainnya karena tanpa memperhatikan atau merespon adanya perbedaan-perbedaan dalam kebutuhan; dalam kesulitan dan aspirasi masing-masing. Bukan berarti mereka sama, tetapi hak, kesempatan, tanggung jawab tidak ditentukan oleh kelahirannya sebagai laki-laki atau perempuan. Secara keseluruhan,

ketidakadilan gender lebih banyak dialami oleh perempuan ataupun kelompok inklusif sosial.

Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan gender tersebut meliputi:

a. Subordinasi

Subordinasi adalah sebuah pemikiran bahwa peran salah satu jenis kelamin dinilai lebih rendah dari yang lain. Ketidakadilan gender berdasar pada penilaian posisi atau peran perempuan dalam masyarakat dianggap lebih rendah dari posisi atau peran laki-laki. Perempuan dianggap bertanggung jawab dan memiliki peran dalam urusan domestik atau reproduksi, sementara laki-laki dalam urusan publik atau produksi. Peran dan fungsi urusan domestik dan reproduksi tidak mendapat penghargaan yang sama dengan peran publik dan produksi. Contohnya, peran sebagai ibu rumah tangga yang masih dinilai lebih rendah dari pencari nafkah utama.

b. Marjinalisasi

Marjinalisasi artinya suatu proses peminggiran akibat perbedaan jenis kelamin. Peminggiran peran ekonomi perempuan dan kaum inklusif sosial (difabel serta orang-orang lanjut usia, anak-anak) adalah dengan asumsi *stereotype*: bahwa mereka adalah pencari nafkah tambahan ataupun karena mereka tidak memiliki kemampuan sebagaimana manusia dengan kondisi tubuh normal. Hal inilah yang menyebabkan adanya proses peminggiran terhadap peran mereka. Atau bisa juga terjadi sebaliknya, banyak lapangan pekerjaan yang menutup pintu bagi laki-laki karena dianggap kurang teliti melakukan pekerjaan yang memerlukan kecermatan dan kesabaran, misalnya di bidang usaha konveksi yang lebih suka mempekerjakan tenaga perempuan dibandingkan laki-laki.

c. *Stereotype* (pelabelan/citra baku).

Stereotype adalah pemberian label atau cap yang dikenakan kepada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan atau persepsi dimana orang atau kelompok itu dikategorikan. Contoh bentuk *stereotype* adalah perempuan selalu dianggap memiliki sifat emosional, tidak rasional dan tidak cerdas, perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah tambahan dan laki-laki sebagai rasional, cerdas pencari nafkah utama.

d. Kekerasan berbasis gender

Kekerasan tidak hanya yang bersifat fisik namun juga non fisik, seperti pelecehan, pemaksaan, dan ancaman. Peran gender telah membedakan karakter perempuan dan

laki-laki. Pembedaan karakter ini sering memunculkan tindakan kekerasan kepada salah satu jenis kelamin yang dianggap lebih lemah, seperti laki-laki dianggap kuat, gagah, berani, dan sebagainya. Dengan anggapan bahwa perempuan itu feminin dan anak-anak itu lemah, secara keliru telah diartikan sebagai alasan untuk memperlakukan dengan semena-mena berupa tindakan kekerasan fisik maupun non fisik. Definisi kekerasan berbasis gender sering digunakan secara bergantian dengan "kekerasan terhadap perempuan" . Dari banyak artikel/ data menekankan bahwa laki-laki adalah pelaku utama kekerasan ini. Deklarasi 1993 tentang Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan (CEDAW) juga mendukung gagasan bahwa kekerasan berakar pada ketidaksetaraan hubungan antara laki-laki dan perempuan (ketidaksetaraan gender).

e. Beban ganda

Beban ganda (*double burden*) artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Perempuan memiliki peran reproduksi seringkali dianggap sebagai peran yang permanen, sehingga meskipun perempuan tersebut bekerja di wilayah publik, mereka tetap memiliki beban di wilayah domestik dan bertanggungjawab secara penuh akan hal itu.

C. Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan Gender adalah strategi pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan pogram yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki serta kelompok inklusif, ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap seluruh aspek kehidupan dan pembangunan.

Dengan mengimplementasikan PUG, masalah-masalah yang menyebabkan kesenjangan gender diharapkan dapat terselesaikan sehingga mencapai kondisi yang adil dan setara antar gender. Dengan tercapainya kondisi tersebut, diharapkan semua Kelompok Target Implementasi PUG di masyarakat dapat berperan aktif dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan masyarakat Indonesia.

V. *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 2018 sampai dengan 2020 : dengan pertimbangan jangka waktu 3 (tiga) tahun dinilai tepat untuk melakukan evaluasi dampak.

***ROAD MAP* IMPLEMENTASI PUG DJKN**		
2018 **Kegiatan**	**2019** **Kegiatan**	**2020** **Evaluasi Dampak**
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	1. Pelaksanaan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (lanjutan) 2. Panduan kebijakan berbasis PUG selesai; dan di implementasikan / diadvokasi secara penuh (SE maupun Kepdirjen) 3. Implementasi PUG secara masif pada kantor Pusat dan Kantor Vertikal 4. Sosialisasi /training data terpilah: mengumpulkan, memanfaatkan dan melaporkan;	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

6. Meningkatkan Sarana dan prasaran responsif gender 7. Implementasi PUG secara masif pada kantor Pusat dan Kantor Vertikal 8. Menyusun konsep KEPDirjen tentang standarisasi rumah dinas dan gedung kantor	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.	

VI. STRATEGI IMPLEMENTASI PUG DJKN

Untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan dari Pengarusutamaan Gender yaitu keadilan gender dalam perlakuan dan kesetaraan gender dalam kesempatan, dalam pembangunan, maka strategi dalam pengimplementasian PUG adalah sebagai berikut:

A. Pelembagaan/Pembentukan Tim Koordinasi/Kerja Penguatan Implementasi PUG

1. Tugas Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG adalah sebagai berikut:
   a. melaksanakan kegiatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) terkait PUG kepada seluruh pegawai di lingkungan DJKN;
   b. mendorong dan memastikan tersusunnya data terpilah yang berkelanjutan terkait data internal dan data *stakeholders* sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangannya;

c. melakukan evaluasi kebijakan menggunakan alat analisis GAP dalam kaitannya dengan Pengarusutamaan Gender;
d. memberikan masukan atas kebijakan responsif gender yang dihasilkan pembuat kebijakan di lingkungan DJKN;
e. memberikan arahan kepada Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG di LMAN dan Kantor Vertikal terkait kebijakan-kebijakan yang responsif gender;
f. mengkompilasi masukan/permasalahan terkait Pengarusutamaan Gender dari Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG;
g. menyusun GBS untuk usulan anggaran responsif gender tahun anggaran berikutnya;
h. melaksanakan *monitoring* dan evaluasi implementasi PUG pada LMAN dan Kantor Vertikal;
i. melaksanakan tugas lainnya terkait PUG sesuai arahan pimpinan; dan
j. membuat dan menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama satu tahun sebelumnya pada awal tahun berikutnya kepada Direktur Jenderal Kekayaan Negara dan Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.

2. Tugas Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG adalah sebagai berikut:
   a. aktif dalam kegiatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) terkait PUG kepada seluruh pegawai dan *stakeholders* di unit kerja masing-masing;
   b. mendorong dan memastikan tersusunnya data terpilah yang berkelanjutan terkait data internal dan data *stakeholders* sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangannya;
   c. memberikan masukan atas kebijakan yang dihasilkan pembuat kebijakan di lingkungan DJKN;
   d. implementasi PUG yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsi masing-masing unit kerja dapat menggunakan anggaran yang sudah tersedia pada Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA) masing-masing kantor;
   e. jika diperlukan, menyusun KAK atau TOR untuk kegiatan PUG sesuai kebutuhan masing-masing unit kerja dan disampaikan kepada Sekretariat DJKN pada awal tahun sebelumnya untuk kebutuhan anggaran satu tahun berikutnya; dan
   f. membuat dan menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama satu tahun sebelumnya pada awal tahun berikutnya secara berjenjang kepada Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG.

B. Upaya Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) terkait PUG

Upaya Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) dilaksanakan untuk menumbuhkan dan meningkatkan pemahaman serta kualitas implementasi PUG di instansi dan lembaga pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah.

Kantor Pusat, LMAN, Kantor Wilayah, dan KPKNL secara konsisten dan berkelanjutan melaksanakan Komunikasi, Informasi dan Edukasi terkait PUG kepada pihak internal dan eksternal DJKN dengan:

1. mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan seminar/advokasi/diskusi yang berkaitan dengan PUG;
2. melekatkan materi PUG pada kegiatan-kegiatan sosialisasi, forum diskusi, bimbingan teknis terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
3. menyebarluaskan informasi terkait PUG melalui sarana atau media lainnya.

C. Penyusunan Data Terpilah yang Melekat dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi DJKN Secara Internal maupun Eksternal

Data Terpilah berfungsi sebagai data pembuka wawasan dalam pembuatan kebijakan yang responsif gender yang dapat digunakan oleh seluruh unit kerja di DJKN. Data Terpilah berisi variabel-variabel yang terpilah menurut berbagai jenis ciri atau karakteristik. Untuk menjaga keberlanjutan *updating* Data Terpilah, maka *form* pengisian Data Terpilah merupakan bagian dari aplikasi-aplikasi yang digunakan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi DJKN. Beberapa manfaat Data Terpilah adalah sebagai berikut:

1. sebagai *baseline* atau pemetaan data untuk mengurangi kesenjangan Kelompok Target Implementasi PUG dalam memperoleh akses, kesempatan, partisipasi, kontrol, dan mendapatkan manfaat atas kebijakan, program, dan hasil pembangunan secara adil dan setara;
2. digunakan dalam melakukan analisis gender melalui GAP untuk penyusunan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender; dan
3. sebagai dasar untuk mengintervensi atau mereformulasi kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender.

Data Terpilah dapat disusun menurut jenis kelamin, status, pendidikan, usia, pekerjaan (untuk pihak eksternal), kondisi perempuan dan laki-laki, serta variabel lainnya yang dinilai perlu. Contoh: data terpilah pada daftar hadir peserta rapat atau

sosialisasi, data terpilah Tim Penilai, data terpilah peserta lelang/pemenang lelang, data terpilah operator/*user* aplikasi BMN dan data terpilah lainnya.

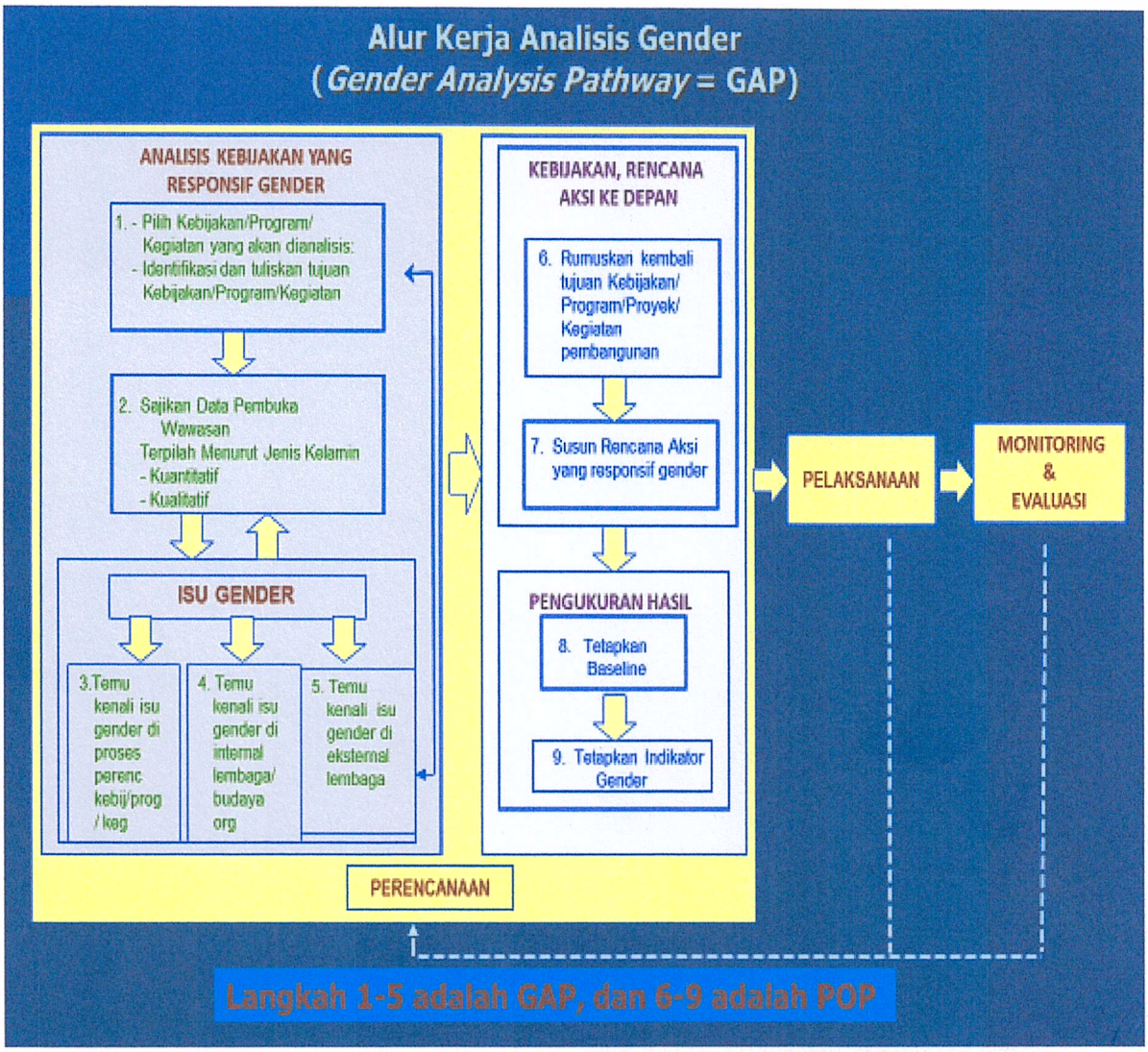
D. Pelaksanaan Analisis terhadap Data Terpilah yang Terbentuk

Analisis Data Terpilah dilakukan dengan mengintegrasikan isu gender ke dalam kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender. Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG menyampaikan kebijakan/program/kegiatan responsif gender di unit kerja masing-masing dalam bentuk GAP dan jika diperlukan dapat melampirkan KAK/TOR untuk usulan ARG tahun berikutnya. Dengan menggunakan GAP, setiap unit kerja melakukan analisis untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman Kelompok Target Implementasi PUG.

1. Keterkaitan GAP dan POP serta ARG

Langkah 1-2	Menjadi bagian Pendahuluan *setting, rationale* dan tujuan
Langkah 3-5	Menjadi isu penelitian serta ruang lingkup
Langkah 7	Menjadi *action plan*/kegiatan
Langkah 8-9	Menjadi bahan untuk menentukan indikator

2. Alur Kerja *Gender Analysis Pathway* & Policy Outlook for Action (GAP & POP)



Sumber: Bappenas, KNPP, 2007

3. Metode *Gender Analysis Pathway* (GAP) & Policy Outlook for Action (GAP & POP)

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Pilih Kebijakan/ Program/ Kegiatan yang akan dianalisis	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan di Kebijakan/ Program/ Kegiatan, dsb	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar	Indikator Kinerja
Identifikasi dan tuliskan tujuan dari Kebijakan / Program/ Kegiatan	Sajikan data pembuka wawasan, yang terpilah menurut jenis kelamin: kuantitatif dan kualitatif	Temu kenali isu gender di proses perencanaan dengan memperhatikan faktor- faktor kesenjangan; dalam memperoleh akses, partisipasi, kontrol dan manfaat. (Cantumkan hanya faktor kesenjangan yang relevan)	Temu kenali isu gender di internal lembaga dan/ atau budaya organisasi yang dapat menyebabkan terjadinya isu gender pada pribadi;	Temu kenali penyebab faktor kesenjangan gender yang datang dari lingkungan eksternal lembaga pada proses pelaksanaan program.	Reformulasikan tujuan kebijakan bila tujuan yang ada saat ini belum responsif gender. Tujuan ini harus menjawab sebab kesenjangan yang di- identifikasi di langkah 3,4, dan 5.	Tetapkan rencana aksi/ kegiatan yang merujuk pada tujuan yang responsif gender untuk mengatasi kesenjangan dan penyebabnya yang ada di langkah 3, 4, dan 5.	Tetapkan baseline yang diambil dari data pembuka wawasan pada langkah 2 yang relevan dengan tujuan dan dapat diukur.	Tetapkan indikator kinerja (baik capaian output maupun outcome) yang mengatasi kesenjangan gender di langkah 3, 4, dan 5.

Contoh Gender Analysis Pathway

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			Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar	Indikator Gender
Kebijakan untuk penyediaan sarana dan prasarana berupa Ruang Laktasi, Ruang Bermain Anak dan ruang tidur anak yang responsif gender	1. 94% pegawai wanita pada KPKNL Serang berusia produktif 2. 90% pegawai mempunyai anak dibawah 10 tahun 3. Tidak tersedianya data terpilah mengenai jumlah tamu yang menyusui dan memiliki anak balita	1.Pegawai perempuan yang menyusui melakukan pumping di gudang berkas. 2. Anak pegawai yang dibawa ke kantor bermain di sekitar meja kerja orang tuanya. 3. Anak dari tamu/ stakeholder bermain di sekitar Area Pelayanan Terpadu.	Gedung KPKNL Serang tidak mempunyai ruang khusus untuk tempat menyusui, ruang bermain anak dan ruang tidur anak	1.Pegawai perempuan yang menyusui cenderung pulang kerumah untuk meyusui anaknya. 2. Anak pegawai yang di bawa ke kantor dapat menggangu konsentrasi kerja pegawai lainnya 3. Anak dari tamu /stakeholder mengganggu kenyamanan di Area Pelayanan Terpadu	-	1.Membuat ruang laktasi, ruang bermain anak dan ruang tidur anak pada Gedung KPKNL Serang. 2.Mengeluarkan Kebijakan memperboleh-kan pegawai membawa asisten rumah tangga untuk mengasuh anaknya di Kantor	1.Pegawai perempuan tetap menyusui di kantor. 2. Pegawai yang membawa anaknya ke kantor dapat tetap berkonsentrasi dalam bekerja. 3. Pegawai lainnya tidak merasa terganggu konsentrasinya dari anak anak yang dibawa ke kantor. 4. Kenyamanan pada Area Pelayanan Terpadu tetap dapat terjaga.	1. Pengadaan 1 ruang laktasi, 1 ruang bermain anak dan 1 ruang tidur anak pada Gedung KPKNL Serang Tahun 2017 2.Dibuat surat edaran mengenai Kebijakan yang memperbolehkan membawa asisten rumah tangga untuk mengasuh anak di Kantor 3. Pegawai tetap dapat bekerja dengan maksimal.
Kebijakan untuk penyediaan sarana dan prasarana berupa Ruang Makan dan Dapur yang responsif gender	95 % pegawai di KPKNL Serang makan pagi dan siang di kantor	Beberapa pegawai makan pagi dan siang di meja kerjanya masing-masing	Gedung KPKNL Serang tidak mempunyai ruang khusus untuk tempat makan	Meja kerja menjadi tidak rapih dan kotor. Dikhawatirkan makanan mengenai berkas kerja.	-	Menyediakan ruang makan dan dapur	Meja kerja dan berkas kerja terjamin kerapihan dan kebersihannya	Pada tahun 2017, tersedia ruang ruang makan dan dapur

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			Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar	Indikator Gender
Kebijakan untuk pegawai perempuan yang sedang hamil menempati ruang kerja di lantai 1	94% pegawai perempuan di KPKNL Serang merupakan usia produktif	beberapa pegawai perempuan yang sedang hamil bekerja di lantai lantai 2	Gedung KPKNL Serang terdiri dari 2 lantai dan tidak terdapat lift	Pegawai perempuan yang sedang hamil cenderung mudah lelah dan mempunyai resiko gangguan perkembangan janin jika naik turun tangga dengan intensitas yang tinggi	Pegawai perempuan yang sedang hamil tidak perlu naik ke ruang kerja sebelumnya (lantai2)	Dibuatkan ruang kerja khusus pegawai perempuan yang sedang hamil di lantai 1 agar tetap dapat melaksanakan tugasnya tanpa harus ke lantai 2	pegawai perempuan yang sedang hamil melaksanakan tugasnya dengan aman dan tetap dapat melaksanakan pekerjaan sehari-hari	1. pada tahun 2017, tersedia ruang kerja untuk pegawai perempuan yang sedang hamil 2. Kecepatan pelayanan sesuai dengan janji layanan
Pelayanan Lelang hanya dilaksanakan oleh Seksi Pelayanan Lelang	SDM yang menguasai penggunaan fitur aplikasi e-auction hanya 6 (enam) orang. Empat Laki-laki dan dua perempuan	Tata cara penggunaan layanan e-auction belum tersosialisasi secara optimal.	Keengganan SDM di luar Seksi Pelayanan Lelang untuk mempelajari aplikasi lelang e-auction	Adanya stigma negatif masyarakat mengenai lelang terutama di kalangan wanita (dari sisi legalitas, keamanan, birokrasi, dll).	Menciptakan efisiensi & efektifitas pelayanan lelang yang responsif gender.	Mengadakan focus group discussion (FGD) bagi SDM diluar Seksi Pelayanan Lelang untuk penggunaan aplikasi e-auction.	SDM yang menguasai penggunaan fitur aplikasi e-auction hanya 6 (enam) orang.	Sebanyak 40% pegawai menguasai penggunaan fitur aplikasi e-auction pada tahun 2017
Pengusulan aplikasi e-auction yang responsif gender	Input data pengguna jasa lelang hanya sebatas nama, nomor handpone, tanggal lahir dan jenis kelamin. Penyajian data belum ada dalam aplikasi	Belum tersedianya data terpilah pada aplikasi e-auction		Belum dapat dilakukan analisis data pengguna layanan lelang antara laki-laki dan perempuan		Memberikan masukan ke Kantor Pusat untuk menambah fitur data terpilah pada aplikasi e-auction	Belum tersedianya data terpilah pada aplikasi e-auction	Pada tahun 2017 akan dibuat Surat Usulan ke Kantor Pusat untuk menambah fitur data terpilah pada aplikasi e-auction

4. Kerangka Acuan Kerja (KAK/TOR)

KAK/TOR merupakan gambaran umum dan penjelasan mengenai keluaran kegiatan yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi Kementerian/Lembaga yang memuat latar belakang, penerima manfaat, strategi pencapaian, waktu pencapaian dan biaya yang diperlukan. Dalam menyusun KAK/TOR yang responsif gender, maka KAK/TOR harus ditulis dan dikembangkan sejelas mungkin agar aspek gender dapat langsung tercermin pada rencana kerja tersebut. Berikut ini adalah contoh KAK/TOR per Keluaran Kerja. Mengembangkan KAK/TOR dan GBS dapat memanfaatkan hasil Data analysis GAP & POP.

Format Kerangka Acuan Kerja/TOR

KAK/TOR PER KELUARAN KERJA

Kementerian Negara/Lembaga : *<Diisi nama kementerian negara/lembaga>*
Unit Eselon I : *<Diisi nama unit eselon I>*
Program : *<Diisi nama program sesuai hasil restrukturisasi program>*
Hasil : *<Diisi hasil yang akan dicapai dalam program>*
Unit Eselon II/Satker : *<Diisi nama unit eselon II>*
Kegiatan : *<Diisi nama kegiatan sesuai hasil restrukturisasi kegiatan>*
Indikator Kinerja Kegiatan : *<Diisi uraian indikator kinerja kegiatan>*
Satuan Ukur dan Jenis Keluaran : *<Diisi nama satuan ukur dan jenis keluaran kegiatan>*
Volume : *<Diisi jumlah volume yang dihasilkan bersifat kuantitatif yang terukur>*

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum Tugas dan Fungsi/Kebijakan

<Diisi dengan dasar hukum tugas dan fungsi terkait dan/atau ketentuan yang terkait langsung dengan kegiatan yang akan dilaksanan>

2. Gambaran Umum

<Diisi dengan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan serta penjelasan target volume output yang akan dicapai>

B. Penerima Manfaat

<Diisi dengan penerima manfaat baik internal dan/atau eksternal Kementerian Negara/Lembaga>

C. Strategi Pencapaian Keluaran

1. Metode Pelaksanaan

<Diisi dengan cara pelaksanaannya berupa kontraktual atau swakelola>

2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

<Diisi dengan tahapan/komponen masukan yang digunakan dalam pencapaian keluaran kegiatan, termasuk jadwal waktu (time table) pelaksanaan dan keterangan kelanjutan pelaksanaan tahapan/komponen masukan (on/off) pada tahun berikutnya>

D. Waktu Pencapaian keluaran

<Diisi dengan kurun waktu pencapaian pelaksanaan>

E. Biaya yang diperlukan

<Diisi dengan lampiran RAB yang merupakan rincian alokasi dana yang diperlukan dalampencapaian keluaran kegiatan>

Penanggung Jawab

<Diisi dengan nama penanggung jawab

kegiatan (eselon II/kepala satker vertikal)>

NIP.....

E. Penyusunan Kebijakan dan Perencanaan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG)

Kebijakan responsif gender merupakan kebijakan yang ditetapkan/diputuskan/disepakati, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender. Terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang responsif gender, dimungkinkan adanya anggaran khusus, sehingga kebutuhan anggaran tersebut dapat diusulkan ke Kantor Pusat. Apabila anggaran tersebut dialokasikan, maka disebut sebagai anggaran yang responsif gender.

Perencanaan dan penganggaran yang responsif gender adalah serangkaian cara dan pendekatan untuk mengintegrasikan gender di dalam proses perencanaan dan penganggaran. Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan Kelompok Target Implementasi PUG. Sementara anggaran yang responsif gender adalah penggunaan atau pemanfaatan anggaran yang berasal dari berbagai sumber pendanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender.

Dalam rangka penyusunan kebijakan dan PPRG di lingkungan DJKN, maka Kantor Pusat melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. menyusun kebijakan-kebijakan yang mengakomodir dan merespons aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman Kelompok Target Implementasi PUG berdasarkan hasil analisis gender; dan
2. melakukan analisis/reviu terhadap usulan anggaran responsif gender di lingkup DJKN; dan jika dipandang perlu dapat menindaklanjuti usulan tersebut dengan menuangkan ke dalam GBS untuk diusulkan lebih lanjut ke Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran.

Format *Gender Budget Statement (jika diambil dari hasil analisa GAP & POP)*

GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender) Nama K/L : ..... Unit Organisasi : ..... Unit Eselon II/Satker :	
Program	*<Nama program yang ada pada dokumen Renstra, Renja, RKA dan DIPA>*

Kegiatan	*<Nama kegiatan sebagai penjabaran program>diambil dari kolom 1 matriks GAP*	
Output Kegiatan	*<Jenis output, volume, dan satuan output kegiatan (ada di Renstra, Renja, RKA, dan DIPA) >*	
Tujuan Kegiatan	***<Uraian mengenai reformulasi tujuan output kegiatan setelah dilaksanakan analisis gender.*** ***<Jika penyusunan GBS menggunakan GAP maka Tujuan dapat dilihat kolom 1; yaitu sebagai turunan dari Program Kegiatan ;*** ***<jika Tujuan kolom 1 belum/tidak berperspektif gender, maka bisa ditambah (BUKAN merubah tujuan!) agar berperspektif gender.*** ***<Jika sudah diperbaiki , masukan kedalam kolom 6 dari format GAP sebagai tujuan yang BARU.***	
Analisis Situasi	*<Uraian ringkas yang menggambarkan persoalan yang akan ditangani/dilaksanakan oleh kegiatan yang menghasilkan output.* *< Uraian tersebut meliputi: data pembuka wawasan -ada dikolom 2- yang memuat data dan informasi yang relevant dan untuk menjadi jusifikasi mengapa kegiatan dengan tujuan seperti itu diperlukan;* *>Dalam hal data pembuka wawasan (berupa data terpilah) untuk kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan; diharapkan tersedia. Jika tidak mempunyai data terpilah dimaksud maka dapat menggunakan data kualitatif (data berupa "rumusan" hasil dari Focus Grup Discussion/FGD);* *<Kolom 3;4 dan 5 memuat isu-isu gender yang bekaitan dengan faktor-faktor kesenjangan dan yang menjadi penyebab permasalahan/ kesenjangan gender;* *< kolom 7 merupakan Rencana Aksi sebagai respons terhadap isu gender kesenjangan gender gender yang teridentifikasi di kolom 3,4 dan 5* *<Output kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran>*	
Rencana Aksi merupakan kegiatan2 untuk meresponse *(dipilih hanya komponen input yang secara langsung mengubah kondisi ke arah kesetaraan gender)*	<Komponen input 1> *<Tidak semua komponen input dicantumkan>* *<*	*<Memuat informasi mengenai: bagian/tahapan pencapaian suatu output.* *<Komponen input ini harus relevan dengan tujuan; isu yang teridentifikasi serta output kegiatan yang dihasilkan.* *<Diiharapkan rencana aksi dapat menangani /mengurangi permasalahan kesenjangan gender yang diidentifikasi dalam analisis situasi sebelumnya.*
Alokasi Anggaran Output Kegiatan		*<Jumlah dana yang disiapkan>*
Dampak/hasil Output Kegiatan		*<Kondisi yang diharapkan>*

Contoh *Gender Budget Statement*

GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender) Nama K/L : Kementerian Keuangan Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Unit Eselon II/Satker : Set.Ditjen Kekayaan Negara		
Program	Pengelolaan Kekayaan Negara, Penyelesaian pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang.	
Tujuan Kegiatan	Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya Direktorat Jenderal Kekayaan Negara	
Output Kegiatan	<Jumlah pegawai yang mengikuti pendidikan S2 melalui beasiswa (orang) <Peningkatan komposisi pegawai S2 laki-laki : perempuan dari **225:49 atau 5:1** pada tahun 2010 menjadi **265:69 atau 4:1** pada tahun 2013 < Naiknya jumlah SDM laki-laki dan perempuan yang berkuwalitas dibidangnya untuk mendukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya;	
Analisis Situasi (*diharapkan tersedia angka kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan. Jika tidak hanya berupa gambaran bahwa output kegiatan yang akan dhasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran tertentu*)	<SDM DJKN sebanyak **3.460** pegawai dengan rincian pegawai laki-laki sebanyak **2.546** pegawai; sedangkan pegawai perempuan **914** pegawai. <Sedangkan rasio SDM yang sudah bergelar S2 antara laki-laki dan perempuan adalah **5:1 (83,33% : 16,67%)** <Berdasarkan hal tersebut terdapat kesenjangan antara rasio SDM laki-laki dengan perempuan. Dengan kata lain dari **5** laki-laki yang bergelar S2 hanya terdapat **1** perempuan bergelar S2 <Diharaokan komposisi S2 **laki-laki dan perempuan yang pada tahun 2010 adalah 225:49 akan menjadi 265:69 atau 4 : 1** pada tahun 2013. (*data per 19 Agustus 2010*)	
Rencana Aksi (*Dipilih hanya Komponen Input yang secara langsung mengubah kondisi kearah kesetaraan gender. Tidak Semua Komponen Input dicantumkan*)	Komponen Input 1	• Mengirim pegawai berkala untuk mengikuti pendidikan S2 dibidang aset manajemen dan penilaian property dan bidang lainnya yang relevan, melalui beasiswa DJKN dan/atau kerjasama universitas negeri sebanyak 30 orang, dengan komposisi laki-laki : perempuan = 20 : 10 • Pengadaan pelatihan persiapan mengikuti tes bagi 30 pegawai yang terdiri dari 20 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan
Alokasi Anggaran Output Kegiatan		Rp 1.350.000.000,00
Dampak/hasil Output Kegiatan		Meningkatnya komposisi pegawai S2 perempuan: dari **225:49 atau 5:1** pada tahun 2010 menjadi **265:69 atau 4:1** pada tahun 2013.

F. Pelaporan dan *Monitoring* atas Implementasi PUG

- Pelaporan dan *monitoring* atas implementasi PUG diperlukan agar Kantor Pusat memiliki gambaran terhadap pola dan trend isu-isu gender yang terjadi di unit kerja DJKN; dan memperoleh solusi berdasarkan masukan dan analisa dari Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG.
- Melalui mekanisme pelaporan, Kantor Pusat dapat memonitor *progress* dari pelaksanaan rencana kerja Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG.
- Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG menyampaikan laporan hasil pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan responsif gender dan rekomendasi di unit kerja masing-masing.
- Laporan hasil pelaksanaan pengarusutamaan gender meliputi:
  a. hasil-hasil yang telah dicapai, dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender
  b. hambatan-hambatan yang terjadi;
  c. upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

G. Evaluasi terhadap Implementasi PUG

Tim Koordinasi Penguatan Implementasi PUG DJKN melakukan:

(1) Evaluasi terhadap implementasi PUG di DJKN berdasarkan laporan dari Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG untuk kemudian menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. Evaluasi dilakukan berdasarkan Pengukuran Hasil pada Langkah 8 dan 9 Tabel GAP, melalui pengukuran indikator kinerja baik capaian *output* maupun *outcome* masing-masing unit kerja Tim Kerja Penguatan Implementasi PUG yang dapat mengatasi kesenjangan gende; dan

(2) Evaluasi Dampak dari melakukan Implementasi

Hasil yang diharapkan dari evaluasi implementasi PUG adalah rekomendasi kebijakan/program/kegiatan responsif gender.

DIREKTUR JENDERAL,

ISA RACHMATARWATA
NIP 19661230 199102 1 001