

LAMPIRAN  
PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 25 TAHUN 2010

TENTANG

PEDOMAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF  
GENDER

DI KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Umum**

Konstitusi Negara, Undang-Undang Dasar 1945, pada Pasal 28I ayat (2) mengamanatkan bahwa setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu, walaupun ada jaminan dari UUD 1945 tentang larangan perbuatan yang diskriminatif, namun diskriminasi masih ditemukan dalam berbagai bidang pembangunan. Untuk mengeliminir kesenjangan gender dalam pembangunan, maka salah satu strategi yang harus digunakan adalah penerapan pengarusutamaan gender (PUG) dalam penyusunan, perencanaan, dan penganggaran, pelaksanaan dan pemantauan dan evaluasi.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2010-2014 telah menegaskan landasan operasional untuk menerapkan 3 (tiga) prinsip pengarusutamaan yaitu: (1) pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan, (2) pengarusutamaan tata kelola pemerintahan yang baik, dan (3) PUG. Ketiga prinsip ini menjadi jiwa dan semangat yang mewarnai keseluruhan pembangunan nasional.

Sejalan dengan tuntutan Reformasi Birokrasi terhadap penyelenggaraan pemerintahan telah dilakukan reformasi pengelolaan keuangan negara di Indonesia. Reformasi pengelolaan keuangan negara dimulai sejak adanya Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara. Undang-undang ini menjelaskan secara tegas mengenai penerapan anggaran terpadu, kerangka pengeluaran jangka menengah (KPJM) dan penganggaran berbasis kinerja (PBK). Terkait dengan hal tersebut, reformasi pengelolaan keuangan negara pada prinsipnya bertujuan untuk meningkatkan pencapaian kinerja dan upaya mewujudkan akuntabilitas kinerja yang baik pada organisasi pemerintahan.

Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan, telah menegaskan pada beberapa Kementerian/Lembaga (K/L) yang wajib menyusun program yang prorakyat, berkeadilan untuk semua, dan mencapai tujuan pembangunan millenium. Untuk mencapai tujuan yang berkeadilan dan prorakyat penerapan PUG dalam pembangunan bidang hukum dan aparatur negara menjadi hal penting yang

harus dilakukan melalui penyusunan kebijakan berbasis gender. Harus dipahami bahwa perencanaan dan penganggaran responsif gender bukanlah suatu proses yang terpisah dari sistem perencanaan dan penganggaran yang ada, tetapi lebih merupakan pelengkap yang mengintegrasikan perspektif gender dalam proses penyusunan Rencana Kerja (Renja K/L), Rencana Kerja dan Anggaran (RKA K/L), dan pelaporan akuntabilitas kinerja.

Pelaksanaan PUG masih mengalami hambatan dan tantangan, hal ini terjadi karena penyelenggara negara belum memahami cara mengintegrasikan perspektif gender dalam proses penyusunan perencanaan dan penganggaran. Permasalahan utamanya adalah masih banyak program dan kegiatan yang disusun tanpa menggunakan data terpilah, penentuan indikator kinerja masih belum terukur, dan pelaporan kinerja yang belum menunjukkan manfaat bagi perempuan dan laki-laki.

Beberapa alasan yang melatarbelakangi penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, adalah :

*Pertama*, mengurangi diskriminasi terhadap perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan, meningkatkan keterampilan, dan meningkatkan penerima manfaat dari pelaksanaan pelayanan publik.

*Kedua*, memberikan cakrawala baru bagi perencana untuk menerapkan prinsip-prinsip ARG dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Hal itu menjadi dasar dan alat untuk melakukan perubahan dalam kebijakan anggaran yang efisien, efektif, dan adil bagi semua masyarakat sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

*Ketiga*, memperbaiki posisi laki-laki dan perempuan yang belum seimbang, seperti kemiskinan struktural, kesenjangan gender bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi, sistem nilai dan budaya yang belum berubah, konflik sosial yang merugikan perempuan, dan masalah perdagangan manusia, serta permainan media yang menempatkan perempuan sebagai komoditi yang tentunya sangat merugikan perempuan.

*Keempat*, mengimplementasikan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 yang secara jelas mengamanatkan penerapan prinsip-prinsip ARG dalam penyusunan, perencanaan, dan penganggaran diberbagai bidang pembangunan.

*Kelima.* agar pelayanan publik lebih tepat sasaran dan efektif. Penggunaan analisis gender dalam perencanaan dan penganggaran, dapat memetakan peran laki-laki dan perempuan, kondisi laki-laki dan perempuan, serta kebutuhan laki-laki dan perempuan. Dengan menggunakan strategi ini dapat didiagnosis dan ditemukan jawaban yang lebih tepat terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki, serta untuk mengurangi kesenjangan gender pada tingkat penerima manfaat.

## **B. Maksud dan Tujuan**

Pedoman ini dimaksudkan untuk memberikan panduan kepada para pengambil keputusan dalam rangka:

1. Mewujudkan perencanaan dan penganggaran responsif gender serta penerapan indikator kinerja yang responsif gender dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Menjamin akuntabilitas kinerja yang memberikan hasil dan manfaat bagi perempuan dan laki-laki pada Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam mengimplementasikan perencanaan dan penganggaran responsif gender.

Secara spesifik pedoman ini bertujuan :

1. Untuk menyamakan persepsi dan pemahaman bagi para pengambil keputusan dalam penyusunan, perencanaan, dan penganggaran responsif gender di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Sebagai bahan acuan teknis bagi para perencana di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam menyusun anggaran responsif gender.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan penerima manfaat bagi perempuan dan laki-laki dari pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di Indonesia.

## **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup materi pedoman perencanaan dan penganggaran responsif gender adalah:

1. Pendekatan metode *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan kerangka kerja anggaran responsif gender dalam sistem anggaran kinerja.
2. Mekanisme ARG melalui penyusunan *Gender Budget Statement* (GBS) dan penyusunan Kerangka Acuan Kegiatan (TOR/KAK).
3. Penerapan indikator responsif gender dalam penyusunan indikator kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja.
4. Kelembagaan yang akan menerapkan ARG di seluruh Eselon 1 Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

#### **D. Sistematika Pedoman**

Sistematika pedoman sebagai berikut :

1. Bab I                   Pendahuluan
2. Bab II                 Perencanaan, Struktur Penganggaran dan Indikator Kinerja Reponsif Gender
3. Bab III                Konsep Gender, Isu Gender, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja
4. Bab IV                Kerangka Kerja dan Tahapan Penyusunan Anggaran Responsif Gender
5. Bab V                 Penilaian Perencanaan dan Penganggaran Responsi Gender
6. Bab VI                Penutup
7. Lampiran-Lampiran

#### **E. Landasan Hukum**

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja Pemerintah (RKP).
4. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja Anggaran.
5. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014.

6. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah.
8. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104 Tahun 2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Penyusunan, Penelaahan, Pengesahan, dan Pelaksanaan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Tahun Anggaran 2011.
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

## **F. Pengertian**

1. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat keadaan sosial dan budaya masyarakat dan dapat berubah. Atau sebagai pandangan masyarakat tentang perbedaan peran, fungsi, dan tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki yang merupakan hasil konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman dan dukungan masyarakat itu sendiri.
2. Responsif gender adalah suatu kebijakan, program, kegiatan, dan penganggaran yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman, dan aspirasi laki-laki dan perempuan.
3. Sensitif gender adalah seseorang yang memiliki pola pikir, sikap, dan tingkah laku, serta pengambilan keputusan yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman, dan aspirasi laki-laki dan perempuan.
4. Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional.
5. Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses, manfaat, berpartisipasi dalam mengambil keputusan,

dan mengontrol sumber-sumber daya, serta kesetaraan terhadap kesempatan dan peluang dalam menikmati hasil pembangunan.

6. Isu gender adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara laki-laki dan perempuan.
7. Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan, dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.
8. Analisis gender adalah analisis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian peran laki-laki dan perempuan, akses kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan, dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam hubungan tersebut lebih memperhatikan faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa.
9. Data terpilah dan informasi terpilah berdasarkan jenis kelamin (*sex disaggregated data*) adalah data kuantitatif atau data kualitatif yang dikumpulkan dan dipresentasikan berdasarkan jenis kelamin, penduduk laki-laki dan perempuan, atau anak laki-laki dan perempuan.
10. Perencanaan berperspektif gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan perempuan dan laki-laki.
11. Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga atau masyarakat, dan dikordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran.
12. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja, sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau semua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (*input*) untuk menghasilkan keluaran (*output*) dalam bentuk barang atau jasa.

13. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan, untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan dari program dan kebijakan.
14. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
15. Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKA-K/L) adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program dan kegiatan suatu Kementerian Negara/Lembaga, yang merupakan penjabaran dari Rencana Kerja Pemerintah dan Rencana Strategis Kementerian Negara/Lembaga yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran, serta anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.
16. Rencana Kerja Pemerintah, yang selanjutnya disebut RKP, adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 1 (satu) tahun.
17. Rencana Kerja Kementerian Negara/Lembaga (Renja-KL) adalah dokumen perencanaan kementerian negara/lembaga untuk periode 1 (satu) tahun.
18. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, yang selanjutnya disebut RPJMN, adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode 5 (lima) tahun.
19. Rencana Strategis Kementerian Negara/Lembaga (Renstra-K/L) adalah dokumen perencanaan kementerian negara/lembaga untuk periode 5 (lima) tahun.
20. *Gender Budget Statement* (GBS) adalah dokumen yang menginformasikan suatu *output* kegiatan telah responsif gender terhadap isu gender yang ada, dan atau suatu biaya telah dialokasikan pada *output* kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender.
21. Indikator gender adalah kriteria atau ukuran untuk mengukur perubahan relasi gender dalam masyarakat sepanjang waktu.
22. Indikator kinerja responsif gender adalah perubahan kinerja pengurangan kesenjangan atau peningkatan kondisi laki-laki dan perempuan setelah dilakukan suatu intervensi baik berupa program ataupun kegiatan.
23. Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki terutama pada bagian-bagian organ reproduksi.

24. Kesenjangan gender adalah suatu kondisi dimana tidak ada kesetaraan relasi antara laki-laki dan perempuan.
25. Akses adalah peluang atau kesempatan yang diberikan untuk memanfaatkan sumber daya (baik sumber daya alam, sosial, politik, ekonomi, maupun waktu).
26. Kontrol adalah kekuasaan untuk memutuskan bagaimana menggunakan sumber daya dan siapa yang memiliki akses terhadap sumber daya tersebut.
27. Partisipasi adalah pelibatan atau keterwakilan dalam proses dari suatu kegiatan.
28. Penerima manfaat adalah target sasaran dari program/kegiatan yang memperoleh manfaat.
29. *Term of reference* (TOR) atau Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) adalah suatu dokumen yang berisi penjelasan/keterangan mengenai kegiatan yang diusulkan untuk dianggarkan dan perkiraan biayanya.

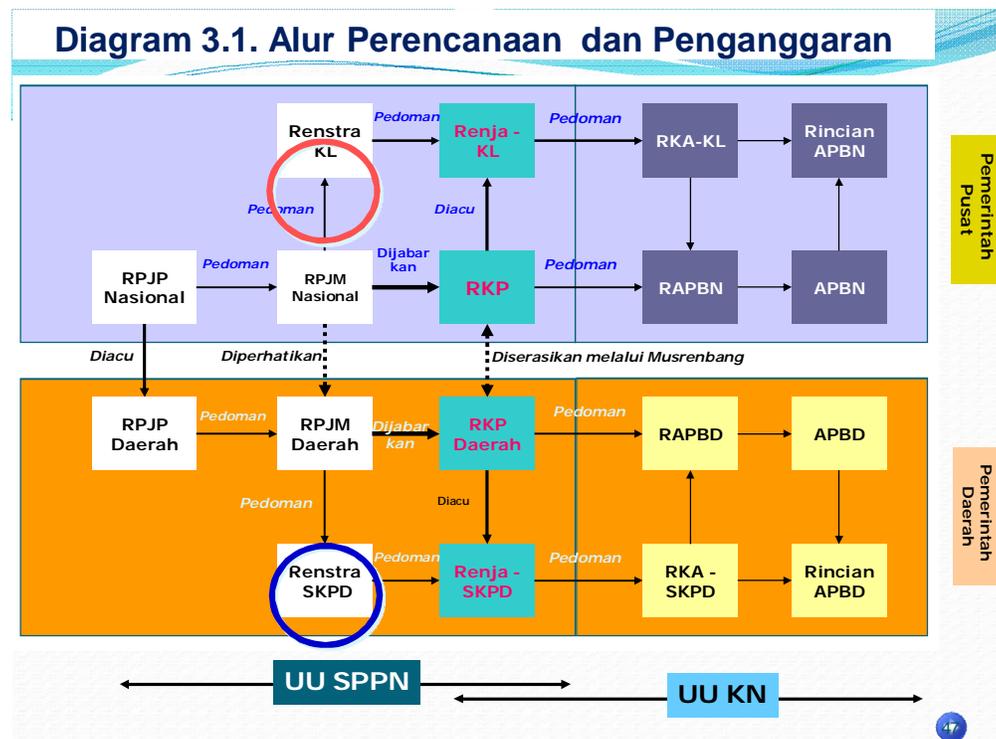
## BAB II

### PERENCANAAN, STRUKTUR PENGANGGARAN, INDIKATOR KINERJA, DAN INDIKATOR RESPONSIF GENDER

#### A. Perencanaan dan Struktur Penganggaran

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mengamanatkan bahwa penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), dan kemudian dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP). RPJMN menjadi acuan untuk penyusunan Rencana Strategis (Renstra K/L) yang akan dijadikan acuan untuk penyusunan Renja K/L.

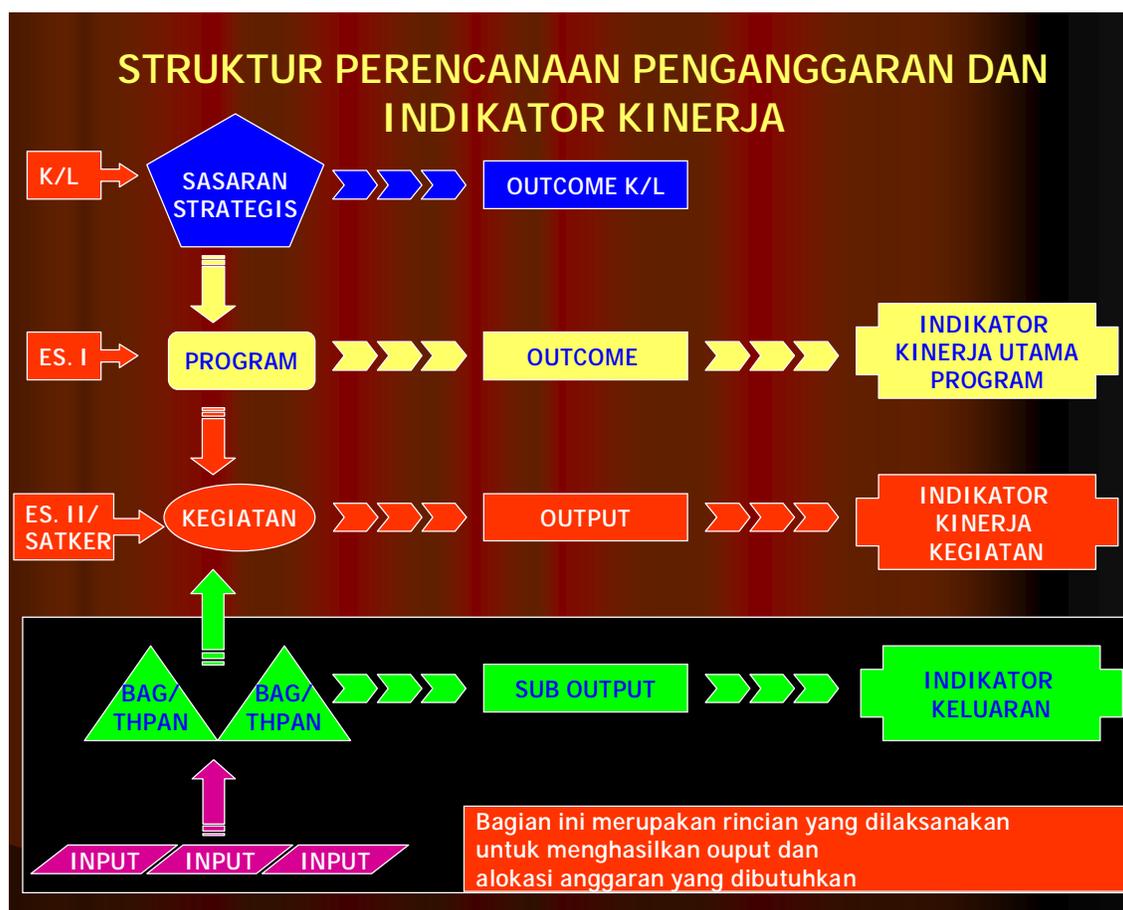
Pada sisi penganggaran, Renja K/L menjadi pedoman untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-KL) yang akan digunakan sebagai dasar menyusun Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) mengacu pada RPJMN yang dijabarkan dalam Renstra SKPD yang selanjutnya dirinci dalam Renja SKPD. Penyusunan Rencana Kerja (Renja) Daerah digunakan sebagai dasar untuk menyusun APBD (Diagram 3.1.).



Sumber : Reformasi Perencanaan Penganggaran, Bappenas, dan Kementerian Keuangan, 2009.

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara mewajibkan K/L untuk menyusun Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dalam RKA-KL. Secara teknis operasional, ABK diuraikan dalam struktur perencanaan, penganggaran, dan indikator kinerja dimulai dari penyusunan sasaran strategis yang menjadi outcome K/L. Indikator kinerja program akan menjadi outcome Eselon 1, yang dijabarkan dalam output kegiatan dan indikator kegiatan yang menjadi tanggungjawab Eselon II/Satker (Diagram 3.2.).

**Diagram 3.2. Struktur Perencanaan Penganggaran**



Sumber : Pedoman Reformasi Perencanaan dan Penganggaran, hal. 124 yang diterbitkan oleh Kementerian Keuangan dan Kementerian Negara Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS) Tahun 2009.

Diagram alur ini menjelaskan bahwa sasaran strategis merupakan penjabaran misi dan tujuan strategis yang ditetapkan K/L, yang menggambarkan cita-cita yang akan dicapai dalam kurun waktu 5 tahun. Untuk mencapai sasaran strategis tersebut dilakukan perkiraan anggaran periode lima tahun yang dirinci dalam target sasaran tahunan melalui

program dan kegiatan. Outcome dari satu program merupakan keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program. Oleh karena itu, outcome merupakan pendukung dari pencapaian sasaran strategis yang dihasilkan oleh unit Eselon I K/L. Sedangkan output kegiatan pada dasarnya merupakan keluaran berupa barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan. Keluaran ini menjadi pendukung untuk pencapaian outcome program. Untuk pencapaian output kegiatan dapat dilaksanakan melalui tahapan/komponen input yang menghasilkan komponen suboutput dari indikator keluarannya.

## **B. Indikator Kinerja Responsif Gender**

Secara umum indikator diartikan sebagai “*patokan*” atau tolok ukur. Istilah indikator berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*indicate*” yang sebagai kata kerja memiliki arti “menunjukkan”, sedangkan sebagai kata benda (*indicator*) memiliki arti “penunjuk”. Dengan pengertian tersebut, maka indikator adalah alat penunjuk. Indikator dapat berarti suatu ukuran, jumlah, fakta, pendapat atau persepsi yang menunjukkan suatu kondisi atau situasi tertentu. Pengertian indikator dapat berasal dari “semua bentuk bukti”, baik bukti kuantitatif maupun bukti kualitatif, dan harus mampu mengukur perubahan-perubahan di kemudian hari. Dengan pengertian diatas, maka yang dimaksud indikator kinerja responsif gender dalam pedoman ini adalah perubahan kinerja yang dibuktikan dengan adanya pengurangan kesenjangan atau peningkatan kondisi laki-laki dan perempuan setelah dilakukan suatu intervensi baik berupa program ataupun kegiatan.

### **1. Indikator Kinerja**

Pengertian indikator kinerja adalah uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur. Sedangkan sasaran kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif dari indikator kinerja yang mencakup indikator masukan (input), indikator keluaran (output) dan indikator hasil (outcome). Ada enam jenis indikator yang dikenal, yaitu:

- a. Indikator kinerja input (masukan) adalah segala sesuatu yang di butuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, kebijakan, dan lain-lain.
- b. Indikator kinerja proses adalah segala sesuatu yang menunjukkan upaya untuk mengolah masukan (input) menjadi keluaran (ouput).

- c. Indikator kinerja output (keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik.
- d. Indikator kinerja outcome (hasil) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).
- e. Indikator kinerja manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- f. Indikator kinerja dampak (*impact*) adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

## 2. Penyusunan Indikator Kinerja

Penyusunan program dan kegiatan yang baik, membutuhkan sebuah indikator yang terukur dan jelas indikatornya. Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun indikator kinerja adalah :

- a. Spesifik dan jelas, maksudnya tidak ada kesalahan interpretasi.
- b. Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- c. Relevan, kinerja harus menangani aspek-aspek obyektif yang relevan.
- d. Dapat dicapai, artinya harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.
- e. Fleksibel dan sensitif, terhadap perubahan pelaksanaan dan hasil kegiatan.
- f. Efektif, data dan informasi berkaitan dengan indikator kinerja dapat dikumpulkan, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia oleh suatu lembaga.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar melakukan pengendalian dan evaluasi perencanaan pembangunan sesuai dengan sasaran, dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Pengukuran dilakukan terhadap hasil suatu penilaian secara sistematis yang didasarkan pada indikator Input, proses, output, dan outcome.

### 3. Indikator Responsif Gender

Indikator responsif gender atau *Gender-sensitive indicator* mempunyai fungsi yang spesifik untuk menunjukkan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan gender dalam pembangunan. Indikator-indikator ini harus mampu menunjukkan perubahan-perubahan status dan peranan perempuan dan laki-laki, dan juga mengukur apakah keadilan gender sudah tercapai. *Gender-sensitive indicator* dalam suatu program akan membantu membuat perencanaan yang lebih efektif, sehingga akan dapat menciptakan pelayanan yang semakin baik. Indikator responsif gender atau indikator sensitif gender mampu menangkap perubahan yang terkait dengan gender sepanjang waktu tertentu. Indikator sensitif gender lebih dari sekedar statistik yang terpilah. Indikator ini harus mencerminkan norma, kelompok referensi atau perbandingan.

### BAB III

## KONSEP GENDER, ISU GENDER, SASARAN STRATEGIS DAN INDIKATOR KINERJA

#### A. Konsep Gender

Konsep gender dan jenis kelamin (*sex*) merupakan dua konsep yang berbeda namun sama-sama menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Pengertian jenis kelamin (*sex*) merujuk pada perbedaan atribut fisik laki-laki dan perempuan seperti perbedaan kromosom, alat kelamin, dan alat reproduksi, serta perbedaan karakteristik sekunder seperti rambut, pertumbuhan buah dada, perubahan suara, dan seterusnya. Konsep jenis kelamin menjelaskan mengenai kodrat Tuhan yang telah memberikan ciri fisik yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Kodrat fisik tersebut tidak dapat dipertukarkan dan dimiliki sama oleh laki-laki dan perempuan di seluruh tempat dan budaya, dan dimiliki sejak lahir hingga meninggal dunia. Perbedaan jenis kelamin (*sex*) dalam masyarakat memberikan konsekuensi makna sosial yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

Sedangkan konsep gender merupakan hasil konstruksi sosial yang diciptakan oleh manusia, yang sifatnya tidak tetap, berubah-ubah, serta dapat dialihkan dan dipertukarkan dari satu jenis kelamin ke jenis kelamin lainnya menurut waktu, tempat, dan budaya setempat. Konsep gender diciptakan oleh keluarga dan atau masyarakat, yang dipengaruhi oleh budaya, interpretasi oleh agama dan diturunkan secara turun temurun dari generasi ke generasi. Perbedaan peran yang dijalankan oleh laki-laki dan perempuan menghasilkan perbedaan gender. Peran gender mempengaruhi pola relasi antara perempuan dan laki-laki yang disebut sebagai relasi gender.

Perbedaan antara konsep jenis kelamin dan gender dapat dilihat dalam Tabel 1 berikut :

**Tabel 1. Perbedaan Jenis Kelamin dan Gender**

| <b>Jenis Kelamin</b>   | <b>Gender</b>   |
|--|---|
| Menyangkut perbedaan organ biologis laki-laki dan perempuan, khususnya pada bagian-bagian alat reproduksi. | Menyangkut perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil konstruksi (bentukan) masyarakat. |

|  |  |
|--|--|
| Peran reproduksi tidak dapat berubah:<br><br>Sekali menjadi perempuan dan mempunyai rahim, maka selamanya akan menjadi perempuan dan sebaliknya. | Peran sosial dapat berubah:<br><br>Peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dapat berubah menjadi peran pencari nafkah.  |
| /Peran reproduksi tidak dapat dipertukarkan:<br>Tidak mungkin laki-laki melahirkan dan perempuan membuahi.                                       | Peran sosial dapat dipertukarkan:<br><br>Untuk saat-saat tertentu, bisa saja suami tidak memiliki pekerjaan sehingga tinggal di rumah mengurus rumah tangga, sementara istri bertukar peran untuk bekerja mencari nafkah bahkan sampai ke luar negeri. |
| Peran reproduksi berlaku sepanjang masa.   | Peran sosial bergantung pada masa dan keadaan.   |
| Peran reproduksi berlaku di mana saja.   | Peran sosial bergantung pada budaya masyarakat tertentu.   |
| Peran reproduksi berlaku bagi semua kelas/strata sosial.   | Peran sosial berbeda antara satu kelas/strata sosial dengan kelas/strata sosial lainnya.   |
| Peran reproduksi berasal dari Tuhan atau bersifat kodrati.   | Peran sosial merupakan hasil buatan manusia, dan tidak bersifat kodrati.   |

## B. Isu Gender

Isu gender diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. Isu gender bidang Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, antara lain :

- Jumlah PNS Perempuan yang menduduki jabatan struktural (22,21%) lebih rendah dibandingkan dengan jumlah PNS laki-laki yang menduduki jabatan struktural (77,79%), (BKN, 2010).
- Jumlah PNS Perempuan di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (30,42%) lebih rendah dibandingkan dengan jumlah PNS laki-laki (69,58%), (Kementerian PAN dan RB, 2010).

- Jumlah PNS Perempuan yang menduduki jabatan struktural di Kementerian PAN dan RB (25,60%) lebih rendah dibandingkan dengan jumlah PNS laki-laki yang menduduki jabatan struktural (74,40%), (Kementerian PAN dan RB, 2010).
- Jumlah PNS Perempuan yang menduduki jabatan staf di Kementerian PAN dan RB (33,91%) lebih rendah dibandingkan dengan jumlah PNS laki-laki yang menduduki jabatan staf (74,40%), (Kementerian PAN dan RB, 2010).
- Jumlah PNS perempuan di Kementerian PAN dan RB yang berpendidikan S2 dan S3 (25%) lebih sedikit dibandingkan PNS laki-laki yang berpendidikan S2 dan S3 (75%), (Kementerian PAN dan RB, 2010).
- Jumlah PNS perempuan di Kementerian PAN dan RB yang menduduki golongan IV lebih sedikit (2,48%) dibandingkan PNS laki-laki yang menduduki golongan IV (76,52%), (Kementerian PAN dan RB, 2010).

### C. Tujuan, Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja

Visi dan misi Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi dirumuskan dalam bentuk yang lebih terarah dan operasional berupa perumusan tujuan dan sasaran strategis organisasi. Tujuan dan sasaran strategis serta indikator kinerja pada Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi tersebut adalah :

Tujuan 1 : Meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Sasaran Strategis 1 : Terwujudnya kualitas pelayanan publik prima, cepat, pasti, murah, transparan, adil, patut, dan memuaskan.

Indikator Kinerja : 1. Jumlah peraturan/kebijakan di bidang pelayanan publik.  
2. Jumlah kabupaten/kota yang mempresentasikan kepuasan pelanggan berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM).  
3. Skor IKM unit pelayanan.  
4. Jumlah unit pelayanan yang dinilai berdasarkan usulan Instansi/Pemerintah Provinsi.  
5. Jumlah Pemda yang dinilai berdasarkan usulan Instansi/Pemerintah Provinsi.

6. Persentase unit pelayanan/pemerintah daerah yang berkategori terbaik sesuai penilaian.
7. Persentase unit pelayanan/Pemda yang berkategori baik sesuai penilaian.
8. Persentase Pemda yang menerapkan OSS.
9. Jumlah Kabupaten/Kota yang menerapkan pedoman peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis partisipasi masyarakat.
10. Jumlah unit pelayanan publik yang menerapkan pedoman peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis partisipasi masyarakat.

Tujuan 2 : Terwujudnya aparatur negara yang professional, efektif, efisien, dan akuntabel dalam rangka percepatan reformasi birokrasi.

Sasaran Strategis 2 : Terwujudnya organisasi pemerintah yang proporsional, efektif, dan efisien.

Indikator Kinerja : 1. Jumlah peraturan/kebijakan di bidang kelembagaan.

2. Persentase penyelesaian konsolidasi struktural dan peningkatan kapasitas Kementerian PAN dan RB, BKN dan LAN.
3. Persentase Kementerian Negara yang telah tertata organisasi dan tata kerjanya.
4. Persentase LPNK yang telah tertata organisasi dan tata kerjanya.
5. Persentase LNS yang telah tertata organisasi dan tata kerjanya.
6. Persentase perwakilan RI di luar negeri yang telah tertata organisasi dan tata kerjanya.
7. Persentase Sekretariat Lembaga Negara yang telah tertata organisasi dan tata kerjanya.
8. Persentase instansi pemerintah (PPK-BLU) yang telah tertata kelembagaannya.
9. Persentase Pemda yang dievaluasi organisasi dan tata kerjanya.

Sasaran Strategis 3 : Terwujudnya SDM Aparatur yang professional, berkinerja akuntabel, dan sejahtera.

- Indikator Kinerja : 1. Jumlah peraturan/kebijakan di bidang SDM Aparatur.
2. Persentase Instansi Pemerintah yang mengirim data usulan formasi PNS secara akurat dan benar sesuai aturan.
3. Persentase penurunan tingkat pelanggaran disiplin PNS.
4. Persentase instansi yang menerapkan kebijakan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).
5. Persentase Instansi yang menyusun informasi jabatan dalam rangka penyusunan sistem remunerasi berdasarkan *merit system*.
6. Persentase tenaga honorer yang telah dilakukan verifikasi dan validasi.
7. Persentase peningkatan penghasilan PNS.
- Sasaran Strategis 4 : Terwujudnya penyelenggaraan tata laksana pemerintah yang efisien, efektif, dan akuntabel.
- Sasaran Strategis 5 : Terwujudnya pelaksanaan reformasi birokrasi nasional secara terencana, sistematis, dan komprehensif.
- Indikator Kinerja : (untuk sasaran strategis 4 dan 5)
1. Jumlah peraturan/kebijakan Reformasi Birokrasi dan Ketatalaksanaan.
2. Persentase Instansi pemerintah yang melakukan penataan ketatalaksanaan.
3. Jumlah K/L yang telah melaksanakan Reformasi Birokrasi sesuai kebijakan RB Nasional.
4. Tingkat kualitas pelaksanaan RB yang terukur sesuai dengan kebijakan RB Nasional.
5. Jumlah kebijakan pelaksanaan Reformasi Birokrasi yang diterbitkan (*Grand Design* RBN dan kebijakan pelaksanaannya).
6. Jumlah Instansi yang menerima sosialisasi.
7. Jumlah asistensi Reformasi Birokrasi kepada Instansi pusat dan daerah.
8. Jumlah laporan monitoring dan evaluasi.
- Sasaran Strategi 6 : Terwujudnya Instansi pemerintah yang akuntabel dan berkinerja tinggi.

- Indikator Kinerja : 1. Jumlah peraturan/kebijakan di bidang akuntabilitas kinerja.
2. Persentase instansi pemerintah yang menerapkan sistem akuntabilitas kinerja sesuai aturan.
3. Persentase instansi yang akuntabilitas kinerjanya baik.
4. Persentase instansi yang menyusun Rencana Kerja Tahunan (RKT).
5. Persentase LAKIP yang diterima.
6. Persentase PK yang diterima.
7. Persentase instansi peserta model *Island of Integrity* yang berhasil.
- Tujuan 3 : Meningkatnya pengawasan intern pemerintah dalam rangka percepatan pemberantasan korupsi yang efektif.
- Sasaran Strategi 7 : Terwujudnya penyelenggara pengawasan intern pemerintah yang terintegrasi, efisien, dan efektif.
- Indikator Kinerja : 1. Jumlah peraturan/kebijakan di bidang pengawasan.
2. Persentase instansi pemerintah yang melaksanakan SPI sesuai dengan ketentuan.
3. Persentase jumlah temuan yang ditindaklanjuti dalam waktu satu tahun.
4. Persentase laporan dumas yang disalurkan dan telah ditindaklanjuti oleh Instansi pemerintah.
5. Persentase Instansi pemerintah yang melaksanakan dan melaporkan Inpres Percepatan Pemberantasan Korupsi yang dievaluasi sesuai pedoman.
- Tujuan 4 : Meningkatnya sumber daya Kementerian PAN dan Reformasi Birokrasi.
- Sasaran Strategi 8 : Terwujudnya peningkatan kinerja manajemen internal Dalam rangka pelaksanaan tugas kementerian.
- Indikator Kinerja : 1. Persentase rapat-rapat koordinasi dengan instansi pusat dan daerah dalam rangka pelaksanaan program-program PAN.

2. Persentase dokumen administrasi perencanaan, perkantoran, kepegawaian, dan keuangan yang dapat diselesaikan tepat waktu.
3. Persentase pegawai Kementerian Negara PAN yang mengikuti pendidikan dan pelatihan struktural, fungsional, dan kursus lainnya.
4. Persentase dokumen perencanaan dan pelaporan yang dapat diselesaikan tepat waktu.
5. Persentase pemberitaan tentang Kementerian Negara PAN di media nasional.
6. Persentase barang milik negara yang tercatat/terinventarisasi sesuai kaidah pencatatan BMN.
7. Persentase kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan aturan.
8. Tersusunnya kebijakan/pedoman tentang budaya kerja “bersih, melayani, dan kompeten” di lingkungan aparatur negara.
9. Terlaksananya kampanyenya budaya kerja “bersih, melayani, dan kompeten” di lingkungan aparatur negara.
10. Jumlah instansi pemerintah yang menjadi *Pilot Project* pengembangan budaya kerja.
11. Persentase pejabat yang telah melaporkan LHKPN.
12. Persentase pengadaan menggunakan *e-procurement*.
13. Persentase pengaduan masyarakat terkait tugas dan fungsi internal yang ditindaklanjuti.
14. Persentase pelanggaran disiplin yang mendapatkan sanksi.
15. Persentase pejabat yang menandatangani pakta integritas/penetapan kinerja.
16. Persentase temuan yang ditindaklanjuti.
17. Persentase penerapan manajemen SDM internal yang berkualitas.

## BAB IV

### KERANGKA KERJA DAN TAHAPAN PENYUSUNAN ANGGARAN RESPONSIF GENDER

#### A. Kerangka Kerja Anggaran Responsif Gender

Penyusunan anggaran responsif gender dilakukan melalui pendekatan penyusunan anggaran yang berbasis kinerja. Kerangka ARG dalam penyusunan anggaran kinerja diuraikan sebagai berikut :

**Diagram 4.1. Kerangka ARG Dalam  
Penyusunan Anggaran Kinerja**

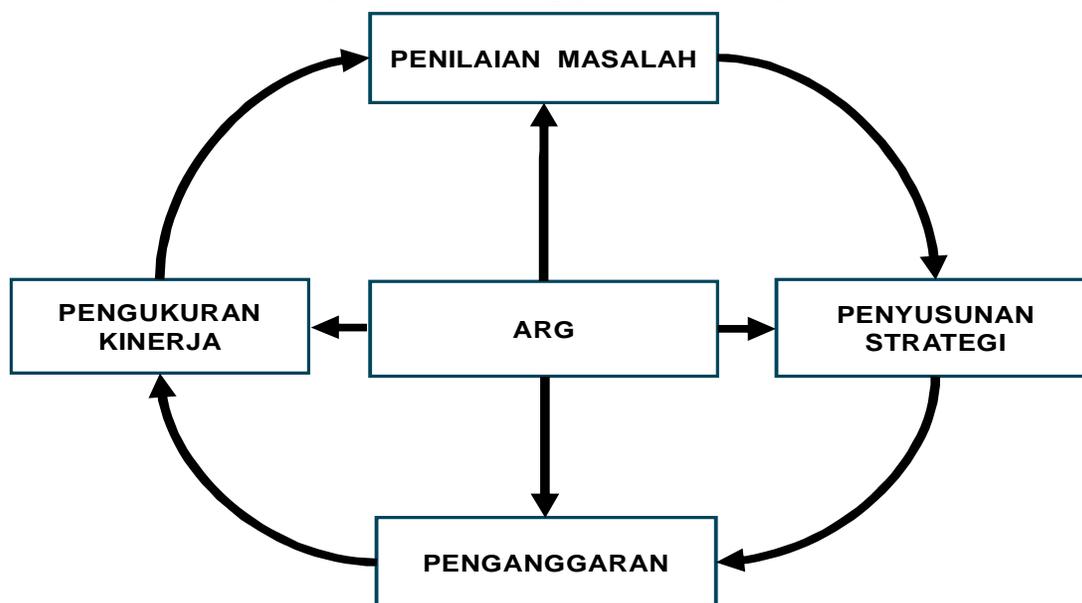


Diagram 4.1. diatas menjelaskan kerangka anggaran responsif gender (ARG) merupakan bagian pendekatan anggaran berbasis kinerja. Secara praktis kerangka kerja penyusunan ARG dilakukan dengan cara:

- (1) penilaian masalah, yaitu melakukan identifikasi permasalahan dan isu yang dihadapi masyarakat dan pemerintah (isu-isu strategis), menganalisis untuk mengetahui kelemahan, kekuatan, kesempatan, dan tantangan eksternal, serta membuat skala prioritas dari masalah-masalah penting;
- (2) penyusunan strategi, mengembangkan strategi (program dan kegiatan) untuk mengatasi berbagai permasalahan penting, menyusun rencana strategis yang memberikan garis besar sasaran, tujuan dari unit kerja, dan membuat rencana tindak (rencana aksi) yang mencakup seluruh tindakan strategis;

- (3) penganggaran, menyusun atau menyiapkan anggaran (alokasi sumberdaya) dengan mempertimbangkan prinsip anggaran kinerja, membuat rincian anggaran atau sumber daya yang dibutuhkan setiap jenis program dan kegiatan, dan melakukan analisis untuk menentukan apakah sumber daya yang dialokasikan dibenarkan dari segi biaya;
- (4) pengukuran kinerja, mengidentifikasi ukuran kinerja untuk memonitor efektifitas kegiatan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, melakukan analisis, apakah program dan kegiatan memenuhi tuntutan masyarakat, jika tidak, maka program dan kegiatan dapat direvisi atau dievaluasi untuk keberlanjutan program, mengembangkan ukuran kinerja agar setiap unit kerja lebih berorientasi pada pencapaian hasil.

#### B. Tahapan Penyusunan Anggaran Responsif Gender

Penyusunan anggaran responsif gender dilakukan melalui empat (4) tahapan, yaitu :

**Diagram 4.2. Tahapan Penyusunan Anggaran Responsif Gender**

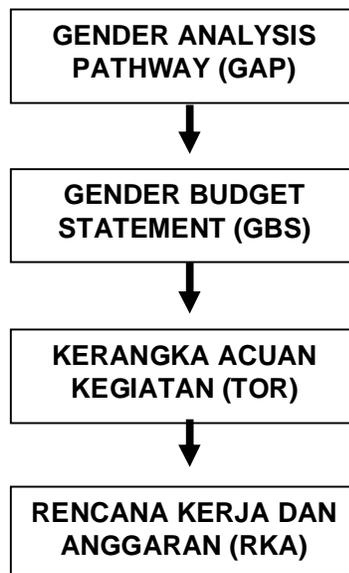


Diagram 4.2. menjelaskan tahapan penyusunan ARG yang meliputi:

- (1) melakukan analisis gender dengan metode GAP;
- (2) menyusun *Gender Budget Statement* (GBS);
- (3) menyusun Kerangka Acuan Kegiatan (KAK/TOR); dan
- (4) mengintegrasikan hasil GAP dan GBS ke dalam Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

### C. Gender Analysis Pathway

GAP meliputi 9 (sembilan) langkah yaitu:

#### **Langkah 1. Pilih Kebijakan/Program/Kegiatan yang akan Dianalisis**

- Kebijakan dan program/kegiatan yang telah dipilih dilakukan analisis untuk mengetahui isu gender. Ada 2 hal yang dilakukan yaitu:
  - Ø melakukan identifikasi; dan
  - Ø menuliskan tujuan kebijakan/program/kegiatan.

#### **Langkah 2. Menyajikan Data Pembuka Wawasan**

- Menyajikan data pembuka wawasan yang terpilah menurut jenis kelamin.
- Data terpilah tersebut bisa berupa data statistik yang kuantitatif atau yang kualitatif, misalnya hasil survei, hasil FGD, review pustaka, hasil kajian, hasil pengamatan, atau hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan yang sedang dilakukan.

#### **Langkah 3. Mengenali Faktor Kesenjangan Gender**

- Untuk menemukan dan mengetahui ada tidaknya faktor kesenjangan gender, digunakan 4 (empat) faktor, yaitu : Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat.

#### **Langkah 4. Menemukanali Sebab Kesenjangan Internal**

- Temukanali isu gender di internal lembaga, misalnya terkait dengan produk hukum, kebijakan, dan pemahaman gender yang masih kurang diantara pengambil keputusan dalam internal lembaga.

#### **Langkah 5. Menemukanali Sebab Kesenjangan Eksternal**

- Temukanali isu gender di eksternal lembaga. Misalnya mengenai budaya patriakhi, atau *gender stereotype* (citra kaku pada laki-laki yang selalu dianggap sebagai kepala keluarga).

#### **Langkah 6. Reformulasi Tujuan**

- Merumuskan kembali tujuan kebijakan/program/kegiatan supaya responsif gender.

**Langkah 7. Rencana Aksi**

- Menetapkan rencana aksi.
- Rencana aksi diharapkan mengatasi kesenjangan gender yang telah teridentifikasi pada langkah 3, 4, dan 5.

**Langkah 8. Data Dasar**

- Menetapkan data dasar yang dipilih untuk mengukur kemajuan (progress).
- Data yang dimaksud diambil dari data pembuka wawasan yang telah diungkapkan pada langkah 2.

**Langkah 9. Indikator Gender**

- Menetapkan indikator gender sebagai pengukuran hasil melalui ukuran kuantitatif maupun kualitatif.

**D. Gender Budget Statement**

Dalam menyusun GBS ada 5 (lima) komponen pokok yang perlu diperhatikan yaitu :

**1. Tujuan**

Tujuan yang ada pada GBS dapat menggunakan tujuan yang telah direformulasi pada kolom 6 GAP.

**2. Analisis Situasi**

Analisis situasi merupakan analisis terhadap suatu keadaan yang mengungkapkan isu-isu kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*). Analisis situasi yang ada pada GBS dapat mengambil langkah 2, 3, 4, 5 yang ada GAP.

**3. Rencana Aksi**

Rencana aksi dalam GBS dapat mengambil langkah 7 pada GAP. Rencana aksi ini diharapkan memiliki pengaruh yang cukup besar, atau signifikan terhadap pencapaian sasaran penerima manfaat yang secara langsung mengubah kondisi kearah kesetaraan gender.

**4. Alokasi Anggaran**

Jumlah anggaran untuk setiap komponen harus didasarkan dengan analisa standar belanja, peraturan berlaku dan prinsip anggaran berbasis kinerja.

## 5. Indikator Kinerja Kegiatan

Indikator kinerja merupakan bagian dari perencanaan strategik. Tanpa indikator kinerja yang jelas dari suatu rencana, maka suatu rencana tidak dapat diimplementasikan dengan baik. Ada tiga (3) komponen indikator kinerja yang dirumuskan dalam GBS yaitu:

1. Indikator kinerja kegiatan, indikator ini merupakan indikator yang menggambarkan adanya isu gender.
2. Indikator output kegiatan dan suboutput. Output kegiatan terdiri dari jenis, volume, dan satuan dari suatu output kegiatan atau yang menjadi suboutput.
3. Indikator dampak/hasil output kegiatan. Indikator dampak/hasil yang diharapkan secara luas dapat mewujudkan pencapaian kesetaraan gender.

## E. Kerangka Acuan Kegiatan

Penyusunan KAK yang responsif gender difokuskan pada beberapa bagian yaitu:

### a. Latar belakang.

Uraian pada latar belakang harus menjelaskan tentang permasalahan yang dihadapi kelompok sasaran, baik laki-laki maupun perempuan.

### b. Penerima manfaat.

Menjelaskan siapa penerima manfaat, untuk itu harus secara jelas menginformasikan tentang manfaat yang akan diterima kelompok sasaran.

### c. Strategi pencapaian keluaran.

Menguraikan strategi pencapaian keluaran kegiatan yang harus menyatakan telah melibatkan, berkonsultasi, atau berdasarkan informasi dari masyarakat baik laki-laki maupun perempuan.

### d. Kelompok sasaran.

Kelompok sasaran harus disesuaikan dengan tujuan kegiatan yang dijelaskan pada bagian umum pada latar belakang.

Untuk menyusun KAK suatu kegiatan ada 5 (lima) komponen yang perlu diperhatikan yaitu:

### **1. Latar Belakang**

Latar belakang menguraikan tentang dasar hukum yang terkait, dan kebijakan K/L yang merupakan dasar keberadaan aktivitas berupa peraturan perundangan yang berlaku, Renstra, Tugas dan Fungsi K/L. Pada gambaran umum diuraikan mengenai penjelasan singkat mengapa suatu aktivitas perlu dilakukan dan keterkaitan aktivitas yang dipilih dengan output kegiatan. Uraian isu gender dan faktor kesenjangan gender diuraikan pada bagian latar belakang, isu gender dimaksud dapat mengambil hasil analisis situasi yang telah diuraikan pada GBS.

### **2. Penerima Manfaat**

Sasaran kegiatan yang dilaksanakan harus jelas siapa yang menjadi penerima manfaatnya.

### **3. Strategi Pencapaian keluaran**

Strategi pencapaian output menjelaskan tentang (i) Metode pelaksanaan, cara pelaksanaan, misalnya apakah berupa kontraktual atau swakelola, (ii) Tahapan dan waktu pelaksanaan. Tahapan atau komponen masukan yang digunakan dalam pencapaian keluaran kegiatan harus diuraikan secara jelas, misalnya jadwal waktu pelaksanaan dan keterangan kelanjutan pelaksanaan tahapan masukan pada tahun berikutnya.

### **4. Waktu Pencapaian Output**

Waktu pencapaian output kegiatan adalah menerangkan waktu pencapaian output dari kegiatan yang direncanakan.

### **5. Biaya Yang Diperlukan**

Kegiatan yang telah ditetapkan membutuhkan perkiraan biaya atau jumlah anggaran untuk mencapai keluaran kegiatan. Total biaya kegiatan yaitu sebesar nilai nominal tertentu yang dirinci dalam Rencana Anggaran Belanja (RAB) sebagai lampiran dalam KAK.

## **F. Keterkaitan GAP, GBS dan KAK**

Penyusunan KAK dapat menggunakan hasil GAP dan GBS yang telah dirumuskan. Untuk mengetahui bagaimana keterkaitan GAP, GBS dan KAK diuraikan sebagai berikut :

1. Data pembuka wawasan pada GAP diuraikan kembali pada analisis situasi dalam GBS, bagian latar belakang atau gambaran umum dalam menyusun KAK.
2. Faktor kesenjangan dan penyebab permasalahan gender yang diuraikan pada langkah 3, 4, dan 5 pada GAP diuraikan kembali pada bagian analisis situasi dalam GBS. Untuk bagian KAK diuraikan pada bagian latar belakang yang diletakan pada gambaran umum.
3. Reformulasi tujuan pada GAP menjadi muatan dalam menyusun tujuan output pada GBS.
4. Jumlah anggaran kegiatan yang dicantumkan dalam GBS dirinci kembali dalam menyusun KAK.
5. Rumusan output kegiatan dan suboutput kegiatan yang ada dalam GBS menjadi unsur-unsur penerima manfaat pada KAK.
6. Data dasar dan indikator gender pada GAP menjadi muatan rumusan indikator output kegiatan pada KAK.
7. Perkiraan dampak/hasil yang diharapkan untuk mengurangi kesenjangan gender pada GBS menjadi muatan dalam menyusun penerima manfaat pada KAK.

## **BAB V**

### **PENILAIAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER**

#### **A. Dokumen yang Dinilai**

Penilaian perencanaan dan penganggaran yang responsif gender meliputi 3 (tiga) komponen yaitu : GBS, TOR/KAK, dan RKA. Setiap komponen yang dinilai dilengkapi dengan indikator untuk memberi penilaian.

#### **B. Tahapan Penilaian**

Ada 3 (tiga) komponen yang harus diperhatikan dalam penilaian, yaitu :

##### **1. Prakondisi**

- a. Komitmen pimpinan.
- b. Kesiapan SDM perencana.
- c. Penyusunan ARG.

##### **2. Persiapan**

- a. Pembentukan tim penilai oleh Eselon I.
- b. Menyiapkan perangkat dokumen penilaian.
- c. Menyusun jadwal pelaksanaan penilaian.

##### **3. Pelaksanaan**

- a. Mengumpulkan dokumen KAK, GBS, dan RKA-K/L masing-masing satuan kerja.
- b. Menelaah KAK, GBS, dan RKA-K/L untuk menentukan apakah dokumen dimaksud sudah responsif gender atau belum.

Untuk melakukan penilaian dilakukan dengan menggunakan instrumen pada Tabel 5.1. Teknis pengisian instrumen dilakukan dengan cara melingkari pilihan jawaban (Ya) jika anda setuju atau jawaban (Tidak) jika anda tidak setuju, dengan pertanyaan yang diajukan. Cantumkan Skor 1 (satu) jika pilihan jawaban (Ya) dan Skor 0 (nol) jika pilihan jawaban (Tidak).

**Tabel 5.1.**  
**Instrumen Penilaian Perencanaan dan**  
**Penganggaran Responsif Gender**

| No       | Pertanyaan   | Jawaban |       |
|----------|--|---------|-------|
|          |  | Ya      | Tidak |
| <b>A</b> | <b>Gender Budget Statement (GBS)</b>   |         |       |
| 1        | Apakah hasil analisis gender (GAP) dimuat dalam analisis situasi (GBS) ?   |         |       |
| 2        | Apakah data terpilah diuraikan secara jelas dalam analisis situasi?  |         |       |
| 3        | Apakah rencana aksi yang akan dilaksanakan menjawab permasalahan kesenjangan gender ?                            |         |       |
| 4        | Apakah perkiraan dampak/hasil output kegiatan mempunyai pengaruh luas terhadap peningkatan kesetaraan gender?    |         |       |
|          | <b>Jumlah Skor A</b>   |         |       |
| <b>B</b> | <b>Kerangka Acuan Kegiatan (KAK)</b>   |         |       |
| 1        | Apakah latar belakang dalam KAK menjelaskan data terpilah?   |         |       |
| 2        | Apakah latar belakang menjelaskan permasalahan yang dihadapi kelompok sasaran, untuk laki-laki maupun perempuan? |         |       |
| 3        | Apakah sasaran penerima manfaat kegiatan untuk perempuan dan laki-laki?  |         |       |
| 4        | Apakah tujuan kegiatan dibuat berdasarkan <i>outcome</i> (hasil) dalam dokumen GBS?                              |         |       |
| 5        | Apakah rumusan output dalam KAK sesuai dengan output pada GBS?   |         |       |
| 6        | Apakah jadwal pelaksanaan kegiatan telah tercantum di dalam KAK?   |         |       |
|          | <b>Jumlah Skor B</b>   |         |       |

|          |  |  |  |
|----------|--|--|--|
| <b>C</b> | <b>Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)</b>  |  |  |
| 1        | Apakah hasil analisis gender digunakan dalam penyusunan RKA?                       |  |  |
| 2        | Apakah alokasi anggaran dalam RKA sesuai dengan jumlah anggaran dalam GBS dan KAK? |  |  |
| 3        | Apakah output (keluaran) dalam RKA sesuai dengan output GBS dan KAK?               |  |  |
| 4        | Apakah <i>outcome</i> (hasil) dalam RKA sesuai dengan <i>outcome</i> GBS dan KAK?  |  |  |
|          | <b>Jumlah Skor C</b>   |  |  |
|          | <b>Total Skor A+B+C</b>  |  |  |

### Hasil Penilaian

Dari hasil jawaban yang diberikan dapat diketahui total skor yang dicapai, dan selanjutnya dihitung persentase skor yang dicapai terhadap skor ideal dengan rumus sederhana pada Tabel 5.2.

**Tabel 5.2**  
**Ringkasan Hasil Penilaian Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender**

| Komponen Penilaian     | Total Skor Ideal<br>(a) | Total Skor yang dicapai<br>(b) | % skor yang dicapai terhadap skor ideal<br>(c = b/14 x 100) |
|------------------------|-------------------------|--------------------------------|---|
| 1. GBS                 | 4                       |                                |   |
| 2. KAK/TOR             | 6                       |                                |   |
| 3. RKA                 | 4                       |                                |   |
| Jumlah Nilai Kumulatif | 14                      |                                |   |

Hasil perhitungan Tabel 5.2 dilakukan dengan cara perbandingan total skor yang dicapai (b) dengan total skor yang ideal (a) dikalikan dengan angka 100 maka didapatkan nilai kumulatif. Nilai kumulatif yang diperoleh menjadi alat untuk menentukan skala penilaian. Untuk menentukan apakah usulan kegiatan dan anggaran masuk kategori responsif atau belum responsif ditetapkan dengan kriteria penilaian sebagai berikut:

- Jika jumlah nilai kumulatif skor jawaban yang dicapai berada pada skala 75 - 100 berarti termasuk kategori anggaran responsif gender.
- Jika jumlah nilai kumulatif skor jawaban yang dicapai berada pada skala 55 - 74 berarti termasuk kategori anggaran kurang responsif gender.
- Jika jumlah nilai kumulatif skor jawaban yang dicapai berada pada skala < 55 berarti termasuk kategori anggaran belum responsif gender.

**Tabel 5.3**  
**Skala dan Kategori Penilaian**

| Skala    | Penilaian               |
|----------|-------------------------|
| 75 – 100 | Responsif gender        |
| 55 – 74  | Kurang responsif gender |
| < 55     | Belum responsif gender  |

### **C. Pelaporan**

Pelaporan merupakan bagian akhir dari penilaian tim penilai terhadap usulan kegiatan dan anggaran responsif gender. Hasil penilaian disampaikan kepada pimpinan unit kerja sebagai catatan, dan untuk memberi rekomendasi dapat menggunakan format berikut:

Rekomendasi: Usulan penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender yang perlu disempurnakan:

**KEMENTERIAN PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA  
DAN REFORMASI BIROKRASI  
REPUBLIK INDONESIA**

**TIM PENILAI**

| Nama             | Tanda tangan |
|------------------|--------------|
| Ketua : .....    | .....        |
| Anggota : 1..... | .....        |
| 2.....           | .....        |
| 3.....           | .....        |
| 4.....           | .....        |
| 5.....           | .....        |

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Dengan buku pedoman perencanaan dan penganggaran responsif gender ini diharapkan para pengambil keputusan dapat mewujudkan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan yang memberi manfaat kepada perempuan dan laki-laki. Buku pedoman ini disusun untuk membantu para perencana agar tidak mengalami kesulitan dalam mempersiapkan dokumen penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran yang responsif gender.

Dalam pedoman ini penyusunan ARG diuraikan secara ringkas dan praktis yang dimulai dengan menyusun GAP, GBS, dan mengintegrasikan hasil GAP dan GBS dalam menyusun KAK. Selain tata cara penerapan ARG, pedoman ini juga memberikan sebuah instrumen untuk penilaian untuk menyimpulkan apakah dokumen yang disusun setiap unit kerja telah masuk kategori responsif gender atau belum.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan hidayah-Nya atas segala rencana dan upaya menjalankan tugas keseharian kita dalam mewujudkan kinerja yang lebih tepat sasaran dan bermanfaat bagi masyarakat baik perempuan dan laki-laki.

**LAMPIRAN 1**  
**FORMAT**  
**GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)**

| Kolom 1   | Kolom 2  | Kolom 3  | Kolom 4                                   | Kolom 5                                    | Kolom 6                           | Kolom 7               | Kolom 8               | Kolom 9                   |
|---|--|--|---|--|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Pilih Kebijakan atau program atau kegiatan yang akan dianalisis | Data pembuka wawasan   | Isu Gender   |   |  | Keijakan dan Rencana Aksi Kedepan |                       | Pengukuran Hasil      |                           |
|   |  | Faktor Kesenjangan   | Sebab Kesenjangan internal                | Sebab Eksternal                            | Reformulasi Tujuan                | Rencana Aksi          | Data Dasar (Baseline) | Indikator Gender          |
| Identifikasi dan tuliskan tujuan                                | Sajikan data pembuka wawasan yang terpilah: kuantitatif/kualitatif | Temukenali isu gender: akses, partisipasi, kontrol dan manfaat | Temukenali isu gender di internal lembaga | Temukenali isu gender di eksternal lembaga | Rumuskan kembali tujuan           | Tetapkan rencana aksi | Tetapkan based-line   | Tetapkan indikator gender |

**LAMPIRAN 2**  
**FORMAT**  
**GENDER BUDGET STATEMENT**  
**(Pernyataan Anggaran Gender)**

Nama K/L : *(Nama Kementerian Negara/Lembaga)*

Unit Organisasi : *(Nama Unit Eselon I sebagai KPA)*

Unit Eselon II/Satker : *(Nama Unit Eselon II di Kantor Pusat yang bukan sebagai Satker/*

*Nama Satker baik di Pusat atau Daerah)*

|   |   |  |
|---|---|--|
| Program   | Nama Program hasil restrukturisasi  |  |
| Kegiatan  | Nama Kegiatan hasil restrukturisasi   |  |
| Indikator Kinerja Kegiatan  | Nama Indikator Kinerja Kegiatan hasil restrukturisasi atau diciptakan indikator kinerja kegiatan yang mengandung isu gender   |  |
| Output Kegiatan   | Jenis, volume, dan satuan dari suatu output kegiatan hasil restrukturisasi  |  |
| Analisa Situasi   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uraian ringkas yang menggambarkan persoalan yang akan ditangani/dilaksanakan oleh kegiatan yang menghasilkan output. Uraian tersebut meliputi: data pembuka wawasan, faktor kesenjangan, dan penyebab permasalahan kesenjangan gender.</li> <li>• Dalam hal data pembuka wawasan (berupa data terpilah) untuk kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan tidak tersedia (data kuantitatif) maka, dapat menggunakan data kualitatif berupa 'rumusan' hasil dari focus group discussion (FGD)</li> <li>• Output/suboutput kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran tertentu</li> </ul> <p><b>Isu gender pada suboutput 1 / komponen 1</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p><b>Isu gender pada suboutput 2 / komponen 2</b></p> <p>.....</p> <p>.....</p> |  |
| Rencana Aksi<br>(Dipilih hanya suboutput/Komponen yang secara langsung mengubah kondisi kearah kesetaraan gender. Tidak Semua suboutput/<br>Komponen dicantumkan) | Sub output 1  | Bagian dari suatu Output. Suboutput ini harus relevan dengan Output Kegiatan yang dihasilkan. Dan diharapkan dapat menangani/mengurangi permasalahan kesenjangan gender yang telah diidentifikasi dalam analisa situasi  |
|   | Tujuan Sub Output 1   | Uraian mengenai tujuan adanya suboutput setelah dilaksanakan analisis gender. Jika penyusun GBS menggunakan analisis Gender Analisis Pathway (GAP) maka, dapat menggunakan hasil jawaban kolom 6 (enam) pada Format GAP. |

|                                  |              |   |   |
|----------------------------------|--------------|---|---|
|                                  |              | Komponen 1  | Uraian mengenai tahapan pelaksanaan suboutput |
|                                  |              | Komponen 2  | Uraian mengenai tahapan pelaksanaan suboutput |
|                                  |              | Komponen 3  | Uraian mengenai tahapan pelaksanaan suboutput |
|                                  |              | Anggaran Suboutput 1  | Rp. ....                                      |
|                                  | Sub output 2 | .....   |   |
|                                  |              | Tujuan Sub Output 2   | .....   |
|                                  |              | Komponen 1  | .....   |
|                                  |              | Komponen 2  | .....   |
|                                  |              | Komponen 3  | .....   |
|                                  |              | Anggaran Suboutput 2  | Rp. ....                                      |
| Alokasi Anggaran Output kegiatan |              | (Jumlah anggaran (Rp) yang dialokasikan untuk mencapai Output kegiatan)   |   |
| Dampak/hasil Output Kegiatan     |              | Dampak/hasil secara luas dari Output Kegiatan yang dihasilkan dan dikaitkan dengan isu gender serta perbaikan ke arah kesetaraan gender yang telah diidentifikasi pada analisis situasi |   |

**LAMPIRAN 3**  
**FORMAT**  
**KAK/TOR PER KELUARAN KEGIATAN**

|  |                        |
|--|------------------------|
| Kementerian negara/lembaga .....           | (1)                    |
| Unit Eselon I.....                         | (2)                    |
| Program.....                               | (3)                    |
| Hasil .....                                | (4)                    |
| Unit Eselon II/Satker.....                 | (5)                    |
| Kegiatan.....                              | (6)                    |
| Indikator Kinerja Kegiatan.....            | (7)                    |
| Satuan Ukur dan Jenis Keluaran.....        | (8)                    |
| Volume .....                               | (9)                    |
| A. Latar Belakang                          |                        |
| a. Dasar Hukum Tugas Fungsi/Kebijakan..... | (10)                   |
| b. Gambaran Umum.....                      | (11)                   |
| B. Penerima Manfaat.....                   | (12)                   |
| C. Strategi Pencapaian Keluaran            |                        |
| a. Metode Pelaksanaan.....                 | (13)                   |
| b. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan.....      | (14)                   |
| D. Waktu Pencapaian Keluaran.....          | (15)                   |
| E. Biaya Yang Diperlukan.....              | (16)                   |
|  | <b>Penanggungjawab</b> |
|  | ..... (17)             |
|  | NIP..... (18)          |

### PETUNJUK PENGISIAN KAK/TOR

KAK/TOR merupakan gambaran umum dan penjelasan mengenai keluaran kegiatan yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi kementerian negara/lembaga. Dalam KAK/TOR memuat latar belakang, penerima manfaat, strategi pencapaian, waktu pencapaian, dan biaya yang diperlukan.

| No   | Uraian  |
|------|---|
| (1)  | Diisi nama kementerian negara/lembaga.  |
| (2)  | Diisi nama unit eselon I.   |
| (3)  | Diisi nama program sesuai hasil restrukturisasi program.  |
| (4)  | Diisi dengan hasil yang akan dicapai dalam program.   |
| (5)  | Diisi nama unit eselon II.  |
| (6)  | Diisi nama kegiatan sesuai hasil restrukturisasi kegiatan.  |
| (7)  | Diisi uraian indikator kinerja kegiatan.  |
| (8)  | Diisi nama satuan ukur dan jenis keluaran kegiatan.   |
| (9)  | Diisi jumlah volume keluaran kegiatan. Volume yang dihasilkan bersifat kuantitatif yang terukur.<br>Contoh: 5 peraturan PMK, 200 orang peserta, 500 km jalan, 33 laporan LHP.   |
| (10) | Diisi dengan dasar hukum tugas fungsi dan/atau ketentuan yang terkait langsung dengan kegiatan yang akan dilaksanakan.  |
| (11) | Diisi dengan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan serta penjelasan target volume output yang akan dicapai.<br>Contoh : Kegiatan Generik atau Kegiatan Teknis (Kegiatan Prioritas Nasional, Kegiatan Prioritas K/L, dan Kegiatan Teknis Non Prioritas). |
| (12) | Diisi dengan penerima manfaat baik internal dan/atau eksternal kementerian negara/lembaga.<br>Contoh : pegawai, petani, siswa.  |
| (13) | Diisi dengan cara pelaksanaannya berupa kontraktual atau swakelola.   |

|      |  |
|------|--|
| (14) | Diisi dengan tahapan/komponen masukan yang digunakan dalam pencapaian keluaran kegiatan, termasuk jadwal waktu ( <i>time table</i> ), pelaksanaan, dan keterangan sifat komponen masukan/tahapan tersebut termasuk biaya utama atau biaya penunjang. |
| (15) | Diisi dengan kurun waktu pencapaian pelaksanaan.   |
| (16) | Diisi dengan lampiran RAB yang merupakan rincian alokasi dana yang diperlukan dalam pencapaian keluaran kegiatan.  |
| (17) | Diisi dengan nama penanggung jawab kegiatan (Eselon II /Kepala satker vertikal).   |
| (18) | Diisi dengan NIP penanggungjawab kegiatan.   |

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN  
ANAK REPUBLIK INDONESIA,

LINDA AMALIA SARI