



KEMENTERIAN
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

PANDUAN
**PERENCANAAN DAN
PENGANGGARAN
YANG RESPONSIF GENDER**
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN





PENYERAHAN PENGHARGAAN **“ANUGERAH PARAHITA EKAPRAYA MADYA TAHUN 2010”** DARI PRESIDEN RI KEPADA MENTERI KEUANGAN ATAS KOMITMEN TINGGI DALAM UPAYA MEWUJUDKAN KEADILAN DAN KESETARAAN GENDER DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN



**KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
REPUBLIK INDONESIA**

KATA PENGANTAR

Pembangunan nasional bertujuan untuk meningkatkan kualitas Sumberdaya Manusia (SDM) dan mewujudkan kesejahteraan rakyat. Pembangunan Infrastruktur yang responsif gender sangat penting dan perlu dilaksanakan secara hati-hati, terencana, transparan dan bertanggung jawab. Dengan demikian diharapkan hasil pembangunan dapat dirasakan secara adil dan setara kepada seluruh lapisan masyarakat yang terdiri dari perempuan dan laki-laki.

Inpres No.9 tahun 2010 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, mengamankan bagi semua Kementerian dan Lembaga Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mengintegrasikan pengarusutamaan gender pada saat menyusun kebijakan, program dan kegiatan masing-masing bidang pembangunan, termasuk pembangunan di bidang infrastruktur.

Berangkat dari pemikiran tersebut, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak memandang perlu untuk menyusun "Panduan Peran Organisasi Masyarakat Dalam PUG Bidang Infrastruktur". Bahan Tulisan ini berasal dari serangkaian workshop dan pertemuan diskusi intensif yang melibatkan beberapa Kementerian/ Lembaga dan Organisasi Masyarakat di bidang Infrastruktur.

Isi dan proses penyusunan Panduan ini mengakomodasikan tuntutan Tata Kelola Pemerintah yang baik, yaitu ada kemitraan dan harmonisasi peran antara pemerintah, dunia usaha dan masyarakat sipil (Organisasi Masyarakat) yang mempunyai perhatian terhadap kegiatan pembangunan infrastruktur yang diharapkan ikut mengawal pelaksanaan pembangunan agar sesuai dengan harapan dan kebutuhan masyarakat, terutama sesuai dengan keadilan kesetaraan.

Kami ucapkan terima kasih dan penghargaan kepada Tim Penyusun Panduan yang berasal dari para pemangku kepentingan dari Kementerian/Lembaga dan Organisasi Masyarakat di bidang Infrastruktur. Secara khusus terima kasih kepada Mitra Gender yang telah menuangkan dan meramu segala ide dan masukan dari berbagai pemangku kepentingan terkait kedalam penyusunan panduan ini. Harapan kami semoga panduan ini dapat dimanfaatkan secara optimal oleh para pemangku kepentingan di bidang infrastruktur.



Jakarta, Desember 2010
Deputi Bidang Pengarusutamaan Gender
Bidang Ekonomi

Dr.Ir. Hertomo Heroe, MM



KEMENTERIAN KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

KATA SAMBUTAN

Pengarusutamaan Gender telah dinyatakan dalam GBHN Tahun 1999, dan mulai dijalankan sejak dikeluarkannya instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Pengarusutamaan Gender sebagai strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Strategi ini juga tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014. Dengan demikian, strategi ini merupakan salah satu landasan operasional bagi pelaksanaan pembangunan.

Kementerian Keuangan, sesuai dengan tugas dan fungsi serta kewenangannya, terus berupaya untuk mendorong dan berperan aktif dalam implementasi Pengarusutamaan Gender, baik ditingkat nasional maupun di internal kementerian keuangan sendiri, salah satu wujud komitmen Kementerian Keuangan dalam mengimplementasikan pengarusutamaan gender adalah pengintegrasian aspek gender dalam penganggaran yang dikembangkan sejak Tahun 2009, dengan dikeluarkannya PMK Nomor 119/PMK.02/2009 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL dan DIPA Tahun 2010. Selanjutnya pada tahun berikutnya ketentuan tersebut disempurnakan melalui PMK nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL Tahun 2011. Dengan adanya PMK tersebut, diharapkan penyusunan anggaran Kementerian/Lembaga (K/L), termasuk Kementerian Keuangan, memperhatikan kebutuhan laki-laki dan perempuan agar dapat mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Dalam rangka mendorong implementasi pengarusutamaan gender dimaksud, perlu disusun suatu panduan yang dapat mempermudah para pihak terkait dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, kami menyambut baik diterbitkannya Buku Panduan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di lingkungan Kementerian Keuangan.

Kami menyampaikan terima kasih atas kerjasama serta partisipasi dari semua unit eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, serta semua pihak yang telah membantu selama penyusunan buku ini. Kami mengharapkan adanya masukan-masukan untuk penyempurnaan panduan ini.

Semoga dengan adanya buku panduan ini, memudahkan bagi perencana untuk mengintegrasikan aspek-aspek gender ke dalam perencanaan, penganggaran, pemantauan dan evaluasi serta dapat mempercepat implementasi PUG di lingkungan kementerian Keuangan.

Jakarta, Desember 2010
Sekretaris Jendral

Mulia P. Nasution



TIM PENYUSUN

Pengarah

Kementerian Keuangan : Dr. Mulia P. Nasution

Kementerian Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak : Dr. Ir. Hertomo Heroe, MM

Pembina

Kementerian Keuangan : Sumiyati

Kementerian Pemberdayaan Perempuan
dan Perlindungan Anak : Sunarti

Konsultan : 1. Hera Susanti
2. Sri Endang Purnamawati
3. Fournawati

EDITOR :

Anggota : 1. Hartyono
2. Agus Pratikno
3. Firman Syah
4. Rizki Prमितasari

Kontributor:

Kementerian Keuangan

Sekretariat Jenderal : 1. Ratmoko F.A.
2. Irmayanti Suyono
3. Sasi Atiningsih
4. Sumartono
5. F.X Cahyo Wijayanto
6. M. Ibnu Faesal
7. Vigo Widjanarko

Ditjen Anggaran	: Wawan Sunarjo
Ditjen Pajak	: Sanityas Jukti Prawatyani
Ditjen Bea dan Cukai	: Untung Basuki
Ditjen Perbendaharaan	: Ludiro
Ditjen Kekayaan Negara	: Dedi Syarif Usman
Ditjen Pengelolaan Utang	: Maria Meliana C. Siregar
Ditjen Perimbangan Keuangan	: Ahmad Yani
Bapepam-LK	: Kristrianti Puji Rahayu
Badan Kebijakan Fiskal	: Dewi Puspita
BPPK	: Heni Kartikawati
Inspektorat Jenderal	: Renowidya

Pokja Percepatan PUG

Sekretariat Jenderal	: 1. Nadjib 2. Jul Andri 3. Ariza Ayu Ramadhani
Ditjen Anggaran	: 1. Achmad Zunaidi 2. Edy Sudarto 3. Rini Ariviani Frijanti
Ditjen Pajak	: Darmawan
Ditjen Bea dan Cukai	: Beni Novri
Ditjen Perbendaharaan	: 1. Zamrudin 2. Bimanyu
Ditjen Kekayaan Negara	: Adi Wibowo
Ditjen Pengelolaan Utang	: Syahrudin
Ditjen Perimbangan Keuangan	: Erny Murniasih
Bapepam-LK	: 1. Greta Joice Siahaan 2. Ihsan Hasani
Badan Kebijakan Fiskal	: Rudi Novianto
BPPK	: Sugeng Satoto
Inspektorat Jenderal	: Arief Rofiadi

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Kotributor	: 1. Siti Khadijah Nasution 2. Endah Prihatiningtyastuti 3. Valentina Ginting 4. Dwiyono
Sekretariat	: 1. Bayu Herie Nugroho 2. Lita Susilowati

Disain : **INTERAXI**

ISBN 978-979-3247-54-0

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR DEPUTI BIDANG PENGARUSUTAMAAN GENDER	I
KATA PENGANTAR	iii
TIM PENYUSUN	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR KOTAK	ix
DAFTAR DIAGRAM	x
DAFTAR TABEL	xi
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Urgensi Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender	2
1.3. Peraturan Perundang-undangan	4
1.4. Tujuan	5
1.5. Ruang Lingkup Panduan	5
1.6. Sistematika Penulisan	5
BAB II. PENGERTIAN GENDER DAN PERMASALAHANNYA	7
2.1. Konsep Gender	7
2.2. Ketidakadilan dan Diskriminasi Gender	8
2.3. Kegiatan Pasar dan Non-Pasar	9
2.4. Gender dan Konsep Ekonomi	10
2.5. Bias Gender dan Kebijakan Ekonomi	12
BAB III. PENYUSUNAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER DI KEMENTERIAN KEUANGAN	15
3.1. Peran Kementerian Keuangan	15
3.2. Proses Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran	16

3.3. Penganggaran Berbasis Kinerja	18
3.4. Pengintegrasian Aspek Gender Dalam Perencanaan dan Penganggaran di Kementerian Keuangan	20
BAB IV. ISU GENDER DAN DATA PENDUKUNG GENDER DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN	23
4.1. Kementerian Keuangan dan Isu Gender	23
4.2. Data Terpilah	24
4.3. Isu Gender di lingkungan Kementerian Keuangan	27
BAB V. MEKANISME PENYUSUNAN PPRG DAN IMPLEMENTASI DI KEMENTERIAN KEUANGAN	37
5.1. Langkah-langkah Perencanaan yang Responsif Gender	37
5.2. Langkah-langkah Penyusunan Penganggaran yang Responsif Gender:	40
1. Tahap Analisis Situasi	43
2. Tahap Penyusunan KAK/TOR	44
3. Tahap Penyusunan GBS	49
BAB VI. PEMANTAUAN DAN EVALUASI PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN YANG RESPONSIF GENDER DI KEMENTERIAN KEUANGAN	51
6.1. Ruang lingkup pemantauan dan evaluasi perencanaan dan penganggaran yang responsif gender	52
6.2. Indikator Keberhasilan	52
6.3. Peralatan Analisis untuk Mengidentifikasi Kesenjangan Gender	53
BAB VII. PENUTUP	55
DAFTAR PUSTAKA	95
DAFTAR ISTILAH DAN DEFINISI	97

DAFTAR KOTAK

Kotak 4.1. Lima hambatan yang umum dihadapi dalam Pengarusutamaan Gender di Kementerian Keuangan	24
Kotak 4.2. Perubahan sikap yang diperlukan dalam mengintegrasikan isu gender di Kementerian Keuangan	28
Kotak 6.1. Peralatan Analisis Sekretariat Commonwealth untuk Anggaran Nasional Berwawasan Gender	54

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 3.1.	Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran	17
Diagram 3.2.	Siklus Perencanaan dan Penganggaran	18
Diagram 3.3.	Struktur Anggaran dalam Penerapan PBK	19
Diagram 3.4.	Mekanisme Perencanaan dan Pelaksanaan Responsif Gender	21
Diagram 5.1.	Alur Kerja Analisis Gender	39

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.	SDM DJKN Berdasarkan Jabatan	26
Tabel 4.2.	SDM DJKN Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	26
Tabel 4.3.	Perbandingan Jumlah Peserta Pegawai Laki-laki dan Perempuan yang mengikuti Beasiswa di Ditjen Perimbangan Keuangan Tahun 2010.....	33
Tabel 4.4.	Jumlah Pegawai Bapepam dan LK Berdasarkan Jenis Kelamin (per Desember 2010).....	35
Tabel 4.5.	Jumlah Pejabat Bapepam dan LK Berdasarkan Jabatan (per Desember 2010).....	35
Tabel 5.1.	Langkah-Langkah Penyusunan Perencanaan yang Responsif Gender...	38
Tabel 5.2.	Langkah-Langkah Pembuatan Gender Analysis Pathway (GAP)	41
Tabel 5.3.	Contoh Penulisan GAP	42
Tabel 5.4.	Langkah-Langkah Analisis Situasi.....	43
Tabel 5.5.	Format KAK/TOR	44
Tabel 5.6.	Petunjuk Pengisian KAK/TOR	45
Tabel 5.7.	Contoh Penulisan KAK/TOR	46
Tabel 5.8.	Penyusunan Kegiatan	47
Tabel 5.9.	Langkah-langkah Penyusunan Indikator Kinerja	48
Tabel 5.10.	Langkah-langkah Penyusunan GBS	49
Tabel 5.11.	Contoh Penulisan GBS.....	50

BAB 1

Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Salah satu strategi pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014 adalah Pengarusutamaan Gender, selain Pengarusutamaan Kemiskinan, *Sustainable Development* dan *Good Governance*. Ke-empat pilar ini menjadi landasan operasional pelaksanaan seluruh kebijakan, program dan kegiatan nasional, provinsi dan kabupaten/kota. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, mengamanatkan kepada seluruh Kementerian dan Lembaga untuk mengintegrasikan gender pada setiap tahapan proses pembangunan yaitu mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, dan monitoring evaluasi pada seluruh bidang pembangunan termasuk pembangunan di bidang ekonomi.

Kementerian Keuangan, mempunyai kewajiban untuk mensinergikan PUG kedalam program dan kegiatannya agar kebijakan-kebijakan di Kementerian Keuangan memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki. Sebagai salah satu upaya mendukung pelaksanaan PUG, Kementerian Keuangan telah menerbitkan PMK Nomor 119/PMK.02/2009 dan PMK 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian dan Lembaga (RKA K/L) Tahun Anggaran 2011.

Dalam PMK Nomor 119/PMK.02/2009 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA KL dan DIPA Tahun 2010 dan PMK Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2011, yang menjadi acuan bagi Kementerian dan Lembaga dalam penyusunan anggaran yang Responsif Gender dipersyaratkan untuk melampirkan GBS dan Kerangka Acuan Kerja/*Terms of Reference* (KAK/TOR), termasuk Kementerian Keuangan. Hal ini harus dipahami oleh para perencana yang ada di Kementerian Keuangan

Untuk itu, agar dapat memudahkan para perencana di lingkungan Kementerian Keuangan dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender seperti amanat PMK tersebut, diperlukan pedoman atau panduan bagi para perencana di Kementerian Keuangan dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender sebagaimana amanat PMK tersebut.

1.2. Urgensi Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender

Pada hakekatnya, peran laki-laki dan perempuan, baik secara kuantitas maupun kualitas, perlu diperhatikan dalam pembangunan. Namun dalam perjalanannya, kedudukan dan peran perempuan di Indonesia, walau sudah membaik, namun masih belum memadai. Dalam RPJMN Tahun 2010-2014, disebutkan bahwa kualitas hidup dan peran perempuan masih relatif rendah, yang antara lain disebabkan oleh:

1. Adanya kesenjangan gender dalam hal akses, manfaat, dan partisipasi dalam pembangunan, serta penguasaan terhadap sumber daya, terutama di tatanan antarprovinsi dan antar kabupaten/kota.
2. Rendahnya peran dan partisipasi perempuan di bidang politik, jabatan-jabatan publik, dan di bidang ekonomi.
3. Rendahnya kesiapan perempuan dalam mengantisipasi dampak perubahan iklim, krisis energi, krisis ekonomi, bencana alam dan konflik sosial, serta terjadinya penyakit.

Rendahnya peningkatan kesetaraan gender di bidang ekonomi dan ketenagakerjaan, politik, serta pengambilan keputusan antara lain ditunjukkan dengan rendahnya peningkatan nilai Indeks Pembangunan Gender (IPG)¹ dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)² setiap tahunnya. Padahal dari sekitar 237 juta jiwa penduduk Indonesia berdasarkan Sensus Penduduk Tahun 2010, jumlah penduduk perempuan diperkirakan sekitar 49,95 persen dari total penduduk. Dengan jumlah tersebut, dan bila didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang baik, niscaya merupakan potensi pembangunan yang sangat signifikan.

Di Indonesia sendiri, upaya pemerintah untuk meningkatkan peran dan kedudukan perempuan telah dimulai sejak Tahun 1978, ketika peranan perempuan dimasukkan ke dalam GBHN dan setahun kemudian diangkat seorang Menteri Muda Urusan Peranan Wanita. Kebijakan ini merupakan respon pemerintah atas dicanangkannya tahun Perempuan Internasional pada Tahun 1975 oleh Persatuan Bangsa Bangsa (PBB). Setelah itu, pemerintah Indonesia turut meratifikasi *Convention on the Elimination of All Discriminations Against Women (CEDAW)* -- Konvensi Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap perempuan -- pada Tahun 1984, diikuti oleh penandatanganan berbagai kesepakatan Internasional yang berkaitan dengan masalah gender dan hak asasi manusia.

¹ ndeks Pembangunan Gender (IPG) atau *Gender-related Development Index (GDI)*, merupakan indikator komposit yang diukur melalui angka harapan hidup sejak lahir, angka melek huruf, dan gabungan angka partisipasi sekolah dasar, menengah, tinggi, serta Pendapatan Domestik Bruto (PDB) per kapita dengan paritas daya beli (*purchasing power parity*), dan dihitung berdasarkan jenis kelamin.

² Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) atau *Gender Empowerment Measurement (GEM)* merupakan indikator komposit yang diukur melalui partisipasi perempuan di bidang ekonomi, politik, dan pengambilan keputusan.

Untuk menjadikan kepentingan dan pengalaman perempuan dan laki-laki menjadi dimensi integral dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dalam program pembangunan dan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, maka pemerintah Indonesia melalui GBHN Tahun 1999 menyatakan bahwa Pengarusutamaan Gender merupakan kebijakan nasional yang harus diimbangi oleh Lembaga yang mampu mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG). Namun upaya ini dianggap masih sulit dinikmati oleh seluruh lapisan masyarakat, khususnya perempuan. Akhirnya disepakati dibutuhkan suatu strategi yang tepat yang dapat menjangkau semua instansi pemerintah, swasta, dan masyarakat, yang dikenal sebagai *Gender Mainstreaming* atau Pengarusutamaan Gender (PUG). Strategi ini dituangkan dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan instrumen untuk mengatasi adanya kesenjangan akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan yang selama ini masih ada, untuk mewujudkan keadilan dalam penerimaan manfaat pembangunan. Proses perencanaan dan penganggaran yang responsif gender sejalan dengan sistem yang sudah ada, dan tidak membutuhkan penyusunan rencana dan anggaran khusus untuk perempuan yang terpisah dari laki-laki.

Dalam buku Pedoman Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) yang diterbitkan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Tahun 2010, ada beberapa alasan yang mendasari perlu disusunnya PPRG :

1. Untuk mendorong percepatan pencapaian target RPJMN Tahun 2010-2014. Sampai dengan Tahun 2009, semua indikator di bidang pendidikan, kesehatan, pertanian, dan infrastruktur belum tercapai baik di tingkat nasional maupun wilayah. Dengan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender maka pelaksanaan program/kegiatan akan menjadi lebih efektif dan efisien karena telah didahului dengan analisis situasi/analisis gender.
2. Penerapan perencanaan dan penganggaran responsif gender menunjukkan komitmen pemerintah terhadap kondisi dan situasi kesenjangan perempuan dan laki-laki yang masih terjadi, sekaligus juga melaksanakan konvensi internasional yang telah diratifikasi antara lain Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW), dan Kesepakatan Internasional (*Beijing Platform for Action/BPFA*).
3. Pendekatan pengarusutamaan gender melalui *Gender Budget Statement* (GBS) atau Pernyataan Anggaran Responsif Gender yang didahului dengan analisis situasi/analisis gender akan memberikan manfaat bagi pemenuhan kebutuhan laki-laki dan perempuan secara adil dan setara. Dengan melakukan analisis gender, maka perencanaan dan penganggaran akan:
 - a. Lebih efektif dan efisien.
Pada analisis situasi/analisis gender dilakukan pemetaan peran laki-laki dan perempuan, kondisi laki-laki dan perempuan, kebutuhan laki-laki dan perempuan serta permasalahan perempuan dan laki-laki. Dengan demikian PPRG akan mendiagnosa dan memberikan jawaban yang lebih tepat untuk memenuhi kebutuhan perempuan dan laki-laki dalam penetapan program/kegiatan dan

anggaran, menetapkan *affirmative action* apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi kesenjangan gender, dan siapa yang sebaiknya dijadikan target sasaran dari sebuah program/kegiatan, kapan dan bagaimana program/kegiatan akan dilakukan.

- b. Mengurangi kesenjangan tingkat penerima manfaat pembangunan.
- Dengan menerapkan analisis situasi/analisis gender dalam perencanaan dan penganggaran pembangunan, maka kesenjangan gender yang terjadi pada tingkat penerima manfaat pembangunan dapat diminimalisir. Analisis situasi/analisis gender akan dapat mengidentifikasi adanya perbedaan permasalahan dan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki, dan dapat membantu para perencana maupun pelaksana untuk menemukan solusi yang tepat untuk menjawab permasalahan dan kebutuhan yang berbeda tersebut.

Sebagai inisiasi awal dalam rangka persiapan penerapan anggaran responsif gender (ARG) tersebut, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bekerjasama dengan Kementerian Keuangan memandang perlu untuk menyusun Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Lingkungan Kementerian Keuangan.

Panduan ini disusun sebagai acuan bagi perencana di lingkungan Kementerian Keuangan dalam melaksanakan penerapan Penganggaran Berbasis Kinerja (*Performance Based Budgeting*) yang responsif gender.

1.3. Peraturan Perundang-undangan

Beberapa peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar dalam menyusun Panduan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) di Lingkungan Kementerian Keuangan, yakni:

1. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara;
2. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Pembendaharaan Negara;
3. Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional;
4. Undang-undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN Tahun 2005-2025;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Penyusunan RKP;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan RKA-KL;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penyusunan Pembangunan Nasional;
8. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang RPJMN Tahun 2010-2014;
9. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
10. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 40/PMK.01/2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2010-2014;
11. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2011;
12. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan.

1.4 Tujuan

Tujuan panduan adalah :

1. Sebagai acuan bagi perencana dalam penyusunan rencana kerja (Renja), dan rencana kerja dan anggaran (RKA) yang responsif gender.
2. Terintegrasikannya isu-isu gender dalam setiap tahapan perencanaan dan penganggaran.
3. Berkurangnya kesenjangan gender di Kementerian Keuangan

1.5 Ruang Lingkup Panduan

Ruang Lingkup Panduan ini adalah:

1. Tahapan penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang responsif gender, mulai dari penelaahan usulan rencana program, kegiatan, pembahasan rancangan program kegiatan dan indikator kinerja, sampai aplikasi penyusunan anggaran (RKA) unit Eselon I lingkup Kementerian Keuangan
2. Analisis Gender dengan menggunakan GAP, GBS, dan KAK/TOR di lingkungan Kementerian Keuangan.
3. Contoh implementasi perencanaan dan penganggaran responsif gender di lingkungan Kementerian Keuangan.

1.6 Sistematika Penulisan

Buku Panduan PPRG ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang menjelaskan latar belakang penyusunan buku panduan.

Bab II Menjelaskan pengertian gender, berbagai permasalahannya serta membahas mengapa diperlukan suatu tindakan afirmatif agar mencapai keadilan dan kesetaraan gender.

Bab III Menguraikan konsep dasar, proses penyusunan penganggaran berbasis kinerja di Kementerian Keuangan serta pengintegrasian aspek gender didalamnya.

Bab IV Membahas berbagai isu gender di lingkungan Kementerian Keuangan sejalan dengan perkembangan tugas dan fungsinya. Pada bab ini dibahas juga mengenai data terpilah serta berbagai dampak yang perlu diperhatikan dalam pengambilan kebijakan.

Bab V Menguraikan mekanisme penyusunan PPRG dan implementasi di Kementerian Keuangan, termasuk didalamnya, membahas langkah-langkah penyusunan *Gender Analysis Pathway* (GAP), *Gender Budget Statement* (GBS) dan Kerangka Acuan Kerja (KAK).

Bab VI Membahas pemantauan dan evaluasi PPRG di Kementerian Keuangan

Bab VII Penutup

BAB 2

Pengertian Gender Dan Permasalahannya

2.1 Konsep Gender

Pada dasarnya perbedaan perempuan dan laki-laki dapat dilihat dari peran biologis dan peran gender. Peran biologis bersifat menetap dan tidak akan berubah sepanjang waktu, misalnya peran wanita secara biologis adalah hamil, melahirkan, dan menyusui. Peran gender, di sisi lain, merupakan perbedaan sifat, peran, fungsi, dan status antara laki-laki dan perempuan berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas. Dengan demikian, gender merupakan konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman, dan berbeda antar kelompok etnik, umur, pendidikan dan tingkat pendapatan.

Akibat dari perbedaan peran tersebut, maka muncul *gender stereotype*, yaitu ekspektasi peran perempuan dan laki-laki berdasarkan asumsi dari "peran" tersebut. Misalnya, laki-laki bekerja di luar rumah dan memperoleh gaji, perempuan bekerja di rumah untuk kepentingan keluarga. Demikian pula perempuan dinilai lebih sesuai bekerja di bidang-bidang yang berkaitan dengan "merawat", seperti guru TK/SD, psikolog, dan baby sitter, sementara laki-laki bekerja di bidang yang bersifat "maskulin", seperti bidang pertambangan, politik, dan supir.

Istilah gender dimunculkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan mana perbedaan laki-laki dan perempuan yang bersifat bawaan atau kodrati (merupakan ciptaan Tuhan) dan mana yang merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari dan disosialisasikan. Perbedaan ini sangat penting, karena dengan mengenal perbedaan gender sebagai sesuatu yang tidak tetap/permanen, memudahkan kita untuk membangun gambaran tentang realitas relasi perempuan dan laki-laki secara lebih tepat dan sesuai dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat.

2.2. Ketidakadilan dan Diskriminasi Gender

Ketidakadilan gender terjadi karena adanya keyakinan dan pembenaran yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia (KPP dan PA, 2004). Meskipun secara keseluruhan ketidakadilan gender lebih banyak dialami oleh perempuan, namun dapat pula berdampak terhadap laki-laki.

Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan akibat diskriminasi gender tersebut meliputi:

1. Marjinalisasi (peminggiran/pemiskinan).
2. Subordinasi.
3. *Stereotype* (pelabelan/citra baku) terhadap jenis kelamin tertentu.
4. Kekerasan, tidak hanya yang bersifat fisik namun juga non fisik, seperti pelecehan, pemaksaan, dan ancaman.
5. Beban Ganda.

Proses marjinalisasi atas laki-laki maupun atas perempuan yang disebabkan karena jenis kelaminnya adalah merupakan salah satu bentuk ketidak-adilan yang disebabkan oleh gender. Sebagai contoh, banyak pekerja perempuan tersingkir dan menjadi miskin atau lebih miskin karena program pembangunan yang hanya memfokuskan pada laki-laki, misalnya program padat karya berupa pengerukan sungai pada saat krisis ekonomi. Sebaliknya, banyak lapangan pekerjaan yang menutup pintu bagi laki-laki karena dianggap kurang teliti melakukan pekerjaan yang memerlukan kecermatan dan kesabaran, misalnya usaha konveksi yang lebih suka menyerap tenaga perempuan.

Subordinasi pada dasarnya adalah keyakinan bahwa salah satu jenis kelamin dianggap lebih penting atau lebih utama dari jenis kelamin lainnya. Banyak kasus dalam tradisi, maupun aturan birokrasi yang meletakkan perempuan di tataran subordinat dan membatasi ruang gerak perempuan. Kondisi seperti itu menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting. Sebagai contoh, istri yang mendapat tugas belajar atau hendak berpergian ke luar negeri harus mendapat ijin dari suami. Tetapi bila suami yang mendapat tugas tersebut, ia dapat mengambil keputusan sendiri. Kondisi ini dapat pula berdampak pada kegiatan sehari-hari. Misalnya perempuan enggan menempati posisi sebagai pimpinan, karena merasa kurang mampu atau karena khawatir menyaingi posisi suaminya, sementara laki-laki yang menjadi bawahan seorang perempuan atau mempunyai penghasilan lebih rendah dari istrinya merasa tertekan karena pada pola pikirnya perempuan merupakan makhluk yang lebih lemah.

Pelabelan (*stereotyping*) yang negatif seringkali melahirkan ketidakadilan, demikian pula diskriminasi yang bersumber dari pandangan gender. Sebagai contoh, karena laki-laki adalah pencari nafkah utama dalam rumah tangga, maka pendidikan dan gizi lebih penting bagi laki-laki dibandingkan perempuan. Demikian pula di dalam pekerjaan, karena laki-laki adalah kepala keluarga, maka mendapatkan tunjangan keluarga, sementara perempuan, walaupun suaminya tidak bekerja, dianggap sebagai "tanggungjawab/dependent" sehingga tidak mendapat tunjangan keluarga. Pelabelan perempuan sebagai "ibu rumah tangga" seringkali juga merugikan jika mereka hendak aktif bekerja penuh waktu atau berkecimpung dalam kegiatan yang dianggap maskulin, seperti kegiatan politik, bisnis maupun birokrasi.

Kekerasan (violence) artinya serangan terhadap fisik maupun integritas mental psikologi seseorang. Berbagai kekerasan terhadap perempuan juga terjadi akibat perbedaan peran gender. Pelaku kekerasan dapat berasal dari dalam rumah tangga sendiri, maupun di tempat-tempat umum dan di dalam masyarakat/negara. Contoh dari kekerasan yang bersumber dari gender ini antara lain: suami membatasi uang belanja dan memonitor pengeluarannya secara ketat, perempuan yang melanjutkan sekolah di luar kota/negeri dianggap mengingkari kodrat sebagai ibu, istri menghina kegagalan karier suami.

Bentuk diskriminasi yang lain adalah beban kerja yang harus dijalankan oleh salah satu jenis kelamin tertentu. Berbagai observasi menunjukkan bahwa perempuan mengerjakan sebagian besar pekerjaan dalam rumah tangga walaupun mereka juga bekerja di luar rumah. Kadangkala pekerjaan di rumah juga tetap harus dilakukan, walaupun pada saat yang sama si suami sedang tidak bekerja. Sebagai akibat, perempuan lebih sulit untuk mengembangkan karir, karena perempuan yang bekerja selalu dihadapkan pada peran ganda. Sementara laki-laki, walaupun berperan di rumah, sifatnya lebih *mutually exclusive* (satu peran pada satu waktu).

Dengan semakin banyaknya perempuan yang masuk ke pasar tenaga kerja, baik untuk aktualisasi diri maupun tuntutan kebutuhan keluarga, perhatian terhadap masalah gender semakin penting untuk dilakukan. Disamping itu, dengan adanya berbagai krisis ekonomi dan politik yang melanda negara-negara di berbagai belahan dunia, proporsi perempuan yang terpaksa masuk ke pasar tenaga kerja karena kebutuhan keluarga semakin banyak. Mereka inilah yang menjadi kelompok yang rentan dirugikan akibat adanya kebijakan yang bias gender.

2.3. Kegiatan Pasar dan Non-Pasar

Ketika berbicara mengenai kontribusi dalam perekonomian, umumnya kita melihat pada kegiatan yang ada di dalam pasar, sementara kegiatan non-pasar seringkali kurang diperhatikan. Di bawah ini akan disampaikan berbagai kegiatan yang bersifat non-pasar tersebut yang secara langsung maupun tidak langsung mempunyai peran yang cukup signifikan dalam perekonomian.

Pada dasarnya jenis pekerjaan non-pasar dapat dikelompokkan ke dalam 3 kegiatan (Elson, 2002)

1. Produksi Subsisten, yaitu kegiatan produksi yang hasilnya digunakan untuk kebutuhan rumah, yang pada prinsipnya dapat dipasarkan, seperti: membuat pakaian, makanan kecil, kegiatan menghias dan perbaikan rumah dan sebagainya. Walaupun kegiatan ini pada prinsipnya bisa masuk dalam sistem pendapatan nasional (Produk Domestik Bruto/PDB), dalam kenyataannya seringkali tidak dihitung, karena kesulitan pengumpulan data. Pengaruh kegiatan ini dalam perekonomian mungkin sangat kecil di daerah perkotaan, namun cukup signifikan di daerah pedesaan, dimana akses terhadap barang dan jasa masih sangat terbatas.
2. Pekerjaan reproduksi yang tidak dibayar (*unpaid care work*). Termasuk ke dalam kelompok ini adalah pekerjaan mengurus rumah tangga (memasak, membersihkan

rumah, mencuci, dan merawat yang sakit) dan membantu keluarga/teman/tetangga. Kegiatan ini tidak dimasukkan ke dalam PDB, namun penting untuk memelihara kondisi sosial kemasyarakatan dan termasuk untuk menjaga kualitas sumber daya manusia.

3. Pekerjaan Sosial/Sukarela (*Voluntary Community Work*), mencakup berbagai kegiatan sukarela yang tidak dibayar, seperti kegiatan sosial keagamaan serta kegiatan di lingkungan masyarakat dan sekolah. Kegiatan ini pada dasarnya tidak dimasukkan ke dalam PDB dan seringkali dianggap sebagai “rekreasi”, namun mempunyai kontribusi yang cukup besar dalam kesejahteraan sosial dan lingkungan.

Pekerjaan non-pasar pada dasarnya dapat dilakukan oleh laki-laki atau perempuan, namun lebih banyak dilakukan oleh perempuan. Karena pekerjaan jenis ini dianggap “bukan” pekerjaan yang produktif, seringkali tidak diperhatikan oleh pengambil kebijakan. Selanjutnya, karena kegiatan ini banyak dilakukan oleh perempuan, maka otomatis si pelaku kegiatan, yang mayoritas perempuan, juga kurang diperhatikan.

Umumnya kegiatan non-pasar dianggap sebagai barang bebas yang pasokan tenaga kerjanya selalu tersedia setiap saat. Permasalahan muncul apabila beban sumber daya manusia di dalam kegiatan reproduksi ini sudah terlalu berat/berlebihan, sehingga berdampak negatif terhadap produksi barang dan jasa dalam perekonomian. Dampaknya secara nyata terlihat dalam bentuk antara lain: tidak dapat bekerja dengan optimal, produktifitas menurun, sakit dan kekerasan dalam rumah tangga. Keadaan ini pada gilirannya akan mengurangi investasi sumberdaya manusia dan modal sosial (lihat misalnya Elson, 2002 dan Catagay, 2003), serta dapat menghambat laju pertumbuhan ekonomi bahkan mungkin menciptakan kemiskinan baru (Latigo, 2001). Di beberapa negara maju, untuk mengurangi dampak negatif tersebut pemerintah menyediakan tunjangan sosial maupun transfer dalam bentuk pelayanan publik, seperti penyediaan tempat penitipan anak (*child care*) serta bantuan pendidikan dan kesehatan.

2.4. Gender dan Konsep Ekonomi

Dari sisi ekonomi, pekerjaan non-pasar ini juga merupakan kegiatan ekonomi, dalam arti memanfaatkan sumber daya yang terbatas menjadi kegiatan yang produktif dan mempunyai *outputs* dan *outcomes*. Tidak dihitungnya nilai tambah dari kegiatan non-pasar ini menyebabkan adanya “ketidakakuratan” dalam perhitungan produksi nasional, yang pada gilirannya memunculkan berbagai kerugian (bias) di dalam perekonomian sebagai berikut:

1. *Boundary Blinkers* (ketidakakuratan batas lokasi)

Boundary blinkers yaitu tidak berlakunya asumsi tentang batasan antara pasar dan rumah tangga. Permasalahan ini muncul karena perekonomian dianalisis secara parsial, dimana yang diperhatikan hanyalah aktivitas yang dapat diukur dengan uang (*monetised activities*) dan merupakan kegiatan non-moneter dan transaksi di rumah tangga. Jika terjadi perubahan kegiatan masyarakat sehingga kegiatan yang tadinya bersifat domestik di rumah tangga berpindah ke pasar, maka dianggap sebagai pertumbuhan karena meningkatkan nilai tambah. Kenyataannya, walaupun transaksi

keuangan meningkat, namun output tidak berubah. Baru dalam tahap berikutnya muncul tambahan output, yang merupakan dampak dari adanya tambahan kegiatan, yang merupakan pertumbuhan yang sebenarnya.

2. *Measurement Blinkers* (ketidakakuratan pengukuran)

Dampak dari *boundary blinkers* adalah *measurement blinkers*, yaitu ketidakakuratan mengukur kontribusi perempuan dalam kegiatan ekonomi yang produktif. *Measurement blinkers* ini terlihat dalam dua hal, pertama ketidakakuratan sistem pendapatan nasional dalam mengukur peningkatan output, dan kedua peningkatan produksi yang terlihat pada peningkatan pendapatan nasional tidak mencerminkan pertumbuhan output secara riil. Keadaan ini pula yang menjelaskan, mengapa pertumbuhan pendapatan nasional tidak tercermin di dalam peningkatan standar hidup, atau sebaliknya, mengapa dampak dari krisis tidak sebesar yang diperkirakan.

Keadaan ini pada gilirannya mempengaruhi balas jasa faktor produksi perempuan di dalam pasar tenaga kerja. Definisi partisipasi angkatan kerja seringkali dikaitkan dengan pendapatan/produksi nasional. Karena yang masuk di dalam pendapatan nasional adalah kegiatan yang menggunakan uang, maka yang dianggap sebagai pekerja dan ada datanya adalah orang yang bekerja di pasar dan menerima uang. Pekerja di rumah tangga, seperti pekerjaan ibu rumah-tangga, dianggap bukan pekerjaan kecuali jika mempekerjakan pekerja yang dibayar.

Measurement blinkers dapat mempengaruhi pandangan atas peran gender dalam masyarakat. Karena laki-laki yang mengumpulkan uang, muncul kecenderungan untuk lebih memprioritaskan laki-laki dalam hal pendidikan dan gizi, sehingga kualitas hidup perempuan relatif lebih rendah dari laki-laki. Peran gender serta kualitas SDM perempuan yang lebih rendah, menyebabkan penghasilan perempuan juga cenderung lebih rendah dari laki-laki dan cenderung dipekerjakan di bidang-bidang yang berkaitan dengan peran tradisional perempuan dengan upah yang rendah.

Boundary blinkers dan *measurement blinkers* menimbulkan 2 (dua) masalah utama dalam pembangunan, yaitu:

a. Masalah spesifikasi

Masalah ini berkaitan dengan ketidakmampuan konsep ekonomi yang konvensional memperkirakan biaya kesempatan (*opportunity cost*) dari waktu perempuan, termasuk yang dialokasikan untuk merawat anak, pekerjaan rumah tangga dan beberapa kegiatan sosial kemasyarakatan. Kegagalan dalam menentukan *opportunity cost* waktu perempuan ini menyebabkan kegagalan para pengambil kebijakan untuk mengidentifikasi kebutuhan masyarakat akibat semakin banyaknya perempuan yang bekerja di pasar. Keadaan ini pada gilirannya meningkatkan *boundary* dan *measurement blinkers*.

b. Masalah Efisiensi

Masalah efisiensi muncul akibat tidak dimanfaatkannya potensi perempuan secara optimal. Perempuan relatif tidak bebas untuk keluar masuk pasar dan berpindah antara satu jenis pekerjaan dengan pekerjaan lainnya, akibat kondisi biologis maupun berbagai kendala norma sosialnya.

3. *Contextual Blinkers*

Contextual blinker berkaitan dengan tidak diperhatikannya peranan keluarga dan rumah tangga, norma-norma sosial budaya serta institusi. Disini yang dianggap sebagai penghasil barang dan jasa hanyalah perusahaan, sementara rumah tangga hanyalah sebagai konsumen. Padahal rumah tangga juga menghasilkan produk (yang disebut sebagai “*Z good*”) yang diproduksi dengan mengkombinasikan barang yang dibeli di pasar dengan modal rumah-tangga (*household capital goods*) serta waktu yang diberikan oleh anggota rumah tangga. Jadi disini dimasukan unsur “*moral economy*” yang selama ini dianggap diluar lingkup ilmu ekonomi.

Contextual blinkers ini dianggap penting, terutama di negara yang sedang berkembang, dimana berbagai norma dalam masyarakat masih memegang peranan penting dalam pelaksanaan pengambilan keputusan. Hal ini juga berkaitan dengan berbagai batasan yang baik secara langsung maupun tidak langsung akan mengurangi akses terhadap informasi maupun terhadap ekonomi. Keadaan ini terlihat antara lain dari sulitnya perempuan untuk masuk ke dalam organisasi sosial kemasyarakatan/asosiasi yang didominasi oleh laki-laki, baik karena hambatan budaya, agama atau adat istiadat setempat. Contoh lain berkaitan dengan sulitnya perempuan untuk keluar dari lingkup jenis pekerjaannya (guru, perawat dsb), atau pandangan negatif jika pergi ke luar kota tanpa didampingi suami/keluarga.

Dengan tidak diperhatikannya berbagai permasalahan di atas, maka pendekatan ekonomi yang selama ini dianggap sebagai netral terhadap peran gender tidak bisa diterima lagi.

2.5. Bias Gender dan Kebijakan Ekonomi

Adanya bias gender juga dapat menyebabkan suatu kebijakan yang tujuannya baik dampaknya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Dalam kaitannya dengan masalah gender, sering terjadi dukungan pemerintah maupun swasta yang niatnya sudah baik, terdistorsi oleh tiga jenis bias, yaitu *male breadwinner bias* (bias laki-laki sebagai pencari nafkah utama), *deflationary bias* dan *privatization bias* (Elson, 2002).

Male breadwinner bias adalah bias bahwa laki-laki adalah pencari nafkah utama, sementara perempuan adalah pendamping dari laki-laki. Dengan bias ini tercipta pandangan bahwa kegiatan pengasuhan/perawatan hanya dilakukan oleh perempuan yang bergantung kepada laki-laki. Akibatnya, perempuan akan memperoleh akses yang terbatas pada berbagai tunjangan, fasilitas dsb, dan kadang-kadang manfaat perusahaan diberikan melalui suami. Bias ini menyebabkan rendahnya partisipasi angkatan kerja perempuan di pasar dan adanya segregasi pekerjaan, dimana perempuan cenderung memperoleh pekerjaan “kelas 2” dengan pendapatan dan prospek yang lebih rendah dari laki-laki.

Bias ini terasa antara lain ketika berbicara mengenai kebijakan pengentasan kemiskinan. Dengan adanya *breadwinner bias*, seringkali kebijakan pemerintah untuk mengentaskan kemiskinan lebih ditujukan kepada laki-laki atau melalui media yang lebih mudah diakses untuk laki-laki. Walaupun data menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan

antara jumlah penduduk perempuan dan laki-laki yang miskin, namun intensitas kemiskinan perempuan umumnya lebih parah dibandingkan laki-laki. Keadaan ini antara lain disebabkan oleh jam kerja yang lebih singkat dan tingkat pendidikan yang lebih rendah untuk kepala keluarga perempuan dibandingkan kepala keluarga laki-laki.

Deflationary bias adalah bias akibat tujuan memprioritaskan inflasi yang rendah, tingkat hutang publik yang rendah, menekan pengeluaran untuk publik, tingkat pajak rendah dan pengurangan defisit anggaran. Permasalahan akan muncul jika penghematan dilakukan tanpa memperhatikan dampak sosial, dengan memotong anggaran untuk kegiatan yang dianggap “tidak penting” secara ekonomi, seperti pemeliharaan infrastruktur publik, bantuan kesehatan dan pendidikan. Tidak diperhatikannya analisis biaya dan manfaat sosial dapat memunculkan *false economies*, dimana pengurangan biaya keuangan justru berdampak pada peningkatan biaya untuk kesehatan, kesejahteraan dan sosial. Keadaan ini pada gilirannya akan memunculkan masalah keadilan gender, dimana beban yang ditransfer ke perempuan lebih besar dibandingkan yang ditransfer ke laki-laki.

Privatisation bias adalah bias yang didasarkan pada asumsi bahwa sektor swasta lebih efisien dari sektor-sektor lainnya. Hal ini yang menyebabkan beberapa kegiatan di sektor pemerintah dialihkan ke sektor swasta, baik menyeluruh maupun hanya sebagian. Bias akan muncul ketika dikaitkan dengan ukuran “efisiensi” dan “nilai uang”; tanpa memperhatikan biaya dan manfaat non-pasar. Ukuran ini seringkali mempunyai implikasi terhadap peningkatan beban kerja dan mengurangi biaya produksi, termasuk biaya tunjangan tenaga kerja, dan pengurangan pekerja tetap.

Kebijakan yang cenderung bersifat kontraksi maupun kebijakan privatisasi cenderung menyebabkan kesempatan kerja menjadi terbatas. Karena adanya bias bahwa laki-laki pencari nafkah utama, maka pekerjaan laki-laki dianggap menjadi lebih penting dan perempuanlah yang umumnya di PHKkan terlebih dahulu. Sementara dari sisi yang lain, karena alasan efisiensi, tenaga kerja perempuan diambil untuk menggantikan tenaga laki-laki yang lebih mahal. Sayangnya, walaupun peran perempuan dan laki-laki dalam rumah tangga berubah, peran domestik tetap melekat pada perempuan. Dalam jangka panjang, keadaan ini akan mempengaruhi kualitas dari SDM dan modal sosial.

Di Indonesia, masalah ini sudah mendapat perhatian dalam bentuk aturan maupun produk hukum. Namun dampak dari implementasi kebijakannya seringkali yang tidak sesuai dengan yang diharapkan, karena terpengaruh oleh masalah pelabelan (*stereotyping*). Anggapan bahwa kebijakan yang dilaksanakan sebagai netral gender atau justru kebijakan yang terlalu protektif, pada gilirannya menjadi bumerang bagi kaum perempuan itu sendiri. Upaya untuk mengurangi dampak yang merugikan perempuan tadi, antara lain dengan mengaplikasikan PPRG, yaitu dengan memasukkan aspek gender dalam seluruh proses perencanaan dan penganggarannya.

BAB 3

Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kementerian Keuangan

3.1. Peran Kementerian Keuangan

Peran Kementerian Keuangan dalam beberapa tahun terakhir telah berubah dengan sangat signifikan. Diawali dengan krisis ekonomi global pertama yang mendorong diimplementasikannya otonomi daerah, pada gilirannya menyebabkan adanya percepatan dinamika ekonomi domestik. Disamping itu pengaruh arus globalisasi semakin kuat menyebabkan perekonomian Indonesia mau tidak mau harus selalu bersiaga menghadapi perkembangan perekonomian global yang sangat dinamis. Keadaan ini menyebabkan orientasi dan prioritas pembangunan berubah, yang pada gilirannya juga mempengaruhi peran Kementerian Keuangan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, Kementerian Keuangan mempunyai tugas menyelenggarakan urusan di bidang keuangan dan kekayaan negara dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara. Untuk itu, dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Keuangan menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang keuangan dan kekayaan negara;
2. Pengelolaan Barang Milik/Kekayaan Negara (BM/KN) yang menjadi tanggung jawab Kementerian Keuangan;
3. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Keuangan;
4. Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian Keuangan di daerah;
5. Pelaksanaan kegiatan teknis yang berskala nasional; dan
6. Pelaksanaan kegiatan teknis dari pusat sampai ke daerah.

Berdasarkan fungsi tersebut, dapat dikatakan bahwa Kementerian Keuangan merupakan penyelenggara manajemen perekonomian makro di bidang keuangan dan kekayaan negara, dimana dalam melaksanakan tugasnya akan melibatkan berbagai Kementerian dan Lembaga, maupun Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

Terkait dengan orientasi pembangunan nasional, agar manajemen perekonomian makro ini berjalan dengan baik, maka dalam Visi dan Misi Pemerintah Tahun 2009-2014 dan juga tertuang dalam RPJM Nasional Tahun 2010-2014 dirumuskan 11 prioritas nasional, dimana 3 diantaranya merupakan prioritas nasional di bidang Keuangan, yaitu (1) Reformasi Birokrasi dan Tata Kelola dan Iklim Usaha (2) Ketahanan Pangan dan (3) Pengembangan Iklim Investasi dan Usaha, melalui pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, penciptaan stabilitas ekonomi dan pembangunan ekonomi yang inklusif dan berkeadilan (Renstra Kementerian Keuangan Tahun 2010-2014). Prioritas nasional tersebut kemudian diterjemahkan ke dalam berbagai tujuan, sasaran program dan proyek.

Ketiga prioritas nasional tersebut kemudian dapat diimplementasikan dalam bentuk:

1. Optimalisasi Pengeluaran Pemerintah melalui optimalisasi Anggaran Belanja Pemerintah Pusat dan *triple track strategy*, yakni *pro growth*, *pro job*, dan *pro poor*.
2. Pengelolaan APBN yang berkelanjutan, melalui pengelolaan Perimbangan keuangan. Menurut Undang-Undang Nomor 17 tahun 2003 tentang Keuangan Negara, maka reformasi dalam bidang pengelolaan keuangan Negara, khususnya dalam sistem penganggaran telah banyak membawa perubahan yang sangat mendasar. Salah satunya adalah penerapan pendekatan Penganggaran Terpadu (*unified budget*), Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM) atau *Medium Term Expenditure Framework (MTEF)*, dan Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK) atau *Performance Based Budgeting (PBB)*.
3. Stabilitas sektor keuangan, melalui pengelolaan perbendaharaan negara, pengelolaan barang milik negara dan kekayaan negara.

3.2. Proses Penyusunan Perencanaan dan Penganggaran

Sistem perencanaan dan penganggaran disusun mengacu pada peraturan perundang-undangan yakni UU Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan UU Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara.

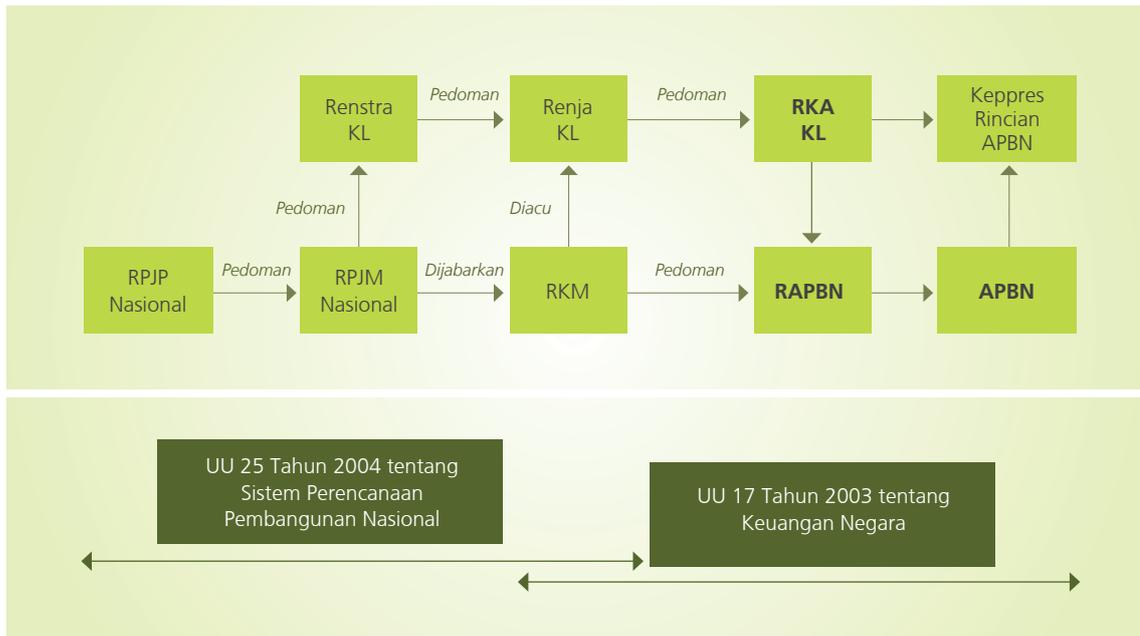


DIAGRAM 3.1. Sinkronisasi Perencanaan dan Penganggaran

Sumber : Kementerian Keuangan

Diagram 3.1 memperlihatkan sinkronisasi sistem perencanaan dan penganggaran yang berlaku di Kementerian dan Lembaga. Rencana Kerja (Renja) Kementerian Keuangan disusun berpedoman pada Rencana Strategis (Renstra) Kementerian Keuangan dengan mengacu pada Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Setelah ditelaah dan ditetapkan oleh Kementerian PPN/Bappenas berkoordinasi dengan Kementerian Keuangan, disusun Rencana Kerja Anggaran (RKA) yang nantinya akan menjadi Rincian APBN (Pasal 2 Ayat (1) PP Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan RKA-K/L).

Siklus perencanaan dan penganggaran di Indonesia menurut Pasal 4 UU Nomor 17 Tahun 2003 dimulai pada tanggal 1 Januari sampai 31 Desember tahun yang sama, seperti yang terlihat pada Diagram 3.2. Diagram memperlihatkan bahwa Renja K/L harus sudah dibuat selambat-lambatnya di bulan April, dengan mengacu pada Renstra K/L dan pagu indikatif. Di bulan berikutnya setelah semua Renja K/L dikumpulkan oleh Bappenas, dan seluruh anggarannya dibahas bersama DPR RI, maka ditetapkanlah RKP yang telah memuat pagu sementara. Selanjutnya RKP ini digunakan sebagai landasan dalam menyusun RKA K/L. Kemudian kumpulan dari semua RKA K/L dijadikan bahan Lampiran RAPBN. Setelah RAPBN dibahas dan disahkan menjadi APBN maka ditetapkanlah pagu definitif dan selanjutnya RKA K/L menjadi DIPA (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) K/L.



Diagram 3.2. Siklus Perencanaan dan Penganggaran

Sumber: Kementerian Keuangan

Menurut PMK Nomor 104/PMK.02/2010, pendekatan penganggaran dapat meliputi pendekatan penganggaran terpadu, Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK) dan Kerangka Pengeluaran Jangka Menengah (KPJM). Khusus dalam panduan PPRG yang digunakan adalah pendekatan PBK.

3.3. Penganggaran Berbasis Kinerja

Penganggaran Berbasis Kinerja (PBK) merupakan suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran (*outputs*) dan hasil (*outcomes*) yang diharapkan, serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut.

Indikator kinerja yang digunakan dalam penerapan PBK dapat dibagi dalam:

1. *Input indicator* yang dimaksudkan untuk melaporkan jumlah sumber daya yang digunakan untuk menjalankan suatu kegiatan atau program;
2. *Output indicator*, dimaksudkan melaporkan unit barang/jasa yang dihasilkan suatu kegiatan atau program.

3. *Outcome/effectiveness indicator*, dimaksudkan untuk melaporkan hasil (termasuk kualitas pelayanan).

Dalam struktur penganggaran yang berbasis kinerja, harus terdapat keterkaitan yang jelas antara kebijakan perencanaan sesuai dengan hirarki struktur organisasi pemerintahan dengan alokasi anggaran untuk menghasilkan output yang dilaksanakan oleh unit pengeluaran (*spending unit*) pada tingkat satker. Dalam hal ini, perumusan indikator kinerja yang menggambarkan tanda-tanda keberhasilan suatu program/kegiatan yang telah dilaksanakan beserta *output* dan *outcome* yang dihasilkan, menjadi sangat penting. Indikator ini akan dijadikan alat ukur keberhasilan suatu program/kegiatan.

Penerapan PBK tersebut akan mempengaruhi struktur anggaran yang digunakan oleh K/L. Diagram 3.3. menunjukkan struktur Anggaran yang baru dalam penerapan PBK. Struktur anggaran tersebut memperlihatkan keterkaitan antara perencanaan dan penganggaran yang merefleksikan keselarasan antara formulasi kebijakan dengan pelaksanaan kebijakan tersebut. Suatu kegiatan dapat menghasilkan lebih dari satu output, sementara untuk pencapaian setiap output, perlu dirinci komponen input secara berjenjang. Selanjutnya dapat dihitung kebutuhan belanja dari masing-masing tahapan.

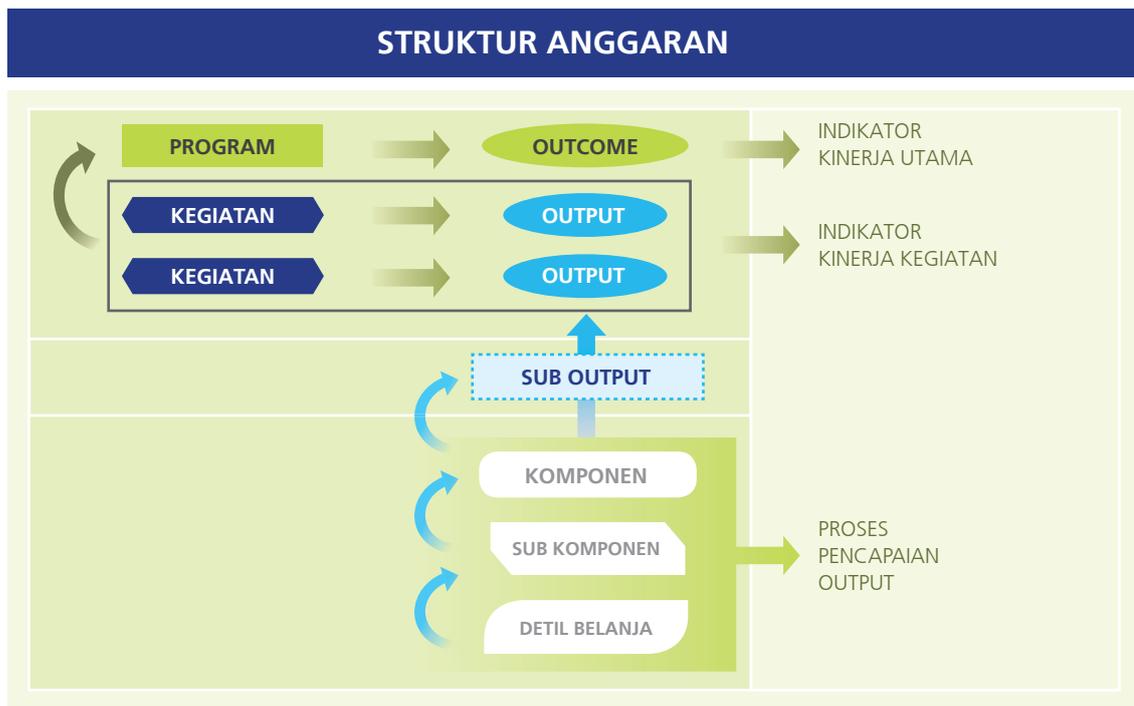


Diagram 3.3. Struktur Anggaran dalam Penerapan PBK

Sumber: PMK Nomor 104/PMK.02/2010

3.4. Pengintegrasian Aspek Gender Dalam Perencanaan dan Penganggaran di Lingkungan Kementerian Keuangan

Perencanaan responsif gender merupakan suatu upaya pengintegrasian aspek gender dalam proses penyusunan rencana di Kementerian Keuangan untuk menjawab isu-isu atau permasalahan gender. Dalam perencanaan yang responsif gender, perencanaan dilakukan dengan memasukkan perbedaan-perbedaan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunannya. Sementara Penganggaran responsif gender adalah suatu proses pembuatan anggaran yang memperhatikan kebutuhan perempuan dan laki-laki yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam penyusunan anggaran dikenal dengan Anggaran Responsif Gender (ARG). Integrasi ARG dalam dokumen RKA-KL telah dimulai pada Tahun Anggaran 2010 untuk 7 (tujuh) K/L sebagai uji coba (*pilot project*), yakni Kementerian Pendidikan Nasional, Kementerian Pekerjaan Umum, Kementerian Kesehatan, Kementerian Pertanian, Kementerian Keuangan, Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/ Bappenas, dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Penerapan ARG tersebut di atas merupakan strategi untuk mengurangi kesenjangan partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pemanfaatan hasil pembangunan antara perempuan dan laki-laki.

Pengintegrasian aspek gender ke dalam perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Aspek gender bisa diintegrasikan di dalam setiap tahapan perencanaan dalam berbagai bentuk. Dalam diagram 3.4. terlihat aspek gender terintegrasikan dalam bentuk:

1. Pada tahap identifikasi potensi dan kebutuhan, aspek gender masuk dalam bentuk analisis situasi/analisis gender.
2. Pada perencanaan anggaran, maka formulasi kebijakan dilakukan dengan memperhatikan gender.
3. Implementasi anggaran dilaksanakan dengan memperhatikan partisipasi laki-laki dan perempuan.
4. Kegiatan monitoring dan evaluasi menggunakan berbagai indikator yang sensitif gender.

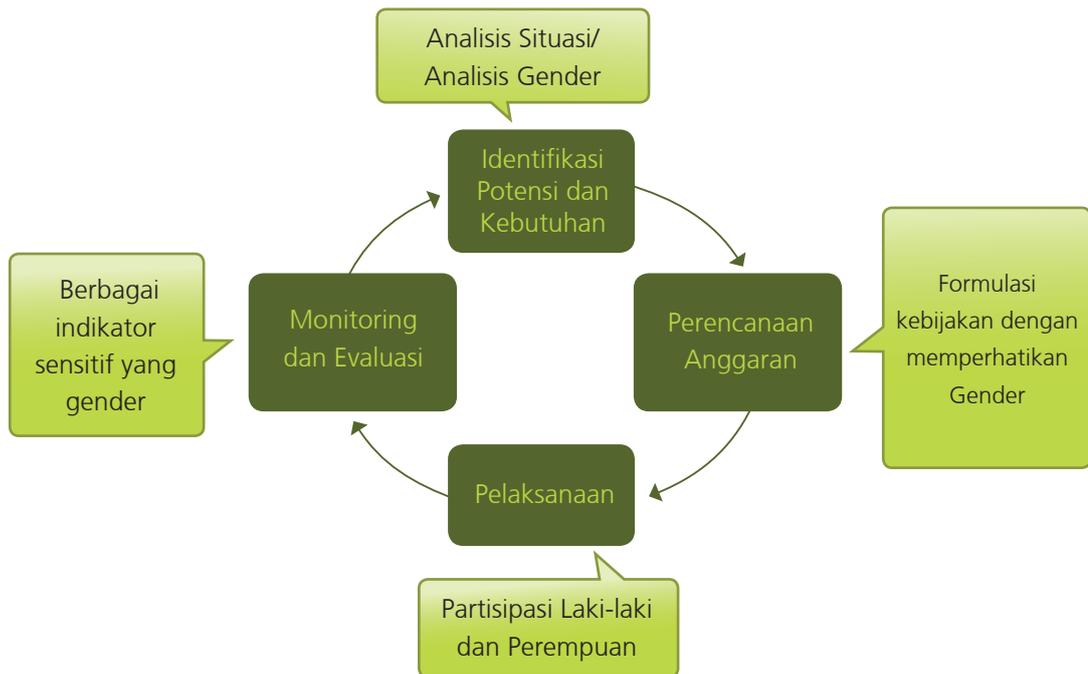


Diagram 3.4. Mekanisme Perencanaan & Pelaksanaan Kegiatan Responsif Gender

Sumber: KPP&PA, 2010

Anggaran Responsif Gender (ARG) dibagi atas 3 kategori sebagai berikut:

1. Anggaran khusus target gender, yaitu alokasi anggaran yang diperuntukkan guna memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan atau kebutuhan dasar khusus laki-laki berdasarkan hasil analisis gender. Misalnya anggaran yang dialokasikan untuk penyediaan fasilitas *nursery room*.
2. Anggaran kesetaraan gender, yaitu alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender. Dengan menggunakan analisis gender dapat diketahui adanya kesenjangan dalam relasi antara laki-laki dan perempuan dalam akses, partisipasi, kontrol dan manfaat terhadap sumberdaya. Misalnya anggaran yang dialokasikan untuk mendukung amandemen undang-undang perpajakan yang memperhatikan aspek-aspek keadilan gender dalam pemberian NPWP.
3. Anggaran pelembagaan PUG, yaitu alokasi anggaran untuk penguatan pelembagaan pengarusutamaan gender, baik dalam hal pendataan maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Misalnya anggaran yang dialokasikan untuk fasilitasi pengumpulan data terpilah dan pembentukan tim atau kelompok kerja PUG di tingkat kementerian dan unit-unit di lingkungan Kementerian Keuangan.

ARG bekerja dengan cara menelaah dampak dari belanja suatu kegiatan terhadap perempuan dan laki-laki, dan kemudian menganalisa apakah alokasi anggaran tersebut telah menjawab kebutuhan perempuan serta kebutuhan laki-laki. Oleh karena itu ARG melekat pada struktur anggaran (program, kegiatan, dan output) yang ada dalam RKA-

KL. Suatu output yang dihasilkan oleh kegiatan akan mendukung pencapaian hasil (*outcome*) program. Hanya saja muatan substansi/materi output yang dihasilkan tersebut dilihat dari sudut pandang (*perspektif*) gender.

Dengan perkataan lain, tujuan dari ARG *bukan* berfokus pada penyediaan anggaran dengan jumlah tertentu untuk pengarusutamaan gender, tapi lebih luas lagi, yaitu bagaimana anggaran keseluruhan dapat memberikan manfaat yang adil untuk laki-laki dan perempuan. Prinsip tersebut mempunyai arti:

1. ARG bukanlah anggaran yang terpisah untuk laki-laki dan perempuan.
2. ARG sebagai pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, peran dan tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan.
3. ARG bukanlah merupakan dasar untuk meminta tambahan alokasi anggaran.
4. Adanya ARG tidak berarti adanya penambahan dana yang dikhususkan untuk program perempuan.
5. Bukan berarti bahwa alokasi ARG hanya berada dalam program khusus pemberdayaan perempuan.
6. ARG bukan berarti ada alokasi dana 50% laki-laki dan 50% perempuan untuk setiap kegiatan.
7. Tidak harus semua program dan kegiatan mendapat koreksi agar menjadi responsif gender, namun ada juga kegiatan yang netral gender.

Namun demikian, dimungkinkan adanya pengalokasian anggaran untuk menyiapkan dasar ARG, misalnya anggaran untuk penyediaan data dasar gender, kajian atau fasilitas terkait kegiatan reproduksi, seperti *nursery room*.

Sebagai penerapan penganggaran yang responsif gender, dalam proses pengajuan anggaran satker perlu menyiapkan hal-hal sebagai berikut: *Gender Budget Statement* (GBS)

1. GBS adalah dokumen yang menginformasikan suatu *output* kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan/atau suatu biaya telah dialokasikan pada *output* kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. Penyusunan dokumen GBS pada tingkat output telah melalui analisis gender dengan menggunakan alat analisis gender (antara lain *Gender Analysis Pathway* atau GAP). GBS yang menerangkan output kegiatan yang responsif gender, merupakan bagian dari kerangka acuan kerja (KAK)/terms of reference (TOR).
2. Kerangka Acuan Kerja (KAK)
Untuk kegiatan yang telah dibuat GBS-nya, maka KAK dari suatu output kegiatan harus menjelaskan terlebih dahulu keterkaitan (relevansi) komponen-komponen inputnya terhadap output yang dihasilkan. Selanjutnya hanya pada komponen input yang langsung mendukung upaya mewujudkan kesetaraan gender perlu penjelasan sebagaimana rencana aksi dalam dokumen GBS.

Langkah-langkah penyusunan GAP, GBS, dan KAK akan dibahas lebih jauh pada Bab V.

BAB 4

Isu Gender dan Data Pendukung Gender di Kementerian Keuangan

4.1. Kementerian Keuangan dan Isu Gender

Isu gender merupakan permasalahan yang muncul akibat adanya kesenjangan atau ketimpangan gender yang berimplikasi adanya diskriminasi terhadap salah satu pihak, baik perempuan atau laki-laki (KPP & PA, Tahun 2010). Ada empat indikator diskriminasi yang dibakukan oleh KPP & PA, yakni:

1. Akses, peran laki-laki dan perempuan dalam memperoleh peluang atau kesempatan.
2. Partisipasi, peran laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan untuk berperan dalam suatu kegiatan/program.
3. Kontrol, peran laki-laki dan perempuan dalam menjalankan fungsi kontrol dan pengambilan keputusan.
4. Manfaat, peran laki-laki dan perempuan dalam menerima dan memanfaatkan hasil-hasil suatu kegiatan/program.

Adanya diskriminasi tersebut menyebabkan kondisi yang tidak adil gender.

Pengarusutamaan gender di Kementerian Keuangan merupakan suatu tantangan tersendiri. Berbeda dengan Kementerian lain, kegiatan Kementerian Keuangan pada umumnya berhubungan dengan suatu institusi atau perusahaan, dan tidak langsung berkaitan dengan individu masyarakat, sehingga terkesan netral gender. Padahal, pengarusutamaan gender lebih dari sekedar menyampaikan perbedaan dampak dari suatu kebijakan terhadap laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, walaupun cukup banyak penelitian maupun diskusi terkait dampak anggaran, reformasi struktural dan permasalahan keuangan lainnya terhadap gender, isu gender di Kementerian Keuangan masih dianggap sebagai kegiatan pelengkap.

Menurut Sen (Tahun 2009), pengarusutamaan gender di suatu kementerian membutuhkan pemahaman tentang:

1. Keberagaman kekuatan relasi gender, dan bagaimana hal tersebut berinteraksi dengan kegiatan di kementerian sesuai dengan institusi dan strukturnya, dan dengan perubahan kebijakan dan program yang ada.
2. Implikasi dari kebijakan/program sekarang dan yang akan datang terhadap kegiatan reproduksi (the “*care economy*”) dan pekerja di *care economy* yang umumnya berjenis kelamin perempuan.
3. Dampak kebijakan dan program yang sedang berjalan terhadap berbagai kelompok perempuan, dalam hal akses, pengaruh dan sebagainya.

Pemahaman tersebut dapat diperoleh melalui proses analisis gender dengan menggunakan indikator yang sensitif gender dan melalui analisis kualitatif terhadap situasi yang dihadapi laki-laki dan perempuan, baik dalam perekonomian secara nasional, maupun dalam lingkup institusi di Kementerian Keuangan sendiri.

Kotak 4.1. Lima Hambatan yang umum dihadapi dalam Pengarusutamaan Gender di Kementerian Keuangan (Sen, 2007)

- Kurang mencukupinya penjelasan analitis tentang tugas Kementerian Keuangan, khususnya terkait dengan perubahan peran sejalan dengan perkembangan globalisasi dan liberalisasi ekonomi.
- Kurangnya pemahaman tentang bagaimana gender dikaitkan dengan peran tersebut.
- Kurang kondusifnya struktur institusi dan etos dimana Kementerian Keuangan berfungsi.
- Keterbatasan pemahaman mengenai sikap yang muncul diantara orang-orang yang bekerja di lingkungan Kementerian Keuangan, dan bagaimana hal ini berubah dari waktu ke waktu.
- Keterbatasan pengetahuan dan kapasitas organisasi-organisasi perempuan untuk ikut serta terlibat dalam diskusi tentang kebijakan ekonomi makro.

4.2. Data Terpilah

Data terpilah penting untuk mengidentifikasi masalah, dan dapat dirinci menurut jenis kelamin, wilayah, status sosial ekonomi, waktu, yang dalam analisisnya menggunakan analisa gender. Bentuk data terpilah bisa kuantitatif atau kualitatif. Dari data terpilah tersebut akan dapat diketahui posisi, kondisi serta kebutuhan masyarakat perempuan dan laki-laki dalam berbagai bidang pembangunan, dan permasalahan yang dihadapi dalam upaya mengurangi kesenjangan.

Pemetaan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki penting dalam perumusan perencanaan program dan kegiatan, yang akan lebih memudahkan dalam menentukan intervensi yang tepat pada masing-masing kebutuhan. Sekaligus mengalokasikan anggaran yang tepat sasaran sesuai kebutuhan dalam GBS. Hal ini juga akan mempermudah dalam proses monitoring dan evaluasi, karena data terpilah dan perencanaan serta analisa gendernya jika sudah tersedia, akan mudah membandingkannya dengan kondisi setelah diintervensi.

Dengan demikian dokumentasi dan proses monitoring dan evaluasi dalam kerangka kegiatan bisa dilakukan secara menyeluruh dan merupakan tertib administrasi Kementerian/Lembaga serta mendorong proses akuntabilitas dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan. Karena dengan tersedianya data terpilah dan analisa gender, secara tidak langsung mendorong anggaran berbasis kinerja.

1. Sumber Data

Data mengenai gender dapat diperoleh dari beberapa sumber:

- a. Data primer terpilah menurut jenis kelamin adalah data terpilah yang secara langsung diambil dari obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi. Data primer dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan antara lain: survei lapangan; *FGD*; *Need Assessment*; pengukuran sampel; identifikasi; pengumpulan data terpilah menurut jenis kelamin lainnya yang langsung dilakukan pada kelompok sasaran
- b. Data sekunder terpilah adalah data terpilah yang diperoleh tidak secara langsung dari lapangan. melainkan data sekunder terpilah menurut jenis kelamin yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode:
 1. Sistem Pencatatan Pelaporan (internal) adalah sistem pencatatan dan pelaporan yang secara berjenjang, berkala dan sistematis dilakukan oleh K/L terhadap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.
 2. Data dan Informasi (eksternal) adalah data dan informasi yang bersumber dari luar sistem pencatatan dan pelaporan yang dilakukan oleh kementerian dan lembaga.
- c. Selain data kuantitatif yang terukur, ada juga data kualitatif (tidak terukur/atribut/kategori). Data ini merupakan data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna. Contoh: mengenal persoalan yang dihadapi perempuan pelaku usaha mikro atau hambatan yang dialami kelompok laki-laki yang memanfaatkan dana bergulir.

2. Pemanfaatan data terpilah

Data terpilah bisa bermanfaat untuk melakukan perencanaan kebijakan, program dan kegiatan, baik pada tahap perencanaan maupun implementasi kebijakannya, dengan mencermati bagaimana gambaran hasil pembangunan yang telah dirasakan oleh masyarakat di berbagai tingkat pemerintahan. Hal ini menjadi lebih penting saat melakukan proses evaluasi dan pelaporan pembangunan. Data terpilah juga dapat menjadi baseline data untuk dapat mengurangi kesenjangan perempuan dan laki-laki dalam akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan.

Contoh Data terpilah: Ditjen Kekayaan Negara

DJKN mempunyai SDM sebanyak 3.460 orang (data per 19 Agustus 2010) dengan perincian sebagai berikut:

- a. Pegawai Laki-laki sebanyak 2.546 pegawai.
- b. Pegawai perempuan sebanyak 914 pegawai.

Sebagai pembuka wawasan, ditampilkan data mengenai komposisi pegawai dari berbagai kelompok/level seperti yang terlihat pada Tabel 4.1 dan 4.2. Dalam Tabel 4.1. dan Tabel 4.2. terlihat bahwa rasio keseluruhan pegawai laki-laki terhadap perempuan sebesar 2.79. Pada Tabel 3.1. terlihat bahwa semakin tinggi jabatan pegawai DJKN, maka rasio pegawai laki-laki terhadap perempuan cenderung meningkat.

Tabel 4.1. SDM DJKN Berdasarkan Jabatan

No.	Jabatan Struktural	Jenis Kelamin		Jumlah	L/P
		Laki-Laki	Perempuan		
1	Pelaksana	1,702	717	2419	2.37
2	Eselon IV	648	177	825	3.66
3	Eselon III	171	17	188	10.06
4	Eselon II	25	3	28	8.33
Jumlah		2,546	914	3,461	2.79

Sumber: Ditjen Kekayaan Negara

Tabel 4.2. SDM DJKN Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah	L/P
		Laki-Laki	Perempuan		
1	SD	22	0	22	Na
2	SMP	21	4	25	5.2 : 1
3	SMA/D1/D2	754	334	1.164	2.2 : 1
4	D3	454	106	476	4.2 : 1
5	S1/D4	1.067	420	1.408	2.5 : 1
6	S2	225	49	180	4.6 : 1
7	S3	3	1	4	3 : 1
Jumlah		2,546	914	3.460	2.79 : 1

Sumber: Ditjen Kekayaan Negara

Kondisi berbeda terlihat pada Tabel 4.2. Disini terlihat meskipun jumlah pegawai perempuan selalu lebih sedikit dibandingkan pegawai laki-laki di setiap level pendidikan, namun jika di cermati ternyata rasio pegawai perempuan relatif lebih tinggi pada tingkat pendidikan SMA dan S1 di bandingkan jenjang pendidikan lainnya, hal ini diduga tingkat pendidikan awal pada saat diterima sebagai pegawai. Komposisi berubah, terutama pada tingkat pendidikan S2, yang diperkirakan diperoleh ketika pegawai meningkatkan pendidikannya selama bekerja. Hal ini menunjukkan lebih banyak laki-laki yang berpartisipasi memperoleh tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Perlu ditelaah lebih lanjut, apakah akses untuk memperoleh pendidikan ini juga setara.

4.3. Isu Gender di Lingkungan Kementerian Keuangan

Selama ini sudah cukup banyak capaian Kementerian Keuangan terkait dengan pengarusutamaan gender, antara lain:

1. Memasukkan materi gender dalam Diklat Pimpinan Kementerian Keuangan
2. Amendemen UU Perpajakan dengan memperhatikan aspek-aspek keadilan gender, antara lain dengan memberikan pilihan bagi perempuan untuk memiliki NPWP sendiri atau bersama laki-laki.
3. Memasukkan Anggaran Responsif Gender (ARG) pada PMK Nomor 119/PMK.02/2009 tentang Petunjuk, Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL dan DIPA Tahun 2010 yang telah diperbaharui dengan PMK Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL Tahun 2011.
4. Tim PUG Kementerian Keuangan telah mengikuti berbagai diklat maupun lokakarya mengenai gender di dalam maupun di luar negeri, antara lain: *Workshop Regional on Gender Sensitive Budgetting, The East Asia and Pacific Regional Workshop on Economic Policy and Gender* di Thailand, studi banding ke Filipina, serta pelatihan PUG dan Analisa Gender di Australia.
5. Penyesuaian beberapa peraturan yang lebih responsif gender, seperti pemberian TKPKN pada pegawai perempuan yang mengambil cuti bersalin serta penyediaan Tempat Penitipan Anak dan *nursery room* bagi karyawan yang memiliki anak bayi/balita.

Untuk capaian tersebut, Kementerian Keuangan telah menerima penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE) Pratama dan APE Madya dari Presiden RI atas komitmen tinggi dalam upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Walaupun demikian, masih ada isu-isu gender yang dihadapi dan dapat ditindak-lanjuti. Di bawah ini disampaikan isu-isu umum yang dihadapi di Kementerian Keuangan serta isu khusus di setiap unit eselon I-nya.

1. Isu Umum

Telah disampaikan pada Bab II terdahulu, bahwa mengacu pada PMK Nomor 104/PMK.02/2010, *output* kegiatan yang dihasilkan oleh K/L yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

- a. Penugasan prioritas pembangunan nasional;
- b. Pelayanan kepada masyarakat (*service delivery*); dan/atau
- c. Pelembagaan pengarusutamaan gender/PUG (termasuk didalamnya *capacity building*, advokasi gender, kajian dan pengumpulan data terpilah)

Kotak 4.2. Perubahan sikap yang diperlukan dalam mengintegrasikan isu gender dalam Kegiatan di Kementerian Keuangan

“Ministries of Finance cannot, in today’s policy environment, concern themselves with fiscal and monetary discipline to the exclusion of the reproduction of human beings/human development that is the sine qua non of sustainable growth. And it is here that gender enters in a critical way. The first attitudinal shift needed among Finance Ministry officials therefore is the acknowledgement that what they do affects

not only short-term macroeconomic management but the human resources needed for sustainable development.

A second important attitudinal change that is needed is about gender itself. As discussed earlier, Finance Ministry officials who are used to thinking in terms of macro financial variables, are likely to be somewhat at a loss when asked to engender their work. A change in this attitude is most likely to be effected through the process of working together with external experts on an overall framework for engendering the ministry’s work. This is likely to be more effective in sensitising Finance Ministry officials to gender than gender training that does not include a practical component.....

For this reason, gender training within the Finance Ministry should where possible be integrated into the hands-on process of developing a gendered framework, such that officials can directly see the relevance of gender to their work; and can also themselves be involved creatively in defining how a consideration of gender will affect their policies, programmes, and work-plans” (Sen, 2007).

(Dalam kondisi lingkungan kebijakan masa kini, Kementerian Keuangan tidak dapat membatasi diri pada disiplin fiskal dan moneter tanpa memperhatikan aspek pembangunan manusianya, yang merupakan hasil dari pertumbuhan yang berkelanjutan. Disinilah masuknya isu gender. Perubahan sikap pertama yang dibutuhkan diantara pejabat di Kementerian Keuangan adalah pemahaman bahwa apa yang dilakukan tidak hanya berpengaruh pada manajemen ekonomi makro dalam jangka pendek, melainkan kebutuhan sumber daya manusia dalam pembangunan yang berkelanjutan.

Perubahan sikap kedua yang penting dilakukan adalah pemahaman mengenai gender itu sendiri. Pejabat Kementerian Keuangan yang biasa berpikir mengenai variabel keuangan makro akan kesulitan jika diminta untuk memasukkan unsur gender dalam pekerjaannya. Perubahan sikap ini kemungkinan besar bisa dilakukan melalui proses bekerja bersama *external experts* dalam kerangka memasukkan unsur gender dalam pekerjaannya. Hal ini lebih efektif dalam membuat pejabat Kementerian Keuangan lebih sensitif terhadap masalah gender dibandingkan dengan diklat yang tidak menyertakan komponen praktisnya.....

Untuk alasan ini, pelatihan gender di lingkungan Kementerian Keuangan sebaiknya diintegrasikan ke dalam proses pengembangan perspektif gender yang sedang berjalan, sehingga pejabat tersebut dapat melihat langsung relevansi gender dalam pekerjaannya, dan dapat secara kreatif ikut serta menentukan bagaimana perhatian terhadap gender akan mempengaruhi kebijakan, program dan rencana kerja mereka).

Dengan demikian, isu gender di Kementerian Keuangan dapat terkait dengan dampak dari suatu kebijakan terkait prioritas pembangunan nasional, pelayanan kepada masyarakat serta dengan pelembagaan pengarusutamaan gender di internal kegiatan masing-masing unit eselon I. Dengan mengetahui peran tersebut, maka Kementerian Keuangan dapat menganalisis dampak dari berbagai tindakan ekonomi makro terhadap angkatan kerja atau melihat *feedback effectnya* terhadap potensi pertumbuhan ekonomi.

Isu gender yang sudah banyak digali di Kementerian Keuangan pada umumnya terkait dengan masalah ketatalaksanaan dan kelembagaan dan pelayanan terhadap masyarakat. Namun di tataran kebijakan, terdapat anggapan bahwa kegiatan di Kementerian Keuangan dianggap netral gender. Dengan demikian, belum ada persamaan persepsi bahwa isu gender menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan di masing-masing unit eselon I. Hal ini antara lain dapat dilihat dari:

- a. Ada beberapa kebijakan dan kajian yang dilakukan masih bersifat netral gender.
- b. Regulasi maupun kebijakan yang dikembangkan belum mempertimbangkan dampaknya terhadap gender.
- c. Rendahnya partisipasi perempuan sebagai pelaku di sektor keuangan dianggap sebagai konsekuensi logis dari pilihan.
- d. Sosialisasi dan advokasi produk kebijakan di beberapa unit eselon I belum mempertimbangkan kebutuhan dan hambatan perempuan dalam mengakses manfaatnya.

Sementara dalam ketatalaksanaan dan kelembagaan, isu gender yang muncul secara umum antara lain adalah:

- a. Dalam 2 tahun terakhir, ada kecenderungan bahwa jumlah pegawai perempuan yang diterima lebih banyak dari laki-laki.
- b. Pengambil kebijakan perempuan masih sangat sedikit dikaitkan dengan jumlah pegawai di Kementerian Keuangan.
- c. Kecenderungan pegawai perempuan yang lebih sulit untuk mutasi ke daerah dan memilih bekerja di sekitar Pulau Jawa, atau bahkan Jakarta, meskipun terkait dengan promosi, menyebabkan ketidakmerataan komposisi pegawai perempuan dan laki-laki di Jawa dibandingkan dengan di daerah lain. Di satu daerah ada kekurangan pegawai, sementara di Jakarta/Jawa terlalu banyak pegawai.
- d. Beberapa penugasan dianggap sebagai domain pekerjaan laki-laki, sehingga partisipasi perempuan sangat rendah, walaupun sangat dibutuhkan.
- e. Minat untuk pendidikan dan latihan masih didominasi oleh laki-laki, walaupun di unit tersebut mayoritas karyawannya adalah perempuan.
- f. Belum memadainya ketersediaan sarana prasarana yang terkait dengan kegiatan reproduksi perempuan, seperti *nursery room* atau Tempat Penitipan Anak (TPA, *child-care*).

2. Isu-Isu Gender di lingkungan Kementerian Keuangan

1. Sekretariat Jendral

Tugas dan fungsi Sekretariat Jenderal adalah melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Kementerian Keuangan. Terkait dengan fungsi keduanya, yaitu penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum untuk

mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan, maka Sekretariat jenderal harus memastikan agar SDM di Kementerian Keuangan mempunyai akses dan partisipasi yang setara dan mendapatkan manfaat yang sama. Terkait dengan fungsi tersebut, terlihat ada beberapa isu gender:

- Adanya penyediaan fasilitas reproduktif, antara lain ruang untuk menyusui maupun kamar-mandi terpisah, pada umumnya sudah diperhatikan dalam pengaturan ruang di setiap unit eselon I. Namun tidak semua unit mengoptimalkan fasilitas tersebut. Di beberapa unit eselon I, ada yang memanfaatkan ruang menyusui ini sebagai gudang.
- Walaupun pendidikan dan latihan ditawarkan untuk laki-laki dan perempuan, ternyata lebih banyak laki-laki yang mau memanfaatkan tawaran tersebut.

2. Ditjen Anggaran

Dalam PMK Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian/Lembaga (RKA-K/L), telah diamanatkan penyusunan anggaran yang mewujudkan kesetaraan gender, yaitu melalui penerapan Anggaran Responsif Gender. Walaupun ARG tidak memfokuskan diri pada penyediaan anggaran dengan jumlah tertentu untuk pengarusutamaan gender, namun dimungkinkan adanya realokasi anggaran untuk biaya tersebut dengan tidak merubah pagu anggaran. Namun demikian, alokasi ARG di Kementerian Negara/Lembaga ternyata masih di bawah 0,01% dari total anggaran.

3. Ditjen Pajak

- Direktorat Jenderal Pajak memiliki sekitar 32.000 pegawai, 31 Kantor Wilayah, 331 Kantor Pelayanan Pajak (KPP) dan 208 Kantor Pelayanan Penyuluhan dan Konsultasi Perpajakan (KP2KP) yang tersebar di seluruh Indonesia. Komposisi pegawai adalah 78% laki-laki, dan 22% perempuan. Pada saat promosi maupun mutasi, umumnya pegawai perempuan tidak siap ditempatkan di luar Jakarta dan Jawa, sehingga sebaran pegawai menjadi tidak merata. Ada Kantor Pelayanan yang pegawai perempuannya sudah terlalu banyak, sehingga Kepala kantor menolak tambahan pegawai perempuan. Pada penerimaan pegawai tahun 2008, jumlah pegawai perempuan yang diterima sebanyak 56%. Hal ini menimbulkan kekhawatiran baru terkait dengan masalah promosi dan mutasi ini.
- Diklat lebih banyak diminati oleh pegawai laki-laki dibandingkan dengan pegawai perempuan, walaupun ada kebutuhan untuk tenaga perempuan, misalnya tenaga intelijen perempuan, terkait dengan audit, juru sita dan sebagainya.
- Perempuan enggan untuk dipindahkan ke daerah tertentu, sehingga ada beberapa kantor pelayanan pajak di daerah yang kekurangan pegawai, ada pula kantor pelayanan pajak yang meminta agar pengiriman pegawai perempuan dihentikan, karena sudah terlalu banyak pegawai perempuan, sementara yang lebih dibutuhkan adalah pegawai laki-laki.
- Pembuatan dan perumusan kebijakan pajak belum memperhatikan dampak terhadap laki-laki dan perempuan. Dampak pajak dan subsidi terhadap gender sudah dipahami, namun belum dapat diperkirakan, mengingat belum ada kajian

tentang dampak terhadap gender.

- Fokus Prioritas dari Ditjen Pajak, yaitu peningkatan dan optimalisasi penerimaan negara menyebabkan kajian mengenai dampak pajak dan subsidi ini menjadi sangat penting. Beberapa kajian yang dapat dilakukan, antara lain sektor-sektor mana yang paling terkena dampak dari kebijakan yang dilakukan, serta dampak dari kebijakan tersebut terhadap *care economy*.

4. Ditjen Bea dan Cukai

- Tugas dan fungsi Ditjen Bea dan Cukai sebagai unit yang merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang kepabeanan dan cukai dianggap lebih maskulin, sehingga mayoritas pegawai adalah laki-laki, terutama yang menduduki jabatan eselon I, II, dan III.
- Dalam perkembangannya, modus pelanggaran hukum telah berubah pola. Pelaku tindak kejahatan yang sebelumnya didominasi kaum laki-laki, saat ini bisa saja dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan. Diantaranya, tersangka pelaku penyelundupan narkoba dewasa ini, baik yang berasal dari luar negeri maupun dalam negeri, telah merata antara laki-laki dan perempuan, sehingga selain dibutuhkan petugas laki-laki juga dibutuhkan petugas perempuan untuk melakukan pemeriksaan badan terhadap para penumpang yang diindikasikan membawa narkoba.
- Dalam kegiatan diklat, minat pegawai perempuan untuk mengikuti diklat tertentu relatif sedikit, walaupun perannya juga sangat dibutuhkan. Misalnya, tawaran untuk mengikuti seleksi calon peserta diklat Pawang Anjing Pelacak Narkotika (*Dog Handler*). Persyaratan menjadi *Dog Handler* tidak menegaskan keikutsertaan perempuan sehingga terjadi bias yaitu bahwa *Dog Handler* khusus untuk laki-laki, yang pada gilirannya menyebabkan kurangnya partisipasi perempuan untuk menjadi *Dog Handler*. Ke depan Ditjen Bea dan Cukai akan merencanakan penerimaan pegawai baru perempuan yang bertugas untuk melakukan pemeriksaan badan penumpang (*body contact*), mengingat masih sedikitnya petugas perempuan yang ada di lingkungan Ditjen Bea dan Cukai, sehingga diharapkan tingkat partisipasinya akan lebih meningkat dalam peran dan tugas tertentu di lingkungan Ditjen Bea dan Cukai.

5. Ditjen Perbendaharaan

- Tugas Ditjen Perbendaharaan sesuai tupoksinya adalah merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang perbendaharaan negara, sehingga kebijakannya cenderung bersifat netral gender.
- Ditjen Perbendaharaan memiliki 207 kantor, dan bertugas melayani kantor pemerintah, termasuk daerah pemekaran. Pada saat ini masih banyak pegawai perempuan dengan golongan III/d belum menduduki jabatan eselon IV. Sementara masih banyak jabatan eselon IV di daerah yang belum terisi, hal ini dikarenakan pada umumnya pegawai perempuan menolak untuk ditempatkan di daerah. Di sisi lain, banyak pegawai perempuan yang sudah waktunya untuk promosi memilih tidak dipromosikan ke luar daerah domisilinya, sedangkan untuk promosi di tempat

diutamakan yang pernah ditugaskan di luar daerah domisili untuk memperluas wawasan.

- Dalam penyelenggaraan diklat teknis, terlihat minat pegawai laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, karena alasan internal rumah-tangga.

6. Ditjen Kekayaan Negara

- Tugas Ditjen Kekayaan Negara sesuai tupoksinya adalah merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang kekayaan negara, piutang negara, dan lelang. Dengan demikian hubungannya lebih ke institusi dibandingkan dengan ke individu. Walaupun demikian salah satu fungsinya adalah memberikan bimbingan teknis dan evaluasi di bidang kekayaan negara, piutang negara, dan lelang. Sampai sekarang belum ada data terpilah mengenai individu laki-laki dan perempuan yang mewakili instansi pengguna jasa Ditjen Kekayaan Negara yang telah menerima bimbingan teknis dan evaluasi di bidang kekayaan negara, piutang negara, dan lelang tersebut, agar dapat dianalisis lebih lanjut mengenai kondisi akses, kontrol, partisipasi, dan manfaatnya.
- Advokasi dan informasi mengenai pelelangan ditujukan ke masyarakat, tanpa melihat apakah itu laki-laki atau perempuan, demikian pula pengumuman dilakukan di koran nasional dan daerah yang mungkin kurang diminati oleh perempuan.
- Jumlah pegawai Ditjen Kekayaan Negara sebanyak 3.460 pegawai dengan rincian pegawai laki-laki sebanyak 2.546 pegawai sedangkan pegawai perempuan 914 pegawai. Sedangkan rasio pegawai yang sudah bergelar S2 antara laki-laki dan perempuan adalah 5:1 (83,33% : 16,67%). Berdasarkan hal tersebut terdapat kesenjangan antara rasio pegawai laki-laki dengan perempuan. Dengan kata lain dari 5 laki-laki yang bergelar S2 terdapat 1 perempuan bergelar S2. Perlu diteliti lebih lanjut kemungkinan bahwa kondisi ini disebabkan oleh adanya aturan yang kurang responsif gender.

7. Ditjen Perimbangan Keuangan

- Salah satu fungsi Ditjen Perimbangan Keuangan adalah penyiapan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Sampai saat ini, sumber penerimaan daerah masih bertumpu pada transfer dana dari Pemerintah Pusat melalui Dana Perimbangan dan Dana Otonomi Khusus dan Dana Penyesuaian. Dana Perimbangan itu terdiri dari Dana Alokasi Umum (DAU), Dana Alokasi Khusus (DAK) dan Dana Bagi Hasil (DBH). Masing-masing jenis transfer tersebut diformulasikan berdasarkan tujuan peruntukannya yaitu untuk mengatasi ketimpangan fiskal secara vertikal dan horizontal, serta dalam rangka melaksanakan prioritas pemerintah. Kebijakan atas formulasi transfer tersebut secara garis besar diatur dalam UU Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Daerah dan PP Nomor 55 Tahun 2005 tentang Dana Perimbangan. Dengan demikian, isu gender agak sulit untuk dimasukkan ke dalam formulasi transfer ke daerah.

Adapun isu gender secara umum dapat dicerminkan dari variabel yang digunakan untuk formulasi kebutuhan fiskal. Sebagai contoh, dalam penghitungan DAU menggunakan indikator jumlah penduduk (yang memperhatikan jumlah penduduk perempuan dan laki-laki) serta Indeks Pembangunan Manusia (yang memperhatikan kualitas pembangunan manusia). Hal ini pada dasarnya dapat dikaitkan dengan isu gender.

- Namun demikian, disadari bahwa peranan perempuan dalam kegiatan pembangunan sudah semakin diakui, khususnya terkait dengan peningkatan kualitas hidup keluarga, kemiskinan dan lingkungan hidup. Oleh karena itu, perlu ditinjau apakah isu gender dapat dimasukkan sebagai salah satu indikator untuk formulasi kebijakan transfer ke daerah.
- Salah satu yang terkait dengan isu gender untuk Ditjen Perimbangan Keuangan adalah masalah *capacity building*. Data Kepegawaian Ditjen Perimbangan Keuangan per April 2010 adalah sebanyak 390 orang, dimana pegawai laki-laki 320 orang (82,05%) dan pegawai perempuan sebanyak 70 orang (17,95%). Trend keikutsertaan pegawai yang mengikuti program Beasiswa mengindikasikan adanya persoalan ketidakseimbangan gender seperti yang terlihat dari data kegiatan Beasiswa Ditjen Perimbangan Keuangan Tahun 2010 sebagai berikut :

Tabel 4.3. Perbandingan Jumlah Peserta Pegawai Laki-laki dan Perempuan yang mengikuti Beasiswa di Ditjen Perimbangan Keuangan Tahun 2010

Jenis Beasiswa	Jumlah Peserta			
	Laki-Laki	%	Perempuan	%
Beasiswa Dalam Negeri	10	100	0	0
Beasiswa Luar Negeri	8	73	3	27
Total	18	86	3	14

Bila dilihat dari tabel tersebut, kesenjangan tersebut bukan dikarenakan adanya perbedaan dalam memberikan akses atau kesempatan yang sama diantara pegawai Ditjen Perimbangan Keuangan, tetapi lebih terlihat karena kurangnya responsif pegawai perempuan untuk mengikuti kegiatan beasiswa tersebut.

8. Ditjen Pengelolaan Utang

- Sesuai tupoksinya, Ditjen Pengelolaan Utang hanya berhubungan dengan institusi dan hanya berkedudukan di Pusat, sehingga terkesan netral gender. Walaupun demikian, aspek gender dapat dikembangkan melalui identifikasi komposisi penggunaan dari utang tersebut. Ada beberapa kegiatan yang lebih mendukung kebutuhan perempuan dan anak, seperti pembangunan di bidang pelayanan pendidikan dan kesehatan.
- Dari sisi kepegawaian, peningkatan kapasitas umumnya hanya memperhatikan kompetensi pegawai, tanpa melihat gender.

9. Inspektorat Jendral

- Inspektorat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Keuangan sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri dan berdasarkan peraturan perundang-undangan, sehingga bersifat netral gender.
- Jumlah pegawai ltjen periode Juni 2010 adalah 565 orang, terdiri atas 460 pegawai laki-laki (81,42%) dan 105 pegawai perempuan (18,58%).
- Saat ini, meskipun berdasarkan data banyak pegawai perempuan yang sedang menyusui, namun belum tersedia fasilitas untuk ibu menyusui.
 - i. Jumlah Pegawai perempuan produktif menyusui (usia s.d. 45 tahun) adalah 71 (67,62%) dari total pegawai perempuan sebanyak 105 pegawai.
 - ii. Jumlah pegawai perempuan saat ini yang memiliki anak dalam usia menyusui (0 s.d. 2,5 tahun) adalah 17 orang (16,19%) dari total pegawai perempuan sebanyak 105 orang

10. Bapepam-Lembaga Keuangan

- Tugas Bapepam dan LK adalah membina, mengatur, dan mengawasi sehari-hari kegiatan pasar modal serta merumuskan dan melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang lembaga keuangan. Salah satu fungsi Bapepam dan LK adalah memberikan pembinaan dan pengawasan terhadap para pihak baik individu maupun lembaga yang memperoleh izin usaha, persetujuan, pendaftaran dari Badan dan pihak lain yang bergerak di pasar modal. Untuk profesi individu di Pasar Modal, pemberian pembinaan dan pengawasan tersebut dilakukan secara umum tanpa dipilah antara laki-laki dan perempuan. Namun demikian, berdasarkan data laki-laki mendominasi perannya di industri pasar modal. Secara statistik, jumlah akuntan publik pasar modal yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 311 orang sedangkan yang berjenis kelamin perempuan jumlahnya adalah 39 orang, untuk profesi konsultan hukum pasar modal jumlahnya sebanyak 335 orang adalah laki-laki sedangkan perempuan jumlahnya sebanyak 100 orang, dan untuk profesi WPPE dan WMI jumlahnya sebanyak 294 orang adalah laki-laki dan 78 orang adalah perempuan. Selanjutnya, untuk profesi-profesi lainnya di pasar modal seperti Waperd, WPEE, dan Notaris jumlahnya juga lebih banyak laki-laki dibandingkan dengan perempuan.
- Walaupun tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan, dari diklat yang ditawarkan, diklat yang membutuhkan keterampilan teknis pemeriksaan dan penyidikan pesertanya mayoritas laki-laki, hal ini disebabkan diklat tersebut memiliki risiko fisik. Berdasarkan data pegawai Bapepam dan LK per November 2010, jumlah Pejabat dan Pelaksana aktif yang memiliki Brevet Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) adalah 159 orang yang terdiri dari 20 orang pegawai perempuan (12,58%) dan 139 orang pegawai laki-laki (87,42%).
- Saat ini, jumlah pegawai Bapepam dan LK adalah 851 orang, terdiri dari 614 orang pegawai laki-laki (72,15%) dan 237 orang pegawai perempuan (27,85%). Tabel berikut adalah rincian data sebaran data jumlah pegawai serta jumlah pejabat Bapepam dan LK berdasarkan jenis kelamin:

Tabel.4.4. Jumlah Pegawai Bapepam dan LK Berdasarkan Jenis Kelamin (per Desember 2010)

NO	UNIT ORGANISASI	GOL. I		GOL. II		GOL. III		GOL. IV		JUMLAH		JUMLAH SELURUH NYA
		L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
1	SEKRETARIAT	0	0	54	8	81	31	18	4	153	43	196
2	BIRO PBH	0	0	6	2	25	9	5	1	36	12	48
3	BIRO RISTI	0	0	9	0	29	8	8	1	46	9	55
4	BIRO PP	0	0	10	2	26	6	2	2	38	10	48
5	BIRO PI	1	0	6	3	21	11	6	1	34	15	49
6	BIRO TLE	0	0	5	1	32	16	5	3	42	20	62
7	BIRO PKPSJ	0	0	11	0	20	14	5	2	36	16	52
8	BIRO PKPSR	1	0	11	2	17	12	5	3	34	17	51
9	BIRO SAK	0	0	5	4	19	9	1	6	25	19	44
10	BIRO P2	0	0	12	1	29	17	4	1	45	19	64
11	BIRO PERASUR-ANSIAN	0	0	12	1	33	24	6	2	51	27	78
12	BIRO DANA PENSIUN	0	0	17	4	33	18	4	1	54	23	77
13	BIRO KEPATUHAN INTERNAL	1	0	2	1	13	4	4	2	20	7	27
JUMLAH		3	0	160	29	378	179	73	29	614	237	851

Tabel.4.5. Jumlah Pejabat Bapepam dan LK Berdasarkan Jabatan (Per Desember 2010)

No	Eselon	Laki-Laki	Persen	Perempuan	Persen	Jumlah
1	Eselon I	1	100%	0	0%	1
2	Eselon II	13	92%	2	8%	15
3	Eselon III	41	69%	18	31%	59
4	Eselon IV	152	81%	35	19%	187
Total		207	79%	55	21%	262

Sumber: Bapepam dan LK, 2010

11. Badan Kebijakan Fiskal

Badan Kebijakan Fiskal mempunyai tugas melaksanakan analisis di bidang kebijakan fiskal, dan kerjasama internasional. Fungsi ini menjadi semakin penting, mengingat di masa mendatang, kajian mengenai suatu kebijakan diharapkan keluar dari unit eselon I ini. Walaupun demikian dari seluruh kajian yang dilakukan, belum ada yang spesifik bicara mengenai gender, walaupun kajian tersebut sangat dimungkinkan.

12. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan

Pusdiklat Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai penyelenggara seleksi penerimaan beasiswa program pascasarjana, penyelenggara pelaksanaan diklat persiapan mengikuti pendidikan pascasarjana luar negeri, pemantauan dan pengadministrasian penerima beasiswa program pascasarjana. Penerima manfaat secara langsung adalah peserta program pendidikan pascasarjana pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan.

Penerima manfaat secara tidak langsung adalah organisasi di lingkungan Kementerian Keuangan. Isu gender dapat diidentifikasi adalah Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor 17 Tahun 2006 tentang Administrasi Program Gelar dan Program Non Gelar pada pasal 8 poin (g) yang menyebutkan bahwa bagi calon karyasiswa wanita, tidak dalam kondisi hamil.

Adanya peraturan yang mengharuskan bahwa setiap wanita yang akan mengikuti program ini tidak boleh dalam keadaan kondisi hamil, baik saat mengikuti seleksi maupun saat sedang menjalani pendidikan.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Nomor 17 Tahun 2006 tentang Administrasi Program Gelar dan Program Non Gelar pada pasal 8, disebutkan bahwa persyaratan administrasi program gelar adalah sebagai berikut:

1. telah berstatus sebagai pegawai negeri sipil.
2. usia tidak lebih dari 40 (empat puluh) tahun terhitung pada saat mulai belajar di universitas yang menerimanya.
3. pangkat serendah-rendahnya penata muda (golongan III/a).
4. memiliki masa kerja sekurang-kurangnya 3 (tiga) tahun terhitung mulai diangkat sebagai pegawai negeri sipil.
5. tidak pernah dikenakan hukuman disiplin atau tidak dalam keadaan menjalani hukuman disiplin berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 dan peraturan perundang-undangan lainnya, yang dinyatakan secara tertulis oleh pejabat atasan yang bersangkutan.
6. sehat jasmani menurut keterangan dokter pemerintah.
7. bagi calon karyasiswa wanita, tidak dalam kondisi hamil.

Pada Tahun 2007 jumlah perempuan yang mengikuti program ini sebesar 21,90% dari jumlah peserta, Tahun 2008 dan 2009 persentase peserta perempuan menurun menjadi 20,59% pada Tahun 2008 dan 18,84% pada Tahun 2009. Namun pada Tahun 2010, mengalami peningkatan persentase menjadi 21,95%. Jadi secara keseluruhan, dari Tahun 2007 sampai dengan 2010 prosentase peserta perempuan hanya sebesar 21,03% dari total peserta.

BAB 5

Mekanisme Penyusunan PPRG dan Implementasi di Kementerian Keuangan

Perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG) merupakan suatu pendekatan analisis kebijakan, program dan kegiatan untuk mengetahui perbedaan kondisi, permasalahan, aspirasi dan kebutuhan perempuan dan laki-laki. Penyusunan PPRG diawali dengan pengintegrasian isu gender dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran serta merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. Analisis situasi/ analisis gender harus dilakukan pada setiap tahapan penyusunan kebijakan strategis dan kebijakan operasional. Dokumen kebijakan strategis meliputi RPJP, RPJMN, Renstra K/L, RKP, Renja K/L dan Pagu Indikatif/pagu sementara, sedangkan kebijakan operasional meliputi dokumen APBN, RKA-K/L dan DIPA. Dokumen kebijakan strategis menjadi dasar penyusunan program dan kegiatan yang responsif gender, sementara operasionalisasi pengintegrasian isu gender dalam perencanaan dan penganggaran dilakukan melalui penyusunan dokumen Renja K/L.

Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) di Kementerian Keuangan mengikuti siklus perencanaan dan penganggaran secara nasional. Siklus dimulai dengan penyusunan Renja KL eselon II oleh penanggung jawab kegiatan pokok di masing-masing eselon II pada kurun waktu Januari-April, dan dilanjutkan dengan diterimanya pagu indikatif, dan berakhir setelah DIPA dari Kementerian Keuangan pada kurun waktu Agustus-Desember tahun yang sama.

5.1. Langkah-langkah Perencanaan yang Responsif Gender

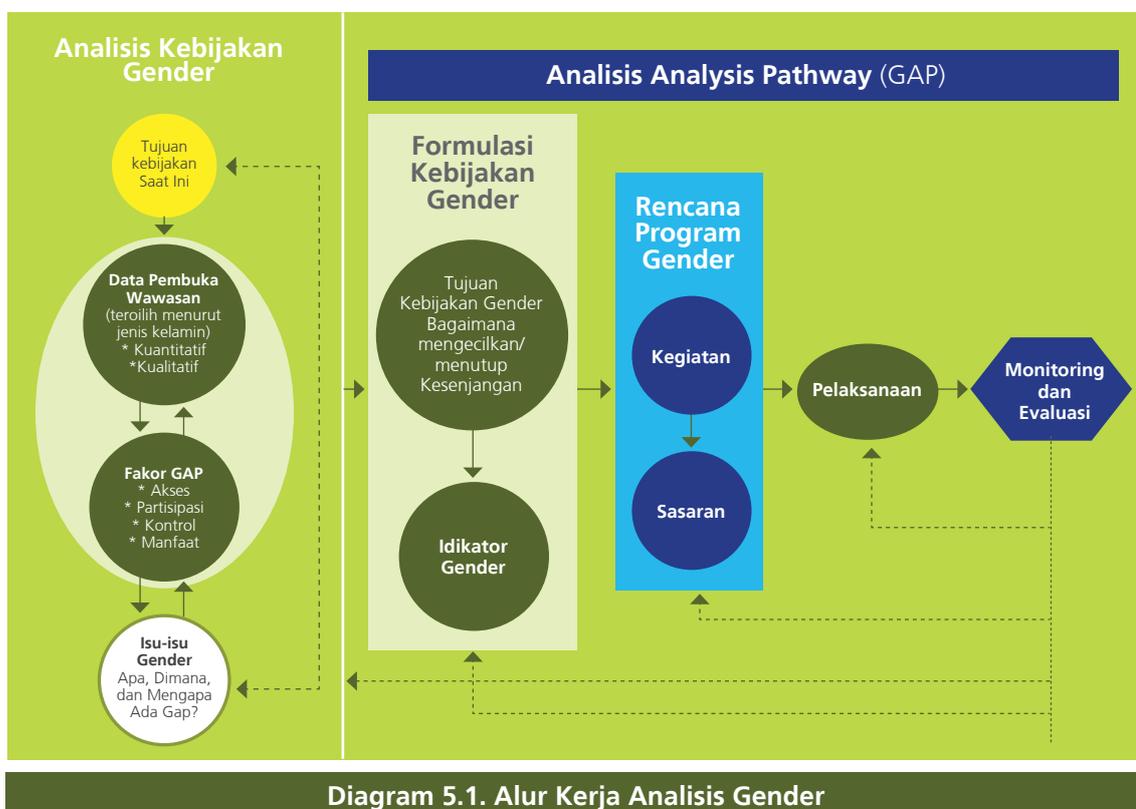
Dalam melakukan penyusunan perencanaan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender dapat dilakukan melalui langkah-langkah sebagai terlihat pada Tabel 5.1. Langkah-langkah tersebut dapat digunakan sebagai alat bantu untuk mengidentifikasi isu kesenjangan gender di berbagai bidang pembangunan.

Tabel 5.1. Langkah-Langkah Penyusunan Perencanaan yang Responsif Gender

<p>Langkah 1</p>	<p>Melaksanakan analisis tujuan dan sasaran kebijakan, program dan kegiatan/sub kegiatan yang ada.</p> <p>Pilih kebijakan/program/kegiatan/pembangunan yang dianalisis, baik yang sudah ada maupun yang akan dibuat (baru).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pastikan di tingkat apa yang akan dianalisis, apakah di tingkat kebijakan, program, atau, kegiatan. Misalnya di tingkat kebijakan, analisis bisa mencakup kebijakan itu sendiri, dan/atau rincian dari kebijakan itu, yaitu dalam (satu atau lebih) program dan/atau (satu atau lebih) kegiatan. • Periksa rumusan tujuan kebijakan/program/kegiatan. Apakah responsif terhadap isu gender. Kebijakan/program/kegiatan yang netral (netral gender), dan/atau tidak bermaksud diskriminatif terhadap jenis kelamin tertentu, dapat berdampak berbeda terhadap perempuan dan laki-laki.
<p>Langkah 2</p>	<p>Menyajikan data terpilah menurut jenis kelamin sebagai pembuka wawasan untuk melihat apakah ada kesenjangan gender (data yang kualitatif atau kuantitatif).</p> <p>Data pembuka wawasan bisa berupa data statistik yang kuantitatif dan/atau kualitatif yang dihimpun dari baseline survey, dan/atau hasil Focus Group Discussion (FGD), dan/atau review pustaka, dan/atau hasil kajian, dan/atau hasil pengamatan, dan/atau hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan atau dapat pula menggunakan hasil monev 3 tahun berturut-turut.</p>
<p>Langkah 3</p>	<p>Identifikasi faktor-faktor penyebab kesenjangan berdasarkan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat.</p> <p>Temu kenali isu gender diproses perencanaan kebijakan/program/kegiatan dengan menganalisis data pembuka wawasan dengan melihat 4 (empat) faktor kesenjangan yaitu: akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat.</p>
<p>Langkah 4</p>	<p>Temu kenali sebab kesenjangan di internal lembaga (budaya organisasi) yang menyebabkan terjadinya isu gender.</p> <p>Temu kenali isu gender di internal lembaga dan/atau budaya organisasi yang (dapat) menyebabkan terjadinya isu gender. Misalnya: produk hukum, kebijakan, pemahaman tentang gender yang masih lemah dari pengambil keputusan, perencana, staf, dan lainnya, dan political will atau pengambil Ketersediaan data, belum optimalnya koordinasi lintas bidang/sector, belum optimalnya advokasi/sosialisasi.</p>
<p>Langkah 5</p>	<p>Temu kenali sebab kesenjangan di eksternal lembaga pada proses pelaksanaan program dan kegiatan/subkegiatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Perlu diperhatikan apakah pelaksanaan program sudah/belum peka terhadap kondisi isu gender di masyarakat yang menjadi target program. • Perhatikan kondisi masyarakat sasaran (target group) yang belum kondusif. Misal: budaya patriarkhi dan stereotipe (laki-laki yang selalu dianggap sebagai kepala keluarga; dan pekerjaan tertentu dianggap sebagai pekerjaan laki-laki atau pekerjaan perempuan).
<p>Langkah 6</p>	<p>Reformulasikan tujuan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan menjadi responsif gender. Tidak perlu membuat tujuan baru, sifatnya menajamkan/membuat lebih fokus.</p>
<p>Langkah 7</p>	<p>Susun rencana aksi dan sarannya dengan merujuk isu gender yang telah diidentifikasi dan merupakan rencana kegiatan untuk mengatasi kesenjangan gender.</p>
<p>Langkah 8</p>	<p>Tetapkan base line, yaitu data dasar yang dipilih untuk mengukur kemajuan (progres) pelaksanaan kebijaksanaan/program/kegiatan. Data dasar tersebut dapat diambil dari data pembuka wawasan yang menunjang capaian kinerja kebijakan/program/kegiatan</p>

Langkah 9	<p>Tetapkan indikator gender</p> <p>Tetapkan indikator gender yaitu ukuran kuantitatif dan kualitatif untuk:</p> <ul style="list-style-type: none"> • memperlihatkan apakah kesenjangan gender telah teratasi dan hilang atau berkurang; dan/atau • memperlihatkan apakah telah terjadi perubahan perilaku dan nilai pada para perencana kebijakan/program/kegiatan dan internal lembaga; dan/atau • memperlihatkan apakah terjadi perubahan relasi gender di dalam rumah tangga, dan/atau di masyarakat.
------------------	--

Salah satu alat analisis gender yang telah diterapkan di Indonesia berdasarkan amanat Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional adalah *Gender Analysis Pathway* atau Alur kerja Analisis Gender (GAP) yang dapat dilihat pada Diagram 5.1.



Sumber: KPP&PA, 2010

Analisis kebijakan gender dilakukan dengan mengacu pada tujuan kebijakan yang berlaku pada saat ini serta berbagai isu gender. Isu gender tersebut dapat diperoleh dari data pembuka wawasan dengan memperhatikan keempat faktor gap, namun bisa juga isu gender yang ada mendorong pencarian data sebagai pendukung analisis. Analisis gender atau analisis situasi tersebut, memasukkan berbagai analisis sebagai berikut:

1. gambaran kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara perempuan dan laki-laki dalam semua kegiatan pembangunan;
2. gambaran adanya faktor penghambat di internal lembaga (lembaga pemerintah) dan atau eksternal lembaga masyarakat;

3. indikator *outcome* yang dapat dihubungkan dengan tujuan kegiatan;
4. indikator *input* atau *output* yang dapat dihubungkan dengan bagian pelaksanaan kegiatan.

Berdasarkan analisis gender tersebut, diformulasikan kebijakan gender untuk menghapus atau memperkecil kesenjangan gender yang ada. Sebagai alat pengukur, dapat digunakan beberapa indikator gender. Selanjutnya, dibuat rencana program yang responsif gender, dengan memperhatikan sasaran dan kegiatan yang ada dan diimplementasikan. Selanjutnya dilakukan kegiatan monitoring dan evaluasi untuk melihat dampak dari program dan kegiatan tersebut.

Untuk keperluan praktis, maka alur kerja ini diterjemahkan ke dalam bentuk matriks, yang terdiri dari langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk menyusun perencanaan yang responsif gender (lihat Diagram 5.1.). Ada 9 langkah yang dilakukan dalam membuat GAP, yang terdiri dari 3 (tiga) tahap, yaitu:

Tahap I: Analisis Kebijakan Gender

Tahap ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan pembangunan yang ada serta menganalisis faktor penyebab kesenjangan gender, dengan menggunakan data pembuka wawasan yang dipilah menurut jenis kelamin. Pada tahap ini ada 5 (lima) langkah yang dilakukan:

1. Mengidentifikasi tujuan dari kebijakan/program/kegiatan.
2. Menyajikan data pembuka wawasan yang terpilah menurut jenis kelamin.
3. Menganalisis sumber terjadinya kesenjangan gender (*gender gap*).
4. Mengidentifikasi permasalahan gender (*gender issues*) di internal instansi.
5. Mengidentifikasi permasalahan gender (*gender issues*) di eksternal instansi.

Tahap II: Formulasi Kebijakan yang responsif Gender

Tahap ini bertujuan untuk memformulasikan kebijakan yang responsif gender, melalui 2 (dua) langkah sebagai berikut:

6. Merumuskan kembali kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender.
7. Penyusunan Rencana aksi.

Tahap III: Pengukuran Hasil

Pada tahap ini, perencana perlu menetapkan berbagai indikator untuk mengukur capaian, melalui:

8. Menetapkan data dasar (*base line*).
9. Menetapkan indikator gender.

Tabel 5.2. Langkah-Langkah Pembuatan Gender Analysis Pathway (GAP)

LANGKAH								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Pilih Kebijakan/ Program/ Kegiatan yang akan dianalisis	Data Pembuka Wawasan	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Ke Depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base line)	Indikator Gender
Identifikasi dan tuliskan tujuan dari Kebijakan/ Program/ Kegiatan	Sajikan data pembuka wawasan, yang terpilah menurut jenis kelamin : -kuantitatif -kualitatif	Temukenali isu gender di proses perencanaan dengan memperhatikan 4 (empat) faktor kesenjangan, yaitu : akses, partisipasi, kontrol dan manfaat	Temukenali isu gender di internal lembaga dan/ atau budaya organisasi yang dapat menyebabkan terjadinya isu gender	Temukenali isu gender di eksternal lembaga pada proses pelaksanaan	Rumuskan kembali tujuan kebijakan/ program/ kegiatan sehingga menjadi responsif gender	Tetapkan rencana aksi yang responsif gender	Tetapkan base line	Tetapkan indikator gender

Tabel 5.2. Langkah-Langkah Pembuatan Gender Analysis Pathway (GAP)

LANGKAH								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<p>PROGRAM : Pengelolaan Kekayaan Negara, penyelesaian pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang</p> <p>KEGIATAN : Dukungan manajemen dan dukungan teknis lainnya direktorat jenderal kekayaan negara</p> <p>TUJUAN : Memperoleh jumlah pegawai berkompeten dan berkualifikasi S2 dibidang manajemen asset dan penilaian property atau bidang lainnya.</p>	<p>SDM DJKN</p> <ul style="list-style-type: none"> Perempuan 847 laki-laki 2447 Laki-laki : perempuan = 3 (74,40%) : 1 (25,60%), total pegawai 3289. Eselon I laki-laki : 1 perempuan : 0 Eselon II laki-laki : 23 perempuan : 1 Eselon III laki-laki : 180 perempuan : 14 Eselon IV laki-laki : 580 perempuan : 146 Komposisi S1, laki-laki : perempuan = 3:1 Komposisi S2 laki-laki : perempuan = 6 : 1 <p>SDM DJKN : SDM berdasarkan tingkat pendidikan</p> <ul style="list-style-type: none"> SD : Laki-laki : 23 Perempuan : 0 SMP : Laki-laki : 27 Perempuan : 349 SMA/D1/D2 Laki-laki : 815 Perempuan : 349 S1/D4 Laki-laki : 1030 Perempuan : 378 <p>Laki-laki : perempuan = 6,5 (86,67%) : 1 (13,33%)</p> <ul style="list-style-type: none"> S3 : Laki-laki : 3 Perempuan : 0 <p>Dengan kata lain, dari 7 pria yang bergelar S2 idealnya terdapat 2-3 wanita yang bergelar S2.</p>	<p>Faktor kesenjangan</p> <p>AKSES : Pengumuman atau penawaran kepada seluruh pegawai terbuka luas baik ditingkat pusat maupun instansi vertikal melalui media surat dan elektronik, tanpa menyebut kuota yang akan diterima dan tanpa ada perbedaan yang menguntungkan salah satu jenis kelamin.</p> <p>PARTISIPASI : Rendahnya keikutsertaan pegawai perempuan S1 yang mengikuti pendidikan S2 melalui beasiswa DJKN dan/atau kerjasama dengan universitas negeri.</p>	<p>Sebab Kesenjangan Internal</p> <ul style="list-style-type: none"> Pimpinan tidak menghambat namun kurang mendorong pegawai perempuan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi. Kurangnya pemahaman konsep gender bagi pengambil keputusan dan penyusunan perencanaan. 	<p>Sebab Kesenjangan Eksternal</p> <ul style="list-style-type: none"> Bagi perempuan yang berkeluarga akan terasa berat untuk meninggalkan keluarga dan pandangan masyarakat akan cenderung menyalahkannya. Banyak suami merasa "dikalahkan" apabila karir istri lebih baik darinya. 	<p>Reformulasi Tujuan</p> <p>Memperoleh jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang berkompeten dan berkualifikasi S2 di bidang manajemen asset dan penilaian property atau bidang lainnya.</p>	<p>Rencana Aksi ke Depan</p> <ul style="list-style-type: none"> Pengiriman 30 pegawai melanjutkan ke sekolah S2 dengan komposisi 20 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan. Pengadaan pelatihan persiapan mengikuti tes bagi 30 pegawai yang terdiri dari 20 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan. 	<p>Data Dasar (Baseline)</p> <p>Komposisi S2 pegawai laki-laki dibanding perempuan 156 : 24 = 6 : 1 pada tahun 2010.</p>	<p>Pengukuran hasil</p> <p>Indikator Gender</p> <p>Meningkatnya komposisi pegawai S2 laki-laki dibanding perempuan dari 156 : 24 (6 : 1) pada tahun 2010 menjadi 176 : 34 (5 : 1).</p>

Secara garis besar, teknik penyusunan penganggaran yang responsif gender dapat dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan yaitu: (1) tahap analisis situasi; (2) penyusunan KAK/TOR; (3) penyusunan GBS.

1. Tahap Analisis Situasi

Analisis situasi dalam perspektif gender merupakan analisis terhadap suatu keadaan yang terkait dengan intervensi program/kegiatan pembangunan dan menjadi tujuan dan sasaran untuk dicapai. Analisis situasi dapat dilakukan melalui langkah-langkah seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5.3.

Tabel 5.4. Langkah-Langkah Analisis Situasi

Langkah 1	Menyajikan data terpilah sebagai pembuka wawasan adanya kesenjangan gender;
Langkah 2	Menuliskan isu kesenjangan gender di internal dan eksternal lembaga;
Langkah 3	Melakukan identifikasi isu kesenjangan gender dan faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan;
Langkah 4	<p>Menuliskan kembali kesenjangan gender hasil identifikasi yang masuk ke dalam latar belakang Kerangka Acuan Kerja.</p> <p>Contoh:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Data menunjukkan bahwa rasio SDM berdasarkan tingkat pendidikan antara laki-laki dan perempuan adalah 3 : 1 (74,5% : 75,5%) dari total pegawai yang berjumlah 3.829 orang • Rasio SDM yang berpendidikan S2 antara laki-laki dan perempuan adalah 6,5 : 1 (86,67% : 13,33%). Dengan demikian terlihat adanya kesenjangan. • Bagi perempuan yang berkeluarga, terasa berat meninggalkan keluarga untuk mengikuti pendidikan S2 ke luar kota atau ke luar negeri • Untuk berpartisipasi melanjutkan pendidikan S2 perempuan harus mendapat ijin suaminya, sementara laki-laki memutuskan sendiri untuk berpartisipasi mengikuti S2. • Bagi perempuan, mengikuti pendidikan S2 mempunyai kendala waktu belajar mandiri yang berkurang karena peran ganda (double burden) dimana setelah sehabis bekerja di kantor, perempuan masih dibebani pekerjaan domestik (keluarga dan urusan rumah tangga lainnya yang lebih besar daripada laki-laki). • Situasi tersebut diatas ditambah lagi dengan kondisi dimana pengambil keputusan dan penyusun perencanaan masih kurang memahami konsep gender <p>• Walaupun tidak ada hambatan dari pimpinan untuk mendorong/meningkatkan motivasi dan keinginan pegawai perempuan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi masih belum maksimal.</p>
Langkah 5	<p>Rumuskan KAK/TOR</p> <p>Tuliskan kesenjangan gender hasil identifikasi yang masuk ke dalam latar belakang kerangka Acuan Kerja (KAK/TOR) yang sedang dibangun.</p> <p>Uraikan mengapa terjadi kesenjangan gender</p> <p>Uraikan kesenjangan gender pada KAK/TOR</p> <p>Tuliskan tujuan yang menggambarkan penurunan kesenjangan gender</p>

2. Tahap Penyusunan KAK/TOR

KAK/TOR diberikan untuk memberikan panduan bagi pelaksanaan kegiatan. Sesuai dengan petunjuk teknis (Juknis) penyusunan RKA-K/L, KAK/TOR yang anggarannya responsif gender disertakan bersama TOR lainnya saat melakukan pengajuan RKA-K/L. KAK/TOR ini akan dianalisis dan ditelaah oleh Kementerian Keuangan untuk memastikan apakah usulan RKA-K/L yang diajukan telah melalui analisis gender. Oleh sebab itu, KAK/TOR tersebut ditulis dan dikembangkan sejelas mungkin agar aspek gender dapat langsung tercermin pada rencana kerja tersebut.

Tabel 5.5. Format KAK/TOR

KAK/TOR PER KELUARAN KERJA	
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	
1. Dasar Hukum Tugas Fungsi/Kebijakan	(10)
2. Gambaran Umum	(11)
B. Penerima Manfaat (12)	
C. Strategi Pencapaian Keluaran	
1. Metode Pelaksanaan	(13)
2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan	(14)
D. Waktu Pencapaian Keluaran (15)	
E. Biaya yang Diperlukan (16)	
	Penanggung Jawab (17)
	NIP..... (18)

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

Tabel 5.6. Petunjuk Pengisian KAK/TO

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. 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 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 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 (time table) pelaksanaan dan keterangan kelanjutan pelaksanaan tahapan/komponen masukan (on/off) pada tahun berikutnya.
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)

Dalam pengisian KAK/TOR beberapa hal yang perlu diingat adalah Indikator Kinerja yang meliputi Masukan (*input*), Keluaran (*output*), dan Hasil (*outcome*)

Tabel 5.7. Contoh Penulisan KAK/TOR

TOR (TERMS OF REFERENCE)
KERANGKA ACUAN KEGIATAN DIREKTORAT JENDERAL KEKAYAAN NEGARA
TAHUN 2011

Kementerian Negara/Lembaga	: Kementerian Keuangan
Unit Eselon I	: Direktorat Jenderal Kekayaan Negara
Program	: Pengelolaan Kekayaan Negara, Penyelesaian pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang
Hasil	: Memperoleh jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang berkompeten dan berkualifikasi S2 di bidang manajemen aset dan penilaian properti atau bidang lainnya
Unit Eselon II / Satuan Kerja	: Sekretariat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara
Kegiatan	: Mengirim pegawai untuk mengikuti pendidikan S2 melalui beasiswa DJKN dan/atau kerja sama dengan universitas negeri sebanyak 30 orang
Indikator Kinerja Kegiatan	: Meningkatnya komposisi pegawai S2 laki-laki dibanding perempuan dari 156 : 24 (6 : 1) pada tahun 2010 menjadi 176 : 34 (5 : 1)
Satuan Ukur dan Jenis Keluaran	: Orang/Pegawai
Volume	: 30 orang

Implementasi Anggaran Responsif Gender (ARG) dalam rangka peningkatan capacity building melalui Program Beasiswa Pascasarjana di lingkungan Ditjen Kekayaan Negara Tahun 2010.

LATAR BELAKANG

Dasar Hukum Tugas Fungsi/Kebijakan:

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 184/PMK.01/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan

Gambaran Umum:

- Data menunjukkan bahwa rasio SDM berdasarkan tingkat pendidikan antara laki-laki dan perempuan adalah 3 : 1 (74,5% : 75,5%) dari total pegawai yang berjumlah 3.829 orang
- Rasio SDM yang berpendidikan S2 antara laki-laki dan perempuan adalah 6,5 : 1 (86,67% : 13,33%). Dengan demikian terlihat adanya kesenjangan.
- Bagi perempuan yang berkeluarga, terasa berat meninggalkan keluarga untuk mengikuti pendidikan S2 ke luar kota atau ke luar negeri
- Untuk berpartisipasi melanjutkan pendidikan S2 perempuan harus mendapat ijin suaminya, terutama laki-laki memutuskan sendiri untuk berpartisipasi mengikuti S2
- Sebagian suami merasa "dikalahkan" apabila pendidikan dan karir istrinya lebih tinggi.
- Bagi perempuan, mengikuti pendidikan S2 mempunyai kendala waktu belajar mandiri yang berkurang karena peran ganda (double burden) dimana setelah seharian bekerja di kantor, perempuan masih dibebani pekerjaan domestik (keluarga dan urusan rumah tangga lainnya yang lebih besar daripada laki-laki
- Situasi tersebut diatas ditambah lagi dengan kondisi dimana pengambil keputusan dan penyusun perencanaan masih kurang memahami konsep gender
- Walaupun tidak ada hambatan dari pimpinan campaign untuk mendorong/meningkatkan motivasi dan keinginan pegawai perempuan untuk melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi masih belum maksimal.

- Permasalahan-permasalahan dan pengalaman, serta kebutuhan pegawai perempuan tersebut perlu diakomodasi
- Perlu adanya dorongan pegawai perempuan lebih termotivasi dan memberikan kesempatan mengikuti program S2

Tujuan:

Memperoleh jumlah pegawai berkompeten dan berkualifikasi S2 di bidang manajemen aset dan penilaian properti atau bidang lainnya

Sasaran:

Meningkatnya komposisi pegawai S2 laki-laki dibanding perempuan dari 156 : 24 (6 : 1) pada tahun 2010 menjadi 176 : 34 (5 : 1) pada 2013

Penerima Manfaat:

Pegawai DJKN yang mengikuti pendidikan S2
Ditjen Kekayaan Negara sebagai unit eselon I di Kementerian Keuangan

Strategi Pencapaian Keluaran:

Pengiriman 30 pegawai melanjutkan ke sekolah S2 dengan komposisi 20 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan
Pengadaan pelatihan persiapan mengikuti tes bagi 30 pegawai, yang terdiri dari 20 pegawai laki-laki dan 10 pegawai perempuan

Waktu Pencapaian Keluaran:

Kegiatan ini akan dilaksanakan dalam kurun waktu tiga tahun

Biaya yang Diperlukan:

Biaya yang diperlukan adalah sebesar Rp 1.350.000.000,00

Penanggung jawab
kretaris Ditjen Kekayaan Negara

Tabel 5.8. Penyusunan Kegiatan

Tuliskan kegiatan

- Tuliskan nama rencana kegiatan. Sedapat mungkin kegiatannya sudah responsif gender.
- Tuliskan komponen input (tahapan kegiatan) yang diharapkan untuk mengatasi kesenjangan gender.

Tabel 5.9. Langkah-Langkah Penyusunan Indikator Kinerja

<p>Langkah 1</p>	<p>Menuliskan jumlah input yang digunakan</p> <p>Tuliskan jumlah anggaran kegiatan</p> <p>Tuliskan jumlah masukan grup akun yang meliputi manusia laki-laki dan perempuan, material yang akan digunakan, jumlah biaya, sasaran dan lain-lain.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lakukan perhitungan Rincian Anggaran Belanja (RAB). • Lakukan analisis situasi/analisis gender, apakah alokasi anggaran kegiatan yang responsif gender wajar dan rasional. • Lakukan analisis situasi/analisis gender, apakah alokasi anggaran kegiatan/sub kegiatan sesuai standar biaya umum dan khusus (apakah sesuai aturan yang berlaku).
<p>Langkah 2</p>	<p>Menuliskan indikator keluaran (output) kegiatan:</p> <p>Tuliskan indikator keluaran (output) kegiatan yang menggambarkan ukuran kuantitatif dan atau kualitatif. Indikator kinerja keluaran merupakan ukuran keberhasilan kegiatan kegiatan yang dilaksanakan oleh Satminkal.</p> <p>Lakukan analisis situasi/analisis gender, apakah alokasi sumber daya berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan kegiatan yang responsif gender.</p> <p>Contoh indikator keluaran (output):</p> <p>Terdapatnya data yang terpilah yang dapat digunakan dalam berbagai kegiatan yang terkait dengan isu gender.</p> <p>Keberpihakan kepada pegawai wanita dapat segera ditindaklanjuti melalui implementasi ARG.</p>
<p>Langkah 3</p>	<p>Menuliskan indikator hasil (outcome) kegiatan</p> <p>Tuliskan indikator hasil suatu kegiatan yang responsif gender. Indikator hasil (outcome) haruslah dikaitkan dengan segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran atau yang menjadi efek langsung mengenai perubahan kondisi perempuan dan laki-laki.</p> <p>Tuliskan indikator hasil (outcome) yang realistis sesuai rumusan tujuan kegiatan.</p> <p>Tuliskan indikator manfaat (dampak).</p> <p>Tentukan siapa target penerima manfaat dari pelaksanaan kegiatan.</p> <p>Tuliskan perkiraan dampak dari pelaksanaan kegiatan.</p> <p>Contoh indikator Hasil (outcome)</p> <p>Memasukkan analisis gender pada setiap proposal/KAK/TOR yang dibuat, khususnya pada kegiatan-kegiatan yang berbasis pada peningkatan capacity building sehingga semakin responsifnya berbagai program kebijakan organisasi yang mengakomodasi isu gender.</p> <p>Berkurangnya tingkat kesenjangan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan yang telah menyelesaikan program pascasarjana.</p> <p>Terpenuhinya jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang memiliki kompetensi dibidang manajemen aset dan penilaian properti.</p>

3. Tahap Penyusunan *Gender Budget Statement* (GBS)

KAK/TOR harus melampirkan GBS yang menginformasikan rencana kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang dihadapi, dan telah dialokasikan dana pada kegiatan bersangkutan untuk menangani permasalahan gender tersebut. Analisis situasi isu gender tersebut harus digambarkan pada kegiatan dalam format GBS.

GENDER BUDGET STATEMENT

(Pernyataan Anggaran Gender)

Nama K/L :
 Unit Organisasi :
 Unit Eselon II/Satker :

Tabel 5.10. Langkah-Langkah Penyusunan GBS

Program	Nama program yang ada pada dokumen Renstra, Renja, RKA dan DIPA.	
Kegiatan	Nama kegiatan sebagai penjabaran program.	
Output Kegiatan	Jenis output, volume, dan satuan output kegiatan (ada di Renstra, Renja, RKA, dan DIPA).	
Tujuan	Uraian mengenai reformulasi tujuan adanya output kegiatan setelah dilaksanakan analisis gender. Jika penyusunan GBS menggunakan analisis Gender Analisis Pathway (GAP) maka dapat menggunakan hasil jawaban kolom 6 (enam) pada format GAP.	
Analisis Situasi	<ul style="list-style-type: none"> • 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. • Dalam hal data pembuka wawasan (berupa data terpilah) untuk kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan diharapkan tersedia. Jika tidak mempunyai data dimaksud maka, dapat menggunakan data kualitatif (dapat berupa "rumusan" hasil dari Focus Group Discussion (FGD)). • Output kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran. 	
Rencana aksi (dipilih hanya komponen input yang secara langsung mengubah kondisi kearah kesetaraan gender. Tidak semua komponen input dicantumkan).	Komponen input 1	Memuat informasi mengenai: Bagian/tahapan pencapaian suatu output. Komponen input ini harus relevan dengan output kegiatan yang dihasilkan. Dan diharapkan dapat menangani/ mengurangi permasalahan kesenjangan gender yang telah diidentifikasi dalam analisis situasi.

Gender Budget Statement

Tabel 5.11. Contoh Penulisan GBS

Program	Pengelolaan Kekayaan Negara, Penyelesaian pengurusan piutang negara dan pelayanan lelang	
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	
Analisis Situasi (diharapkan tersedia angka kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan. Jika tidak hanya berupa gambaran bahwa output kegiatan yang akan dihasilkan 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 terdapat 1 perempuan bergelar S2 Diharapkan 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	<ul style="list-style-type: none"> Mengirim pegawai untuk mengikuti pendidikan S2 dibidang aset manajemen dan penilaian properti dan bidang lainnya 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,-	
Dampak/hasil Output Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> Meningkatnya komposisi pegawai S2 laki-laki : perempuan dari 225:49 atau 5:1 pada tahun 2010 menjadi 265:69 atau 4:1 pada tahun 2013. 	

BAB 6

Pemantauan dan Evaluasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender di Kementerian Keuangan

Pemantauan adalah suatu proses kontinyu untuk menilai pelaksanaan suatu rencana kegiatan atau kebijakan pembangunan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan sedini mungkin. Ruang lingkup yang dipantau adalah program/kegiatan yang tertera pada Rencana Kerja (Renja) dan RKA yang mendapatkan anggaran (DIPA). Sementara evaluasi adalah kegiatan untuk menilai hasil perubahan tersebut, baik yang direncanakan atau tidak, yang dihasilkan dari keluaran (*outputs*) dan hasil (*outcome*) dan dibandingkan dengan rencana awalnya. Evaluasi menghasilkan suatu penilaian atas capaian tujuan, efisiensi, tingkat keefektifan dan dampak berkelanjutan dari suatu kegiatan/program.

Evaluasi kegiatan pengintegrasian isu gender dalam pelaksanaan dan penganggaran di bidang pembangunan dilakukan untuk menilai pencapaian sasaran sumber daya yang digunakan, serta indikator dan sasaran kinerja keluaran (*output*) untuk masing-masing kegiatan. Hasil evaluasi akan digunakan oleh para pengambil kebijakan di setiap K/L untuk menilai pelaksanaan kegiatan evaluasi pencapaian indikator dan sasaran hasil (*outcome*). Prinsip dari evaluasi adalah: terencana, relevan, objektif, dapat dibuktikan, bersifat kesinambungan, spesifik, dan layak.

Dalam melaksanakan pemantauan dan evaluasi para pelaksana harus sudah memahami isu gender serta dilengkapi dengan instrumen khusus yang dapat secara tepat menemukan adanya kesenjangan gender, dan dapat memperlihatkan capaian perencanaan dan penganggaran yang menurunkan atau menghapuskan kesenjangan gender.

6.1. Ruang lingkup pemantauan dan evaluasi perencanaan dan penganggaran yang responsif gender

Sesuai dengan langkah-langkah pembuatan PPRG, maka ruang lingkup pemantauan dan evaluasi PPRG selalu berfokus pada :

1. Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)
2. Kerangka Acuan Kerja (KAK)
3. Dokumen Gender Budget Statement (GBS)
4. Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA)

6.2. Indikator Keberhasilan

Indikator pada dasarnya adalah suatu ukuran baku yang digunakan untuk memantau perkembangan capaian suatu tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya serta *output/outcome* yang diharapkan dari suatu program dan kegiatan.

Indikator keberhasilan dalam PPRG adalah suatu besaran atau ukuran yang dapat menggambarkan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatnya peluang yang dimiliki penerima manfaat untuk bekerja dan terlibat dan berpartisipasi, serta aktif dalam pengambilan keputusan, seperti: (1) jumlah penerima beasiswa menurut jenis kelamin, (2) jumlah laki-laki dan perempuan yang kesempatan menjadi penanggung jawab atau pelaksana dalam suatu kegiatan.
2. Lebih terbukanya akses bagi semua penerima manfaat terhadap sumber daya (teknologi, informasi, pasar, kredit, modal kerja), seperti : (1) wadah informasi yang mudah dan dapat diakses oleh penerima manfaat (laki-laki/perempuan) secara adil berkaitan dengan program dan kegiatan pembangunan, (2) kebijakan atau peraturan yang memudahkan penerima manfaat (laki-laki/perempuan) untuk memperoleh kesempatan/peluang dalam mengakses modal usaha, kesempatan kerja, partisipasi, dan keterlibatan pengambilan keputusan dalam suatu kegiatan.
3. Besarnya manfaat yang dinikmati oleh penerima manfaat dalam pembangunan/program/kegiatan, seperti: (1) adanya perubahan status perempuan dan laki-laki dari kondisi marjinal menjadi kelompok yang diperhitungkan dalam segala aspek program dan kegiatan pembangunan, (2) partisipasi perempuan di berbagai bidang di sektor keuangan, (3) perubahan pembagian peran terhadap sumber daya baik dalam lingkup keluarga, komunitas dan masyarakat dalam mengakses, berpartisipasi pengambilan keputusan dan manfaat dari program dan kegiatan pembangunan.
4. Tidak adanya kebijakan yang diskriminatif dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan. Ukurannya :
 - a. Berkurangnya kesenjangan kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan khususnya laki-laki dan perempuan diakibatkan oleh ketidakadilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan.
 - b. Berkurangnya kesenjangan yang terjadi antara pegawai perempuan dan laki-laki yang terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan.

- c. Persentase anggaran yang dialokasikan untuk kegiatan *care economy*, seperti pendidikan dasar dan kesehatan ibu dan anak.
5. Ada data terpilah (data gender di semua bidang pembangunan). Ukurannya:
 - a. Ada daftar data yang terpilah menurut jenis kelamin baik kuantitatif atau kualitatif tentang aktivitas baik ekonomi, sosial dan politik berdasarkan jenis kelamin;
 - b. Ada daftar tentang masalah dan kebutuhan berdasarkan jenis kelamin pada semua jenis program dan kegiatan pembangunan.
 - c. Ada daftar prioritas kebutuhan termasuk upaya-upaya peningkatan kapasitas berdasarkan jenis kelamin pada semua jenis program dan kegiatan pembangunan;
 - d. Ada peraturan khusus yang disediakan untuk mendorong partisipasi perempuan dan laki-laki secara adil berdasarkan jenis kelamin meliputi semua jenis program dan kegiatan pembangunan.
 6. Tersedianya kebutuhan praktis gender yakni kebutuhan perempuan agar dapat menjalankan peran sosial yang diperankan untuk merespon kebutuhan jangka pendek. Misalnya: perbaikan pelayanan untuk pegawai perempuan yang mempunyai anak usia balita dengan menyediakan *nursery room*.
Ukurannya :
 - a. Tersedianya fasilitas yang yang bisa digunakan pegawai sesuai standar kesehatan dalam memberikan ASI dan perawatan anak usia balita.
 - b. Semakin berkurangnya keluhan pegawai perempuan yang mempunyai anak usia balita berkaitan dengan pemberian ASI, dan perawatan yang intensif untuk anaknya selama bekerja.
 7. Terpenuhinya 5 (lima) prasyarat pengarusutamaan gender (PUG), yakni (1) Kelembagaan; (2) Komitmen; (3) Dukungan Forum; (4) Pemampuan PUG; (5) Tersedianya Data terpilah. Untuk itu, salah satu prasyarat yang terkait dengan PPRG adalah terbentuk dan berfungsinya *Gender Focal Point*, serta terbangunnya Kelompok Kerja (Pokja) PUG di Kementerian Keuangan. Ukurannya:
 - a. Adanya pertemuan atau diskusi reguler tentang isu gender baik di tingkat pengambil keputusan maupun pelaksana lapangan.
 - b. Adanya refleksi atau evaluasi secara berkala untuk melihat sejauhmana partisipasi perempuan dan laki-laki dalam program/kegiatan atau pembangunan.

6.3. Peralatan Analisis untuk Mengidentifikasi Kesenjangan Gender

Ada beberapa peralatan analisis yang sering digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan gender, antara lain (Raman, 2004):

1. *Beneficiary assessments*, yakni menilai siapa penerima manfaat dari program dan/ atau kebijakan tersebut.
2. *Benefit incidence analysis*, analisis mengenai manfaat yang ditimbulkan oleh suatu program dan/atau kebijakan.

3. *Time-use surveys*, yakni survey tentang penggunaan waktu laki-laki dan perempuan, untuk mengetahui rata-rata beban kerja mereka selama satu hari.
4. *Revenue incidence analysis*, menganalisis penerimaan yang ditimbulkan atas suatu program dan/atau kebijakan.

Kotak 6.1. dibawah ini menjelaskan beberapa peralatan analisis yang dikembangkan Diana Elson yang telah digunakan Sekretariat *Commonwealth* dalam mengintegrasikan aspek gender dalam kebijakan penganggaran nasionalnya.

Kotak 6.1. Peralatan Analisis Sekretariat Commonwealth untuk Anggaran Nasional Berwawasan Gender

Sekretariat *Commonwealth* mengembangkan serangkaian pilihan kebijakan untuk mengintegrasikan gender ke dalam kebijakan penganggaran nasional dalam konteks reformasi ekonomi. Pilihan kebijakan ini terpusat pada 6 pendekatan:

1. ***sex-disaggregated beneficiary assessments*** (penilaian manfaat terpilah gender), yakni teknik penelitian dimana sekelompok perempuan ditanyai "bagaimana menentukan anggaran, jika mereka adalah Menteri Keuangan". Hasilnya kemudian akan dibandingkan dengan anggaran yang ada, untuk melihat seberapa dekat anggaran yang ada dengan prioritas perempuan.
2. ***sex-disaggregated public expenditure incidence analysis*** (analisis mengenai dampak yang ditimbulkan oleh suatu pengeluaran publik secara terpilah gender). Analisis yang memasukkan unsur pengeluaran publik di berbagai bidang seperti kesehatan, pendidikan dan pertanian, untuk melihat bagaimana pengeluaran tersebut menguntungkan laki-laki dan perempuan
3. ***a gender-aware policy evaluation of public expenditure*** (evaluasi kebijakan tentang pengeluaran publik yang responsif gender). Mengevaluasi asumsi-asumsi kebijakan yang mendasari pembuatan anggaran, untuk kemudian diidentifikasi kemungkinan dampaknya terhadap pola dan tingkat kesenjangan gender yang ada pada saat ini.
4. ***a gender-aware budget statement*** (pernyataan anggaran yang responsif gender). Suatu modifikasi anggaran perempuan; ini merupakan laporan/statement dari setiap kementerian mengenai implikasi gender dalam penganggarnya.
5. ***sex - disaggregated analysis of the impact of the budget on time use*** (analisis dampak dari anggaran terhadap penggunaan waktu menurut jenis kelamin). melihat hubungan antara alokasi anggaran nasional dengan penggunaan waktu di rumah tangga, sehingga dapat dilihat implikasi ekonomi makro dari pekerjaan tidak dibayar (unpaid work), seperti merawat keluarga, orang sakit, dan anggota masyarakat, mengambil air, memasak, membersihkan rumah dan mendidik anak.
6. ***a gender-aware medium-term economic policy framework*** (kerangka kebijakan ekonomi jangka menengah yang responsif gender). Kerangka kebijakan ekonomi makro jangka menengah pada saat ini diformulasikan dengan menggunakan berbagai model ekonomi yang buta gender. Pendekatan untuk mengintegrasikan gender dapat melalui: jika memungkinkan mendisagregasikan berbagai variabel berdasarkan gender, memperkenalkan variabel baru yang berperspektif gender, membangun model baru yang memasukkan neraca pendapatan nasional dan neraca pendapatan rumah tangga yang mencerminkan pekerjaan tidak dibayar dan mengganti asumsi dasar tentang sistem sosial dan institusi dalam perencanaan ekonomi.

Sumber: *Commonwealth Secretariat* (1998); Elson (1996)

BAB 7

Penutup

Komitmen untuk menerapkan perencanaan dan penganggaran yang berperspektif gender sudah menjadi suatu gerakan bersama dalam pembangunan nasional dewasa ini, sebab telah disadari bahwa pengintegrasian gender merupakan strategi untuk mengurangi kesenjangan partisipasi dan kontrol dalam pengambilan keputusan dan pemanfaatan hasil pembangunan yang adil antara perempuan dan laki-laki.

Pengarusutamaan gender (PUG) adalah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender. Perencanaan dan penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) merupakan alat untuk mengimplementasikan PUG secara lebih efektif dan efisien serta berkeadilan. Dengan mengintegrasikan aspek gender ke dalam proses perencanaan, penganggaran, dan pelaksanaan, serta monitoring dan evaluasi diharapkan dapat memberikan manfaat secara adil bagi perempuan dan laki-laki dalam semua bidang pembangunan.

Oleh karena itu, peningkatan pemahaman bagi para penyusun perencanaan dan anggaran tentang makna gender serta arti pentingnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender mutlak diperlukan.

Capaian Kementerian Keuangan terkait dengan PUG telah cukup banyak, antara lain terlihat dari penyesuaian beberapa peraturan dan kebijakan yang lebih responsif gender, baik dalam lingkungan internal Kementerian Keuangan, maupun eksternal Kementerian Keuangan (kementerian/lembaga). Namun demikian, isu gender yang diangkat dalam buku panduan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) ini lebih banyak terkait dengan masalah Sumber Daya Manusia. Mengingat bahwa kesinambungan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) sangat penting dalam pencapaian kesetaraan dan keadilan gender, ke depan diharapkan dapat digali isu yang lebih beragam, sesuai dengan lingkup tugas dan fungsi Kementerian Keuangan.

LAMPIRAN GAP, TOR DAN GBS
Direktorat jendral Anggaran

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

		LANGKAH								
		1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan			Pengukuran hasil		
PROGRAM :		Faktor kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Baseline)	Indikator Gender		
Pengelolaan Anggaran Negara	<ul style="list-style-type: none"> Salah satu sub output adalah PMK tentang penyusunan dan penelaahan RKA-KL dengan materinya ARG. Alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,2 % dari keseluruhan belanja K/L atau sebesar Rp.691,8 M dari total belanja K/L Rp.300 triliun. 	Partisipasi : Pandangan mengenai PUG belum mewarnai pembuatan perencanaan keseluruhan. Manfaat anggaran bagi kelompok sasaran belum dinyatakan secara jelas.	Belum dipahaminya tujuan konsep gender dan implementasinya di penganggaran pada tingkat pengambilan keputusan penganggaran, terutama pada saat pengalokasian anggaran belanja K/L.	<ul style="list-style-type: none"> Belum dipahaminya konsep PUG dan ARG bagi pengambilan keputusan dan penyusunan rencana K/L. ARG dipersiapkan sebagai anggaran khusus untuk kegiatan dalam rangka PUG K/L. 	<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti serta menjangkau peningkatan ARG dalam belanja K/L. Peningkatan kemampuan SDM di bidang penganggaran, PUG, dan PPRG bagi K/L dan DJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Mengkaji sistem penganggaran Mengadakan lokakarya dan workshop tata cara penyusunan dan penelaahan bagi RKA-KL, mengambil keputusan, dan DJA. Sosialisasi tata cara penyusunan dan penelaahan RKA-KL. Workshop PUG dan PPRG bagi K/L dan DJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop PUG dan PPRG bagi 150 pegawai DJA dan 50 pegawai K/L. Alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,1% dari keseluruhan belanja K/L atau sebesar Rp 691,8 M dari total belanja K/L Rp 300 triliun. 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya workshop tata cara penyusunan dan penelaahan, PUG, dan ARG bagi K/L dan DJA. Tersusunnya 1 (satu) peraturan mengenai Penyusunan, Penelaahan RKA-KL Meningkatnya ARG pada belanja K/L sebesar 50% dari tahun 2010. 		
KEGIATAN : Pengembangan Sistem Penganggaran.	<ul style="list-style-type: none"> Salah satu sub output adalah PMK tentang penyusunan dan penelaahan RKA-KL dengan materinya ARG. Alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,2 % dari keseluruhan belanja K/L atau sebesar Rp.691,8 M dari total belanja K/L Rp.300 triliun. 	Partisipasi : Pandangan mengenai PUG belum mewarnai pembuatan perencanaan keseluruhan. Manfaat anggaran bagi kelompok sasaran belum dinyatakan secara jelas.	Belum dipahaminya tujuan konsep gender dan implementasinya di penganggaran pada tingkat pengambilan keputusan penganggaran, terutama pada saat pengalokasian anggaran belanja K/L.	<ul style="list-style-type: none"> Belum dipahaminya konsep PUG dan ARG bagi pengambilan keputusan dan penyusunan rencana K/L. ARG dipersiapkan sebagai anggaran khusus untuk kegiatan dalam rangka PUG K/L. 	<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti serta menjangkau peningkatan ARG dalam belanja K/L. Peningkatan kemampuan SDM di bidang penganggaran, PUG, dan PPRG bagi K/L dan DJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Mengkaji sistem penganggaran Mengadakan lokakarya dan workshop tata cara penyusunan dan penelaahan bagi RKA-KL, mengambil keputusan, dan DJA. Sosialisasi tata cara penyusunan dan penelaahan RKA-KL. Workshop PUG dan PPRG bagi K/L dan DJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop PUG dan PPRG bagi 150 pegawai DJA dan 50 pegawai K/L. Alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,1% dari keseluruhan belanja K/L atau sebesar Rp 691,8 M dari total belanja K/L Rp 300 triliun. 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya workshop tata cara penyusunan dan penelaahan, PUG, dan ARG bagi K/L dan DJA. Tersusunnya 1 (satu) peraturan mengenai Penyusunan, Penelaahan RKA-KL Meningkatnya ARG pada belanja K/L sebesar 50% dari tahun 2010. 		
TUJUAN :	<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti stakeholders untuk meningkatkan belanja K/L yang responsif gender. 	Manfaat anggaran bagi kelompok sasaran belum dinyatakan secara jelas.	Belum dipahaminya tujuan konsep gender dan implementasinya di penganggaran pada tingkat pengambilan keputusan penganggaran, terutama pada saat pengalokasian anggaran belanja K/L.	<ul style="list-style-type: none"> Belum dipahaminya konsep PUG dan ARG bagi pengambilan keputusan dan penyusunan rencana K/L. ARG dipersiapkan sebagai anggaran khusus untuk kegiatan dalam rangka PUG K/L. 	<ul style="list-style-type: none"> Tersusunnya peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti serta menjangkau peningkatan ARG dalam belanja K/L. Peningkatan kemampuan SDM di bidang penganggaran, PUG, dan PPRG bagi K/L dan DJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Mengkaji sistem penganggaran Mengadakan lokakarya dan workshop tata cara penyusunan dan penelaahan bagi RKA-KL, mengambil keputusan, dan DJA. Sosialisasi tata cara penyusunan dan penelaahan RKA-KL. Workshop PUG dan PPRG bagi K/L dan DJA. 	<ul style="list-style-type: none"> Workshop PUG dan PPRG bagi 150 pegawai DJA dan 50 pegawai K/L. Alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,1% dari keseluruhan belanja K/L atau sebesar Rp 691,8 M dari total belanja K/L Rp 300 triliun. 	<ul style="list-style-type: none"> Terlaksananya workshop tata cara penyusunan dan penelaahan, PUG, dan ARG bagi K/L dan DJA. Tersusunnya 1 (satu) peraturan mengenai Penyusunan, Penelaahan RKA-KL Meningkatnya ARG pada belanja K/L sebesar 50% dari tahun 2010. 		

LANGKAH								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	<ul style="list-style-type: none"> Perlu dihasilkan dua produk peraturan di bidang penganggaran ARG bagi pegawai. Perlu dihasilkan dua produk peraturan di bidang penganggaran bagi K/L terkait ARG. 	Hal ini dikarenakan perspektif PUG belum mewarnai perencanaan penganggaran	Belum dipahaminya konsep ARG bagi pengambil keputusan dan menyusun rencana K/L.	<ul style="list-style-type: none"> ARG dipersiapkan sebagai anggaran yang berkaitan dengan upaya pemberdayaan perempuan K/L. 	Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan			Pengukuran hasil



KERANGKA ACUAN KERJA/TERM OF REFERENCE (TOR)

Kementerian Negara/Lembaga	: Kementerian Keuangan
Unit Eselon I	: Direktorat Jenderal Anggaran
Program	: Pengelolaan Anggaran
Hasi Kredibel	: Pengelolaan Anggaran Negara Yang Transparan dan Kredibel
Unit Eselon II/Satker	: Direktorat Sistem Penganggaran
Kegiatan	: Pengembangan Sistem Penganggaran
Indikator Kinerja Kegiatan	: Tersedianya norma penganggaran berbasis kinerja dan penerapan MTEF yang kredibel dan tepat waktu
Jenis dan Satuan Ukur Keluaran	: Peraturan Bidang Penganggaran, PMK
Volume	: 4 (empat)

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum

Dasar Hukum yang mendasari pelaksanaan kegiatan ini adalah PMK Nomor 100/PMK.01/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan dalam pasal 182 menyatakan "Direktorat Jenderal Anggaran mempunyai tugas merumuskan serta melaksanakan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang penganggaran sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri Keuangan dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku". Tugas-tugas tersebut dilaksanakan oleh Direktorat Sistem Penganggaran.

2. Gambaran Umum

Direktorat Sistem Penganggaran mempunyai tugas pokok berupa: Melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, standarisasi, teknologi informasi, dan evaluasi di bidang sistem penganggaran. Salah satu output kegiatan yang dilaksanakan oleh Direktorat Sistem Penganggaran berupa Peraturan Bidang Penganggaran. Untuk setiap tahunnya dalam rangka menunjang pencapaian output kegiatan tersebut diatas, diterbitkan peraturan dibidang penganggaran yang meliputi :

- PMK Tentang Standar Biaya Masukan;
- PMK Tentang Standar Biaya Khusus;

- c. PMK Tentang Tata Cara Revisi Anggaran;
- d. PMK Tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL;

Dengan tersusunnya keempat peraturan di bidang penganggaran tersebut di atas, proses perencanaan, penyusunan, dan pelaksanaan anggaran bagi seluruh K/L diharapkan lebih transparan dan kredibel.

Salah satu Suboutput dari Output Peraturan Bidang Penganggaran adalah PMK tentang Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL dengan materinya ARG.

Tujuan penyusunan PMK tersebut adalah tersedianya/tersusunnya peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti stakeholder.

Mengacu pada data base DJA pada tahun anggaran 2010 bahwa alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,2% dari keseluruhan Belanja K/L atau Rp 691,8 M dari total Bel. K/L Rp 300 Triliun.

Faktor utama terjadinya kesenjangan gender dalam perencanaan penganggaran adalah: manfaat anggaran bagi kelompok sasaran belum dinyatakan dengan jelas. Manfaat anggaran yang ada pada Belanja K/L belum sepenuhnya mengakomodir kesetaraan gender dalam setiap output kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan perspektif PUG belum mewarnai perencanaan penganggaran Belanja K/L.

Faktor penyebab kesenjangan dari sisi internal DJA adalah: 1) belum dipahaminya tujuan konsep gender dan implementasi-nya di penganggaran pada tingkat pengambil keputusan penganggaran, terutama pada saat pengalokasian Anggaran Belanja K/L; 2) Belum dipahaminya mekanisme penyusunan ARG dalam dokumen RKA-KL.

Sedangkan dari sisi eksternal DJA faktor kesenjangan terjadi karena: 1) ARG dipersepsikan sebagai anggaran khusus untuk kegiatan dalam rangka PUG; dan 2) ARG dipersepsikan sebagai anggaran yang berkaitan dengan upaya pemberdayaan perempuan.

Oleh karena itu perlu ada reformulasi tujuan suboutput PMK dimaksud berupa "Tersusunnya Peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti serta menunjang peningkatan ARG dalam belanja K/L".

B. Penerima Manfaat

Hasil dari kegiatan pengembangan sistem penganggaran ini dapat dimanfaatkan secara adil untuk seluruh pegawai pada Kementerian Negara/Lembaga, baik laki-laki maupun perempuan.

C. Strategi Pencapaian Keluaran

1. Metode Pelaksanaan

Metode pelaksanaan kegiatan ini adalah kombinasi antara swakelola dan pelaksanaan

oleh pihak ketiga, dengan memberikan kesempatan yang adil antara pegawai laki-laki dan perempuan untuk sama-sama berpartisipasi aktif.

2. Tahapan Pelaksanaan

Untuk rencana pekerjaan yang akan dilakukan pada tahun anggaran 2011, pelaksanaannya di atur sebagai berikut :

a. Peraturan Menteri Keuangan Tentang Standar Biaya Masukan, tahapan-tahapan pelaksanaan/komponen masukan sebagai berikut :

1) Pembahasan PMK Standar Biaya Masukan 2012 (Biaya Utama)

Dalam tahapan ini pelaksanaan pembahasan SBM 2012 dilakukan dengan cara konsinyering yang dilaksanakan di luar kantor dengan peserta 50 orang, terdiri dari para pejabat/pegawai yang mewakili Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Anggaran I,II, dan III, Biro Hukum Departemen Keuangan serta narasumber yang berasal dari luar Ditjen Anggaran

2) Finalisasi PMK Standar Biaya Masukan 2012 (Biaya Utama)

Pelaksanaan finalisasi SBM 2012 berupa pencetakan peraturan tentang SBM sebanyak 1.800 eksemplar yang akan dilaksanakan oleh pihak ketiga. Hasil cetakan tersebut akan didistribusikan kepada seluruh Kementerian Negara/Lembaga dan pihak-pihak terkait lainnya.

3) Penyusunan Norma Standar Biaya Masukan 2013 (Biaya Utama)

Pelaksanaan penyusunan norma SBM melalui dua tahap pertemuan, tahap awal dilakukan pertemuan dengan mengundang 4 (empat) orang sebagai perwakilan dari 12 kementerian negara/lembaga. Tahap akhir dilaksanakan pembahasan norma dengan melalui konsinyering yang dilaksanakan di luar kantor dengan peserta 35 orang, terdiri para pegawai yang mewakili Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Anggaran I, II, dan III dan narasumber dari luar Direktorat Jenderal Anggaran.

4) Survei Uji Petik/Pengumpulan Data Standar Biaya Masukan 2013 (Biaya Utama)

Pelaksanaan uji petik dilakukan untuk memperoleh data dari 33 Provinsi yang diperlukan dalam penyusunan SBM, yang dilakukan melalui identifikasi dan penyusunan daftar pertanyaan (kuesioner), serta pembekalan yang akan menghadirkan narasumber Badan Pusat Statistik. Data diperoleh melalui pelaksanaan uji petik yang melibatkan para pegawai dari Direktorat Sistem Penganggaran dan Sekretariat Ditjen Anggaran. Para pegawai yang ditunjuk akan bertugas mengumpulkan data selama 4 (empat) sampai dengan 5 (lima) hari ke masing-masing provinsi/kabupaten/kota dengan sasaran misalnya: tarif hotel, harga pakaian kerja, harga bahan makanan, harga bangunan per meter, UMR/UMP, harga kendaraan dan *spare part*-nya.

5) Bimbingan Teknis Standar Biaya Masukan kepada Pejabat/pegawai Ditjen Anggaran (Biaya Pendukung)

Pelaksanaan bimbingan teknis sosialisasi dilaksanakan di kantor dengan mengundang 400 pegawai yang ada di lingkungan Ditjen Anggaran dilakukan untuk menyamakan pemahaman materi seputar penerapan SBM .

6) Sosialisasi Standar Biaya Masukan kepada Kementerian Negara/Lembaga (Biaya Pendukung)

Pelaksanaan sosialisasi dilakukan untuk memberikan pemahaman kepada +/- 600 peserta dari Kementerian Negara/Lembaga seputar penerapan SBM yang dilaksanakan di luar kantor dengan menyewa gedung pertemuan dan perlengkapan.

7) Monitoring dan Evaluasi Standar Biaya Masukan (Biaya Pendukung)

Pelaksanaan Monev dilakukan untuk mendapatkan gambaran yang realistis dilapangan atas sampel item SBM di 33 Provinsi. Hasil monitoring tersebut akan dikaji dan dievaluasi bersama dalam kegiatan konsinyering yang melibatkan petugas monitoring dan perwakilan dari Direktorat Anggaran I, II, dan III serta mengundang narasumber yang kompeten dalam pengolahan dan interpretasi data.

8) Pembahasan Awal Penyusunan SBM 2013 (Biaya Utama)

Pelaksanaan Pembahasan Awal Penyusunan SBM 2013 dilakukan dengan konsinyering yang dilaksanakan di luar kantor dengan peserta 35 orang, terdiri dari para pegawai yang mewakili Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Anggaran I, II, dan III dan narasumber dari luar Ditjen Anggaran.

9) Penyusunan Petunjuk Teknis Standar Biaya Masukan Khusus (Biaya Utama)

Pelaksanaan penyusunan Petunjuk Teknis Penyusunan Standar Biaya Masukan Khusus dilakukan melalui pembuatan daftar inventarisasi masalah, pelaksanaan kajian metode pembiayaan, perumusan Aplikasi SBM. Untuk pelaksanaan lebih lanjut berupa pendalaman analisis dan materi dilakukan melalui konsinyering di luar kantor dengan peserta 50 orang, terdiri dari para pejabat/pegawai yang mewakili Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Anggaran I, II, dan III, serta narasumber yang berasal dari luar Ditjen Anggaran. Hasil pelaksanaan kajian berupa Petunjuk Teknis Penyusunan SBM yang akan dicetak 750 buku dan dilaksanakan oleh pihak ketiga untuk didistribusikan kepada seluruh kementerian negara/lembaga.

Matrik Waktu Pelaksanaan Penyusunan PMK tentang Standar Biaya Masukan

Tahapan Kegiatan	Bulan ke											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Pembahasan PMK Standar Biaya Masukan 2012												
Finalisasi PMK SBM 2012												
Penyusunan Norma SBM 2013												
Survey uji petik SBM 2013												
Bimtek/Sosialisasi SBM (intern)												
Bimtek/Sosialisasi SBM (ekstern)												
Monitoring dan Evaluasi Standar Biaya Masukan												
Pembahasan Awal Penyusunan SBM 2013												
Penyusunan Petunjuk Teknis Penyusunan SBMK												

b. *Peraturan Menteri Keuangan Tentang Standar Biaya Khusus, tahapan-tahapan pelaksanaan/komponen masukan sebagai berikut :*

- 1) **Monitoring dan Evaluasi Penerapan Standar Biaya Khusus (Biaya Pendukung)**
 Pada tahapan ini dilakukan penelitian kesesuaian antara Standar Biaya Khusus yang telah ditetapkan dengan penerapan dalam dokumen perencanaan maupun pada tahapan pelaksanaan anggaran dalam rangka mencapai keluaran yang ditetapkan. Hasil monitoring dan evaluasi tersebut dirumuskan bersama dalam satu kegiatan rapat yang melibatkan 50 orang perwakilan masing-masing pegawai Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Anggaran I, II, dan III.
- 2) **Kajian Analisis Standar Biaya Khusus Kementerian Negara/Lembaga (Biaya Utama)**
 Pelaksanaan dilakukan dengan menunjuk penyedia jasa konsultasi/Tenaga Ahli Keuangan Negara. Sebelum memulai kajian, penyedia jasa konsultasi yang ditunjuk akan diberikan penjelasan/paparan awal rumusan hasil kajian yang dibutuhkan.
- 3) **Workshop Penyusunan Petunjuk Teknis Standar Biaya Khusus (Biaya Utama)**
 Rumusan kajian analisis Standar Biaya Khusus K/L dari Penyedia jasa konsultasi, di bahas dan diuji coba penerapannya dalam kegiatan workshop internal DJA maupun dengan kementerian negara/lembaga tertentu yang dilaksanakan selama 3 (tiga) hari , dengan peserta 50 pegawai per hari, sesuai pembagian jadwal dan jumlah peserta untuk masing-masing eselon II.

- 4) **Penyusunan Petunjuk Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus (Biaya Utama)**
Pelaksanaan penyusunan Petunjuk Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus dilakukan melalui pembuatan daftar inventarisasi masalah, pelaksanaan kajian metode pembiayaan, perumusan Aplikasi SBK. Untuk pendalaman materi dan penyelesaiannya dilaksanakan konsinyering yang dilaksanakan di luar kantor dengan peserta 50 orang, terdiri dari para pejabat/ pegawai yang mewakili Direktorat Sistem Penganggaran, Direktorat Anggaran I, II, dan III serta narasumber yang berasal dari luar Ditjen Anggaran. Selanjutnya untuk finalisasi, berupa pencetakan 750 buku Penyempurnaan Petunjuk Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus yang dilaksanakan oleh pihak ketiga untuk didistribusikan kepada seluruh kementerian negara/lembaga.
- 5) **Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus (Biaya Pendukung)**
Pelaksanaan bimbingan teknis Penyusunan SBK dilaksanakan di kantor dengan peserta 150 pejabat/ pegawai dari Direktorat Anggaran I, II, dan III.
- 6) **Sosialisasi Standar Biaya Keluaran (Biaya Pendukung)**
Pelaksanaan sosialisasi dilakukan untuk memberikan pemahaman tentang materi Petunjuk Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus. Kegiatan ini dilaksanakan di kantor, dengan mengundang 600 pegawai di lingkungan Ditjen Anggaran.
- 7) **Kompilasi dan Penyempurnaan SBK (Biaya Utama)**
Pelaksanaan kompilasi dan penyempurnaan SBK dilakukan melalui pengecekan akhir dan kompilasi data usulan SBK yang telah disetujui Direktur Anggaran I, II, dan III (softcopy dan hardcopy) dan perumusan draft Peraturan Menteri Keuangan tentang Standar Biaya Khusus. Penyelesaian akhir kompilasi dan penyempurnaan SBK dilakukan dengan konsinyering di luar kantor selama 3 (tiga) hari, dengan mengundang secara bertahap 29 orang pejabat/pegawai penelaah usulan SBK dari masing-masing Direktorat Anggaran I, II, dan III serta narasumber dari Biro Hukum Kementerian Keuangan. Hasil kompilasi dan penyempurnaan SBK ini secara terus menerus diperbaiki dan disempurnakan oleh 18 orang panitia dan tenaga pendukung kegiatan konsinyering.
- 8) **Matrik Waktu Pelaksanaan Penyusunan PMK tentang Standar Biaya Khusus**

Tahapan Kegiatan	Bulan ke											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Monitoring dan Evaluasi Standar Biaya Khusus Tahun 2011												
Kajian Analisis Standar Biaya Khusus Kementerian Negara/ Lembaga												
Workshop Penyusunan Standar Biaya Khusus 2012												

Penyusunan Petunjuk Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus 2012																				
Bimbingan Teknis Penyusunan Standar Biaya Khusus 2012																				
Sosialisasi Juknis SBK 2012																				
Kompilasi dan Penyempurnaan SBK 2012																				

c. Peraturan Menteri Keuangan Tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL, tahapan-tahapan pelaksanaan sebagai berikut :

1) Evaluasi dan Inventarisasi Masalah (Biaya Pendukung)

Pada tahap ini, permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan peraturan tata cara penyusunan dan penelaahan RKAKL pada tahun anggaran berjalan diinventarisasi dan dievaluasi, dengan melibatkan pihak-pihak terkait, terutama pengguna (*users*) langsung yaitu petugas/pejabat penelaah dari DJA serta pegawai/pejabat biro perencanaan kementerian Negara/lembaga.

2) Kajian Sistem Penganggaran (Biaya Utama)

Berdasarkan hasil evaluasi dan inventarisasi masalah, dilakukan kajian pengembangan sistem penganggaran melalui studi pustaka dan diskusi dengan pihak-pihak yang terkait dan pakar/praktisi yang berkompeten. Hasil kajian tersebut dirumuskan penerapannya dalam konsep tata cara penyusunan dan penelaahan RKAKL.

3) Lokakarya dan Workshop Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL (Biaya Pendukung)

Rumusan tata cara penyusunan dan penelaahan RKAKL tersebut di bahas dan diuji coba penerapannya dalam kegiatan lokakarya internal DJA maupun dengan beberapa K/L tertentu, termasuk didalamnya terdapat materi anggaran responsif gender (ARG). Kegiatan internal DJA dilaksanakan selama 2 (dua) hari, dengan peserta 50 pegawai per hari, sesuai pembagian jadwal dan jumlah peserta untuk masing-masing eselon II. Sedangkan Workshop dilaksanakan 5 (lima) hari, dengan peserta 50 orang per hari sesuai pembagian jadwal dan jumlah peserta dari masing-masing K/L yang diundang.

4) Penyusunan Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL (Biaya Utama)

Pada tahap ini, draft yang telah tersusun diajukan untuk dibahas lagi pada level yang lebih tinggi. Sehubungan PMK tersebut melibatkan unit eselon I (Dirjen Perbendaharaan), Pada tahap ini pembahasan dilakukan oleh Dirjen Anggaran dan Dirjen Perbendaharaan dengan didampingi oleh para direktur

pada unit-unit bersangkutan. Hasil pembahasan ini diajukan kepada Menteri Keuangan untuk mendapat penetapan.

- 5) Sosialisasi Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL (Biaya Pendukung)
Setelah PMK ditetapkan oleh Menteri Keuangan, untuk mendapatkan pemahaman dan persamaan persepsi terhadap materi PMK, dilakukan sosialisasi PMK untuk pejabat /pegawai dilingkungan DJA maupun pejabat/pegawai Kementerian Negara/lembaga yang terkait dengan proses penyusunan dan penelaahan RKA KL, termasuk didalamnya terdapat materi anggaran responsif gender (ARG). Sosialisasi PMK untuk internal DJA dilakukan di kantor, dengan peserta sebanyak 400 orang perwakilan dari masing-masing eselon II. Sedangkan untuk sosialisasi untuk kementerian Negara dan lembaga dilaksanakan di luar kantor, dengan undangan sejumlah 800 orang dari seluruh K/L.

Waktu Pelaksanaan Penyusunan PMK tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL

Tahapan Kegiatan	Bulan ke												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Evaluasi dan Inventarisasi Masalah													
Kajian Sistem Penganggaran													
Lokakarya (<i>Workshop</i>) Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL													
Penyusunan Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL													
Sosialisasi PMK													

d. *Peraturan Menteri Keuangan Tentang Tata Cara Revisi Anggaran, tahapan-tahapan pelaksanaan adalah sebagai berikut :*

- 1) Evaluasi dan Inventarisasi Masalah Pelaksanaan Anggaran (Biaya Pendukung)
Pada tahap ini, permasalahan-permasalahan yang timbul berkaitan dengan pelaksanaan peraturan tentang tata cara revisi anggaran pada tahun anggaran berjalan di inventarisasi dan dievaluasi. Inventarisasi dan evaluasi ini melibatkan pihak-pihak terkait, dan yang terutama adalah para pengguna (*users*).
- 2) Kajian Pelaksanaan Dokumen Penganggaran (Biaya Utama)
Berdasarkan data dari hasil evaluasi dan DIM, kegiatan dilanjutkan dengan kajian pelaksanaan dokumen penganggaran melalui studi pustaka dan diskusi dengan pihak-pihak yang terkait dengan mengundang pakar yang berkompeten dibidangnya. Hasil kajian ini dirumuskan dalam draft tata cara revisi anggaran.

3) *Focus Group Discussion* (Biaya Pendukung)

Rumusan tata cara penyusunan dan penelaahan RKAKL tersebut di bahas dan diuji coba penerapannya dalam kegiatan diskusi kelompok terarah dengan melibatkan 150 pegawai baik internal DJA maupun dengan beberapa kementerian Negara/lembaga tertentu.

4) Penyusunan Tata cara Revisi Anggaran (Biaya Utama)

Pada tahap ini, draft yang telah disusun dan diuji coba, dibahas lagi pada forum pimpinan untuk selanjutnya diajukan kepada Menteri Keuangan untuk mendapat penetapan.

5) Sosialisasi Tata Cara Revisi (Biaya Pendukung)

Setelah PMK ditetapkan oleh Menteri Keuangan, untuk mendapatkan pemahaman dan persamaan persepsi terhadap materi PMK, dilakukan sosialisasi PMK untuk 600 pegawai di lingkungan DJA maupun kementerian negara/lembaga yang terkait.

**Waktu Pelaksanaan Penyusunan PMK tentang
Tata Cara Revisi Anggaran**

Tahapan Kegiatan	Bulan ke											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Evaluasi dan Inventarisasi Masalah Pelaksanaan Anggaran	■	■	■				■	■	■	■	■	■
Kajian Pelaksanaan Dokumen Penganggaran	■		■								■	■
<i>Focus Group Discussion</i>	■		■			■						
Penyusunan Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL	■	■	■									
Sosialisasi PMK	■	■	■	■	■							

D. Kurun Waktu Pencapaian Keluaran

Keluaran kegiatan yang terdiri dari empat Peraturan Menteri Keuangan di bidang Sistem Penganggaran tersebut harus dicapai secara terus menerus setiap satu tahun anggaran.

E. Biaya Yang Dibutuhkan

Untuk melaksanakan kegiatan ini dibutuhkan biaya sebagaimana RAB terlampir.

Demikian Kerangka Acuan Kerja dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penanggung Jawab

Rakhmat.
NIP.195312011975071001



GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender)

Kementerian Negara/Lembaga : Kementerian Keuangan
Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Anggaran
Eselon II/Satker : Direktorat Sistem Penganggaran

Program	Pengelolaan Anggaran Negara
Kegiatan	Pengembangan Sistem Penganggaran
Indikator Kinerja Kegiatan	Tersedianya norma penganggaran berbasis kinerja dan penerapan MTEF yang kredibel dan tepat waktu
Output Kegiatan	Peraturan Bidang Penganggaran, 4 PMK.
Analisis Situasi	<p>Salah satu Suboutput dari Output Peraturan Bidang Penganggaran adalah PMK tentang Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL dengan materinya ARG.</p> <p>Tujuan penyusunan PMK tersebut adalah tersedianya/tersusunnya peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti stakeholder.</p> <p>Mengacu pada data base DJA pada tahun anggaran 2010 bahwa alokasi ARG dalam belanja K/L hanya sebesar 0,2% dari keseluruhan Belanja K/L atau Rp 691,8 M dari total Belanja K/L Rp 300 Triliun.</p> <p>Faktor utama terjadinya kesenjangan gender dalam perencanaan penganggaran adalah: manfaat anggaran bagi kelompok sasaran belum dinyatakan dengan jelas. Manfaat anggaran yang ada pada Belanja K/L belum sepenuhnya mengakomodir kesetaraan gender dalam setiap output kegiatan yang dilaksanakan. Hal ini dikarenakan perspektif PUG belum mewarnai perencanaan penganggaran Belanja K/L.</p> <p>Faktor penyebab kesenjangan dari sisi internal DJA adalah: 1) belum dipahaminya tujuan konsep gender dan implementasinya di penganggaran pada tingkat pengambil keputusan penganggaran dan perencana penganggaran di K/L, terutama pada saat pengalokasian Anggaran Belanja K/L; dan 2) Belum dipahaminya mekanisme penyusunan ARG dalam dokumen RKA-KL.</p> <p>Sedangkan dari sisi eksternal DJA faktor kesenjangan terjadi karena: 1) ARG dipersepsikan sebagai anggaran khusus untuk kegiatan dalam rangka PUG; dan 2) ARG dipersepsikan sebagai anggaran yang berkaitan dengan upaya pemberdayaan perempuan.</p> <p>Oleh karena itu perlu ada reformulasi tujuan suboutput PMK dimaksud berupa "Tersusunnya Peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti serta menunjang peningkatan ARG dalam belanja K/L".</p>

Rencana aksi	Suboutput	<i>Peraturan Menteri Keuangan Tentang Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL</i>	
		Tujuan	Tersusunnya Peraturan bidang penganggaran yang operasional dan mudah dimengerti stakeholder
		Komponen Input 1	Kajian Sistem Penganggaran Berdasarkan hasil evaluasi dan inventarisasi masalah, dilakukan kajian pengembangan sistem penganggaran melalui studi pustaka dan diskusi dengan pihak-pihak yang terkait dan pakar/praktisi yang berkompeten. Hasil kajian tersebut dirumuskan penerapannya dalam konsep tata cara penyusunan dan penelaahan RKAKL.
		Komponen Input 2	Lokakarya <i>dan Workshop</i> Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL Rumusan tata cara penyusunan dan penelaahan RKAKL tersebut di bahas dan diuji coba penerapannya dalam kegiatan lokakarya internal DJA maupun dengan beberapa K/L tertentu, termasuk didalamnya terdapat materi ARG. Kegiatan internal DJA dilaksanakan selama 2 (dua) hari, dengan peserta 50 pegawai per hari, sesuai pembagian jadwal dan jumlah peserta untuk masing-masing eselon II. Sedangkan Workshop dilaksanakan 5 (lima) hari, dengan peserta 50 orang perhari sesuai pembagian jadwal dan jumlah peserta dari masing-masing K/L yang diundang.

		Komponen Input 3	<p>Sosialisasi Tata Cara Penyusunan dan Penelaahan RKAKL</p> <p>Setelah PMK ditetapkan oleh Menteri Keuangan, untuk mendapatkan pemahaman dan persamaan persepsi terhadap materi PMK, dilakukan sosialisasi PMK untuk pejabat /pegawai dilingkungan DJA maupun pejabat/pegawai Kementerian Negara/lembaga yang terkait dengan proses penyusunan dan penelaahan RKA KL, termasuk didalamnya terdapat materi ARG. Sosialisasi PMK untuk internal DJA dilakukan di kantor, dengan peserta sebanyak 400 orang perwakilan dari masing-masing eselon II. Sedangkan untuk sosialisasi untuk kementerian Negara dan lembaga dilaksanakan di luar kantor, dengan undangan sejumlah 800 orang dari seluruh K/L.</p>
		Anggaran Suboutput	Rp. 438.400.000,00
Alokasi Anggaran Output kegiatan	Rp. 1.538.400.000,00		
Dampak/hasil Output Kegiatan	Pengalokasian Anggaran Belanja K/L dalam dokumen RKA-KL lebih efektif dan efisien. Peningkatan efektivitas Anggaran Belanja K/L dapat ditempuh dengan mekanisme ARG melalui analisis gender pada keluaran/output kegiatan yang direncanakan K/L.		

LAMPIRAN GAP, TOR DAN GBS
Sekretariat jendral

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

LANGKAH								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan			Pengukuran hasil		
KEBIJAKAN/ PROGRAM : Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Keuangan.	<ul style="list-style-type: none"> Data kuantitatif Data pegawai Kementerian Keuangan: L= 48.644 (77%) P=14.407 (23%) Pejabat Eselon I – IV: L = 8.137 (85%) P = 1.442 (15%) Eselon I L = 10 (91%) P = 1 (9%) Eselon II L = 195 (93%) P = 13 (7%) Eselon III L = 1.333 (87%) P = 195 (13%) 	Faktor kesenjangan <ul style="list-style-type: none"> Akses : Yang diperoleh sama, namun laki-laki masih mendominasi akses karena jumlah pegawai memang lebih banyak laki-laki. Partisipasi Kesempatan untuk mengikuti sosialisasi PUG dan PPRG sama, namun laki-laki masih mendominasi. 	Sebab Kesenjangan Internal <ul style="list-style-type: none"> Masih belum dipahaminya konsep PUG dan PPRG bagi pejabat, perencana, dan staf di lingkungan Kementerian Keuangan. Masih kurangnya komitmen dari pimpinan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender dan PPRG. 	Sebab Kesenjangan Eksternal <ul style="list-style-type: none"> Masih adanya anggapan bahwa pengarusutamaan gender dan PPRG tidak terkait dengan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan. Merupakan hal yang tidak harus dilaksanakan oleh Kementerian Keuangan. 	Reformulasi Tujuan <ul style="list-style-type: none"> Meningkatkan Efektivitas penyusunan rencana program yang tepat sasaran melalui peningkatan pemahaman PUG dan PPRG bagi pengambil keputusan dan penyusunan perencanaan serta semua pegawai untuk disebarluaskan dan ditetapkan pada kebijakan/program. 	Rencana Aksi <ul style="list-style-type: none"> Advokasi dan sosialisasi PUG dan PPRG untuk para pembuat kebijakan para penyusun perencanaan dan para pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan. 	Data Dasar (Baseline) <ul style="list-style-type: none"> Pejabat eselon II mengikuti PUG = 308 orang. Pejabat eselon III, IV dan staf yang telah mengikuti sosialisasi PUG menjadi 6% pada Tahun 2011. Meningkatnya jumlah peraturan/kebijakan yang berspektif gender. Panduan pelatihan PUG, PPRG, dan Pelaksanaan PUG di lingkungan Kementerian Keuangan. 	Indikator Gender <ul style="list-style-type: none"> Pejabat eselon III, IV dan staf yang telah mengikuti sosialisasi PUG menjadi 6% pada Tahun 2011. Meningkatnya jumlah peraturan/kebijakan yang berspektif gender. Panduan pelatihan PUG, PPRG, dan Pelaksanaan PUG di lingkungan Kementerian Keuangan.

LANGKAH									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
Output: Rencana Kerja (renja) Tahunan berdasarkan target yang ditetapkan pada Renstra dengan melaksanakan Money melalui LAKIP (Sub output PUG di lingkungan kementerian Keuangan)	<ul style="list-style-type: none"> • Eselon IV L = 6.634 (84%) P = 1.233 (16%) • Pejabat eselon II mengikuti PUG = 300 orang. • Pejabat eselon III, IV dan staf yang telah mengikuti sosialisasi PUG = 3.100 orang. 	<ul style="list-style-type: none"> • Manfaat Laki-laki masih lebih banyak menerima manfaat. Masih sedikitnya pejabat penyusun perencanaan, dan staf yang memahami konsep PUG dan PPRG. 				<ul style="list-style-type: none"> • Revitalisasi Pokja PUG untuk menggali dan memahami materi PUG dan PPRG serta aktif memberi advokasi dan sosialisasi PUG dan PPRG kepada unit eselon I lainnya • KIE PUG dan PPRG. • Workshop, training of 			Pengukuran hasil



KERANGKA ACUAN KERJA/TERM OF REFERENCE (TOR)

Kementerian Negara/Lembaga	:	Kementerian Keuangan
Unit Eselon I	:	Sekretariat Jenderal
Program	:	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Keuangan.
Hasil eksternal	:	Rasio realisasi dari janji layanan quick win ke pihak - Penyelesaian PMK/KMK - Tercapainya implementasi pengadaan barang/jasa secara elektronik di lingkungan Kementerian Keuangan dan Lembaga pemerintah non Kementerian/sekretariat lembaga tinggi negara/komisi negara/komisi pemerintah. - Penyelesaian ijin akuntan publik. Tingkat kompetensi karyawan untuk jabatan tematik.
Unit Eselon II/ Satuan Kerja Kegiatan	:	Sekretariat Jenderal : Koordinasi penyusunan rencana kerja, pembinaan dan pengelolaan anggaran
Indikator Kinerja Kegiatan	:	<ul style="list-style-type: none">• Meningkatnya kebijakan/program/kegiatan yang berwawasan gender• Meningkatnya jumlah peraturan yang berspektif gender• Meningkatnya pejabat perempuan eselon I, II, III, dan IV sebesar 10%
Jenis Keluaran dan Satuan Ukur	:	Rp 750.000.000,-
Volume	:	7 kegiatan

A. LATAR BLAKANG

1. Dasar hukum

- PMK Nomor 119/PMK.02/2009 dan dilanjutkan PMK Nomor 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL Tahun 2010
- Impres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional

2. Gambaran Umum

- PNS laki-laki = 48.644
PNS perempuan = 14.407
- Pejabat Eselon I – IV:
Laki-laki : perempuan = 8,137 : 1,442
- Eselon I:
Laki-laki = 10 dan Perempuan = 1
Eselon II:
Laki-laki = 195 dan Perempuan = 13
Eselon III:
Laki-laki = 1.333 dan Perempuan = 195
Eselon IV:
Laki-laki = 6.634 dan Perempuan = 1.233
- Pejabat eselon II mengikuti advokasi PUG : 300 orang
- Pejabat eselon III, IV, dan staf yang telah mengikuti sosialisasi PUG : 3.100 orang
- Akses:
Yang diperoleh sama, namun laki-laki masih mendominasi akses karena jumlah pegawai memang lebih banyak laki-laki
- Partisipasi: kesempatan untuk mengikuti sosialisasi PUG dan PPRG sama, namun laki-laki masih mendominasi
- Kontrol:
Laki-laki masih lebih banyak daripada perempuan
- Manfaat:
Laki-laki masih lebih banyak menerima manfaat
- Masih sedikitnya pejabat penyusun perencanaan, dan staf yang memahami konsep PUG dan PPRG
- Masih belum dipahaminya konsep PUG dan PPRG bagi pejabat, penyusun perencanaan, dan staf
- Masih kurangnya komitmen dari pimpinan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender dan PPRG
- Masih adanya anggapan bahwa pengarusutamaan gender dan PPRG tidak terkait dengan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan
- Merupakan hal yang tidak harus dilaksanakan oleh Kementerian Keuangan.

Tujuan:

Meningkatkan peran satker-satker dalam melaksanakan tugas dan fungsinya yang berwawasan gender dengan meningkatkan pengertian konsep Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Perencanaan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) bagi pengambil keputusan dan penyusun perencanaan serta semua pegawai untuk

disebarluaskan dan ditetapkan pada kebijakan/program

Sasaran :

Para pejabat pengambil keputusan, para penyusun perencana, Kelompok Kerja PUG, dan pegawai Kementerian Keuangan

B. PENERIMA MANFAAT

Para pejabat pengambil keputusan, para penyusun perencana, Kelompok Kerja PUG, dan pegawai Kementerian Keuangan

C. STRATEGI PENCAPAIAN KELUARAN

- Mengadvokasi dan mensosialisasikan PUG dan PPRG untuk para pembuat kebijakan para penyusun perencana dan para pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan (Pembuatan TOR, Penyelenggaraan advokasi/sosialisasi, Laporan kegiatan, Evaluasi kegiatan, penyusunan panduan)
- Pokja PUG yang sudah ada harus lebih aktif menggali dan menguasai materi PUG dan PPRG serta aktif memberi advokasi dan sosialisasi PUG dan PPRG kepada unit eselon I lainnya (Pembuatan workshop, training, advokasi, sosialisasi, Penyelenggaraan advokasi/sosialisasi, Laporan kegiatan, Evaluasi kegiatan)

D. WAKTU PENCAPAIAN KELUARAN

Waktu pencapaian kegiatan ini adalah 1 tahun

E. BIAYA YANG DIPERLUKAN

Biaya yang diperlukan adalah Rp 750.000.000,-

Penanggung jawab
Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan

GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender)

Nama K/L : Kementerian Keuangan
Unit Organisasi : Sekretariat Jenderal, Kementerian Keuangan
Unit Eselon II/Satker : Biro Perencanaan dan Keuangan

Program	Dukungan manajemen dan pelaksanaan tugas teknis lainnya Kementerian Keuangan.
Kegiatan	Koordinasi penyusunan rencana kerja, pembinaan dan pengelolaan anggaran
Output Kegiatan	Rencana Kerja (renja) Tahunan berdasarkan target yang ditetapkan pada Renstra dengan melaksanakan Monev melalui LAKIP (Sub output PUG di lingkungan kementerian Keuangan)
Tujuan	Meningkatkan Efektifitas penyusunan rencana program yang tepat sasaran melalui peningkatan pemahaman PUG dan PPRG bagi pengambil keputusan dan penyusun perencanaan serta semua pegawai untuk disebarluaskan dan ditetapkan pada kebijakan/ program.
Analisis Situasi	<ul style="list-style-type: none"> • PNS laki-laki = 48.644 PNS perempuan = 14.407 • Pejabat Eselon I – IV: Laki-laki : perempuan = 8,137 : 1,442 • Eselon I: Laki-laki = 10 dan Perempuan = 1 Eselon II: Laki-laki = 195 dan Perempuan = 13 Eselon III: Laki-laki = 1.333 dan Perempuan = 195 Eselon IV: Laki-laki = 6.634 dan Perempuan = 1.233 • Pejabat eselon II mengikuti advokasi PUG : 300 orang • Pejabat eselon III, IV, dan staf yang telah mengikuti sosialisasi PUG : 3.100 orang • Akses: Yang diperoleh sama, namun laki-laki masih mendominasi akses karena jumlah pegawai memang lebih banyak laki-laki • Partisipasi: kesempatan untuk mengikuti sosialisasi PUG dan PPRG sama, namun laki-laki masih mendominasi • Kontrol: Laki-laki masih lebih banyak daripada perempuan • Manfaat: Laki-laki masih lebih banyak menerima manfaat • Masih sedikitnya pejabat penyusun rencana, dan staf yang memahami konsep PUG dan PPRG

Analisis Situasi		<ul style="list-style-type: none"> • Masih belum dipahaminya konsep PUG dan PPRG bagi pejabat, penyusun perencana, dan staf • Masih kurangnya komitmen dari pimpinan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender dan PPRG • Masih adanya anggapan bahwa pengarusutamaan gender dan PPRG tidak terkait dengan tugas dan fungsi Kementerian Keuangan • Merupakan hal yang tidak harus dilaksanakan oleh Kementerian Keuangan
Rencana Aksi	Komponen input I	<p>Mengadvokasi dan mensosialisasikan PUG dan PPRG untuk para pembuat kebijakan para penyusun perencana dan para pejabat/pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan TOR • Penyelenggaraan advokasi/sosialisasi • Laporan kegiatan • Evaluasi kegiatan • Penyusunan Panduan PUG lingkup Kementerian Keuangan
	Komponen input II	<p>Pokja PUG yang sudah ada harus lebih aktif menggali dan menguasai materi PUG dan PPRG serta aktif memberi advokasi dan sosialisasi PUG dan PPRG kepada unit eselon I lainnya</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pembuatan workshop, training, advokasi, sosialisasi. • Penyelenggaraan advokasi/sosialisasi • Laporan kegiatan • Evaluasi kegiatan
Alokasi anggaran output kegiatan	Rp 750.000.000,-	Tujuh ratus lima puluh juta rupiah
Dampak/hasil output kegiatan		<ul style="list-style-type: none"> • Rasio realisasi dari janji layanan quick win ke pihak eksternal: <ul style="list-style-type: none"> - Penyelesaian PMK/KMK - Tercapainya implementasi pengadaan barang/jasa secara elektronik di lingkungan Kementerian Keuangan dan Lembaga pemerintah non Kementerian/sekretariat lembaga tinggi negara/komisi negara/komisi pemerintah. - Penyelesaian ijin akuntan publik. • Tingkat kompetensi karyawan untuk jabatan tematik.

LAMPIRAN GAP, TOR DAN GBS
**Direktorat Jendral
Bea dan Cukai**

GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

LANGKAH								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
			Isu Gender		Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan		Pengukuran hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Baseline)	Indikator Gender
<p>PROGRAM : Pengawasan, pelayanan, dan penerimaan di bidang kepabeanaan dan cukai.</p> <p>KEGIATAN : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Bea dan Cukai.</p> <p>TUJUAN : Terwujudnya profesionalisme SDM Kepabeanaan dan cukai.</p>	<p>Data Kuantitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> PNS laki-laki = 8.636 orang (85,5%) dan PNS perempuan = 1.465 orang (14,5%). Dog handler laki-laki = 59 orang (96,72%) perempuan = 2 (3,28%) 	<ul style="list-style-type: none"> Akses : Persyaratan menjadi dog handler tidak menegaskan keikutsertaan perempuan sehingga terjadi bias bahwa dog handler khusus untuk laki-laki. PARTISIPASI: Kurangnya partisipasi perempuan untuk menjadi dog handler. 	<ul style="list-style-type: none"> Kurangnya pemahaman konsep gender bagi pengambil keputusan dan penyusunan perencanaan program. Kurangnya perhatian dan penegasan terhadap keikutsertaan perempuan sebagai dog handler. 	<ul style="list-style-type: none"> Para perempuan masih banyak yang enggan untuk berpartisipasi menjadi dog handler bahkan hanya ikut seleksi. Stereotipi masyarakat bahwa perempuan kurang pantas menjadi dog handler.. 	<ul style="list-style-type: none"> Terwujudnya profesionalisme SDM laki-laki dan perempuan Kepabeanaan dan cukai. 	<ul style="list-style-type: none"> Menegaskan diperbolehkannya keikutsertaan perempuan dalam persyaratan seleksi sebagai dog handler/partner dog handler. Merumuskan suatu kebijakan mengenai keikutsertaan perempuan tidak hanya sebagai dog handler tetapi juga partner dog handler. 	<ul style="list-style-type: none"> Komposisi dog handler laki-laki : perempuan = 97 : 3. 	<ul style="list-style-type: none"> Peningkatan perbandingan keikutsertaan laki-laki dan perempuan sebagai dog handler/partner dog handler dari 97 : 3 pada tahun 2010 menjadi 90 : 10 pada tahun 2011.

LANGKAH								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
		Isu Gender		Kebijakan dan Rencana Aksi ke Depan			Pengukuran hasil	
	<p>Data Kualitatif</p> <ul style="list-style-type: none"> Calon dog handler baik laki-laki maupun perempuan harus mengikuti tes kesehatan, fisik, dan kebugaran, psikotes, tes wawancara dan bersedia bergabung dengan unit K-9 minimal 5 tahun. Tersangka kejahatan narkoba saat ini telah merata antara laki-laki dan perempuan. 	<ul style="list-style-type: none"> MANFAAT : Laki-laki memperoleh manfaat lebih besar sebagai dog handler daripada perempuan 	<ul style="list-style-type: none"> Masih adanya pemahaman oleh hampir semua pegawai dan pejabat bahwa dog handler adalah laki-laki. Kurangnya dukungan dari unit pelaksana kegiatan. 					



KERANGKA ACUAN KERJA/TERM OF REFERENCE (TOR)

Kementerian Negara/Lembaga	: Kementerian Keuangan
Unit Eselon I	: Direktorat Jenderal Bea dan Cukai
Program	: Pengawasan, pelayanan, dan penerimaan di bidang kepabeanan dan cukai
Hasil	: Penurunan kasus tindak pidana di bidang kepabeanan dan cukai
Unit Eselon II/ Satuan Kerja Kegiatan	: Sekretariat Direktorat Jenderal : Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Bea dan Cukai
Indikator Kinerja Kegiatan	: Persentase penyelesaian program Pengembangan SDM di Ditjen Bea dan Cukai
Jenis Keluaran dan Satuan Ukur	: Pegawai terlatih/pegawai-
Volume	: 61

A. LATAR BELAKANG

1. Dasar Hukum

- Undang-undang No. 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 1995 NO. 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No.3612) sebagaimana telah diubah dan ditambah terakhir dengan undang-undang NO. 10 Tahun 1995 tentang Kepabeanan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2006 No. 93, Tambahan Lembaran Negara No. 46610)
- Undang-undang No. 11 Tahun 1995 Tentang Cukai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 No. 76, tambahan Lembaran Negara Nomor 3613) sebagaimana diubah dengan undang-undang No. 39 Tahun 2007 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara No. 4755)

2. Gambaran Umum

- Mengadakan pelatihan menjadi *dog/partner handler* tanpa membedakan laki-laki dan perempuan
- PNS laki-laki = 8.636 orang (85,5%) dan PNS perempuan = 1.465 orang (14,5%)

- *Dog handler* laki-laki= 59 orang (96,72%) perempuan = 2 orang (3,28%)
- Komposisi *dog handler* laki-laki : perempuan 97 : 3 pada tahun 2010
- Pelatihan menjadi *dog partner handler* tanpa membedakan laki-laki dan perempuan
- Calon *dog handler* baik laki-laki maupun perempuan harus mengikuti tes kesehatan, fisik, dan kebugaran, psikotes, tes wawancara dan bersedia bergabung dengan unit K-9 minimal 5 tahun
- Tersangka kejahatan narkoba saat ini telah merata antara laki-laki dan perempuan.
- Persyaratan menjadi *dog handler* tidak menegaskan keikutsertaan perempuan sehingga terjadi bias bahwa *dog handler* khusus untuk laki-laki.
- Kurangnya partisipasi perempuan untuk menjadi *dog handler*.
- Laki-laki memperoleh manfaat lebih besar sebagai *dog handler* daripada perempuan.
- Kurangnya pemahaman konsep gender bagi pengambil keputusan dan penyusun perencanaan program
- Kurangnya perhatian dan penegasan terhadap keikutsertaan perempuan sebagai *dog handler*.
- Masih adanya pemahaman oleh hampir semua pegawai dan pejabat bahwa *dog handler* adalah laki-laki
- Kurangnya dukungan dari unit pelaksana kegiatan.
- Para perempuan masih banyak yang enggan untuk berpartisipasi menjadi *dog handler* bahkan hanya untuk ikut seleksi.
- Stereotipi masyarakat bahwa perempuan kurang pantas menjadi *dog handler*.

Tujuan:

Peningkatan keikutsertaan perempuan dalam pengawasan narkoba, psikotropika, dan prekursor menggunakan anjing pelacak narkoba

Sasaran:

Perbandingan keikutsertaan laki-laki dan perempuan sebagai *dog/partner handler* dari 97 : 3 pada Tahun 2010 menjadi 90 : 10 pada Tahun 2011.

B. PENERIMA MANFAAT

- Pegawai laki-laki dan perempuan yang mengikuti pelatihan dan unit (DJBC) yang mempunyai *dog Handler* sebagai alat untuk menurunkan kejahatan narkoba.

C. STRATEGI PENCAPAIAN KELUARAN

- Pengumuman seleksi *dog (partner) handler* untuk laki-laki dan perempuan yang memiliki potensi, kapasitas, dan kapabilitas
- *Placement test* yang dilakukan oleh lembaga independen
- *Pelatihan dog (partner) handlers*
- Pelatihan tim khusus di bidang penanggulangan peredaran narkoba subkegiatan customs Narcotics team training
- Pelatihan khusus Anjing Pelacak Narkoba (APN)

- Retraining Anjing Pelacak Narkotika (APN)
- Peningkatan perbandingan keikutsertaan laki-laki dan perempuan sebagai *dog/partner handler* dari 97 : 3 pada Tahun 2010 menjadi 90 : 10 pada Tahun 2011

D. WAKTU PENCAPAIAN KELUARAN

Waktu yang diperlukan adalah 6 bulan

E. BIAYA YANG DIPERLUKAN

Rp 303.199.220,- (Tiga ratus tiga juta seratus Sembilan puluh Sembilan ribu dua ratus dua puluh rupiah)

Penanggung jawab
Sekretaris Direktorat Jenderal Bea dan Cukai



GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender)

Nama K/L : Kementerian Keuangan
Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Bea dan Cukai
Unit Eselon II/Satker : Sekretariat Direktorat Jenderal Bea dan Cukai

Program	Pengawasan, pelayanan, dan penerimaan di bidang kepabeanan dan cukai
Kegiatan	Dukungan Manajemen dan Dukungan Teknis Lainnya Ditjen Bea dan Cukai
Output Kegiatan	Persentase penyelesaian program Pengembangan SDM di Ditjen Bea dan Cukai
tujuan	Terwujudnya profesionalisme SDM laki-laki dan perempuan Kepabeanan dan cukai
Analisis situasi	<ul style="list-style-type: none">• Mengadakan pelatihan menjadi <i>dog/partner handler</i> tanpa membedakan laki-laki dan perempuan• PNS laki-laki = 8.636 orang (85,5%) dan PNS perempuan = 1.465 orang (14,5%)• <i>Dog handler</i> laki-laki= 59 orang (96,72%) perempuan = 2 orang (3,28%)• Calon <i>dog handler</i> baik laki-laki maupun perempuan harus mengikuti tes kesehatan, fisik, dan kebugaran, psikotes, tes wawancara dan bersedia bergabung dengan unit K-9 minimal 5 tahun• Tersangka kejahatan narkoba saat ini telah merata antara laki-laki dan perempuan• Persyaratan menjadi <i>dog handler</i> tidak menegaskan keikutsertaan perempuan sehingga terjadi bias bahwa <i>dog handler</i> khusus untuk laki-laki• Kurangnya partisipasi perempuan untuk menjadi <i>dog handler</i>• Laki-laki memperoleh manfaat lebih besar sebagai <i>dog handler</i> daripada perempuan• Kurangnya pemahaman konsep gender bagi pengambil keputusan dan penyusun perencanaan program• Kurangnya perhatian dan penegasan terhadap keikutsertaan perempuan sebagai <i>dog handler</i>• Masih adanya pemahaman oleh hampir semua pegawai dan pejabat bahwa <i>dog handler</i> adalah laki-laki• Kurangnya dukungan dari unit pelaksana kegiatan• Para perempuan masih banyak yang enggan untuk berpartisipasi menjadi <i>dog handler</i> bahkan hanya untuk ikut seleksi• Stereotipi masyarakat bahwa perempuan kurang pantas menjadi <i>dog handler</i>

Rencana aksi	Komponen input I	<p>Pelatihan menjadi <i>dog (partner) handler</i> tanpa membedakan laki-laki atau perempuan</p> <p>Pelatihan:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengumuman seleksi <i>dog (partner) handler</i> untuk laki-laki dan perempuan yang memiliki potensi, kapasitas, dan kapabilitas • <i>Placement test</i> yang dilakukan oleh lembaga independen • <i>Pelatihan dog (partner) handlers</i> • Pelatihan tim khusus di bidang penanggulangan peredaran narkotika subkegiatan customs Narcotics team training • Pelatihan khusus Anjing Pelacak Narkotika (APN) • Retraining Anjing Pelacak Narkotika (APN)
Alokasi anggaran output kegiatan	Rp 303.199.220,-	Tiga ratus tiga juta seratus sembilan puluh Sembilan ribu dua ratus dua puluh rupiah
Dampak/hasil output kegiatan		Penurunan kasus tindak pidana di bidang kepabeanan dan cukai

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, Patricia and Sally Baden (2000), Glossary on Macroeconomics from a Gender Perspective, Report No 48, BRIDGE, Institute of Development Studies, University of Sussex, Brighton, United Kingdom.
- Barnett, Kathleen dan Caren Grown (2004), Gender Impacts of Government Revenue Collection: The Case of Taxation, Commonwealth Secretariat, United Kingdom.
- Budlender, Debbie (2004), Expectations versus Realities in Gender-responsive Budget Initiatives, United Nations Research Institute for Social Development.
- Kementerian Keuangan (2010), Panduan Pelatihan Pengarusutamaan Gender Lingkup Kementerian Keuangan.
- _____, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010
- _____, Peraturan Menteri Keuangan Nomor 119/PMK.02/2009
- _____, Rencana Strategis Kementerian Keuangan Tahun 2010-2014.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2010), Buku Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Generik (PPRG)
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan, BKKBN dan UNFPA (2004), Bunga Rampai Panduan dan Bahan Pembelajaran Pelatihan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.
- Latigo, Alfred A.R. (2001), A Background Paper on Engendering Budgetary Policy and Processes, Background Paper Series, The African Centre for Gender and Development (ACGD).
- Sen, Gita (1999), Gender Mainstreaming in Finance: A Reference Manual for Governments and Other Stakeholders.
- Sohal, Raman (2004), Monitoring and Evaluating Local Level Budgets from a Gender Perspectives, presented at International Workshop on Local Level Gender Responsive Budgeting, UNIFEM and IDRC.
- Susanti, Hera (2003), Kebijakan Ekonomi dalam Perspektif Gender, makalah disampaikan pada seminar akademik Ekonomi Indonesia Dalam Tanda Tanya, kerjasama PT PLN, Bogasari dan IMECO.

DAFTAR ISTILAH DAN DEFINISI

Analisis Gender adalah identifikasi isu-isu gender yang disebabkan karena adanya perbedaan peran serta hubungan sosial antara perempuan dan laki-laki. Analisis gender dilakukan, karena perbedaan-perbedaan ini bukan hanya menyebabkan adanya perbedaan diantara keduanya dalam pengalaman, kebutuhan, pengetahuan, perhatian, tetapi juga berimplikasi pada perbedaan antara keduanya dalam memperoleh akses dan manfaat dari hasil pembangunan; berpartisipasi dalam pembangunan serta penguasaan terhadap sumberdaya.

Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah anggaran yang merespon kebutuhan, permasalahan, aspirasi dan pengalaman perempuan dan laki-laki yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Bias Gender adalah suatu pandangan yang membedakan peran, kedudukan, hak serta tanggung jawab laki-laki dan perempuan dalam kehidupan keluarga, masyarakat dan pembangunan.

Buta gender (gender blind), yaitu suatu tindakan yang dibuat tanpa memperhatikan dampaknya terhadap kepentingan laki-laki dan perempuan. Dalam kaitannya dengan ARG, maka istilah ini diarahkan pada kebijakan yang tidak memperhatikan dampaknya terhadap kegiatan domestik (care work) dan kegiatan reproduksi, yang pada gilirannya tidak memperhatikan biaya untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut.

Data Terpilah adalah data menurut jenis kelamin serta status dan kondisi perempuan dan laki-laki di seluruh bidang pembangunan.

Gender adalah perbedaan-perbedaan sifat, peranan, fungsi, dan status antara laki-laki dan perempuan yang bukan berdasarkan pada perbedaan biologis, tetapi berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas. Jadi, gender merupakan konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman

Gender Analysis Pathway (GAP) merupakan model/alat analisis gender yang dikembangkan oleh Bappenas bekerjasama dengan Canadian International Development Agency (CIDA), untuk membantu para perencana melakukan pengarusutamaan gender.

Gender Budget adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk melihat dan menyusun anggaran sebagai sebuah kesatuan yang tidak memisahkan item-item yang berhubungan dengan perempuan. Selain dapat digunakan untuk melihat sekilas jarak antara kebijakan dan sumberdaya gender budget yang merupakan sebuah

pendekatan umum untuk memastikan bahwa uang masyarakat digunakan berdasarkan kesetaraan gender. Isunya bukan apakah kita mengeluarkan uang yang sama pada masalah yang berkaitan dengan perempuan dan laki-laki tapi apakah pengeluaran itu mencukupi kebutuhan perempuan dan laki-laki.

Gender Budget Statement (GBS) adalah dokumen pertanggungjawaban spesifik gender yang disusun pemerintah yang menunjukkan kesediaan instansi untuk melakukan kegiatan berdasarkan kesetaraan gender dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

Gender Sensitif adalah kemampuan untuk memahami ketimpangan gender, utamanya dalam pembagian kerja dan pembuatan keputusan yang telah mengakibatkan kurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial perempuan dibandingkan laki-laki.

Gender Stereotype (Citra Baku Gender) adalah citra baku yang melekat pada peran, fungsi dan tanggung jawab yang membedakan laki-laki dan perempuan, dalam keluarga, pekerjaan dan masyarakat.

Isu Gender adalah suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender. Kondisi ketimpangan gender ini diperoleh dengan membandingkan kondisi yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi subyektif).

Keadilan Gender (gender equity) adalah perlakuan adil bagi perempuan dan laki-laki dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan nasional, yaitu dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, hambatan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki untuk mendapat akses dan manfaat dari usaha-usaha pembangunan; untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan (seperti yang berkaitan dengan kebutuhan, aspirasi) serta dalam memperoleh penguasaan (kontrol) terhadap sumberdaya (seperti dalam mendapatkan/penguasaan keterampilan, informasi, pengetahuan, kredit, dan lain-lain).

Kebijakan/Program Responsif Gender adalah kebijakan/program yang responsif gender berfokus kepada aspek yang memperhatikan kondisi kesenjangan dan kepada upaya mengangkat isu ketertinggalan dari salah satu jenis kelamin.

Kegiatan/Pekerjaan Reproduksi adalah pengasuhan atau pengurusan (care work) non-pasar. Termasuk ke dalam kelompok ini adalah kegiatan/pekerjaan mengurus rumah tangga (masak, mengasuh anak, membersihkan rumah, mencuci, dan merawat yang sakit) dan membantu keluarga/teman/tetangga/lingkungan masyarakat. Kegiatan ini tidak dimasukkan ke dalam PDB, namun penting untuk memelihara kondisi sosial kemasyarakatan dan termasuk untuk menjaga kualitas sumber daya manusia.

Kesetaraan Gender (gender equality) adalah kesamaan kondisi dan posisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan, keamanan nasional dan kesamaan dalam menikmati hasil yang dampaknya seimbang.

Kesenjangan Gender (gender gap) adalah ketidakseimbangan atau perbedaan kesempatan, akses, partisipasi dan manfaat antara perempuan dan laki-laki yang dapat terjadi dalam proses pembangunan.

Netral Gender adalah kebijakan/program/kegiatan atau kondisi yang tidak memihak kepada salah satu jenis kelamin.

Pembagian Kerja Gender adalah pembedaan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan akibat penerimaan masyarakat terhadap perbedaan peran, kegiatan dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang lazim berlaku dalam masyarakat tersebut.

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai Keadilan dan Kesetaraan Gender dalam aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki (dan orang lanjut usia, anak-anak di bawah umur, orang-orang dengan kebiasaan berbeda/difable, serta orang-orang yang tidak mampu secara ekonomi) untuk memberdayakan perempuan dan laki-laki mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi dari seluruh kebijakan, program, kegiatan di berbagai bidang kehidupan pembangunan nasional dan daerah.

Perencanaan yang Responsif Gender adalah perencanaan yang dibuat oleh seluruh lembaga pemerintah, organisasi profesi, masyarakat dan lainnya yang disusun dengan mempertimbangkan empat aspek seperti: peran, akses, manfaat dan kontrol yang dilakukan secara setara antara perempuan dan laki-laki. Hal ini berarti bahwa perencanaan tersebut perlu mempertimbangkan aspirasi, kebutuhan dan permasalahan pihak perempuan dan laki-laki, baik dalam proses penyusunannya maupun dalam pelaksanaan kegiatan. Sehingga perencanaan ini akan terkait dalam perencanaan kebijakan maupun perencanaan program sampai operasionalnya di lapangan.

Perencanaan Berbasis Kinerja (PBK) adalah suatu pendekatan dalam sistem penganggaran yang memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan output/keluaran dan outcome/hasil yang diharapkan, serta memperhatikan efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut.

Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) adalah instrumen untuk mengatasi adanya perbedaan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan dengan tujuan untuk mewujudkan anggaran yang lebih berkeadilan.

Responsif Gender adalah perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan perempuan dan laki-laki di dalam masyarakat yang disertai upaya menghapus hambatan-hambatan struktural dan kultural dalam mencapai kesetaraan gender.

Statistik Gender adalah kumpulan data dan informasi terpilah menurut jenis kelamin yang memperlihatkan realitas kehidupan perempuan dan laki-laki yang mengandung isu gender.

Statistik gender biasanya dipakai dalam konteks kebijakan, dengan tujuan untuk (1) melihat adanya ketimpangan gender secara komprehensif; (2) membuka wawasan para penentu kebijakan atau perencana tentang kemungkinan adanya isu gender dan; (3) bermanfaat untuk melakukan monitoring dan evaluasi terhadap kebijakan/program yang responsif gender.

