

AUSTRALIA INDONESIA PARTNERSHIP
FOR DECENTRALISATION (AIPD)



PEDOMAN TEKNIS PENYUSUNAN GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP) DAN GENDER BUDGET STATEMENT (GBS)

Berikut Contoh Beberapa SKPD

Penulis:

Ismi Dwi Astuti Nurhaeni

Konsultan Gender untuk Australia-Indonesia Partnership for Decentralisation

Editor:

Chandra Sugarda

Gender Specialist untuk Australia-Indonesia Partnership for Decentralisation

Buku Pedoman ini diterbitkan oleh:

**Australia Indonesia Partnership for Decentralisation
(AIPD)**

Untuk informasi lebih jauh mengenai program-program AIPD dapat menghubungi:

Australia Indonesia Partnership for Decentralisation (AIPD)

Cyber 2 Tower 18th Floor, Suite M.35,
Jl. H.R. Rasuna Said Blok X-5, Kav. 13
Jakarta 12950

Phone: +62 21 5799 8999, 5799 8932

Web www.aipd.or.id

Email: info@aipd.or.id

**PEDOMAN TEKNIS
PENYUSUNAN
GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)
DAN
GENDER BUDGET STATEMENT (GBS)**

Berikut Contoh Beberapa SKPD

Penulis:

Ismi Dwi Astuti Nurhaeni

Konsultan Gender untuk Australia-Indonesia Partnership for Decentralisation

Editor:

Chandra Sugarda

Gender Specialist untuk Australia-Indonesia Partnership for Decentralisation



DISCLAIMER

Pandangan dan pendapat dalam laporan Profil Gender ini bersumber dari tim penyusun, dan tidak serta merta menggambarkan pandangan pemerintah Australia.

Untuk keterangan lebih lanjut mengenai buku pedoman ini, silakan hubungi:

Chandra Sugarda

(chandra.sugarda@aipd.or.id)

dan

Layanan Informasi AIPD

(info@aipd.or.id)

Kata Pengantar

Direktur Program AIPD

Pemerintah Australia mendukung usaha Pemerintah Indonesia untuk memperkuat implementasi kebijakan desentralisasi di Indonesia, terutama melalui program *Australia Indonesia Partnership for Decentralisation* (AIPD). Program AIPD bertujuan untuk mendorong perbaikan layanan publik, khususnya di bidang pendidikan dan kesehatan, melalui pengelolaan keuangan daerah yang lebih baik dan responsif gender.

Pada tahun 2012, Pemerintah Indonesia melakukan upaya percepatan pengarusutamaan gender dengan mengeluarkan Surat Edaran No.270/M.PPN/11/2012; No.SE-33/MK.02/2012; No.050/4379A/SJ dan SE 46/MPP-PA/11/2012 tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Surat Edaran ini merupakan lanjutan komitmen Pemerintah Indonesia terhadap pengarusutamaan gender yang pernah dituangkan dalam Inpres Nomer 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Dalam konteks desentralisasi, pemerintah telah mengeluarkan Permendagri No. 67 Tahun 2011, tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah.

Buku pedoman ini disusun sebagai bahan pelengkap dari modul/panduan mengenai Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) yang sudah disusun oleh pemerintah, seperti Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Bappenas. Buku ini berusaha menguraikan dan menjawab beberapa kesulitan pemerintah daerah dalam memahami langkah-langkah untuk melakukan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender, diantaranya dengan cara menyajikan contoh-contoh *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) dari beberapa SKPD.

Kami berharap buku Pedoman Teknis Penyusunan *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) ini dapat bermanfaat bagi pemerintah daerah, khususnya para perencana di Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam melakukan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender. Kami juga berharap laporan ini dapat menjadi sumbangsih pengetahuan bagi aparatur pemerintah daerah lainnya, para pemangku kepentingan di pusat dan daerah, serta pemerhati gender dan pembangunan daerah.

Direktur Program AIPD



Jessica Ludwig-Maarroof

PRAKATA

Pengintegrasian gender di berbagai bidang pembangunan melalui pengarusutamaan gender belum menunjukkan hasil optimal dan merata di seluruh wilayah Indonesia. Padahal tata cara pelaksanaannya sudah diatur dalam Permendagri No. 67 Tahun 2011 mengenai Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah. Permendagri ini diantaranya mengatur kewajiban pemerintah daerah dalam menyusun kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang responsif gender, yang dituangkan dalam RPJMD, Rencana Strategis SKPD dan Rencana Kerja SKPD. Selain itu, peraturan ini menjabarkan tata cara pelaksanaan perencanaan responsif gender, dengan memperkenalkan metode alur kerja analisis gender (*Gender Analysis Pathway*) dan metode analisis lain, yang hasilnya digunakan untuk menyusun *Gender Budget Statement* (GBS). GBS merupakan dokumen resmi perencanaan dan penganggaran yang menjadi bagian tak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA SKPD.

Selain Permendagri, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak serta Bappenas juga sudah mengeluarkan panduan/modul pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) serta melakukan pelatihan di seluruh wilayah Indonesia. Kurang berhasilnya pelatihan tentang PPRG ditandai dengan ketidakmampuan peserta pelatihan atau perencana pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk mengimplementasikan PPRG di unit kerjanya. Ada beberapa penyebab kegagalan ini. Pertama, ketidakmampuan penyelenggara pelatihan dalam merancang materi sesuai dengan target yang ingin dicapai. Kedua, ketidaktepatan memilih metode sesuai dengan tingkat kemampuan peserta pelatihan. Ketiga, ketidakmampuan memilih nara sumber sesuai dengan kebutuhan calon peserta pelatihan. Keempat, pengaturan ruang dan fasilitas yang kurang mendukung tujuan pelatihan. Kelima, ketidaktepatan sasaran pelatihan sesuai target yang ingin dicapai. Akibatnya, (1) isu-isu yang disampaikan tidak dianggap penting karena tidak sesuai dengan kebutuhan peserta pelatihan (perencana SKPD) sesuai dengan tugas pokok dan fungsi SKPD-nya; (2) peserta pelatihan tidak dapat menyerap materi pelatihan dengan baik; (3) peserta pelatihan ada di tempat pelatihan sekedar karena penugasan tanpa ada motivasi untuk mengimplementasikan di SKPD-nya.

Buku ini berusaha untuk menjawab keterbatasan-keterbatasan tersebut dengan cara menyajikan panduan dan kisi-kisi pengisian dokumen analisa gender, GAP dan GBS yang mudah untuk diikuti. Beberapa contoh dokumen GAP dan GBS dari SKPD pun disajikan pada buku ini, untuk memberi gambaran yang jelas mengenai cara pengisiannya. Buku ini diharapkan dapat menjadi pegangan para aparatur perencana di SKPD dalam membuat perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

Semoga bermanfaat.

Penulis

DAFTAR ISI

Kata Pengantar Direktur Program AIPD	i
Prakata	ii
Daftar Isi	iii
Daftar Singkatan	v
Sesi 1 Strategi Integrasi Isu Gender dalam Kebijakan Daerah	1
Pokok Bahasan 1: Perbedaan Perempuan dan Laki-laki	2
Pokok Bahasan 2: Perbedaan Kebutuhan Perempuan dan Laki-laki	4
Pokok Bahasan 3: Isu-isu Gender	6
Pokok Bahasan 4: Integrasi Gender Melalui Strategi Pengarusutamaan Gender Maupun Affirmative Action	8
Pokok Bahasan 5: Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG)	9
Sesi 2 Pengenalan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender	13
Pokok Bahasan 1: Konsep Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)	14
Pokok Bahasan 2: Tujuan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender	17
Pokok Bahasan 3: Kategori Anggaran Responsif Gender	17
Sesi 3 Pengenalan Analisis Gender Model Gender Analysis Pathway (GAP)	23
Pokok Bahasan 1: Pengertian Gender Analysis Pathway (GAP)	24
Pokok Bahasan 2: Tujuan Pelaksanaan GAP	24
Pokok Bahasan 3: Langkah-langkah GAP	24
Pokok Bahasan 4: Alur Kerja GAP	26
Pokok Bahasan 5: Format GAP	27
Sesi 4 Tahapan Analisis Gender Model Gender Analysis Pathway (GAP)	31
Pokok Bahasan 1: Analisis Kebijakan Responsif Gender	32
Pokok Bahasan 2: Formulasi dan Rencana Aksi ke depan	43
Pokok Bahasan 3: Pengukuran Hasil	47
Sesi 5 Gender Budget Statement (GBS)	51
Pokok Bahasan 1: Pengertian dan Format Gender Budget Statement (GBS)	52
Pokok Bahasan 2: Langkah-langkah Merumuskan GBS	54
Sesi 6 Penutup	59
Daftar Pustaka	60

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: Contoh-contoh Gender Analysis Pathway	61
LAMPIRAN 2: Contoh-contoh Gender Budget Statement	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1. Ciri Isu Strategis Gender	5
Gambar 2.1. Kategori Anggaran	18
Gambar 3.1. Alur Kerja GAP	26
Gambar 4.1. Perkembangan Angka Melek Huruf Provinsi X 2005 - 2010	34
Gambar 4.2. Angka Kematian Bayi (AKB) di Indonesia dan Provinsi X periode 2009 - 2013	35
Gambar 4.3. Angka Kematian Ibu (AKI) di Provinsi X per-100.000 Kelahiran Hidup, 2009 - 2012	36

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Perbedaan Biologis Perempuan dan Laki-laki	2
Tabel 1.2. Perbedaan Peran, Fungsi, Tanggungjawab, Sikap dan Perilaku sebagai Hasil Konstruksi Sosial Dan Budaya	4
Tabel 1.3. Perbedaan Kebutuhan antara Perempuan dan Laki-laki	5
Tabel 1.4. Contoh Isu Strategis Gender Bidang Pendidikan	7
Tabel 1.5. Contoh Isu Strategis Gender Bidang Kesehatan	8
Tabel 1.6. Contoh Pengarusutamaan Gender (PUG) dan <i>Affirmative Action</i>	9
Tabel 1.7. Tugas Pokja PUG di Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota	10
Tabel 1.8. Fungsi Pokja PUG Provinsi dan Kabupaten/Kota	10
Tabel 2.1. Indeks Pembangunan Gender Provinsi Jawa Timur, NTB, NTT, Papua dan Papua Barat, 2012	14
Tabel 2.2. Indeks Pemberdayaan Gender Provinsi Jawa Timur, NTB, NTT, Papua, dan Papua Barat, 2012	15
Tabel 2.3. Contoh Analisis Gender	16
Tabel 2.4. Perbedaan Anggaran Khusus Target Gender, Anggaran Pelembagaan Kesetaraan Gender dan Anggaran Kesetaraan Gender	21
Tabel 3.1. Langkah-langkah <i>Gender Analysis Pathway</i> (GAP)	24
Tabel 3.2. Format GAP (portrait)	27
Tabel 3.3. Format GAP (landscape)	29
Tabel 4.1. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 1	33
Tabel 4.2. Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Angka Melek Huruf (AMH) Provinsi X Tahun 2005-2010	34
Tabel 4.3. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 2	38
Tabel 4.4. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 3	40
Tabel 4.5. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 4	42
Tabel 4.6. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 5	43
Tabel 4.7. Contoh Reformulasi Tujuan	43
Tabel 4.8. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 6	44
Tabel 4.9. Contoh Pola Perencanaan Rencana Aksi Responsif Gender	45
Tabel 4.10. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 7	47
Tabel 4.11. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 8	48
Tabel 4.12. Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 9	49
Tabel 5.1. Format <i>Gender Budget Statement</i>	52
Tabel 5.2. Transformasi GAP ke dalam GBS	53
Tabel 5.3. Contoh GBS pada Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan	54

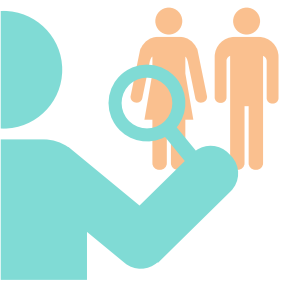
DAFTAR KOTAK

Kotak 4.1. Contoh Visi Misi Provinsi X	32
Kotak 4.2. Contoh Integrasi Gender Sebagai Bagian Tugas dan Fungsi SKPD Inspektorat	41

DAFTAR SINGKATAN

4T	Terlalu tua, Terlalu muda, Terlalu sering melahirkan, Terlalu banyak anak
AKB	Angka Kematian Bayi
AKI	Angka Kematian Ibu
APK	Angka Partisipasi Kasar
APKM	Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat
APM	Angka Partisipasi Murni
APS	Angka Partisipasi Sekolah
APTs	Angka Putus Sekolah
ARG	Anggaran Responsif Gender
Bappenas	Badan Perencanaan Pembangunan Nasional
BKKBN	Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional
BPS	Badan Pusat Statistik
EFA	<i>Education For All</i>
FGD	<i>Focus Group Discussion</i>
GAP	<i>Gender Analysis Pathway</i>
GBS	<i>Gender Budget Statement</i>
GDI	<i>Gender-related Development Index</i>
GEM	<i>Gender Empowerment Measure</i>
GFP	<i>Gender Focal Point</i>
HDI	<i>Human Development Index</i>
HIV/AIDS	<i>Human Immunodeficiency Virus infection/Acquired Immunodeficiency Syndrome</i>
IDG	Indeks Pemberdayaan Gender
IPG	Indeks Pembangunan Gender
KAP	<i>Knowledge Attitude Practice</i>
KB	Keluarga Berencana
KDRT	Kekerasan Dalam Rumah Tangga
KIA	Kesehatan Ibu dan Anak
KKG	Kesetaraan dan Keadilan Gender
KPPPA	Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
MDGs	<i>Millenium Development Goals</i>
Musrenbang	Musyawarah Perencanaan Pembangunan
Nakes	Tenaga Kesehatan
NUPTK	Nomor Unik Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Ormas	Organisasi Kemasyarakatan
PKM PONED	Pemberdayaan Kesehatan Masyarakat Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar

PLPG	Pendidikan dan Latihan Profesi Guru
PNS	Pegawai Negeri Sipil
Pokja	Kelompok Kerja
PONED	Pelayanan Obstetri Neonatal Emergensi Dasar
PPGDON	Pertolongan Pertama pada Kegawatdaruratan Obstetric dan Neonatal
PPP	Purchasing Power Parity
PPRG	Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender
Protap	Prosedur Tetap
PUG	Pengarusutamaan Gender
PUS	Pendidikan Untuk Semua
Puskesmas	Pusat Kesehatan Masyarakat
Renja	Rencana Kerja
Renstra	Rencana Strategis
RKA	Rencana Kerja dan Anggaran
RPJMD	Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah
SD	Sekolah Dasar
SDKI	Survey Demografi dan Kesehatan Indonesia
SDM	Sumber Daya Manusia
SKPD	Satuan Kerja Perangkat Daerah
SMP	Sekolah Menengah Pertama
TAPD	Tim Anggaran Pemerintah Daerah
UNDP	<i>United Nations Development Programme</i>
UNFPA	<i>United Nations Population Fund</i>



SESI 1

STRATEGI INTEGRASI ISU GENDER DALAM KEBIJAKAN DAERAH

Tujuan

- [1] Aparatur pemerintah daerah memahami perbedaan perempuan dan laki-laki secara biologis dan konstruksi sosial budaya
- [2] Aparatur pemerintah daerah memahami perbedaan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki
- [3] Aparatur pemerintah daerah memahami isu-isu gender sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD
- [4] Aparatur pemerintah daerah memahami strategi integrasi isu gender dalam kebijakan daerah melalui Pengarusutamaan Gender (PUG) dan *affirmative action*
- [5] Aparatur pemerintah daerah memahami optimalisasi peran Kelompok Kerja (Pokja) PUG

Output

Aparatur pemerintah daerah mampu merumuskan isu strategis gender sesuai dengan kebijakan daerah

RINGKASAN

Perempuan dan laki-laki itu berbeda, baik dari segi biologisnya maupun dari konstruksi sosial budayanya. Perbedaan tersebut melahirkan perbedaan kebutuhan antara keduanya. Dalam upaya agar pembangunan mampu merespons perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, maka isu-isu gender harus terintegrasi dalam program-program pembangunan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing SKPD. Integrasi gender dapat dilakukan melalui strategi pengarusutamaan gender maupun *affirmative action*. Untuk itu, dibutuhkan SDM yang paham tentang gender untuk selanjutnya menjalankan peran sebagai aktivis gender melalui kelompok kerja Pengarusutamaan Gender (Pokja PUG) maupun *Gender Focal Point* (GFP)

Pokok Bahasan 1: PERBEDAAN PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI

Perempuan dan laki-laki berbeda. Perbedaan perempuan dan laki-laki dapat dikelompokkan ke dalam perbedaan biologis dan perbedaan sebagai hasil konstruksi sosial budaya. Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki biasa disebut sebagai seks (jenis kelamin). Perbedaan antara perempuan dan laki-laki sebagai hasil konstruksi sosial budaya biasa disebut sebagai gender.

1.1. Perbedaan Biologis Perempuan dan Laki-laki



Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki dapat dilihat dari ciri-ciri biologis antara keduanya, baik ciri-ciri yang bersifat primer (selalu ada pada jenis kelamin tertentu) dan ciri-ciri yang bersifat sekunder (cenderung ada pada jenis kelamin tertentu tetapi tidak selalu ada pada jenis kelamin tersebut). Perbedaan ciri biologis perempuan dan laki-laki digambarkan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1: Perbedaan Biologis Perempuan dan Laki-laki

PEREMPUAN	LAKI-LAKI
 Ciri Primer: • Memiliki Vagina • Memiliki <i>Ovarium</i> (Indung Telur) • Memproduksi <i>Ovum</i> (Sel telur) • Memiliki <i>Uterus</i> (Rahim) • Mengalami Menstruasi • Memiliki <i>Kromosom</i>: XX Ciri Sekunder: • Kulit Halus • Suara Halus • Dada Besar	 Ciri Primer: • Memiliki Penis • Memiliki Kantung Zakar • Memiliki Buah Zakar • Memproduksi Sperma • Prostat • Memiliki <i>Kromosom</i>: XY Ciri Sekunder: • Bulu Dada • Jakun • Suara Berat • Berkumis

Perbedaan biologis perempuan dan laki-laki melahirkan perbedaan fungsi reproduksi biologis antara keduanya yang bersifat kodrati, yaitu:

- **Perempuan:** Menstruasi, Hamil, Melahirkan dan Menyusui dengan ASI.
- **Laki-laki:** Membuahi (*spermatozoa*)

Perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki disebut sebagai perbedaan yang sifatnya kodrati karena:

- **Tidak dapat berubah dari waktu ke waktu:** perempuan dari jaman dahulu hingga sekarang mempunyai fungsi reproduksi biologis yang sama yaitu menstruasi, hamil, melahirkan dan menyusui dengan ASI. Fungsi reproduksi biologis ini bersifat “*given*”, terberi oleh Tuhan dan tidak seorangpun di dunia ini yang mampu mengubahnya.
- **Tidak dapat ditukar:** sehebat apapun perkembangan teknologi kita, fungsi reproduksi biologis perempuan dan laki-laki tidak bisa saling dipertukarkan. Hanya perempuan yang bisa mengandung karena perempuan mempunyai sel telur dan rahim, dan hanya laki-laki yang memproduksi sperma.
- **Berlaku sepanjang zaman:** fungsi reproduksi biologis berlaku sepanjang masa dari jaman dahulu hingga sekarang.
- **Berlaku di mana saja:** ciri-ciri biologis perempuan dan laki-laki berikut fungsi reproduksi biologisnya berlaku dimana saja seperti di Indonesia, Amerika, Australia, Eropa, dll.
- **Berlaku bagi kelas dan warna kulit apa saja:** apapun kelas dan warna kulit seseorang, ciri biologis dan fungsi reproduksi biologis perempuan dan laki-laki berbeda.

- **Ciptaan Tuhan:** ciri biologis beserta fungsi reproduksi ini merupakan ciptaan Tuhan dan karena itu tidak seorangpun di dunia ini yang berkemampuan untuk mengubahnya.
- **Bersifat kodrat:** ciri biologis beserta fungsi reproduksi ini merupakan sesuatu yang *given*, atau terberi pada setiap manusia sejak lahir sehingga bersifat kodrat.

1.2. Perbedaan Perempuan dan Laki-laki sebagai Hasil Konstruksi Sosial Budaya

Perempuan dan laki-laki memiliki perbedaan peran, fungsi, tanggungjawab, sikap dan perilaku sebagai hasil konstruksi sosial dan budaya. Hal ini biasa dikenal dengan istilah gender. Perbedaan ini dibentuk melalui proses pembiasaan secara terus menerus sehingga terinternalisasi pada diri setiap orang, setiap keluarga, setiap masyarakat. Proses sosialisasi ini dilakukan melalui:

- **Keluarga:** keluarga seringkali melakukan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan secara tradisional, dimana perempuan cenderung dibiasakan melakukan peran domestik (kerumahtanggaan) dan laki-laki dibiasakan melakukan peran publik. Pembiasaan peran ini dilakukan secara terus menerus dari hari ke hari, sejak seseorang lahir hingga dewasa sehingga akhirnya membentuk ideologi gender.
- **Masyarakat:** masyarakat mengukuhkan pembagian peran antara laki-laki dan perempuan sebagaimana yang biasa dilakukan di tingkat keluarga, sehingga ketika ada seseorang atau sekelompok orang melakukan peran yang tidak biasa dianggap aneh.
- **Negara:** negara mengukuhkan pembagian peran perempuan dan laki-laki melalui berbagai regulasi yang dihasilkannya.
- **Sekolah:** sekolah seringkali mentransformasi nilai-nilai yang bias gender melalui contoh-contoh bahan ajar maupun proses pembelajaran di sekolah.
- **Tempat Kerja:** tempat kerja seringkali memberikan peran kepada perempuan dan laki-laki secara berbeda sebagai hasil dari konstruksi sosial budaya. Laki-laki seringkali mendapat pekerjaan yang dianggap memerlukan rasio, kecepatan mengambil keputusan maupun inovatif. Sedangkan perempuan seringkali mendapatkan pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan perasaan seperti menjadi sekretaris, perawat, guru TK/SD.
- **Media Massa:** media massa seringkali memperkuat anggapan tentang perempuan dan laki-laki melalui pemberitaan yang dibuatnya. Perempuan seringkali ditampilkan menarik karena fisiknya seperti cantik, seksi sedangkan laki-laki seringkali ditampilkan menarik karena prestasinya.
- **Interpretasi agama:** agama sesungguhnya menempatkan perempuan dan laki-laki sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia, dengan kewajiban-kewajiban yang sifatnya dogmatis bagi penganutnya. Namun, pemahaman terhadap agama yang keliru seringkali membuat masyarakat merancukan antara aturan agama dengan aturan yang ada dalam masyarakat. Misalnya, karena imam sholat adalah laki-laki, maka dalam kehidupan sehari-hari pun pemimpin masyarakat harus laki-laki. Padahal imam sholat sifatnya dogmatis, sedangkan pemimpin masyarakat mestinya didasarkan atas kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing jenis kelamin tanpa melihat apakah seseorang berjenis kelamin perempuan atau laki-laki.
- **Dan lain-lain**

Perbedaan perempuan dan laki-laki sebagai hasil konstruksi sosial budaya digambarkan pada tabel 1.2.

Tabel 1.2.:

Perbedaan Peran, Fungsi, Tanggungjawab, Sikap dan Perilaku sebagai Hasil Konstruksi Sosial dan Budaya



Perbedaan peran, fungsi, tanggung jawab, sikap dan perilaku antara perempuan dan laki-laki merupakan hasil konstruksi sosial budaya, oleh karena itu:

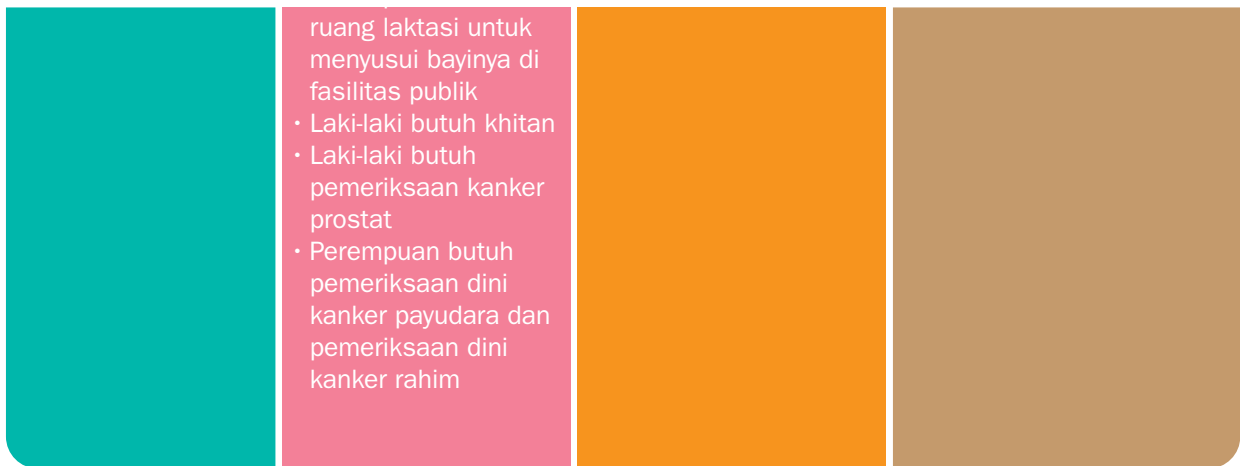
- **Dapat berubah:** peran domestik dapat dilakukan oleh perempuan maupun laki-laki. Asal ada kemauan untuk belajar dan biasa melakukannya, maka peran domestik maupun publik antara perempuan dan laki-laki dapat diubah.
- **Dapat ditukar:** peran domestik perempuan sesungguhnya dapat pula dilakukan oleh laki-laki. Demikian pula sebaliknya, peran di ranah publik dapat pula dilakukan oleh perempuan.
- **Bergantung waktu:** pembagian peran antara perempuan dan laki-laki dapat berbeda pada waktu yang berbeda. Dulu perempuan dianggap tabu menempuh pendidikan yang tinggi dan karena itu peran-peran yang dapat dilakukan terbatas pada aktivitas domestik ataupun aktivitas untuk bertahan hidup saja. Sekarang perempuan dapat menempuh pendidikan setinggi mungkin sehingga peran yang dapat dilakukan pun bergeser dari sekedar peran domestik (kerumahtanggaan) ke peran publik (diantaranya sebagai manajer/direktur/CEO).
- **Bergantung budaya:** pembagian peran antara laki-laki dan perempuan bergantung pada budaya yang berbeda. Misalnya pekerjaan menolong persalinan di suatu masyarakat tertentu dilakukan oleh perempuan, sedangkan pada masyarakat lain dilakukan oleh laki-laki. Kegiatan mengemudikan perahu di suatu masyarakat biasa dilakukan oleh laki-laki, sedangkan di masyarakat lain biasa dilakukan oleh perempuan.
- **Berbeda antar kelas dan warna kulit**
- **Buatan manusia**
- **Tidak bersifat kodrat**

Pokok Bahasan 2: PERBEDAAN KEBUTUHAN PEREMPUAN DAN LAKI-LAKI

Perbedaan biologis dan perbedaan peran, fungsi, tanggungjawab, sikap dan perilaku antara perempuan dan laki-laki sebagai hasil konstruksi sosial dan budaya melahirkan perbedaan kebutuhan antara keduanya. Perbedaan kebutuhan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis. Perbedaan ketiga jenis kebutuhan tersebut digambarkan dalam tabel 1.3.

Tabel 1.3.: Perbedaan Kebutuhan antara Perempuan dan Laki-laki

Kategori	Kebutuhan spesifik	Kebutuhan Praktis Gender	Kebutuhan Strategis Gender
Pengertian	• Kebutuhan spesifik (khas) sesuai dengan jenis kelaminnya	• Kebutuhan praktis seseorang supaya dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik sesuai peran gender	• Kebutuhan yang berawal dari posisi sub-ordinat perempuan yang tidak menguntungkan dalam masyarakat • Meningkatkan posisi perempuan terutama di sektor publik. Contoh: adanya perbedaan upah bagi perempuan untuk pekerjaan yang sama dengan laki-laki harus diatasi melalui advokasi kepada Pimpinan Perusahaan/Organisasi dan Serikat Pekerja, perubahan regulasi perusahaan/organisasi, dll.
Fokus	• Perempuan dan laki-laki	• Perempuan	• Relasi perempuan dan laki-laki
Cara mengidentifikasi kebutuhan	• Diformulasikan dari fungsi reproduksi biologis perempuan dan atau laki-laki	• Diformulasikan dari kondisi konkret yang diperlukan laki-laki dan perempuan untuk memenuhi tugasnya baik dalam keluarga maupun masyarakat	• Diformulasikan dari posisi perempuan yang subordinat, yang disebabkan oleh konstruksi sosial budaya
Tujuan	• Melindungi fungsi reproduksi perempuan dan atau laki-laki • Melindungi harkat martabatnya sebagai manusia	• Memenuhi kebutuhan dasar saat ini yang dapat langsung dinikmati • Meningkatkan kondisi perempuan • Meningkatkan kemampuan perempuan untuk menjalankan tugasnya	• Memenuhi kebutuhan jangka panjang, termasuk perubahan pola pikir dan perilaku serta nilai-nilai • Meningkatkan posisi perempuan dan atau laki-laki, terutama pada sektor publik • Memberdayakan perempuan dan atau laki-laki untuk mengambil keputusan terbaik bagi dirinya tanpa terkendala oleh jenis kelaminnya.
Contoh	• Perempuan butuh zat besi lebih banyak pada saat menstruasi, hamil dan melahirkan, • Perempuan butuh pembalut wanita pada saat menstruasi • Perempuan butuh penolong persalinan di saat hamil dan melahirkan	• Tungku hemat energi, • Angkutan antar jemput pekerja malam, • Air bersih, • Ruang ganti pakaian di sekolah • Penolong persalinan terlatih • Tempat penitipan anak, dll.	• Pembagian tanggung jawab antara perempuan dan laki-laki • Memperkuat aturan untuk melawan hukum yang tidak adil, dll



Pokok Bahasan 3: ISU-ISU GENDER

Isu gender adalah suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan perempuan dan laki-laki atau ketimpangan gender. Kondisi ketimpangan ini diperoleh dengan membandingkan kondisi yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi subyektif). (KPPPA, 2012: xviii)

Ketidaksetaraan gender masih menjadi isu besar meskipun sudah mengalami perubahan yang signifikan dalam dekade terakhir. Ketidaksetaraan gender ini ditandai dengan adanya ketimpangan relasi/kondisi (perbedaan, akses, partisipasi, kontrol, manfaat pembangunan) bagi laki-laki dan perempuan yang dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan. Relasi/kondisi laki-laki dan perempuan yang timpang ini biasa disebut sebagai **isu gender**.

Ciri isu gender antara lain:

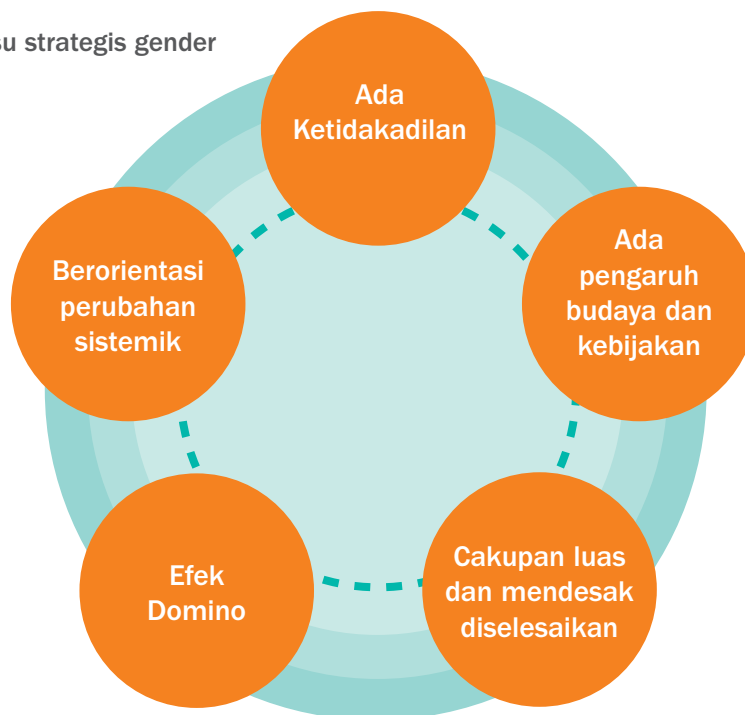
- Menyangkut relasi/kondisi laki-laki dan perempuan;
- Adanya ketimpangan kondisi (perbedaan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat) antara laki-laki dan perempuan;
- Adanya rasa ketidakadilan yang dialami laki-laki dan perempuan, yang dapat berbentuk marginalisasi, sub ordinasi, *stereotype*, beban kerja maupun kekerasan.
- Adanya unsur pengaruh budaya dan kebijakan.

Dalam upaya untuk mengintegrasikan gender dalam kebijakan-kebijakan publik, maka setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus merumuskan isu strategis gender yang menggambarkan situasi kesenjangan antara perempuan dan laki-laki, sebagai dasar bagi perubahan yang diinginkan serta intervensi yang harus dilakukan untuk mendorong perubahan tersebut.

Ciri isu strategis gender antara lain:

- Ada ketidakadilan gender.
- Mendesak untuk segera diselesaikan dalam konteks kewilayahan.
- Berefek domino (kalau diselesaikan berdampak positif pada isu gender lain).
- Berorientasi pada perubahan sistemik, yakni perubahan relasi/hubungan antara laki-laki dan perempuan.
- Ada pengaruh budaya dan kebijakan.

Gambar 1.1.: Ciri isu strategis gender



Perumusan Isu Gender dan Isu Strategis Gender dapat dilakukan terhadap:

- Satu program atau kegiatan dalam urusan wajib dan urusan pilihan pemerintah daerah;
- Diawali dengan identifikasi fakta dan fenomena kesenjangan gender;
- Dilanjutkan dengan identifikasi faktor penyebab kesenjangan gender;
- Dilanjutkan dengan identifikasi faktor pendukung terkait dengan urusan tersebut;
- Dirumuskan dalam kalimat negatif.

Tabel 1.4. Contoh Isu Strategis Gender Bidang Pendidikan

Program: Perluasan Akses dan Pemerataan Pendidikan	
DATA/INFORMASI	CONTOH ISU
Fakta	• Laki-laki mendapat prioritas melanjutkan studi ketika kesulitan ekonomi • Anak perempuan diperdagangkan karena keterbatasan akses informasi dan pendidikan yang tidak memadai • Terjadi kehamilan tak dikehendaki karena rendahnya pendidikan
Faktor Penguat Kesenjangan	• Sistem data pilah pendidikan tidak memadai • Kurangnya kemampuan aparat dalam memahami perspektif gender • Pelaksanaan aturan yang tidak sesuai kebutuhan/tidak memecahkan masalah (prinsip pemerataan per kelas/sekolah)
Faktor Penyebab	• <u>Faktor kultural dalam masyarakat</u>: anak perempuan cepat dinikahkan • <u>Faktor struktural</u>: regulasi-regulasi yang ada cenderung merugikan perempuan, misalnya, perempuan hamil diluar nikah harus dikeluarkan dari sekolah atau dikembalikan kepada orangtuanya • <u>Faktor ekonomi</u>: kemiskinan memaksa anak perempuan keluar sekolah
Isu Strategis	• Perlunya jaminan pendidikan bagi warga miskin di daerah terpencil berkesetaraan

Tabel 1.5. Contoh Isu Strategis Gender Bidang Kesehatan

Program: Peningkatan Kesehatan Ibu Melahirkan dan Anak	
DATA/INFORMASI	CONTOH ISU
Fakta	• Angka Kematian Ibu (AKI) melahirkan masih tinggi
Faktor Penguat Kesenjangan	• Sistem pendataan AKI belum memadai • Kurangnya kemampuan aparat dalam memahami perspektif gender dalam kasus AKI • Pelaksanaan aturan yang tidak sesuai kebutuhan/tidak memecahkan masalah (relasi gender yang tidak seimbang tidak dipertimbangkan sebagai salah satu penyebab terjadinya AKI)
Faktor Penyebab	• Terlambat mengambil keputusan • Terlalu sering melahirkan • Terbatasnya fasilitas layanan kesehatan ibu hamil dan melahirkan • Belum meratanya distribusi dokter • Terbatasnya kapasitas bidan
Isu Strategis	• Perlunya peningkatan kualitas layanan ibu melahirkan di wilayah kepulauan

Pokok Bahasan 4: INTEGRASI GENDER MELALUI STRATEGI PENGARUSUTAMAAN GENDER MAUPUN AFFIRMATIVE ACTION

Pengarusutamaan gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan. (KPPPA: 2012: xxi)

*Affirmative Action*¹ adalah pengembangan program khusus (pemberdayaan perempuan) dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender dalam bidang pekerjaan dan pembangunan. (KPPPA, UNFPA dan BKKBN, 2004)

Integrasi gender dalam kebijakan, program ataupun kegiatan SKPD dapat dilakukan melalui Pengarusutamaan Gender (PUG) dan atau *affirmative action*. Melalui PUG, maka gender terintegrasi sebagai satu dimensi integral dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan. Tujuan pengarusutamaan gender adalah mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Kesetaraan gender (*gender equality*) bermakna kesamaan kondisi dan posisi bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan pembangunan dan kesamaan dalam menikmati hasil yang dampaknya seimbang.

¹ *Affirmative Action* adalah diskriminasi positif atau aksi afirmatif kepada individu/kelompok yang berada dalam keadaan lebih tertinggal dibandingkan individu atau kelompok lainnya, baik karena ras, suku, jenis kelamin, usia, agama. Dalam konteks gender, maka *affirmative action*/tindakan afirmatif dilakukan dengan melakukan pemihakan kepada salah satu jenis kelamin yang tertinggal. Biasanya perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki

Keadilan gender (*gender equity*) bermakna perlakuan adil bagi perempuan dan laki-laki dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan dengan mempertimbangkan perbedaan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, hambatan sebagai perempuan dan laki-laki.

Dengan demikian, kesetaraan gender bermakna bahwa laki-laki dan perempuan dapat berkembang optimal tanpa terkendala oleh jenis kelaminnya. Sedangkan keadilan gender bermakna bahwa laki-laki dan perempuan punya perbedaan kebutuhan dan karena itu kebutuhan tersebut harus dipenuhi.

Tabel 1.6. Contoh Pengarusutamaan Gender (PUG) dan *Affirmative Action*

Contoh PUG:	Contoh <i>Affirmative Action</i> :
• Pemberian beasiswa kepada siswa miskin dengan memperhitungkan Angka Putus Sekolah laki-laki dan perempuan. • Penyediaan ruang laktasi pada fasilitas publik sudah dipertimbangkan saat kegiatan pembangunan gedung fasilitas publik (misal: terminal, stasiun, pasar, dll)	• Pelatihan kepemimpinan bagi perempuan yang potensial menduduki jabatan struktural • Penetapan jumlah minimal bagi perempuan atau laki-laki untuk duduk pada kepengurusan tertentu

Affirmative action adalah pengembangan program khusus yang memihak terhadap satu pihak (jenis kelamin) yang tertinggal dibandingkan pihak (jenis kelamin) lain untuk meningkatkan kesetaraan gender. Apabila perempuan yang tertinggal, maka program yang dikembangkan SKPD harus memihak perempuan dan apabila yang tertinggal adalah laki-laki maka program yang dikembangkan SKPD harus memihak kepada laki-laki. Misalnya, di bidang kesehatan reproduksi, akseptor KB laki-laki sangat kecil dan tidak lebih dari 3%, sementara itu tidak setiap perempuan selalu cocok menjadi akseptor KB. Menanggapi hal tersebut, SKPD yang menangani masalah KB perlu mengembangkan program KB khusus bagi laki-laki. Demikian halnya apabila yang tertinggal adalah perempuan, maka perlu ada kebijakan/program/kegiatan yang memihak kepada perempuan. Contohnya, karena representasi perempuan sebagai pemimpin jauh lebih rendah dibandingkan laki-laki, maka perlu dilakukan kegiatan pelatihan kepemimpinan bagi perempuan.

Dalam upaya percepatan pengarusutamaan gender, maka pemerintah mengeluarkan Surat Edaran Nomor 270/M.PPN/11/2012; Nomor SE-33/MK.02/2012; Nomor 050/4379A/SJ dan SE 46/MPP-PA/11/2012 tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Pembahasan tentang integrasi gender dalam dokumen perencanaan dan penganggaran publik akan dibahas pada sesi selanjutnya.

Pokok Bahasan 5: KELEMBAGAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)

Agar pengarusutamaan gender dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien perlu dibentuk kelembagaan PUG, baik berupa Kelompok Kerja (Pokja) PUG maupun *Gender Focal Point*. Kelompok Kerja (Pokja) PUG adalah wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak pengarusutamaan gender (PUG) dari berbagai instansi/lembaga di daerah. Tugas dan fungsi Kelompok Kerja (Pokja) PUG digambarkan pada tabel 1.7. dan tabel 1.8.

Tabel 1.7. Tugas Pokja PUG di Tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota

POKJA PUG PROVINSI	POKJA PUG KABUPATEN/KOTA
1. Mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing SKPD; 2. Melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG kepada Pemerintah Kabupaten/Kota; 3. Menyusun program kerja Pokja PUG setiap tahun; 4. Mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender di setiap SKPD dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota; 5. Merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Gubernur; 6. Menyusun Profil Gender Provinsi; 7. Melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di SKPD Provinsi dan Kabupaten/Kota; 8. Menetapkan tim teknis Pokja PUG; 9. Menyusun Rencana Aksi Daerah (RANDA) PUG di Provinsi; dan 10. Mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan <i>Gender Focal Point</i> di masing-masing SKPD.	1. Mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing SKPD; 2. Menyusun program kerja Pokja PUG setiap tahun; 3. Mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender di setiap SKPD Kabupaten/Kota; 4. Merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Bupati/Walikota; 5. Menyusun Profil Gender Kabupaten/Kota; 6. Melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di SKPD Kabupaten/Kota; 7. Menetapkan tim teknis Pokja PUG; 8. Menyusun Rencana Aksi Daerah (RANDA) PUG di Provinsi; dan 9. Mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan <i>Gender Focal Point</i> di masing-masing SKPD.

Tabel 1.8. Fungsi Pokja PUG Provinsi dan Kabupaten/Kota

POKJA PUG PROVINSI	POKJA PUG KABUPATEN/KOTA
1. Mengidentifikasi dan mengkaji isu-isu gender pada seluruh bidang pembangunan dan masing-masing lembaga; 2. Mengembangkan komunikasi, informasi, dan edukasi untuk pengarusutamaan gender; 3. Mengembangkan model pembangunan responsif gender di berbagai bidang pembangunan dan masing-masing lembaga; 4. Menyediakan bahan masukan bagi perumusan kebijakan pengarusutamaan gender kepada Gubernur; 5. Melaksanakan implementasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender di setiap lembaga; 6. Fasilitasi dan advokasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender.	1. Mengidentifikasi dan mengkaji isu-isu gender pada seluruh bidang pembangunan dan masing-masing lembaga; 2. Mengembangkan komunikasi, informasi, dan edukasi untuk pengarusutamaan gender; 3. Mengembangkan model pembangunan responsif gender di berbagai bidang pembangunan dan masing-masing lembaga; 4. Menyediakan bahan masukan bagi perumusan kebijakan pengarusutamaan gender kepada Bupati/Walikota; 5. Melaksanakan implementasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender di setiap lembaga; 6. Fasilitasi dan advokasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender.

Focal Point Pengarusutamaan Gender atau *Gender Focal Point* adalah individu-individu yang telah sensitif gender yang berasal dari instansi/lembaga/ organisasi/unit organisasi yang mampu melaksanakan pengarusutamaan gender ke dalam setiap kebijakan, program, proyek dan kegiatan pembangunan yang akan dilaksanakan di wilayah masing-masing (KPPPA, 2012: xvi).

Optimalisasi peran Pokja PUG dan *Gender Focal Point* dapat dilakukan dengan cara:

1. Membangun kesadaran kritis setiap Sumber Daya Manusia (SDM)² pada SKPD untuk mewujudkan visi dan misi daerah (provinsi/kabupaten/kota).
2. Penguatan kapasitas lembaga *driver*³ PUG, agar dapat memfasilitasi seluruh SKPD dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender.
3. Mendorong seluruh SKPD mengintegrasikan gender dalam proses dan dokumen perencanaan dan penganggarannya.
4. Menetapkan indikator makro gender dan target.
5. Mengembangkan *collaborative governance*.

² Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah pembuat keputusan dan perencana serta implementor program atau kegiatan di lapangan

³ Lembaga *Driver* adalah lembaga yang menjadi motor penggerak PUG dan PPRG, terdiri dari Badan Pemberdayaan Perempuan, Bappeda, Keuangan Daerah dan Inspektorat Daerah. Lembaga ini bertanggungjawab untuk memfasilitasi agar SKPD siap dan dapat mengimplementasikan PUG dan PPRG sesuai tugas dan fungsi masing-masing SKPD.



SESI 2

PENGENALAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER

Tujuan

- [1] Aparatur pemerintah daerah memahami konsep perencanaan dan penganggaran responsif gender
- [2] Aparatur pemerintah daerah memahami tujuan perencanaan dan penganggaran responsif gender
- [3] Aparatur pemerintah daerah memahami kategori anggaran responsif gender

Output

Aparatur pemerintah daerah dapat membuat contoh anggaran responsif gender sesuai tugas dan fungsi SKPD-nya

RINGKASAN

Pembangunan di Indonesia selama ini memberikan kemanfaatan yang belum adil dan setara. Dalam beberapa bidang pembangunan, keadaan perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki, dan dalam bidang pembangunan lainnya, keadaan laki-laki lebih rendah dibandingkan perempuan. Secara makro, hal ini bisa dilihat dari capaian Indeks Pembangunan Gender (IPG) atau *Gender-related Development Index* (GDI) dan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) atau *Gender Empowerment Measure* (GEM). Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dilakukan untuk menjamin agar pembangunan memberi manfaat secara adil dan setara bagi laki-laki dan perempuan. Melalui perencanaan responsif gender dapat dihasilkan anggaran responsif gender (ARG), dimana kebijakan pengalokasian anggaran disusun untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Untuk itu, ARG harus didahului dengan analisis situasi pada suatu program/kegiatan dengan lensa gender sehingga dapat teridentifikasi kebutuhan perempuan dan laki-laki. ARG tidak berarti adanya penambahan dana khusus untuk program perempuan dan bukan pula merupakan anggaran yang hanya ada dalam program khusus pemberdayaan perempuan. Selain itu, tidak semua program dan kegiatan perlu mendapat koreksi agar menjadi responsif gender

Pokok Bahasan 1: KONSEP PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER (PPRG)

Pembangunan seringkali memberikan manfaat yang berbeda terhadap perempuan dan laki-laki. Hal ini terlihat pada Indeks Pembangunan Gender (IPG) atau *Gender-related Development Index* (GDI)¹ maupun Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) atau *Gender Empowerment Measure* (GEM)² pada setiap daerah. Contoh sederhana dapat dilihat pada tabel 2.1.

Tabel 2.1.

Indeks Pembangunan Gender
Provinsi Jawa Timur, NTB, NTT, Papua & Papua Barat

2012

Provinsi/ Wilayah	Angka Harapan Hidup (AHH)		Angka Melek Huruf (AMH)		Rata-rata Lama Sekolah		Sumbangan Pendapatan		Indeks Pembangunan Gender
	L	P	L	P	L	P	L	P	
JAWA TIMUR	67,93	71,90	93,40	84,81	7,96	6,88	66,48	33,52	66,56
NUSA TENGGARA TIMUR	65,83	69,80	91,03	87,00	7,34	6,86	59,71	40,29	65,99
NUSA TENGGARA BARAT	60,59	64,33	88,59	78,66	7,80	6,59	69,85	30,15	57,58
PAPUA	66,91	70,89	81,72	72,00	7,44	5,92	64,64	35,36	63,06
PAPUA BARAT	66,87	70,86	98,30	92,79	9,79	8,22	76,34	23,66	60,02
INDONESIA	67,72	71,69	95,78	90,67	8,48	7,64	65,30	34,70	68,52

Sumber: Pembangunan Manusia Berbasis Gender, Kemenneg PP&PA 2013

Data pada tabel 2.1. menunjukkan adanya kesenjangan gender pada capaian variabel Indeks Pembangunan Gender, yaitu Angka Harapan Hidup (AHH), Angka Melek Huruf (AMH), Rata-rata Lama Sekolah dan Sumbangan Pendapatan. Tabel 2.1. menunjukkan AHH laki-laki pada 5 provinsi lebih tertinggal dibandingkan perempuan. Sedangkan pada AMH, rata-rata lama sekolah dan sumbangan pendapatan, keadaan perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki.

¹ *Gender-related Development Index* (GDI) adalah indeks komposit pembangunan manusia yang dihitung dari beberapa variabel. Kesehatan: diukur dengan angka harapan hidup ketika lahir, pendidikan: diukur berdasarkan rata-rata lama sekolah dan angka melek huruf penduduk usia 15 tahun ke atas, dan ekonomi/standar hidup: diukur dengan pengeluaran per kapita (PPP rupiah). Komponen-komponen GDI sama dengan komponen HDI (Indeks Pembangunan Manusia). Hal yang membedakan adalah bahwa GDI sudah memasukkan disparitas tingkat pencapaian antara laki-laki dan perempuan dalam ketiga variabel tersebut. Nilai indeks GDI maupun HDI berkisar antara 0-100. Semakin mendekati angka 100 semakin baik (lihat BPS, BAPPENAS, dan UNDP, 2004:206).

² *Gender Empowerment Measure* (GEM) adalah indeks komposit yang mencerminkan tingkat keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan di bidang politik dan ekonomi. GEM dihitung berdasarkan tiga indikator: persentase perempuan di parlemen, persentase perempuan di lingkungan pekerjaan profesional, teknis, tenaga kepemimpinan dan ketata laksanaan, serta sumbangan perempuan sebagai penghasil pendapatan. Nilai indeks berkisar antara 0-100 (lihat BPS, BAPPENAS, dan UNDP, 2004:206).

Dibandingkan dengan capaian nasional, Angka Harapan Hidup (AHH) perempuan dan laki-laki pada provinsi-provinsi diatas, kecuali Jawa Timur, lebih rendah dari AHH nasional. Sementara untuk Angka Melek Huruf dan Rata-rata Lama Sekolah, capaian nasional berada dibawah Papua Barat. Namun capaian sumbangan pendapatan laki-laki dan perempuan pada provinsi-provinsi diatas terlihat variatif bila dibandingkan dengan sumbangan pendapatan nasional.

Selain melalui Indeks Pembangunan Gender (IPG), kesenjangan gender dapat pula dilihat dari Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) atau *Gender Empowerment Measure* (GEM).

Tabel 2.2. Indeks Pemberdayaan Gender Provinsi Jawa Timur, NTT, NTB, Papua & Papua Barat 2012				
Provinsi/ Wilayah	GEM (IDG)	Keterlibatan Perempuan di Parlemen 	Perempuan sebagai tenaga manager 	Sumbangan Pendapatan 
JAWA TIMUR	69.29	69.29	46.81	33.52
NUSA TENGGARA TIMUR	59.55	7.27	47.22	40.29
NUSA TENGGARA BARAT	57.90	10.91	40.92	30.15
PAPUA	57.74	8.93	31.56	35.36
PAPUA BARAT	57.54	15.91	38.81	23.66
INDONESIA	70,07	18,04	45,22	34,70

Sumber: Pembangunan Manusia Berbasis Gender, Kemenneg PP&PA 2013

Data pada tabel 2.2. menunjukkan adanya kesenjangan gender dimana keterlibatan perempuan di parlemen, perempuan sebagai tenaga manager serta sumbangan pendapatan perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Menyadari bahwa kinerja pembangunan memberikan manfaat yang tidak adil dan setara, maka dikembangkanlah Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG).

PPRG merupakan serangkaian cara dan pendekatan untuk mengintegrasikan perspektif gender di dalam proses perencanaan dan penganggaran. Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi dan penyelesaian permasalahan perempuan dan laki-laki (KPPPA, 2010: 4).

Perencanaan responsif gender dilakukan untuk menjamin keadilan dan kesetaraan gender bagi laki-laki dan perempuan dalam aspek akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan. Perencanaan responsif gender diharapkan menghasilkan anggaran responsif gender, dimana kebijakan pengalokasian anggaran disusun dengan mengakomodasi kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki (KPPPA, 2012: 9). PPRG bukanlah suatu proses yang terpisah dari sistem perencanaan dan penganggaran yang ada, tetapi lebih merupakan pelengkap dalam menyusun dokumen perencanaan strategis dan dokumen rencana kerja dan anggaran di daerah. Hal

penting dalam penyusunan dokumen perencanaan pembangunan daerah adalah mewajibkan penggunaan analisis gender³ dalam menyusun kebijakan strategis dan kebijakan operasional (KPPPA, 2010: 1).

Tabel 2.3. Contoh Analisis Gender

Analisis Gender:	Analisis Kebutuhan Perempuan:	PPRG:
Perempuan secara biologis berbeda dengan laki-laki, karena: • Memproduksi sel telur • Menstruasi (jika tidak dibuahi) • Hamil (jika dibuahi) • Melahirkan 	• Pil anti nyeri haid (bagi yang membutuhkan) • Pembalut perempuan • Air dalam jumlah memadai di kamar kecil • Tempat sampah tertutup • Mendapat tugas berbeda di kelas ketika tidak bisa mengikuti pelajaran praktek Olah Raga • Pemeriksaan kehamilan minimal K1 sd K5 • Pemeriksaan papsmear untuk deteksi dini kanker leher rahim • Pemeriksaan payudara sendiri (sadari) untuk deteksi dini kanker payudara • Penolong persalinan yang profesional • Butuh ruang laktasi di fasilitas publik	• Penyediaan pil anti nyeri haid dan pembalut perempuan pada Fasilitas Usaha Kesehatan Sekolah (UKS) • Penyediaan sampah tertutup dan jaminan ketersediaan air bersih pada fasilitas kamar kecil • Penugasan kepada peserta didik perempuan ketika tidak ikut praktek Olah Raga • Penyediaan fasilitas kesehatan pemeriksaan papsmear dan deteksi dini kanker payudara • Fasilitas pemeriksaan ibu hamil • Penyediaan ruang laktasi
Laki-laki secara biologis berbeda dengan perempuan, karena: • Memiliki penis • Memproduksi sperma 	• Informasi tentang mimpi basah • Pemeriksaan dini kanker prostat	• Pembuatan media komunikasi, informasi dan edukasi tentang kesehatan reproduksi bagi perempuan dan laki-laki • Khitan • Pemeriksaan dini kanker prostat

PPRG merupakan perencanaan yang disusun dengan mempertimbangkan empat aspek, yaitu: akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang dilakukan secara setara antara perempuan dan laki-laki. Artinya perencanaan dan penganggaran tersebut mempertimbangkan aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan pihak perempuan dan laki-laki, baik dalam proses penyusunannya maupun dalam pelaksanaan kegiatan. PPRG bukanlah sebuah proses yang terpisah dari sistem yang sudah ada, dan bukan pula penyusunan rencana dan anggaran khusus untuk perempuan yang terpisah dari laki-laki. Penyusunan PPRG bukan tujuan akhir, melainkan merupakan sebuah kerangka kerja atau alat analisis untuk mewujudkan keadilan dalam penerima manfaat pembangunan. (KPPPA, 2012: 1-2).

³ Analisis gender adalah identifikasi secara sistemik tentang isu-isu gender yang disebabkan karena adanya perbedaan peran serta hubungan sosial antara perempuan dan laki-laki. Analisis ini dilakukan karena perbedaan peran dan hubungan sosial tersebut berakibat pada perbedaan pengalaman, aspirasi, dan kebutuhan serta perbedaan akses, partisipasi, dan manfaat pembangunan. (KPPPA, 2012: xv).

Berdasarkan pembahasan tersebut diatas, maka:

- PPRG dilakukan dengan memasukkan perbedaan perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunan kebijakan dan program pembangunan daerah.
- PPRG dapat mempertajam analisis kondisi daerah karena terpetakan kesenjangan dalam pembangunan manusia berdasarkan data terpilah.
- PPRG membantu mempertajam *target group*.
- Tidak selalu berupa penambahan program baru dan biaya tambahan.
- Pemberdayaan perempuan sebagai urusan wajib⁴ tidak mampu menjawab semua isu gender di berbagai bidang (KPPPA, 2011: 4).

Pokok Bahasan 2: TUJUAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER

Para pengambil kebijakan seringkali beranggapan tidak perlu melakukan analisis gender karena menambah rumit proses penyusunan perencanaan program dan kegiatan. Akibatnya, perencanaan yang disusun tidak memperhitungkan perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan. Oleh sebab itu, penyusunan PPRG mempunyai tujuan:

- Meningkatkan kesadaran dan pemahaman para pengambil keputusan tentang pentingnya isu gender dalam kebijakan pembangunan dan pentingnya upaya untuk mempercepat terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD.
- Memastikan bahwa alokasi anggaran pembangunan dan penggunaan belanja/ pengeluaran pembangunan akan menjamin adanya manfaat yang adil bagi kesejahteraan laki-laki dan perempuan.
- Meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, serta membangun transparansi anggaran dan akuntabilitas pemerintah daerah dalam mewujudkan kesetaraan (*equity*)
- Membantu mengurangi kesenjangan gender dan menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dan atau laki-laki dalam pembangunan.
- Meningkatkan partisipasi masyarakat, baik laki-laki dan perempuan dalam penyusunan perencanaan anggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.
- Menjamin agar kebutuhan dan aspirasi laki-laki dan perempuan dari berbagai kelompok sosial (berdasarkan jenis kelamin, usia, ras, suku, dan lokasi) dapat diakomodasikan ke dalam belanja/ pengeluaran (lihat KPPPA, 2010: 9).

Pokok Bahasan 3: KATEGORI ANGGARAN RESPONSIF GENDER

Perencanaan responsif gender diharapkan dapat menghasilkan anggaran responsif gender, dimana kebijakan pengalokasian anggaran disusun untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

⁴ Berdasarkan Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 dan Permendagri Nomor 59 Tahun 2007, Nomenklatur program dan kegiatan Pemberdayaan Perempuan adalah: (1) Program Keserasian Peningkatan Kualitas Hidup Anak dan Perempuan; (2) Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak; (3) Program Peningkatan Kualitas Hidup dan Perlindungan Perempuan; (4) Program Peningkatan Peranserta Kesetaraan Gender dalam Pembangunan. Keempat program ini berikut kegiatannya telah memiliki kode rekening sendiri untuk dasar alokasi pendanaan dalam APBD. Selain melaksanakan urusan wajibnya, unit kerja yang mengurus Pemberdayaan Perempuan di daerah juga memfasilitasi SKPD lainnya untuk mengimplementasikan percepatan PUG dalam program dan kegiatan masing-masing SKPD (KPPPA, 2011: 50). Dengan demikian, pemecahan isu-isu gender harus dilakukan oleh setiap SKPD sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing.

Dalam penerapannya, Anggaran Responsif Gender (ARG) dibagi dalam **3 kategori**, yaitu:

- 1. Anggaran khusus target gender (atau anggaran untuk pemenuhan kebutuhan spesifik menurut jenis kelamin)** adalah alokasi anggaran yang diperuntukkan guna memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan atau kebutuhan dasar khusus laki-laki berdasarkan hasil analisis gender.
- 2. Anggaran pelebagaan kesetaraan gender (atau anggaran untuk *affirmative action*/tindakan afirmasi)** adalah alokasi anggaran untuk penguatan pelebagaan PUG, baik dalam hal pendataan maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia.
- 3. Anggaran kesetaraan gender (atau pengeluaran secara umum)** adalah alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender dalam berbagai bidang pembangunan termasuk diantaranya kesenjangan pada akses, partisipasi, kontrol dan manfaat terhadap sumberdaya pembangunan.

Gambar 2.1.
Kategori Anggaran



Sumber: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2010

3.1. Anggaran Khusus Target Gender/Anggaran Spesifik Gender

Perempuan dan laki-laki mempunyai kebutuhan dasar yang berbeda. Alokasi anggaran yang diperuntukkan guna memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan atau kebutuhan dasar khusus laki-laki disebut sebagai anggaran khusus target gender atau anggaran spesifik gender. Penerima manfaat dari anggaran khusus target gender bisa laki-laki saja atau perempuan saja atau perempuan maupun laki-laki tergantung pada permasalahan yang dihadapi oleh masing-masing jenis kelamin serta nama program dan atau kegiatan SKPD. Apabila yang berada dalam keadaan termarginalkan adalah perempuan maka penerima manfaat anggaran khusus target gender adalah perempuan. Misalnya, alokasi anggaran khusus dengan target perempuan korban kekerasan seksual, perempuan korban perdagangan orang, atau perempuan difabel. Sebaliknya, apabila yang tertinggal adalah laki-laki, maka penerima manfaat anggaran khusus target gender adalah laki-laki. Misalnya, alokasi anggaran khusus target laki-laki untuk layanan KB pria. Pada umumnya, penerima manfaat anggaran khusus target gender ini adalah individu ataupun kelompok rentan seperti orang miskin,

difabel, korban kekerasan berbasis gender, korban pelecehan seksual, atau korban perdagangan orang.

SKPD yang memiliki alokasi anggaran khusus target gender biasanya adalah unit kerja/bagian yang menangani pemberdayaan perempuan. Meski demikian, SKPD lain pun dapat memberikan alokasi anggaran khusus target gender sepanjang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Beberapa contoh alokasi anggaran khusus target gender antara lain:

- Anggaran untuk bantuan modal bagi perempuan difabel
- Anggaran untuk kegiatan KB dengan sasaran laki-laki
- Anggaran untuk penguatan layanan terpadu bagi korban perdagangan orang
- Anggaran untuk Bimtek Kewirausahaan bagi difabel

Contoh program atau kegiatan untuk alokasi anggaran khusus target gender antara lain:

- Bantuan modal untuk perempuan difabel
- Klinik KB untuk laki-laki
- Sosialisasi pencegahan perdagangan orang bagi warga miskin
- Pelatihan Kewirausahaan bagi difabel

Melalui alokasi anggaran khusus target gender diharapkan kebutuhan spesifik perempuan dan atau laki-laki, terutama pada kelompok rentan, dapat terpenuhi.

3.2. Anggaran Pelembagaan Kesetaraan Gender

Keberhasilan PUG sangat ditentukan oleh kelembagaan PUG, baik berupa Kelompok Kerja (Pokja) Gender maupun *Gender Focal Point* (GFP). Hal mendasar yang harus diperhitungkan agar PUG benar-benar terimplementasikan dengan baik adalah (1) adanya komitmen pimpinan untuk mengintegrasikan gender dalam kebijakan publik yang mereka buat, (2) adanya dukungan regulasi, (3) terbentuknya kelembagaan PUG, (4) adanya dukungan kapasitas SDM, (5) tersedianya data terpilah menurut jenis kelamin pada setiap SKPD secara valid dan akurat, (6) tersedianya *tools/* perangkat untuk analisis gender; serta (7) dukungan masyarakat untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Ketujuh hal tersebut merupakan prasyarat kunci keberhasilan PUG. Alokasi anggaran untuk penguatan pelembagaan PUG disebut sebagai anggaran pelembagaan kesetaraan gender atau anggaran untuk *affirmative action/tindakan afirmasi*.

Fungsi anggaran pelembagaan kesetaraan gender adalah untuk meningkatkan Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) atau *Gender Empowerment Measure* (GEM) serta memperkuat prasyarat kunci PUG. Karena itu, penerima manfaat dari anggaran pelembagaan kesetaraan gender antara lain perempuan pejabat, aparat pemerintah, organisasi nonpemerintah, maupun ormas. SKPD utamanya adalah bagian Pemberdayaan Perempuan, Bappeda, dan Badan Kepegawaian Daerah. Meski demikian, SKPD lainpun dapat memberikan alokasi anggaran untuk penguatan pelembagaan PUG sepanjang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

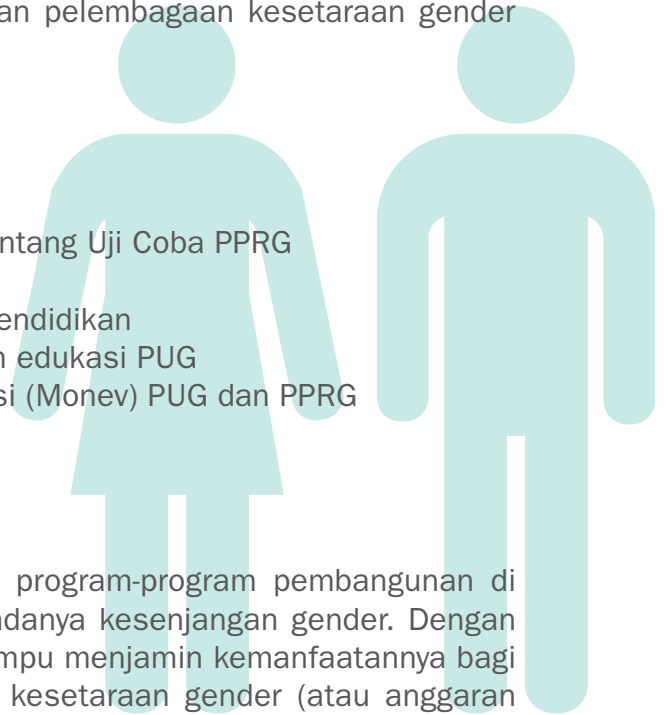
Contoh anggaran pelembagaan kesetaraan gender antara lain:

- Anggaran untuk pendidikan politik bagi perempuan
- Anggaran untuk bimtek Peraturan Per-UU-an terkait Gender, Perdagangan Orang, dll.
- Anggaran untuk koordinasi PUG
- Anggaran untuk koordinasi PPRG

- Anggaran untuk mendorong regulasi Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) seperti Surat Keputusan Gubernur/Walikota/Bupati tentang Uji Coba implementasi PPRG pada beberapa SKPD.
- Anggaran untuk penyusunan data pilah
- Anggaran untuk penyusunan media komunikasi, informasi dan edukasi PUG
- Anggaran untuk penyusunan perangkat analisis gender.

Contoh program/kegiatan untuk alokasi anggaran pelembagaan kesetaraan gender antara lain:

- Pendidikan politik bagi perempuan
- Bimtek implementasi regulasi tentang PPRG
- Pelatihan PUG bagi Pokja PUG
- Penyusunan pedoman PPRG
- Penyusunan SK Bupati/Walikota/Gubernur tentang Uji Coba PPRG pada beberapa SKPD
- Penyusunan data pilah gender pada bidang pendidikan
- Penyusunan media komunikasi, informasi dan edukasi PUG
- Penyusunan pedoman monitoring dan evaluasi (Monev) PUG dan PPRG



3.3. Anggaran Kesetaraan Gender

Pemanfaatan anggaran untuk penyelenggaraan program-program pembangunan di berbagai bidang seringkali masih menyisakan adanya kesenjangan gender. Dengan demikian, alokasi anggaran yang ada belum mampu menjamin kemanfaatannya bagi perempuan dan laki-laki secara adil. Anggaran kesetaraan gender (atau anggaran untuk pengeluaran secara umum), merupakan alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender dalam berbagai bidang pembangunan. Misalnya, pembangunan di bidang pendidikan mengembangkan Pendidikan Untuk Semua (PUS) atau *Education for All* (EFA) dan berkomitmen untuk: (1) Mencapai 50 persen peningkatan dalam keaksaraan orang dewasa pada tahun 2015, khususnya bagi perempuan, serta akses ke pendidikan dasar dan pendidikan berkelanjutan bagi semua orang dewasa secara adil; (2) Memastikan bahwa pada tahun 2015 semua anak, khususnya anak perempuan, yang dalam keadaan sulit, dan mereka yang termasuk etnik minoritas, memiliki akses lengkap dan bebas ke wajib pendidikan dasar yang berkualitas baik; (3) Menghilangkan perbedaan gender pada pendidikan dasar dan menengah pada tahun 2015, dan mencapai kesetaraan gender dalam pendidikan. Meski komitmen tersebut merupakan kesepakatan global, namun hingga saat ini masih terjadi kesenjangan gender. Salah satu contohnya adalah angka melek huruf perempuan selalu lebih rendah dibandingkan laki-laki dan rata-rata lama sekolah laki-laki cenderung lebih tinggi dibandingkan perempuan. Dengan demikian, pembangunan di bidang pendidikan belum berhasil memperkecil kesenjangan gender. Untuk itu alokasi anggaran di bidang pendidikan harus mampu memperkecil dan atau menghapus kesenjangan gender.

Fungsi anggaran kesetaraan gender adalah mengurangi kesenjangan Indeks Pembangunan Manusia dan Indeks Pembangunan Gender⁵, dengan penerima manfaat program adalah laki-laki dan perempuan. Apabila hasil pembangunan menunjukkan adanya kesenjangan gender dengan laki-laki lebih tertinggal dibandingkan perempuan, maka alokasi anggaran perlu memberi preferensi kepada laki-laki. Demikian pula

⁵ Jika nilai Indeks Pembangunan Gender sama dengan nilai Indeks Pembangunan Manusia berarti tidak terjadi kesenjangan gender, tetapi sebaliknya jika nilai Indeks Pembangunan Gender lebih rendah dari nilai Indeks Pembangunan Manusia maka terjadi kesenjangan gender (BPS, BAPPENAS, dan UNDP 2004:82).

sebaliknya, apabila hasil pembangunan menunjukkan adanya kesenjangan gender dengan perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki, maka alokasi anggaran perlu memberi preferensi kepada perempuan. Alokasi anggaran ini biasanya berupa integrasi gender pada program-program pembangunan pada umumnya. Misalnya, Angka Partisipasi Sekolah (APS) perempuan pada kelompok usia 16-18 tahun dan 19-24 tahun lebih rendah daripada APS laki-laki pada kelompok usia yang sama. Untuk itu maka alokasi anggaran beasiswa pendidikan perlu diberikan kepada perempuan dan laki-laki, dengan target program lebih banyak perempuan daripada laki-laki. Dengan cara ini diharapkan kesenjangan APS 16-18 tahun dan APS 19-24 tahun semakin mengecil hingga akhirnya terwujud kesetaraan dan keadilan gender.

Karena alokasi anggaran ini berfungsi untuk mewujudkan kesetaraan gender di berbagai bidang pembangunan, maka SKPD utamanya adalah seluruh SKPD sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Beberapa contoh anggaran kesetaraan gender antara lain:

- Anggaran beasiswa bagi rumah tangga miskin
- Anggaran pelatihan tenaga kerja migran
- Anggaran penyusunan pedoman integrasi gender di sektor tertentu
- Anggaran untuk peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
- Anggaran untuk penyuluhan pencegahan pengguna narkoba di kalangan generasi muda
- Anggaran untuk pendidikan dan pelatihan kepemimpinan
- Anggaran untuk peningkatan ketahanan pangan di daerah rawan pangan
- Anggaran untuk penanganan pengungsi akibat dampak bencana

Contoh program/kegiatan untuk alokasi anggaran kesetaraan antara lain:

- Program/kegiatan pemberian beasiswa pendidikan menengah dan pendidikan tinggi bagi siswa dan siswi dari rumah tangga miskin
- Program/kegiatan pelatihan tenaga kerja migran laki-laki dan perempuan
- Program/kegiatan penyusunan *guidelines* (panduan/pedoman) integrasi gender di sektor tertentu
- Program/kegiatan peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja
- Program/kegiatan penyuluhan pencegahan pengguna narkoba di kalangan generasi muda
- Program/kegiatan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan
- Program/kegiatan peningkatan ketahanan pangan di daerah rawan pangan
- Program/kegiatan penanganan pengungsi akibat dampak bencana

Secara singkat, perbedaan anggaran khusus target gender, anggaran pelembagaan kesetaraan gender dan anggaran kesetaraan gender digambarkan pada tabel 2.4. dibawah ini.

Tabel 2.4.

Perbedaan Anggaran Khusus Target Gender, Anggaran Pelembagaan Kesetaraan Gender dan Anggaran Kesetaraan Gender

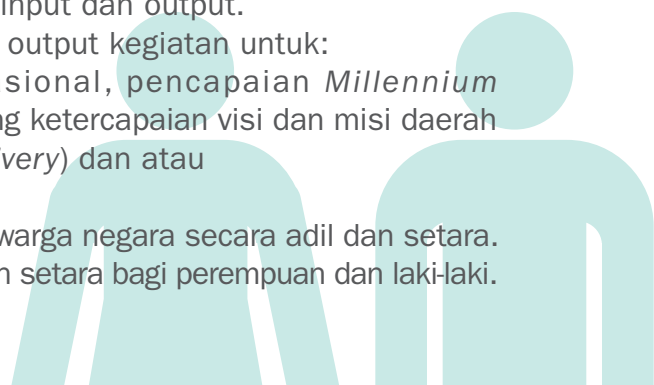
Kategori Anggaran	Anggaran Khusus Target Gender	Anggaran Pelembagaan Kesetaraan Gender	Anggaran Kesetaraan Gender
Fungsi	• Memenuhi kebutuhan spesifik perempuan dan atau laki-laki	• Meningkatkan Indeks Pemberdayaan Gender • Memperkuat prasyarat PUG	• Mengurangi kesenjangan Indeks Pembangunan Manusia dan Indeks Pembangunan Gender

Penerima manfaat	Kelompok rentan (korban kekerasan, difabel, orang miskin, korban perdagangan orang), terdiri dari: • Perempuan • Laki-laki	• Perempuan pejabat • Aparat pemerintah • Organisasi nonpemerintah • Ormas	• Perempuan dan laki-laki
SKPD Utama	Utamanya unit/bagian yang menangani Pemberdayaan Perempuan	Utamanya unit/bagian yang menangani Pemberdayaan Perempuan, Bappeda, dan Badan Kepegawaian Daerah	Semua SKPD
Contoh anggaran	• Anggaran untuk program dan kegiatan pemberdayaan perempuan dengan sasaran perempuan • Anggaran untuk program dan kegiatan keluarga berencana dengan sasaran laki-laki • Anggaran untuk penguatan layanan terpadu bagi korban perdagangan orang	• Anggaran untuk kelompok perempuan pada jabatan publik/politik • Anggaran untuk koordinasi PUG dan PPRG • Anggaran untuk mendorong regulasi Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) • Anggaran untuk penyusunan data pilah gender • Anggaran penyusunan alat analisis gender	• Anggaran beasiswa bagi rumah tangga miskin • Anggaran pelatihan tenaga kerja migran • Anggaran penyusunan pedoman integrasi gender di sektor tertentu
Contoh program dan kegiatan	• Sosialisasi penghapusan perdagangan orang • Klinik KB untuk laki-laki • Bantuan modal untuk perempuan difabel	• Pendidikan politik bagi perempuan • Pelatihan PUG bagi Pokja PUG • Pelatihan PPRG bagi <i>Gender Focal Point</i> • Penyusunan pedoman Anggaran Responsif Gender • Penyusunan data pilah gender sektor	• Beasiswa pendidikan menengah dan pendidikan tinggi bagi perempuan dan laki-laki di rumah tangga miskin • Pelatihan tenaga kerja migran laki-laki dan perempuan

Sumber: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2010

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menerapkan Anggaran Responsif Gender (ARG) di daerah adalah:

1. Penerapan ARG dalam sistem penganggaran diletakkan pada output dengan memperhitungkan relevansi antara komponen input dan output.
2. Penerapan ARG difokuskan pada kegiatan dan output kegiatan untuk:
 - a. Penugasan prioritas pembangunan nasional, pencapaian *Millennium Development Goals* (MDGs) serta mendukung ketercapaian visi dan misi daerah
 - b. Pelayanan kepada masyarakat (*service delivery*) dan atau
 - c. Pelembagaan PUG
3. ARG harus mampu menjawab kebutuhan setiap warga negara secara adil dan setara.
4. ARG harus mampu memberi manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki.



SESI 3

PENGENALAN ANALISIS GENDER MODEL *GENDER ANALYSIS PATHWAY* (GAP)

Tujuan

Meningkatkan pengetahuan aparatur pemerintah daerah tentang analisis gender model *Gender Analysis Pathway* (GAP)

Output

Aparatur pemerintah daerah dapat menyebutkan pengertian dan tujuan GAP

RINGKASAN

Gender Analysis Pathway (GAP) adalah suatu alat analisis gender yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan/program/kegiatan pembangunan. Dengan menggunakan GAP, para perencana kebijakan/program/kegiatan pembangunan dapat mengidentifikasi kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) serta sekaligus menyusun rencana kebijakan/program/kegiatan pembangunan yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut. (Bappenas, 2001)

Terdapat 9 (sembilan) langkah yang harus dilakukan dalam melaksanakan GAP. Langkah tersebut terbagi dalam 3 (tiga) tahap, yaitu tahap analisis kebijakan yang responsif gender, tahap formulasi kebijakan yang responsif gender dan tahap pengukuran hasil. Dengan analisis gender model GAP maka setiap SKPD dapat merumuskan kebijakan/program/kegiatan responsif gender sesuai tugas dan fungsinya.

Pokok Bahasan 1: PENGERTIAN GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)

Gender Analysis Pathway (GAP) adalah suatu alat analisis gender yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan/program/kegiatan pembangunan. Dengan menggunakan GAP, para perencana kebijakan/program/kegiatan pembangunan dapat mengidentifikasi kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) serta sekaligus menyusun rencana kebijakan/program/kegiatan pembangunan yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut. (Bappenas, 2001)

Pokok Bahasan 2: TUJUAN PELAKSANAAN GAP

Gender Analysis Pathway (GAP) dilakukan untuk:

1. Membantu perencana dalam menyusun perencanaan program responsif gender.
2. Mengidentifikasi kesenjangan gender dilihat dari akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang diperoleh warga laki-laki maupun perempuan.
3. Mengetahui latar belakang terjadinya kesenjangan gender.
4. Merumuskan permasalahan sebagai akibat adanya kesenjangan gender.
5. Mengidentifikasi langkah-langkah/ tindakan intervensi yang diperlukan.

Pokok Bahasan 3: LANGKAH-LANGKAH GAP

Langkah-langkah *Gender Analysis Pathway* (GAP) meliputi:

Tabel 3.1. : Langkah-langkah *Gender Analysis Pathway* (GAP)

LANGKAH-LANGKAH GAP	PENJELASAN
I. TAHAP ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER	
I. PILIH KEBIJAKAN/ PROGRAM/ KEGIATAN YANG AKAN DIANALISIS	• Memilih kebijakan/program/kegiatan yang hendak dianalisis • Menuliskan tujuan kebijakan/program/kegiatan
II. MENYAJIKAN DATA PEMBUKA WAWASAN	• Menyajikan data pembuka wawasan yang terpilah menurut jenis kelamin • Data terpilah ini bisa berupa data statistik yang kuantitatif atau kualitatif, misalnya hasil survei, hasil FGD, review pustaka, hasil kajian, hasil pengamatan, atau hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan yang sedang dilakukan
III. MENGENALI FAKTOR KESENJANGAN GENDER	• Menemukanali dan mengetahui ada tidaknya faktor kesenjangan gender, dari segi akses, partisipasi, kontrol dan manfaat (APKM)

IV. MENEMUKENALI SEBAB KESENJANGAN INTERNAL

V. MENEMUKENALI SEBAB KESENJANGAN EKSTERNAL

- Temu kenali isu gender di internal lembaga. Misalnya, terkait dengan produk hukum, kebijakan, atau pemahaman yang masih kurang diantara pengambil keputusan dalam internal lembaga
- Temu kenali isu gender di eksternal lembaga. Misalnya, budaya (patriarki/matriarki), gender stereotipi (laki-laki selalu dianggap sebagai kepala keluarga)

II. TAHAP FORMULASI KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER

VI. REFORMULASI TUJUAN

VII. RENCANA AKSI

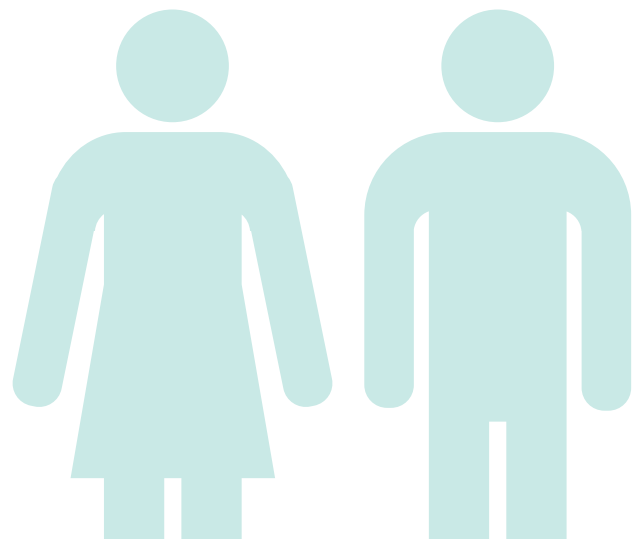
- Merumuskan kembali tujuan kebijakan/ program/ kegiatan yang responsif gender
- Menetapkan rencana aksi
- Rencana aksi diharapkan mengatasi kesenjangan gender yang teridentifikasi pada langkah 3, 4 dan 5

III. TAHAP PENGUKURAN HASIL

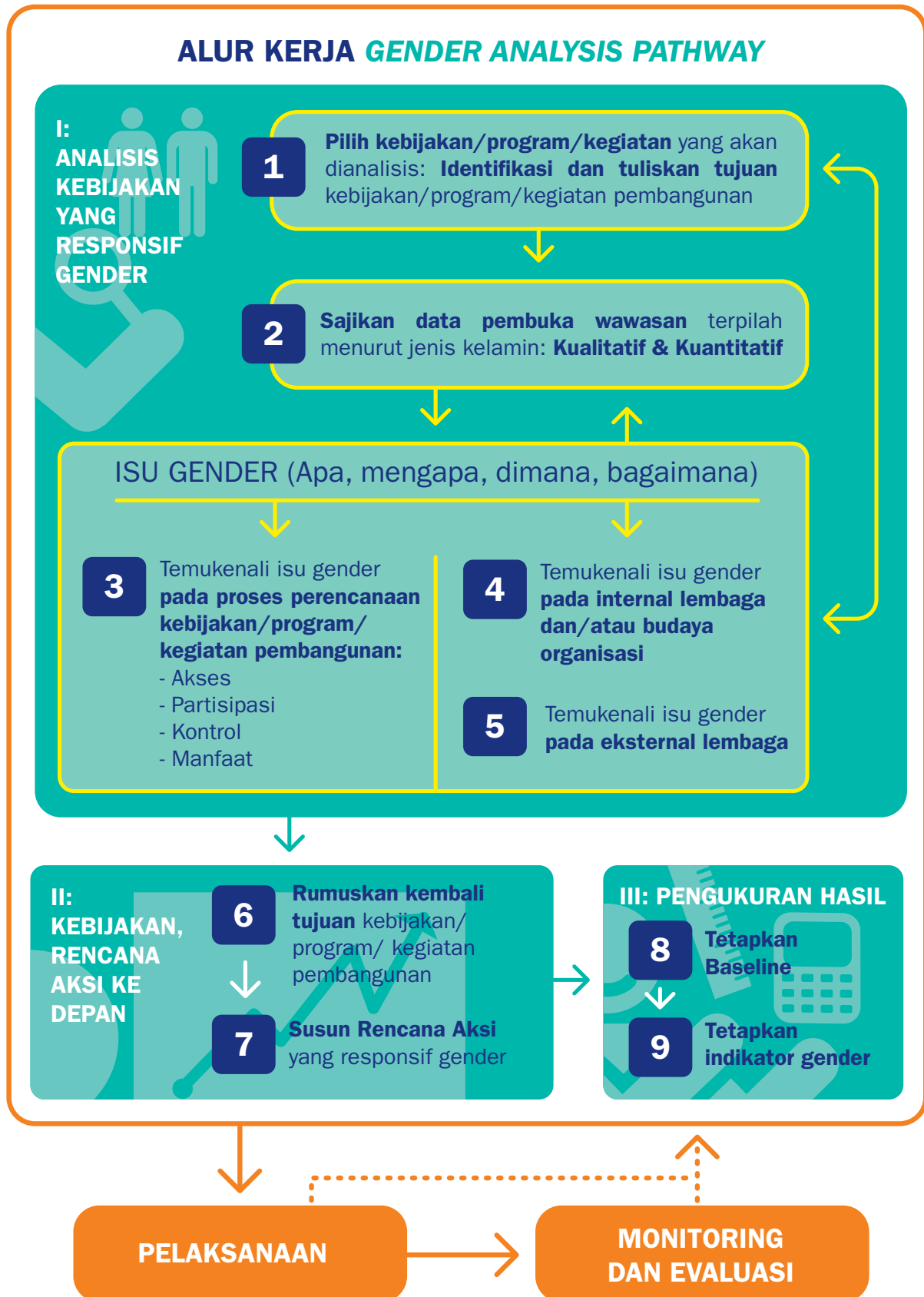
VIII. DATA DASAR

IX. INDIKATOR GENDER

- Menetapkan data dasar yang dipilih untuk mengukur kemajuan (progress)
- Data yang dimaksud diambil dari data pembuka wawasan yang telah diungkapkan pada langkah 2 yang terkait dengan tujuan kegiatan dan output kegiatan
- Menetapkan indikator gender sebagai pengukuran hasil melalui ukuran kuantitatif maupun kualitatif



Gambar 3.1. : Alur Kerja GAP



Pokok Bahasan 5: FORMAT GAP

Format isian GAP dapat dibuat *landscape* ataupun *portrait*. Pilihan format *landscape* atau *portrait* lebih mengacu pada kemudahan para perencana SKPD dalam pengisian dan atau mengacu pada pedoman yang berlaku di masing-masing daerah.

Contoh GAP format *portrait*:

Tabel 3.2. : Format GAP (portrait):

KOLOM 1	SKPD	
	Program	 Cara Mengisi: • Pilih program yang mampu menyelesaikan visi dan misi kepala daerah
	Kegiatan	 Pilih kegiatan yang relevan dengan program yang akan dijalankan
	Indikator Kinerja	 Isikan data kuantitatif dan atau kualitatif untuk menunjukkan adanya indikator ketercapaian tujuan program
	Tujuan	 • Tuliskan apa hasil yang diharapkan dari pelaksanaan program/ kegiatan • Tujuan yang dituliskan disini adalah tujuan yang tertuang dalam dokumen program/ kegiatan masing-masing SKPD
KOLOM 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	AKSES: Isikan data peluang memanfaatkan sumberdaya mencakup : ✓ Sumberdaya alam ✓ Sumberdaya manusia ✓ Sumberdaya keuangan ✓ Ketersediaan layanan pemerintah
		PARTISIPASI: Isikan data yang menunjukan Knowledge, Attitude, Practice (KAP) dari seseorang, kelompok, masyarakat dalam kegiatan pembangunan sebagaimana sudah dipilih dalam kolom 1.
		KONTROL: Isikan data yang menunjukan kemampuan seseorang dan atau masyarakat untuk mengambil keputusan

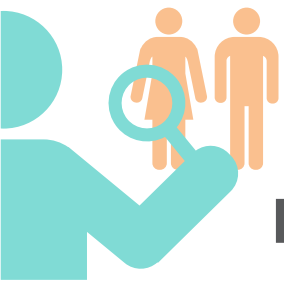
		<u>MANFAAT:</u> Isikan data dari hasil pembangunan yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh masyarakat (terpilah laki-laki dan perempuan)		
KOLOM 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Partisipasi Kontrol, Manfaat)	Akses Partisipasi Kontrol Manfaat	 Rumuskan isu gender sesuai data ketimpangan yang ada pada kolom 2. Pilih data yang paling substantif menunjukkan adanya ketimpangan gender.
KOLOM 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	 Isikan sebab kesenjangan yang berasal dari SKPD pengusul kegiatan, yaitu: √ SDM, √ Dana, √ Regulasi, √ Koordinasi, √ Sarpras, dll.	
KOLOM 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	 Isikan sebab kesenjangan yang berasal dari luar SKPD seperti: √ budaya, √ norma, dll	
KOLOM 6	Reformulasi Tujuan (jika sudah responsif gender tidak perlu dirumuskan lagi)		 Formulasikan kembali tujuan sebagaimana tertuang dalam kolom 1. Cara paling mudah adalah dengan <i>copy paste</i> tujuan sebagaimana tertulis dalam kolom 1, seandainya sudah responsif gender tidak perlu diubah, jika masih netral atau bias gender bisa diperjelas agar menjadi responsif gender.	
KOLOM 7	Rencana Aksi		 Isikan aktivitas-aktivitas yang relevan dengan kegiatan sebagaimana tertuang dalam kolom 1 dan pastikan bahwa rincian aktivitas mampu menjawab isu gender sebagaimana tertuang dalam kolom 3,4, 5	
KOLOM 8	Pengukuran Hasil	Data Dasar Terpilih (Baseline)	 Isikan data sebagaimana tertuang dalam kolom 2, pilih data yang secara langsung menjelaskan kesenjangan gender	
		Output	<u>Rumusan Kinerja</u> Sebutkan barang, jasa atau fasilitas lain yang diterima oleh kelompok sasaran sebagaimana telah dirumuskan dalam tujuan kegiatan	

KOLOM 9		Indikator Kinerja Isikan data kuantitatif dan atau kualitatif untuk menunjukkan adanya indikator ketercapaian tujuan kegiatan
	Outcome	Rumusan Kinerja Isikan perubahan kondisi fisik maupun sosial sebagai akibat dari output kegiatan. Pastikan bahwa rumusan kinerja mampu menjawab tujuan program. Indikator Kinerja Isikan data kuantitatif dan atau kualitatif untuk menunjukkan adanya indikator ketercapaian tujuan kegiatan

Tabel 3.3. : Format GAP (Landscape):

Lembar Kerja Gender Analysis Pathway

Tahap I: ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER					Tahap II: FORMULASI KEBIJAKAN DAN RENCANA AKSI KE DEPAN		Tahap III: PENGUKURAN HASIL	
Langkah 1:	Langkah 2:	Langkah 3:	Langkah 4:	Langkah 5:	Langkah 6:	Langkah 7:	Langkah 8:	Langkah 9:
Kebijakan/ Program/ Kegiatan	Data Pembuka Wawasan Data Pilah Gender	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Aksi		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat)	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar Baseline	Indikator Gender



SESI 4

TAHAPAN ANALISIS GENDER MODEL GENDER ANALYSIS PATHWAY

Tujuan

Meningkatkan kemampuan aparat pemerintah daerah untuk melakukan analisis gender model GAP pada bidang pembangunan sesuai tugas dan fungsi SKPD-nya, mencakup:

- Kemampuan memilih dan menganalisis kebijakan/program prioritas sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD untuk memecahkan isu-isu gender
- Kemampuan menyajikan dan menganalisis data terpilah menurut jenis kelamin, mencakup : akses, partisipasi, kontrol dan manfaat;
- Kemampuan menganalisis faktor penyebab isu gender dilihat dari tahapan perencanaan, faktor internal dan faktor eksternal
- Kemampuan merumuskan tujuan kebijakan/program responsif gender
- Kemampuan menyusun Rencana Aksi Responsif Gender sesuai dengan faktor penyebab kesenjangan gender yang sudah teridentifikasi pada langkah 3,4,5
- Kemampuan merumuskan kinerja dan indikator kinerja pada output dan outcome.

Output

Tersusunnya draft GAP sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD

RINGKASAN

Terdapat 9 (sembilan) langkah *Gender Analysis Pathway* (GAP). Langkah tersebut terbagi dalam 3 (tiga) tahap, yaitu tahap analisis kebijakan yang responsif gender, tahap formulasi kebijakan yang responsif gender dan tahap pengukuran hasil.

Pada tahap **analisis kebijakan yang responsif gender**, terdapat 5 langkah, yaitu:

- Identifikasi tujuan kebijakan/program/kegiatan pembangunan yang ada saat ini.
- Sajikan data pembuka wawasan terpilah menurut jenis kelamin.
- Temu kenali isu gender di proses perencanaan kebijakan/ program/ kegiatan.
- Temu kenali isu gender di internal lembaga/ budaya organisasi.
- Temu kenali isu gender di eksternal lembaga.

Pada tahap **formulasi dan rencana aksi ke depan**, terdapat 2 (dua) langkah yang harus dilakukan, yaitu:

- Rumuskan kembali tujuan kebijakan/ program/ kegiatan
- Susun rencana aksi yang responsif gender

Pada tahap **pengukuran hasil** terdapat 2 (dua) langkah yang harus dilakukan, yaitu:

- Menetapkan baseline
- Menetapkan indikator gender, baik indikator output maupun outcome.

Dengan analisis gender model GAP maka setiap SKPD dapat merumuskan kebijakan/ program/ kegiatan responsif gender sesuai tugas dan fungsinya.

Pokok Bahasan 1: ANALISIS KEBIJAKAN RESPONSIF GENDER

Tahap analisis kebijakan responsif gender bertujuan menganalisis kebijakan pembangunan yang ada dan mengidentifikasi adanya kesenjangan dan permasalahan gender berdasarkan data terpilah menurut jenis kelamin.

Tahapan yang harus dilakukan:

Langkah 1: Pilih Kebijakan/program/kegiatan yang akan dianalisis

Kebijakan/ program/ kegiatan yang dipilih hendaknya mempunyai daya ungkit yang besar dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender ataupun mendukung kebijakan prioritas pemerintah seperti: *Millennium Development Goals (MDGs)*, *Education for All (EFA)*, dll. Dengan cara ini, maka kebijakan/ program/ kegiatan yang dipilih diharapkan mampu mewujudkan visi misi Kepala Daerah, program prioritas nasional ataupun komitmen internasional seperti MDGs, EFA, dll.

Langkah berikut setelah memilih program adalah mengidentifikasi tujuan program/ kegiatan pembangunan yang ada. Pada tahap ini, analis perlu mencermati dokumen kebijakan yang sudah ada seperti RPJMD/ Renstra SKPD/ Renja SKPD. Selanjutnya tuliskan tujuan program/ kegiatan ke dalam tabel kerja GAP.

Kotak 4.1. : Contoh Visi Misi Provinsi X

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 03 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Provinsi X tahun 2007 – 2025, visi Provinsi X adalah: “Provinsi X Maju Dan Mandiri”.

Provinsi X Maju, mengindikasikan kehendak pemerintah daerah dan masyarakat untuk mewujudkan Provinsi X sebagai propinsi yang memiliki ekonomi yang handal, sumberdaya manusia yang berkualitas yang didukung dengan sistem hukum dan pemerintahan yang memiliki integritas.

Provinsi X Mandiri, menunjukkan kehendak pemerintah daerah untuk membangun masyarakat dan pemerintahan yang memiliki kemampuan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dengan mengandalkan sumberdaya yang dimiliki, kapasitas dalam mengendalikan dinamika lingkungan strategis, serta keotonomian dalam pengambilan keputusan dan tindakan untuk semata-mata kepentingan masyarakat, daerah dan bangsa.

Guna mewujudkan visi pembangunan Provinsi X 2007 – 2025 di atas, maka ditempuh 3 (tiga) misi pembangunan daerah sebagai berikut:

1. Mewujudkan Ketahanan Ekonomi Provinsi X yang Handal
2. Mewujudkan Sumberdaya Manusia Provinsi X yang Handal
3. Mewujudkan Pemerintahan Daerah Provinsi X yang Amanah

Berdasarkan rumusan visi dan misi Provinsi X diatas, analis **bisa memilih program atau kegiatan yang berdaya ungkit cukup besar dalam mewujudkan visi dan misi pemerintah daerah sesuai tugas dan fungsi SKPD-nya.** Misalnya karena berasal dari SKPD Pendidikan, analis memutuskan memilih untuk mewujudkan misi ke-2, yaitu **Mewujudkan Sumberdaya Manusia Provinsi X yang Handal.** Selanjutnya, cermati operasionalisasi dari misi ke-2. Dokumen RPJMD Provinsi X 2012-2017 menyebutkan:

“Mewujudkan Sumberdaya Manusia Provinsi X yang Handal adalah pembangunan sumber daya manusia berkualitas dan berdaya saing yang meliputi peningkatan, perluasan dan pemerataan akses pendidikan dan kesehatan bagi masyarakat, peningkatan penguasaan dan pemanfaatan iptek melalui penelitian, pengembangan, dan penerapan menuju inovasi secara berkelanjutan, peningkatan kesadaran emosional dan spritual, peningkatan kualitas peran masyarakat di bidang keagamaan, seni, sosial budaya, adat, olahraga, politik, dan keamanan, serta pembangunan infrastruktur dan suprastruktur pendukung yang relevan dan berkualitas.”

Berdasarkan rumusan misi tersebut selanjutnya analis memilih salah satu program yang berpotensi mewujudkan visi misi daerah. Misalnya Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Tabel 4.1. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 1

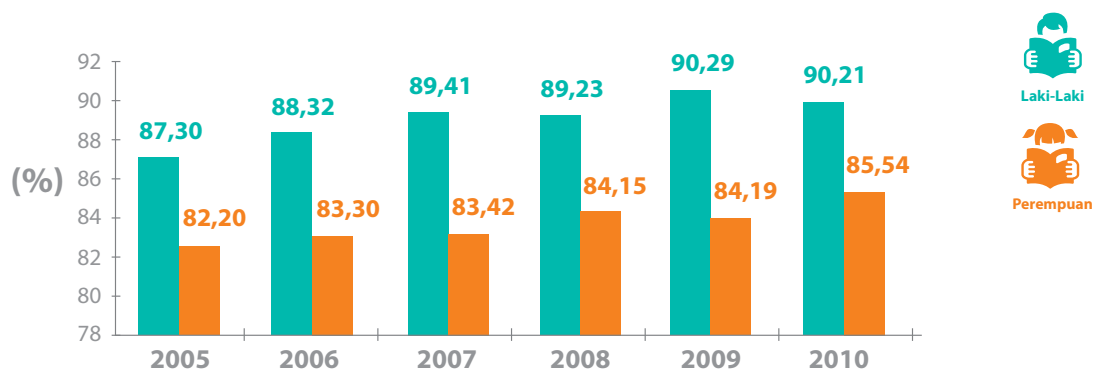
Tahap I: ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER		
Langkah 1:	Langkah 2:	Langkah 3:
Kebijakan/ Program/ Kegiatan	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	
<u>Program :</u> Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan <u>Kegiatan:</u> Peningkatan kapasitas guru SD dalam memperoleh sertifikasi <u>Tujuan:</u> Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi		

Langkah 2: Sajikan data pembuka wawasan terpilah menurut jenis kelamin

Pengertian Data Terpilah

Data terpilah berdasarkan jenis kelamin (*sex-disaggregated data*) adalah data kuantitatif atau data kualitatif berdasarkan jenis kelamin yang menggambarkan peran dan kondisi umum mereka dalam setiap aspek kehidupan di masyarakat. Selain itu, data terpilah berdasarkan jenis kelamin dapat pula berupa data yang menjelaskan insiden khusus yang tidak bisa diperbandingkan antar jenis kelamin seperti Angka Kematian Ibu (AKI), kanker leher rahim, korban kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), korban perdagangan orang (*trafficking*). Tabel berikut adalah contoh data terpilah menurut jenis kelamin.

Gambar 4.1. : Perkembangan Angka Melek Huruf Provinsi X 2005-2010



Berdasarkan data pada gambar 4.1 dapat dicermati:

- Siapa yang berada dalam keadaan tertinggal?
- Apakah ketertinggalan tersebut semakin mengecil dari tahun ke tahun atau justru sebaliknya?

Ketertinggalan salah satu jenis kelamin dibandingkan jenis kelamin lainnya dapat dihitung berdasarkan disparitas gender ataupun indeks paritas gender. Tabel 4.1 dibawah ini merupakan contoh penghitungan disparitas gender dan indeks paritas gender yang dapat dicermati.

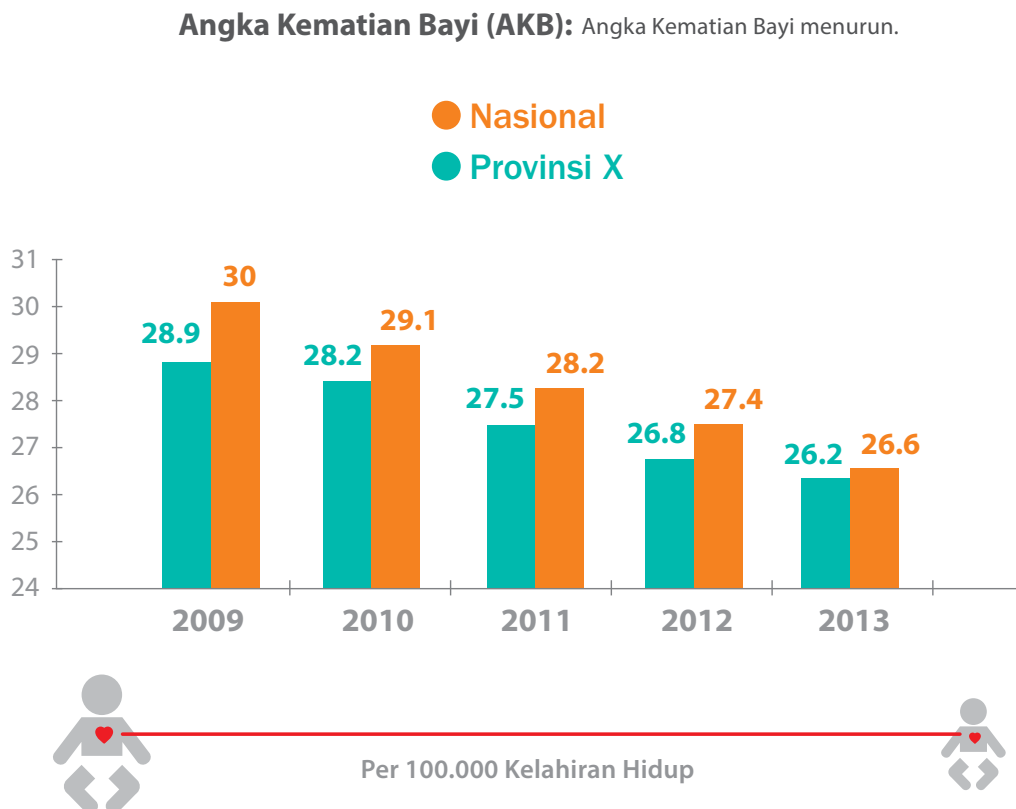
Tabel 4.2. : Disparitas Gender dan Indeks Paritas Gender Angka Melek Huruf (AMH) Provinsi X Tahun 2005-2010

NO	Tahun	Angka Melek Huruf		Disparitas Gender	Indeks Paritas Gender
		Laki-laki	Perempuan		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	2005	87,30	82,20	-5,10	0,94
2.	2006	88,32	83,30	-5,02	0,94
3.	2007	89,41	83,42	-5,99	0,93
4.	2008	89,23	84,15	-5,08	0,94
5.	2009	90,29	84,19	-6,10	0,93
6.	2010	90,21	85,54	-4,67	0,94

Data pada tabel 4.1. menunjukkan adanya kesenjangan gender dengan Angka Melek Huruf perempuan lebih tertinggal dibandingkan AMH laki-laki dengan disparitas¹ gender -5,10 pada tahun 2005 dan menurun menjadi -4,67 pada tahun 2010. Sedangkan Indeks² Paritas Gendernya tidak mengalami perbaikan signifikan.

Contoh lain penghitungan dan penggunaan data terpilah, dapat terlihat pada Gambar 4.2. dibawah ini. Gambar 4.2. menyajikan data insiden khusus berupa Angka Kematian Bayi pada tingkat nasional dibandingkan dengan Provinsi X.

Gambar 4.2. : Angka Kematian Bayi (AKB) di Indonesia dan Provinsi X periode 2009 - 2013



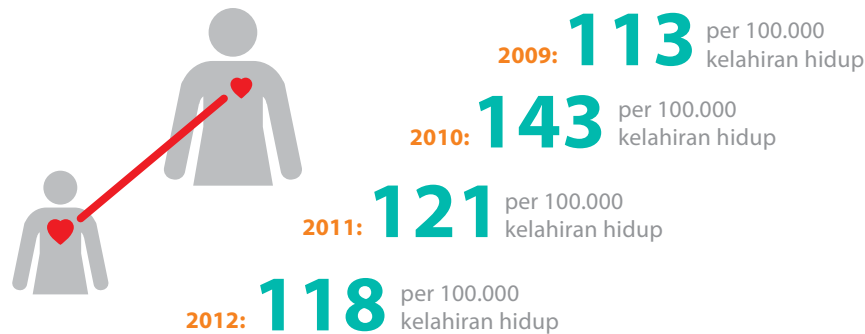
Bila dicermati, data pada gambar 4.2. menunjukkan adanya penurunan Angka Kematian Bayi (AKB) baik pada provinsi X maupun pada tingkat nasional. Meski demikian, AKB di Provinsi X masih lebih tinggi dibandingkan (AKB) di Indonesia. Sementara data pada gambar 4.3. menunjukkan adanya penurunan Angka Kematian Ibu di Provinsi X dari 133/100.000 pada tahun 2009 menjadi 118/100.000 pada tahun 2012.

¹ Disparitas Gender adalah selisih antara kinerja pembangunan pada perempuan dikurangi kinerja pembangunan pada laki-laki. Jika disparitas gender = 0, berarti tidak ada kesenjangan gender; jika > 0 berarti ada kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan perempuan; jika < 0 berarti ada kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki

² Indeks Paritas Gender adalah rasio kinerja pembangunan pada penduduk perempuan terhadap penduduk laki-laki. Jika indeks = 1 berarti tidak ada kesenjangan gender; jika indeks > 1 berarti ada kesenjangan gender dimana laki-laki lebih tertinggal dibandingkan perempuan, jika indeks < 1 berarti ada kesenjangan gender dimana perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki

Gambar 4.3. : Angka Kematian Ibu (AKI) di Provinsi X per-100.000 kelahiran hidup, 2009 - 2012

Angka Kematian Ibu (AKI): Angka Kematian Ibu menurun.



Kegunaan Data Terpilah

Data terpilah menurut jenis kelamin berguna untuk:

- Mengetahui **perbedaan keadaan** perempuan dan laki-laki berdasarkan tempat dan waktu yang berbeda.
- Melihat **hasil intervensi pembangunan** terhadap perempuan dan laki-laki.
- Memberi **input/masukan** untuk melakukan **analisis gender**.
- Mengidentifikasi masalah, membangun **opsi dan memilih opsi yang paling efektif** untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Jenis Data Terpilah

Jenis data terpilah menurut jenis kelamin dapat dibedakan ke dalam:

- **Data Time Series**, yaitu data yang menggambarkan perbedaan keadaan perempuan dan laki-laki dan atau keadaan insiden khusus berdasarkan perbedaan waktu.
- **Data Spasial**, yaitu data yang menggambarkan perbedaan keadaan perempuan dan laki-laki dan atau keadaan insiden khusus berdasarkan perbedaan wilayah.
- **Data yang bersifat khusus**, yaitu data yang menunjukkan insiden khusus seperti Angka Kematian Ibu (AKI), kekerasan terhadap perempuan, korban HIV/AIDs.
- **Data hasil kegiatan**, yaitu data yang menunjukkan hasil kegiatan seperti peserta pelatihan/ kursus.

Data bisa disajikan secara:

- Data statistik kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka.
- Data kualitatif, seperti data yang diperoleh dari observasi, *Focus Group Discussion (FGD)*, wawancara mendalam, atau data hasil riset kualitatif.

Sumber Data Terpilah

Sumber data pembuka wawasan bisa berupa:

- Hasil baseline study
- Hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan yang sedang dan sudah dilakukan ataupun data yang berupa pencatatan pelaporan internal SKPD tentang intervensi yang sudah dan sedang dilakukan

Data terpilah yang disajikan pada *Gender Analysis Pathway* (GAP) langkah ke-2 harus relevan dengan kebijakan/ program/ kegiatan yang dianalisis. Contoh data terpilah bidang pendidikan yang relevan dengan **perluasan akses dan pemerataan pendidikan** antara lain:

- Angka Partisipasi Sekolah (APS) 7-12 tahun, 13-15 tahun, 16-18 tahun, 19-24 tahun, baik pada laki-laki maupun perempuan.
- Angka Partisipasi Kasar (APK) SD/MI, SMP/Mts, SMA/MA, PT, baik pada laki-laki maupun perempuan.
- Angka Partisipasi Murni (APM) SD/MI, SMP/Mts, SMA/MA, PT, baik pada laki-laki maupun perempuan.
- Angka Melek Aksara baik pada laki-laki maupun perempuan.
- Angka Putus Sekolah baik pada laki-laki maupun perempuan.
- Angka Melanjutkan Sekolah, dll



Tabel 4.3. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 2

Tahap I: ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER	
Langkah 1:	Langkah 2:
Kebijakan/ Program/ Kegiatan	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)
	DATA UMUM: Jumlah guru SD : • Laki-laki 100.000 orang • Perempuan 200.000 orang Data Terpilah - Akses Partisipasi Kontrol Manfaat AKSES: Adanya kesamaan akses guru SD perempuan dan laki-laki terhadap informasi sertifikasi Jumlah guru SD mengikuti PLPG: • L: 60.000 orang (60%) • P: 40.000 orang (20%) PARTISIPASI: Jumlah guru SD tersertifikasi: • L: 50.000 orang (50%) • P: 30.000 orang (15%) Jumlah guru SD yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi: • L: 25.000 orang (25%) • P: 90.000 orang (45%) Proporsi guru SD berpengalaman mengajar diatas 20 tahun (yg telah memiliki NUPTK): L: 50.000 orang P: 180.000 orang KONTROL: Jumlah pengawas SD: L: 600 orang P: 400 orang Jumlah PNS eselon II: L: 26 orang P: 5 orang MANFAAT: Jumlah guru SD lulus sertifikasi: • L: 50.000 orang (50%) • P: 30.000 orang (15%)

Langkah 3: Temu kenali isu gender di proses perencanaan kebijakan/ program/ kegiatan

Isu gender pada proses perencanaan kebijakan/ program/ kegiatan dapat dilihat pada aspek Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat APKM.

Yang dimaksud dengan **data akses**, adalah data tentang peluang memanfaatkan sumberdaya, mencakup: (1) sumberdaya alam; (2) sumberdaya manusia; (3) sumberdaya keuangan; dan (4) ketersediaan layanan pemerintah. Contoh data akses adalah:

- Proporsi laki-laki dan perempuan yang berpeluang mengolah hasil hutan
- Proporsi laki-laki dan perempuan yang mengikuti pelatihan pemanfaatan hasil hutan
- Jumlah laki-laki dan perempuan yang mendapat akses bantuan modal usaha
- Jumlah ibu yang melahirkan di Rumah Bersalin

Yang dimaksud dengan **data partisipasi** adalah data yang menunjukkan *Knowledge, Attitude, Practice* dari seseorang, kelompok, atau masyarakat dalam aktivitas pembangunan, mencakup aktivitas perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi. Contoh data partisipasi adalah:

- Perencanaan: jumlah perempuan dan laki-laki peserta Musrenbang.
- Pelaksanaan: jumlah perempuan dan laki-laki sebagai ketua sidang komisi dalam Musrenbang.
- Monitoring dan Evaluasi: jumlah perempuan dan laki-laki yang terlibat dalam pendataan penduduk miskin.

Yang dimaksud dengan **data kontrol** adalah data yang menunjukkan kemampuan seseorang dan atau masyarakat untuk mengambil keputusan guna melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Contoh data kontrol adalah:

- Individu, misalnya jumlah perempuan yang mampu memutuskan untuk memanfaatkan bantuan modal usaha dalam pengembangan ekonomi kreatif.
- Kelompok atau masyarakat, misalnya jumlah perempuan pengurus Koperasi Usaha Bersama.

Yang dimaksud dengan **data manfaat** adalah data dari manfaat hasil pembangunan yang dirasakan secara langsung maupun tidak langsung oleh masyarakat. Misalnya jumlah penerima bantuan sosial tahun tertentu, proporsi petani perempuan yang meningkat pendapatannya setelah menerima bantuan alat produksi pertanian, data kecenderungan (trend) dari suatu kejadian, atau fenomena yang berkembang (seperti Indeks Pembangunan Gender) selama 3 (tiga) tahun atau data APK selama 3 tahun).

Tabel 4.4. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 3

Tahap I: ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER	
Langkah 2:	Langkah 3:
Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	Isu Gender
	Faktor Kesenjangan (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat)
	AKSES: • Adanya kesamaan akses guru SD perempuan dan laki-laki terhadap informasi sertifikasi, namun jumlah guru SD perempuan yang mengikuti PLPG lebih rendah dibandingkan laki-laki, dengan perbandingan laki-laki 60 persen dan perempuan 20 persen PARTISIPASI: • Proporsi guru SD perempuan tersertifikasi lebih rendah dibandingkan laki-laki dengan perbandingan laki-laki 50 persen dan perempuan 15 persen • Guru SD perempuan yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi lebih tinggi dibandingkan laki-laki dengan perbandingan laki-laki 25 persen dan perempuan 45 persen. KONTROL: Proporsi pengawas SD dan PNS yang menduduki eselon II dan III dominasi laki-laki MANFAAT: Proporsi guru SD laki-laki lulus sertifikasi lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan perbandingan 50 persen berbanding 15 persen

Langkah 4: Temu kenali isu gender di internal lembaga/ budaya organisasi

Pada tahap ini analisis perlu menemukan isu gender di internal lembaga/ SKPD seperti ada tidaknya produk hukum yang mendukung kesetaraan dan keadilan gender, ada tidaknya kebijakan yang mendorong terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender, ada tidaknya pemahaman pengambil keputusan dan perencana pada internal lembaga tentang kesetaraan dan keadilan gender, ada tidaknya budaya organisasi yang mendorong terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender.

- Contoh produk hukum di internal lembaga, misalnya peraturan Gubernur/Bupati/Walikota tentang uji coba PPRG, komitmen pimpinan lembaga untuk mengintegrasikan gender sebagai bagian dalam menjalankan tugas dan fungsi SKPD-nya.
- Contoh kebijakan yang mendorong terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender, misalnya kebijakan daerah yang menugaskan setiap SKPD menyusun data terpilah menurut jenis kelamin sesuai bidang tugas SKPD.
- Contoh pemahaman pengambil keputusan untuk mengintegrasikan gender, misalnya pemahaman konsep Kesetaraan dan Keadilan Gender yang relevan dengan tugas dan fungsi SKPD-nya, ketrampilan melakukan analisis gender sesuai bidang tugas dan fungsi SKPD-nya, ketrampilan menyusun PPRG sesuai tugas dan fungsi SKPD-nya.
- Contoh budaya organisasi, misalnya dibuatnya kesepakatan pada internal organisasi untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender yang dapat dituangkan dalam media komunikasi, informasi dan edukasi seperti banner, spanduk, leaflet, peraturan pimpinan SKPD, dsbnya.

Kotak 4.2. : Contoh Integrasi Gender Sebagai Bagian Tugas dan Fungsi SKPD Inspektorat

Memperhatikan Surat Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi utara Nomor : 050/Bappeda.III/435 tanggal 07 Agustus 2012, perihal Gender Budget Statement dalam RKA SKPD 2013, bersama ini disampaikan bahwa Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara sesuai tugas pokok adalah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah di daerah, dimana 70% alokasi dana diluar Belanja Pegawai untuk perjalanan dinas pemeriksaan/pengawasan.

Sehubungan dengan Gender Budget Statement (GBS) dalam dokumen RKA SKPD Tahun 2013, Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara akan memasukkan pengawasan Gender Budget Statement (GBS) dalam pelaksanaan tugasnya.

Sumber: Surat Inspektorat Provinsi Sulawesi Utara kepada Bappeda Provinsi Sulawesi Utara, 2012.

Penjelasan pada kotak 4.2. menunjukkan contoh komitmen Inspektorat untuk memasukkan perspektif gender dalam pengawasan sesuai dengan tugas dan fungsi Inspektorat.

Tabel 4.5. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 4

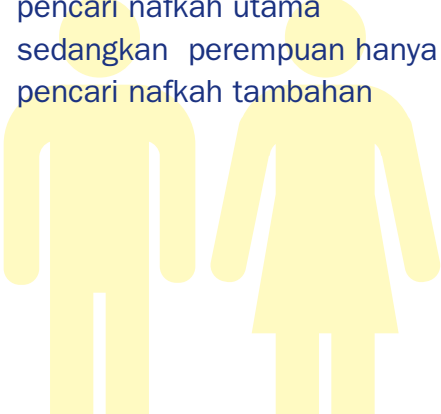
Tahap I: ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER		
Langkah 2:	Langkah 3:	Langkah 4:
Data Pembuka Wawasan Data Pilah Gender	Isu Gender	
	Faktor Kesenjangan (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat)	Sebab Kesenjangan Internal
		• Tidak semua pengambil keputusan dan perencana pada SKPD memahami konsep kesetaraan dan keadilan gender • Kurangnya kompetensi perencana pendidikan untuk melakukan analisis gender • Belum dipahaminya regulasi Permendiknas Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender bidang Pendidikan yang mewajibkan setiap unit kerja bidang pendidikan untuk mengintegrasikan gender dalam kebijakan pendidikan

Langkah 5: Temu kenali isu gender di eksternal lembaga

Pada tahap ini analisis perlu menemukan isu gender di eksternal lembaga seperti: (1) masih kuatnya budaya patriarki³, (2) adanya gender stereotipi, (3) adanya sub-ordinasi; (4) adanya beban ganda; (5) adanya marginalisasi; (6) adanya kekerasan terhadap salah satu jenis kelamin.

³ Budaya patriarki cenderung menempatkan perempuan sebagai pelengkap, menduduki posisi ke-dua, menduduki peran lebih rendah dibandingkan laki-laki, menganggap perempuan lemah, menganggap laki-laki sebagai kepala keluarga, menganggap perempuan bertanggung jawab penuh terhadap seluruh pekerjaan RT, menganggap perempuan tidak bisa sebagai pemimpin, dll).

Tabel 4.6. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 5

Tahap I: ANALISIS KEBIJAKAN YANG RESPONSIF GENDER		Tahap II: FORMULASI KEBIJAKAN DAN RENCANA AKSI KE DEPAN	
Langkah 5:		Langkah 6:	Langkah 7:
Isu Gender		Kebijakan dan Rencana Aksi	
Sebab Kesenjangan Eksternal		Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi
Masih ada anggapan kuat di masyarakat bahwa pengembangan karir laki-laki lebih utama dibandingkan perempuan karena laki-laki pencari nafkah utama sedangkan perempuan hanya pencari nafkah tambahan 			

Pokok Bahasan 2: FORMULASI DAN RENCANA AKSI KE DEPAN

Pada tahap formulasi dan rencana aksi ke depan terdapat 2 (dua) langkah yang harus dilakukan, yaitu, (1) Merumuskan kembali tujuan kebijakan/ program/ kegiatan agar menjadi responsif gender; (2) Menyusun rencana aksi yang responsif gender.

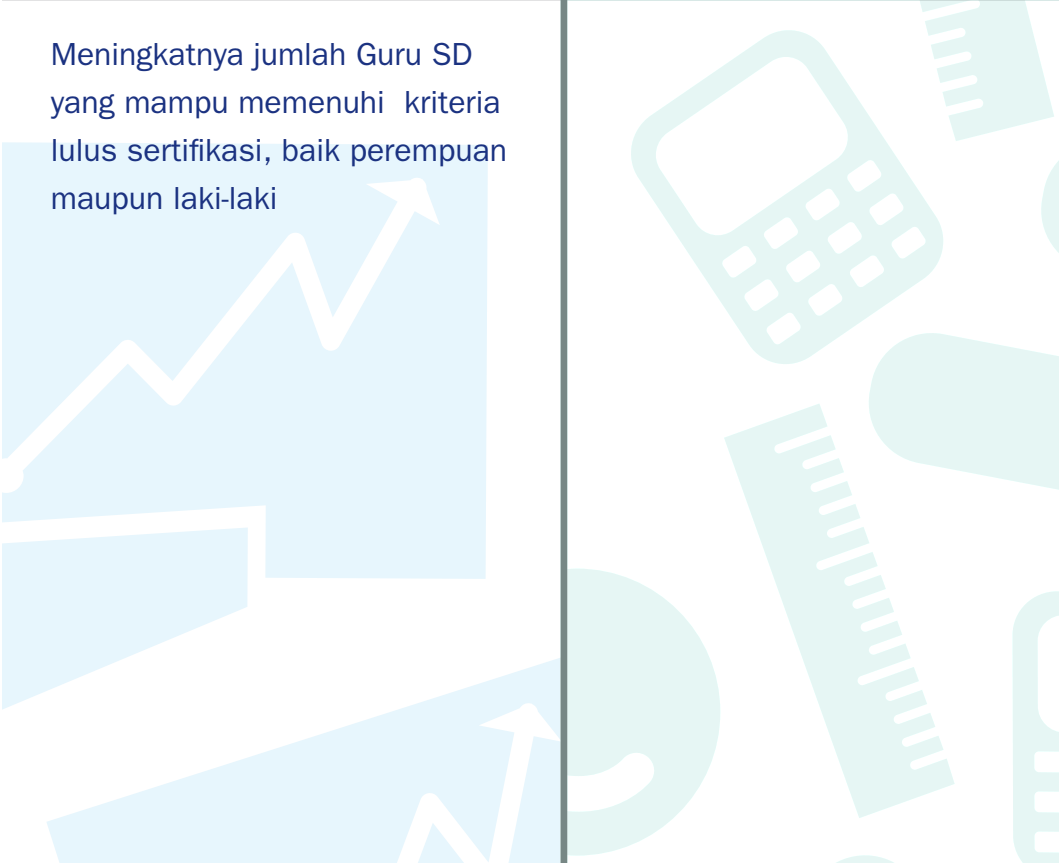
Langkah 6: Reformulasi Tujuan

Tabel 4.7. : Contoh Reformulasi Tujuan

TUJUAN SEMULA	REFORMULASI TUJUAN MENJADI RESPONSIF GENDER
Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi	Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi, baik perempuan maupun laki-laki

Pada umumnya tujuan kebijakan/ program/ kegiatan cenderung bersifat netral gender sehingga belum mampu menjamin ketercapaian kesetaraan dan keadilan gender. Oleh karena itu, analisis kebijakan/program/ kegiatan harus mereformulasi tujuan kebijakan/program/ kegiatan yang semula netral gender menjadi responsif gender. Apabila rumusan tujuan kebijakan/ program/ kegiatan sejak awal sudah responsif gender, maka analisis tidak perlu mengubahnya.

Tabel 4.8. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 6

Tahap II: FORMULASI KEBIJAKAN DAN RENCANA AKSI KE DEPAN	
Langkah 6:	Langkah 7:
Kebijakan dan Rencana Aksi	
Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi
Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi, baik perempuan maupun laki-laki 	

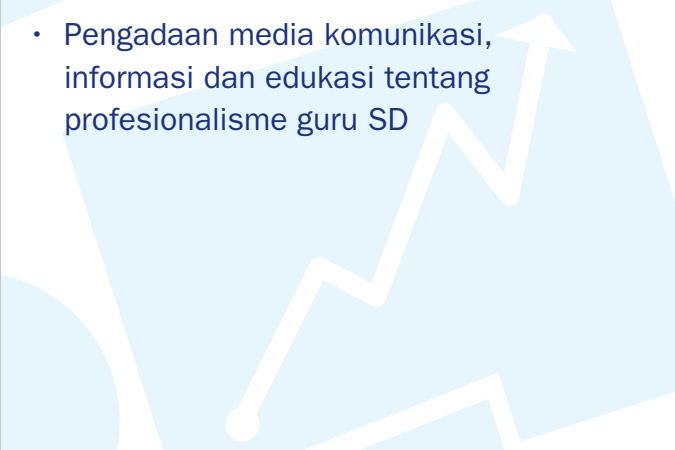
Langkah 7: Rencana Aksi Ke depan

Pada tahap ini, analisis kebijakan perlu merumuskan rencana aksi yang responsif gender atau yang mampu mengatasi kesenjangan gender yang teridentifikasi pada langkah 3, 4 dan 5.

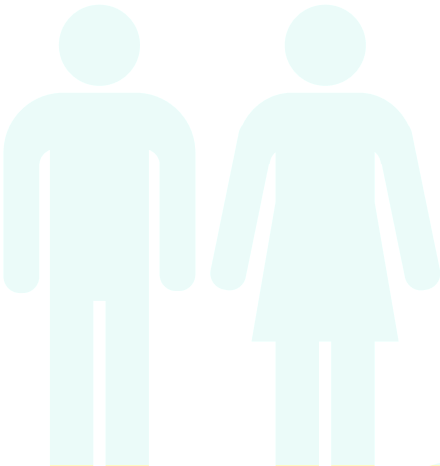
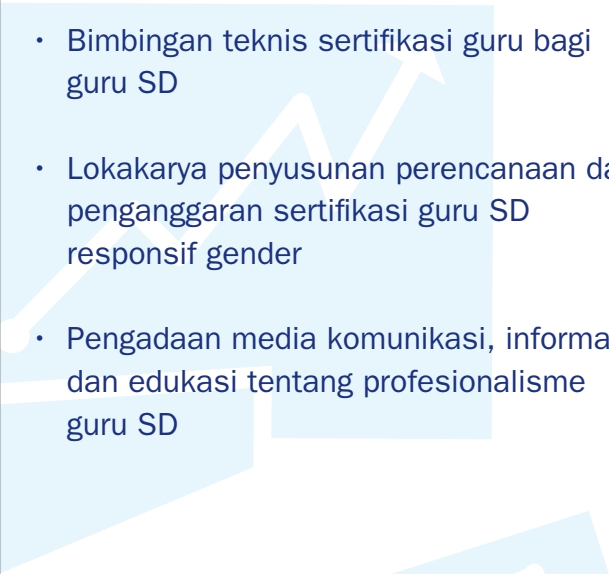
Tabel 4.9.1. : Contoh Pola Perencanaan Rencana Aksi Responsif Gender

Tahap II: FORMULASI KEBIJAKAN DAN RENCANA AKSI KE DEPAN	
Kesenjangan Gender Yang Teridentifikasi Pada Langkah 3,4 Dan 5	Rencana Aksi Responsif Gender
AKSES: - Adanya kesamaan akses guru SD perempuan dan laki-laki terhadap informasi sertifikasi, namun jumlah guru SD perempuan yang mengikuti PLPG lebih rendah dibandingkan laki-laki, dengan perbandingan laki-laki 60 persen dan perempuan 20 persen PARTISIPASI: - Proporsi guru SD perempuan tersertifikasi lebih rendah dibandingkan laki-laki dengan perbandingan laki-laki 50 persen dan perempuan 15 persen - Guru SD perempuan yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi lebih tinggi dibandingkan laki-laki dengan perbandingan laki-laki 25 persen dan perempuan 45 persen. KONTROL: Proporsi pengawas SD dan PNS yang menduduki eselon II dan III dominasi laki-laki MANFAAT: Proporsi guru SD laki-laki lulus sertifikasi lebih tinggi dibandingkan perempuan dengan perbandingan 50 persen berbanding 15 persen	- Sosialisasi tentang sertifikasi guru bagi guru SD - Bimbingan teknis sertifikasi guru bagi guru SD. 

Tabel 4.9.2. : Contoh Pola Perencanaan Rencana Aksi Responsif Gender

Tahap II: FORMULASI KEBIJAKAN DAN RENCANA AKSI KE DEPAN	
Kesenjangan Gender Yang Teridentifikasi Pada Langkah 3,4 Dan 5	Rencana Aksi Responsif Gender
KESENJANGAN INTERNAL: • Tidak semua pengambil keputusan dan perencana pada SKPD memahami konsep kesetaraan dan keadilan gender • Kurangnya kompetensi perencana pendidikan untuk melakukan analisis gender • Belum dipahaminya regulasi Permendiknas Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender bidang Pendidikan yang mewajibkan setiap unit kerja bidang pendidikan untuk mengintegrasikan gender dalam kebijakan pendidikan	• Lokakarya penyusunan perencanaan dan penganggaran sertifikasi guru SD responsif gender 
KESENJANGAN EKSTERNAL: Masih ada anggapan kuat di masyarakat bahwa pengembangan karir laki-laki lebih utama dibandingkan perempuan karena laki-laki pencari nafkah utama sedangkan perempuan hanya pencari nafkah tambahan	• Pengadaan media komunikasi, informasi dan edukasi tentang profesionalisme guru SD 

Tabel 4.10. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 7

Tahap II: FORMULASI KEBIJAKAN DAN RENCANA AKSI KE DEPAN	
Langkah 6:	Langkah 7:
Kebijakan dan Rencana Aksi	
Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi
Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi, baik perempuan maupun laki-laki 	• Sosialisasi tentang sertifikasi guru bagi guru SD • Bimbingan teknis sertifikasi guru bagi guru SD • Lokakarya penyusunan perencanaan dan penganggaran sertifikasi guru SD responsif gender • Pengadaan media komunikasi, informasi dan edukasi tentang profesionalisme guru SD 

Pokok Bahasan 3: PENGUKURAN HASIL

Pada tahap pengukuran hasil terdapat 2 (dua) langkah yang harus dilakukan, yaitu (1) Menetapkan *baseline* data; (2) Menetapkan indikator gender, baik indikator *output* maupun *outcome*.

Langkah ke-8: Penetapan Baseline Data

Penetapan baseline data dilakukan untuk mengukur kemajuan (progress) dari program/ kegiatan yang telah direncanakan. Baseline data diambil dari data pembuka wawasan sebagaimana telah dilakukan pada langkah ke-2 yang secara substantif bisa digunakan sebagai dasar awal penetapan kinerja kegiatan (*output*) dan kinerja program (*outcome*).

Tabel 4.11. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 8

Tahap III: PENGUKURAN HASIL	
Langkah 8:	Langkah 9:
Pengukuran Hasil	
Data Dasar Baseline	Indikator Gender
Jumlah guru SD mengikuti PLPG: • L: 60.000 orang (60%) • P: 40.000 orang (20%) Jumlah guru SD tersertifikasi: • L: 50.000 orang (50%) • P: 30.000 orang (15%) Jumlah guru SD yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi: • L: 25.000 orang (25%) • P: 90.000 orang (45%)	

Langkah ke-9: Tetapkan Indikator Gender

Indikator gender merupakan ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk memperlihatkan adanya upaya memperkecil kesenjangan gender sebagai hasil dan manfaat dari pelaksanaan kebijakan/ program/ kegiatan. Indikator gender dibedakan dalam output dan outcome. Output adalah barang, jasa atau fasilitas lain yang diterima oleh sekelompok masyarakat tertentu, baik kelompok sasaran maupun kelompok lain yang tidak dimaksudkan untuk disentuh oleh kebijakan. Dampak atau *outcome* adalah perubahan kondisi fisik maupun sosial sebagai akibat dari output kebijakan. (Dunn, 1984: 280 dalam Wibawa, dkk, 1994: 5-6). Dalam konteks gender, indikator gender pada output ditunjukkan dengan barang, jasa atau fasilitas lain yang diterima oleh perempuan maupun laki-laki. Indikator gender pada dampak adalah perubahan kondisi fisik maupun sosial perempuan dan laki-laki sebagai akibat dari output kebijakan.

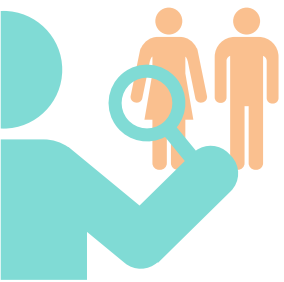
Contoh indikator gender bidang kesehatan:

Kegiatan	: Distribusi dokter kandungan di wilayah kepulauan
Input	: Dokter, SK/Regulasi, Anggaran
Keluaran	: Tersedianya tenaga dokter kandungan di wilayah kepulauan
Hasil/outcome	: Meningkatnya kunjungan K4
Dampak/impact	: Menurunnya Angka Kematian Ibu

Tabel 4.12. : Contoh Analisis Kebijakan Responsif Gender Dinas Pendidikan, Langkah 9

Tahap III: PENGUKURAN HASIL	
Langkah 8:	Langkah 9:
Pengukuran Hasil	
Data Dasar Baseline	Indikator Gender
	OUTPUT: Meningkatnya jumlah guru SD yang memenuhi syarat sertifikasi. • Laki-laki meningkat dari% menjadi% • Perempuan meningkat dari% menjadi%⁴ OUTCOME: Meningkatnya jumlah guru profesional tersertifikasi. • Laki-laki meningkat dari% menjadi% • Perempuan meningkat dari% menjadi%

⁴ Peningkatan yang terjadi pada laki-laki dan perempuan harus dibuat sedemikian rupa agar kesenjangan gender semakin lama semakin mengecil hingga akhirnya tidak ada lagi. Seandainya keadaan perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki, maka kenaikan persentase bagi perempuan ditetapkan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, demikian pula sebaliknya.



SESI 5

GENDER BUDGET STATEMENT (GBS)

Tujuan

Mempertajam dan meningkatkan kemampuan aparatur pemerintah daerah untuk menyusun dokumen *Gender Budget Statement* (GBS) pada bidang pembangunan sesuai tugas dan fungsi SKPD-nya, mencakup:

- Kemampuan mentransformasi GAP ke dalam GBS
- Kemampuan mentransformasi data terpilah ke dalam analisis situasi
- Kemampuan mentransformasi reformulasi tujuan kebijakan ke dalam capaian program dan tolok ukur
- Kemampuan mentransformasi indikator kinerja ke dalam capaian program, indikator dan target kinerja

Output

Tersusunnya draft GBS sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD

RINGKASAN

Gender Budget Statement (GBS) adalah pernyataan anggaran gender, disebut juga dengan Lembar Anggaran Responsif Gender (Lembar ARG). GBS merupakan dokumen akuntabilitas spesifik gender dan disusun oleh lembaga pemerintah untuk menginformasikan bahwa suatu kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan suatu dana telah dialokasikan pada kegiatan bersangkutan untuk menangani permasalahan gender tersebut. (KPPPA, 2012: 18)

Pokok Bahasan 1: PENGERTIAN DAN FORMAT GENDER BUDGET STATEMENT (GBS)

Komitmen SKPD untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender perlu didukung dengan dokumen akuntabilitas spesifik gender yang menginformasikan bahwa suatu output kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan suatu dana telah dialokasikan untuk menangani permasalahan gender pada kegiatan tersebut (KPPPA, 2010 dan 2011). Dokumen akuntabilitas spesifik gender ini disebut *Gender Budget Statement* (GBS) atau Pernyataan Anggaran Gender atau Lembar Anggaran Responsif Gender. GBS merupakan dokumen akuntabilitas yang berperspektif gender (Bappenas, Kemenkeu, Kemendagri dan KPPPA, 2012).

Meskipun Format GBS bervariasi antar daerah, namun substansi isinya tidak berbeda, dengan format yang dapat dilihat pada tabel 5.1. dibawah ini.

Tabel 5.1. : Format Gender Budget Statement

Gender Budget Statement (Pernyataan Anggaran Gender)	
Nama SKPD : Alamat : Tahun Anggaran :	
Program	Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1
Tujuan Program	Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1
Capaian Program	Indikator capaian program diambil dari indikator kinerja yang ada pada Renstra atau Renja SKPD
Kegiatan	Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1
Tujuan Kegiatan	Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1
Kode Rekening kegiatan	Isikan kode rekening
Analisis Situasi	Uraian ringkas yang menggambarkan persoalan yang akan ditangani melalui kegiatan yang menghasilkan output. Berisi tentang: Data pembuka wawasan sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-2 Faktor kesenjangan (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat) sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-3 Sebab kesenjangan internal sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-4 Sebab kesenjangan eksternal sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-5

Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi	 (isikan langka GAP ke 7) (kegiatan yang berkontribusi pada kesetaraan gender)	
		Tujuan	 (isikan langkah GAP ke 6)
		Aktivitas	Isikan jabaran langkah GAP ke 7 yang mampu menjawab permasalahan gender yang telah teridentifikasi pada langkah ke 3, 4, dan 5
		Sumberdaya	<u>Dana:</u>
			<u>SDM:</u> (mencakup Panitia, Fasilitator dan peserta kegiatan (dipilah menurut jenis kelamin))
		Indikator Output	<u>Sarana dan Prasarana</u>
			Ambil dari langkah GAP ke-9, dihubungkan dengan barang dan jasa/ pelayanan yang dihasilkan dari kegiatan SKPD
Alokasi Sumber Daya	Dana	Jumlah anggaran yang diperlukan untuk pencapaian output kegiatan	
	SDM	Jumlah SDM yang diperlukan untuk pencapaian output kegiatan, baik SDM sebagai nara sumber/ fasilitator, panitia kegiatan maupun peserta program/ kegiatan (dipilah menurut jenis kelamin)	
	Sarana dan Prasarana	Peralatan yang dibutuhkan untuk pencapaian output kegiatan	
Dampak/Manfaat (Outcome)	Ambil dari langkah GAP ke-9, dihubungkan dengan dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan program SKPD. Dampak program harus berkontribusi terhadap penurunan/penghapusan kesenjangan gender dalam bidang pembangunan		

GBS disusun melalui transformasi hasil analisis GAP ke dalam GBS. Cara paling mudah untuk mentransformasi GAP ke dalam GBS dapat dilihat pada tabel 5.2.

Tabel 5.2. : Transformasi GAP ke dalam GBS

GAP		GBS
Langkah 1	Kebijakan/program/kegiatan	Program, kegiatan, IKK, Output kegiatan
Langkah 2	Data pembuka wawasan	Analisis situasi
Langkah 3	Faktor kesenjangan	Analisis situasi
Langkah 4	Sebab kesenjangan internal	Analisis situasi
Langkah 5	Sebab kesenjangan eksternal	Analisis situasi
Langkah 6	Reformulasi tujuan	Tujuan output /subouput
Langkah 7	Rencana aksi	Rencana aksi (komponen-komponen yang berkontribusi pada kesetaraan gender)
Langkah 8	Data dasar (baseline)	Analisis situasi
Langkah 9	Indikator gender	Dampak/hasil output kegiatan

Pokok Bahasan 2: LANGKAH-LANGKAH MERUMUSKAN GBS

Perumusan GBS diawali dengan mengisi format GBS berdasarkan data yang sudah dirumuskan pada format GAP. Cara yang paling mudah untuk dilakukan adalah meng-copy file pada GAP dan selanjutnya dimasukkan dalam format GBS sesuai transformasi GAP ke GBS sebagaimana sudah dijelaskan pada tabel 5.2. Selanjutnya, data tersebut dirumuskan kembali dengan bahasa yang singkat, padat dan jelas serta mudah dipahami. Contoh perumusan GBS pada Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan dapat dilihat pada tabel 5.3.

Tabel 5.3. Contoh GBS pada Program Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Gender Budget Statement (Pernyataan Anggaran Gender)	
Nama SKPD	: Dinas Pendidikan
Alamat	: Jl. Wijaya kusuma no 15 kabupaten X
Tahun Anggaran	: 2014
Program	<u>Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1</u> Peningkatan Kualitas Tenaga Pendidik dan Kependidikan
Tujuan Program	<u>Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1</u> Meningkatkan jumlah guru profesional tersertifikasi
Capaian Program	<u>Indikator capaian program diambil dari indikator kinerja yang ada pada Renstra atau Renja SKPD</u> Meningkatnya jumlah guru profesional tersertifikasi
Kegiatan	<u>Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1</u> Peningkatan kapasitas guru SD dalam memperoleh sertifikasi
Tujuan Kegiatan	<u>Pindahkan isian pada GAP langkah ke-1</u> Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi
Kode Rekening kegiatan	<u>Isikan kode rekening</u>

Kegiatan

Analisis Situasi

Pindahkan isian GAP langkah ke-2 (data terpilah menurut jenis kelamin) dan uraikan secara singkat

Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Meningkatnya kualitas sumberdaya manusia akan berkontribusi terhadap meningkatnya Indeks Pembangunan Manusia/*Human Development Index (HDI)* dan Indeks Pembangunan Gender/*Gender-related Development Index (GDI)*.

Guru memegang peran strategis dalam meningkatkan kualitas SDM, karena itu profesionalisme guru perlu ditingkatkan, salah satunya melalui sertifikasi guru. Untuk itu kegiatan peningkatan kapasitas guru perlu segera dilakukan, salah satunya terhadap guru SD.

Berdasarkan data yang ada, jumlah guru SD di Kabupaten X adalah 300.000 orang, terdiri atas 100.000 laki-laki dan 200.000 perempuan. **Akses** guru SD perempuan dan laki-laki terhadap informasi sertifikasi menunjukkan adanya kesamaan. Meski demikian, jumlah guru SD yang mengikuti PLPG¹ belum berimbang. Persentase guru laki-laki yang mengikuti PLPG lebih tinggi dibanding guru perempuan, dengan perbandingan 60 persen dan 20 persen. Dilihat dari **partisipasi**, jumlah guru SD tersertifikasi sebanyak 80.000 orang. Persentase guru SD laki-laki yang tersertifikasi lebih tinggi dibandingkan perempuan atau 50 persen dibanding 15 persen. Sementara itu jumlah guru SD yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi sebanyak 115.000 orang, dengan persentase perbandingan 25 persen guru laki-laki dan 45 persen guru perempuan. Proporsi guru SD berpengalaman mengajar diatas 20 tahun (yang telah memiliki NUPTK²) sebanyak 230.000 guru, terdiri dari 50.000 guru laki-laki dan 180.000 guru perempuan. Dilihat dari **kontrol**, jumlah pengawas SD sebanyak 1000 orang, dengan perbandingan 60 persen laki-laki dan 40 persen perempuan. Jumlah PNS eselon II sebanyak 31 orang, terdiri dari 26 laki-laki dan 5 perempuan. Berdasarkan data tersebut, maka penerima **manfaat** sertifikasi lebih banyak guru SD laki-laki, ditandai dengan lebih tingginya persentase guru laki-laki tersertifikasi dengan perbandingan 50 persen laki-laki dan 15 persen perempuan.

	Laki-laki	Perempuan	Total
Jumlah guru SD	100000	200000	300000
Jumlah guru SD yg mengikuti PLPG	60000	40000	
Jumlah guru SD tersertifikasi	50000	30000	80000
Jumlah guru SD yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi	25000	90000	115000
Guru SD dengan pengalaman mengajar diatas 20 tahun (memiliki NUPTK)	50000	180000	230000
Jumlah pengawas SD	600	400	1000
Jumlah PNS Eselon II	26	5	31
Guru SD penerima manfaat sertifikasi	50000	3000	80000

Analisis Situasi

Rumuskan faktor kesenjangan (akses, partisipasi, kontrol, manfaat) sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-3

Sesungguhnya akses guru SD perempuan dan laki-laki terhadap informasi sertifikasi sudah ada kesamaan, namun demikian masih ada kesenjangan gender dalam hal peserta PLPG dan pemenuhan persyaratan pendidikan untuk sertifikasi dimana guru SD perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki. Akibatnya guru SD laki-laki lebih menerima manfaat sertifikasi dibandingkan guru SD perempuan.

Rumuskan sebab kesenjangan internal sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-4

Tidak semua pengambil keputusan dan perencana pada SKPD memahami konsep kesetaraan dan keadilan gender. Akibatnya, mereka kurang untuk melakukan analisis gender. Hal ini diperparah dengan belum dipahaminya regulasi yang melandasi integrasi gender dalam bidang pendidikan, yaitu Permendiknas Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender bidang Pendidikan yang mewajibkan setiap unit kerja bidang pendidikan untuk mengintegrasikan gender dalam kebijakan pendidikan.

Rumuskan sebab kesenjangan eksternal sebagaimana telah tertuang dalam GAP langkah ke-5

Masih ada anggapan kuat di masyarakat bahwa pengembangan karir laki-laki lebih utama dibandingkan perempuan karena laki-laki pencari nafkah utama sedangkan perempuan hanya pencari nafkah tambahan

Perencanaan Kegiatan

Rencana Aksi

Isikan langkah GAP ke-7 (kegiatan yang berkontribusi pada kesetaraan gender)

Peningkatan kapasitas guru SD dalam memperoleh sertifikasi

Tujuan

Isikan langkah GAP ke-6

Meningkatnya jumlah Guru SD yang mampu memenuhi kriteria lulus sertifikasi, baik perempuan maupun laki-laki

Aktivitas

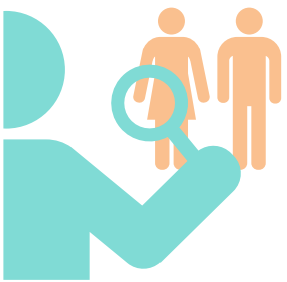
Isikan jabaran langkah GAP ke-7 yang mampu menjawab permasalahan gender yang telah teridentifikasi pada langkah ke-3, ke-4 dan ke-5

- Sosialisasi tentang sertifikasi guru bagi guru SD

Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi		• Bimbingan teknis sertifikasi guru bagi guru SD. • Lokakarya penyusunan perencanaan dan penganggaran sertifikasi guru SD responsif gender • Pengadaan media komunikasi, informasi dan edukasi tentang profesionalisme guru SD
		Sumber daya	Dana: (Isikan sumber dana yang dialokasikan untuk mencapai output kegiatan) Jumlah dana: Rp..... SDM (mencakup Panitia, Fasilitator dan peserta kegiatan (dipilah menurut jenis kelamin) Jumlah Panitia: orang, L: orang; P: orang Jumlah Fasilitator: orang, L: orang; P: orang Jumlah Peserta: orang, L: orang; P: orang Sarana dan prasarana (mencakup peralatan dan mesin yang digunakan untuk mencapai output kegiatan) Laptop 2 Unit
		Indikator Output	Ambil dari langkah GAP ke-9, dihubungkan dengan barang dan jasa/ pelayanan yang dihasilkan dari kegiatan SKPD Meningkatnya jumlah guru SD yang memenuhi syarat sertifikasi Laki-laki meningkat dari ...% menjadi ...% Perempuan meningkat dari% menjadi%³ Jumlah guru SD mengikuti PLPG: • L: 60.000 orang (60%) • P: 40.000 orang (20%) Jumlah guru SD tersertifikasi: • L: 50.000 orang (50%) • P: 30.000 orang (15%) Jumlah guru SD yang belum memenuhi persyaratan pendidikan untuk sertifikasi: • L: 25.000 orang (25%) • P: 90.000 orang (45%)

³ Peningkatan yang terjadi pada laki-laki dan perempuan harus dibuat sedemikian rupa agar kesenjangan gender semakin lama semakin mengecil hingga akhirnya tidak ada lagi. Seandainya keadaan perempuan lebih tertinggal dibandingkan laki-laki, maka kenaikan persentase bagi perempuan ditetapkan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, demikian pula sebaliknya.

Alokasi Sumber Daya	Dana	<u>Jumlah anggaran yang diperlukan untuk pencapaian output kegiatan</u> Jumlah dana yang dibutuhkan: Rp.
	SDM	<u>Jumlah SDM yang diperlukan untuk pencapaian output kegiatan, baik SDM sebagai nara sumber, fasilitator atau panitia kegiatan maupun peserta program/ kegiatan (dipilah menurut jenis kelamin)</u> Jumlah Panitia: orang L: orang; P: orang Jumlah Fasilitator: orang L: orang; P: orang Jumlah Peserta: orang L: orang; P: orang
	Saran dan Prasarana	<u>Peralatan yang dibutuhkan untuk pencapaian output kegiatan</u> Laptop 2 Unit
Dampak/ Manfaat (Outcome)	<u>Ambil dari langkah GAP ke-9, dihubungkan dengan dampak yang dihasilkan dari pelaksanaan program SKPD. Dampak program harus berkontribusi terhadap penurunan/penghapusan kesenjangan gender dalam bidang pembangunan</u> OUTCOME: Meningkatnya jumlah guru profesional tersertifikasi, Laki-laki meningkat dari% menjadi% Perempuan meningkat dari% menjadi%	



SESI 6

PENUTUP

Buku Pedoman Teknis Penyusunan *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) ini diharapkan mampu membantu aparaturnya pemerintah daerah dalam melakukan analisis gender sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing SKPD. Untuk itu, pengetahuan dan ketrampilan analisis gender melalui penyusunan GAP dan GBS perlu disebarluaskan di tingkat internal SKPD (terutama pada program ataupun kegiatan yang berdaya ungkit tinggi dalam memecahkan masalah kesenjangan gender) maupun pada lembaga *driver* PPRG. Selanjutnya, agar integrasi gender dalam perencanaan dan penganggaran sebagaimana diatur dalam Permendagri 67 Tahun 2011 benar-benar dilakukan oleh masing-masing SKPD, maka perlu ada upaya mengintegrasikan gender dalam dokumen kebijakan/program/kegiatan di daerah, mulai dari integrasi ke dalam RPJMD, Renstra SKPD, Renja SKPD maupun RKA SKPD serta pembuatan regulasi daerah tentang pemberlakuan dan atau uji coba implementasi PPRG. Dengan demikian, ada dasar yang kuat bagi SKPD maupun daerah untuk mengintegrasikan gender ke dalam kebijakan/program/kegiatannya. Kelompok Kerja (Pokja) Gender, *Gender Focal Point* (GFP), tim teknis PPRG serta Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) perlu bersinergi untuk meningkatkan kapasitas daerah dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender. Sedangkan panduan tentang bagaimana cara mengintegrasikan gender ke dalam dokumen kebijakan/program/kegiatan SKPD akan disusun secara terpisah dari buku pedoman ini.



DAFTAR PUSTAKA:

- BAPPENAS, 2001. *Gender Analysis Pathway (GAP): Alat Analisis Gender Untuk Perencanaan Pembangunan*. Jakarta: BAPPENAS.
- Dunn, William N. dalam Wibawa, dkk, 1994. *Evaluasi Kebijakan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2006. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2007. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 59 Tahun 2007 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, 2011. *Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomer 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah*. Jakarta: Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2010. *Pedoman Teknis Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender bagi Daerah*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2011. *Modul Pelatihan Fasilitator Perencanaan dan Penganggaran Daerah yang Responsif Gender (PPRG)*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2012. *Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) dan BPS. 2011. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2010*. BPS, Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) dan BPS. 2012. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2011*. BPS, Jakarta.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA) dan BPS. 2013. *Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2012*. BPS, Jakarta.

LAMPIRAN 1: CONTOH-CONTOH GENDER ANALYSIS PATHWAY

Lampiran 1.1. Contoh Gender Analysis Pathway (GAP) Dinas Pendidikan

KOLOM 1	SKPD	Dinas Pendidikan Kabupaten X			
	Program	Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 tahun			
	Kegiatan	Pemberian beasiswa untuk biaya personal bagi siswa yang kurang mampu			
	Indikator Kinerja	APTs SD dan SMP menurun, masing-masing menjadi 3 persen dan 4 persen			
	Tujuan	Menurunkan Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang pendidikan dasar			
KOLOM 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	Data Umum:			
		No	Uraian	L	P
		Jenjang SD			
		1	Jumlah SD	-	-
		2	Jumlah siswa SD	44.729 (48,47 %)	47.541 (51,53 %)
		3	Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SD	8.945 orang	7.131 orang
		Jenjang SMP			
		4	Jumlah SMP	-	-
		5	Jumlah siswa SMP	21.236 (48,93 %)	22.161 (51,07 %)
		6	Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SMP	2.124 orang	2.216 orang
		Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten X			
		Akses:			
		Akses perempuan dan laki-laki untuk sekolah terbuka luas			
		Partisipasi:			
		No	Uraian	L	P
		Jenjang SD			
		1.	Angka Partisipasi Sekolah (APS) 7-12 tahun	99,36	98,87
		2.	Angka Partisipasi Kasar (APK) SD	99,60	99,40
		3.	Angka Partisipasi Murni (APM) SD	97,60	97,50
		4.	Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SD	4%	6%
		5.	Jumlah penerima beasiswa pada jenjang SD tahun lalu	500 orang	

		<table><tr><th colspan="4">Jenjang SMP</th></tr><tr><td>1.</td><td>Angka Partisipasi Sekolah (APS) 13-15 tahun</td><td>97,05</td><td>85,17</td></tr><tr><td>2.</td><td>Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP</td><td>95,50</td><td>88,90</td></tr><tr><td>3.</td><td>Angka Partisipasi Murni (APM) SMP</td><td>72,60</td><td>70,20</td></tr><tr><td>4.</td><td>Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SMP</td><td>5%</td><td>7%</td></tr><tr><td>5.</td><td>Jumlah penerima beasiswa pada jenjang SMP tahun lalu</td><td colspan="2">200 orang</td></tr></table> Sumber: BPS 2013 dan Dinas Pendidikan Kabupaten X Tahun 2013. <u>Kontrol:</u> <table><tr><th>No</th><th>Uraian</th><th>L</th><th>P</th><th>Jumlah</th></tr><tr><td>1.</td><td>Kepala Sekolah pada SD</td><td>115 orang (40%)</td><td>172 orang (60%)</td><td>287</td></tr><tr><td>2.</td><td>Kepala Sekolah pada SMP</td><td>55 orang (65%)</td><td>30 orang (35%)</td><td>85</td></tr></table> Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten X Tahun 2013 <u>Manfaat:</u> Pemberian beasiswa memberi manfaat bagi peserta didik SD maupun SMP	Jenjang SMP				1.	Angka Partisipasi Sekolah (APS) 13-15 tahun	97,05	85,17	2.	Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP	95,50	88,90	3.	Angka Partisipasi Murni (APM) SMP	72,60	70,20	4.	Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SMP	5%	7%	5.	Jumlah penerima beasiswa pada jenjang SMP tahun lalu	200 orang		No	Uraian	L	P	Jumlah	1.	Kepala Sekolah pada SD	115 orang (40%)	172 orang (60%)	287	2.	Kepala Sekolah pada SMP	55 orang (65%)	30 orang (35%)	85
Jenjang SMP																																									
1.	Angka Partisipasi Sekolah (APS) 13-15 tahun	97,05	85,17																																						
2.	Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP	95,50	88,90																																						
3.	Angka Partisipasi Murni (APM) SMP	72,60	70,20																																						
4.	Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SMP	5%	7%																																						
5.	Jumlah penerima beasiswa pada jenjang SMP tahun lalu	200 orang																																							
No	Uraian	L	P	Jumlah																																					
1.	Kepala Sekolah pada SD	115 orang (40%)	172 orang (60%)	287																																					
2.	Kepala Sekolah pada SMP	55 orang (65%)	30 orang (35%)	85																																					
KOLOM 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Kontrol, Manfaat, Partisipasi) <u>Akses:</u> Semua peserta didik (laki-laki dan perempuan) pada jenjang SD maupun SMP mempunyai peluang untuk sekolah atau melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi <u>Partisipasi:</u> <i>Jenjang SD:</i> - Jumlah siswa pada jenjang SD sebesar 92.270 orang dan peserta didik perempuan lebih besar dibandingkan peserta didik laki-laki - APS 7-12 tahun, APK SD, dan APM SD hampir berimbang antara perempuan dan laki-laki namun angka putus sekolah perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki <i>Jenjang SMP:</i> - Jumlah siswa pada jenjang SMP sebesar 43.397 orang dan peserta didik perempuan lebih besar dibandingkan peserta didik laki-laki - APS 13-15 tahun, APK SMP, dan APM SMP perempuan lebih rendah daripada laki-laki. Angka putus sekolah perempuan pada jenjang SMP juga lebih tinggi dari pada laki-laki. <u>Kontrol:</u>																																							

			- Representasi perempuan sebagai pengambil keputusan pada jenjang SD lebih tinggi daripada laki-laki - Representasi perempuan sebagai pengambil keputusan pada jenjang SMP lebih rendah daripada laki-laki <u>Manfaat:</u> Pemberian beasiswa memberi manfaat bagi peserta didik SD maupun SMP
KOLOM 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	- Kurangnya kapasitas SDM untuk melakukan analisis gender pada kegiatan pemberian beasiswa pada jenjang SD maupun SMP - Terbatasnya ketersediaan anggaran untuk pemberian beasiswa bagi siswa yang berasal dari keluarga tidak mampu
KOLOM 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	- Kondisi geografis tempat tinggal peserta yang terpencil sulit menjangkau lokasi kegiatan - Budaya yang menganggap pendidikan bagi anak perempuan tidak terlalu penting dibandingkan laki-laki - Belum dipahaminya regulasi yang menegaskan keharusan melaksanakan PUG pendidikan
KOLOM 6	Reformulasi Tujuan		Menurunkan Angka Putus Sekolah (APTs) menjadi 3 persen pada jenjang SD dan 4 persen pada jenjang SMP
KOLOM 7	Rencana Aksi		- Melakukan identifikasi sekolah-sekolah SD dan SMP yang mempunyai siswa dari keluarga tidak mampu - Melakukan identifikasi jumlah siswa miskin pada jenjang SD dan SMP dipilah menurut jenis kelamin - Melakukan sosialisasi Permendiknas Nomer 84 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan - Menentukan sekolah dan siswa miskin yang akan mendapatkan beasiswa
Kolom 8	Data Dasar (Baseline)		- APTs tingkat SD sebesar 5%, dengan rincian: perempuan lebih banyak dari laki-laki atau 6 persen berbanding 4 persen - APTs tingkat SMP sebesar 6% dengan rincian APTs perempuan lebih besar dari laki-laki dengan perbandingan 7 persen banding 5 persen
KOLOM 9	Pengukuran Hasil	Output	<u>Rumusan Kinerja:</u> Meningkatnya penerima beasiswa untuk siswa SD dan SMP yang berasal dari keluarga tidak mampu <u>Indikator Kinerja</u> - Penerima beasiswa SD dari keluarga tidak mampu sebanyak 750 orang, terdiri dari 350 laki-laki dan 400 perempuan - Penerima beasiswa SMP dari keluarga tidak mampu sebanyak 600 orang, terdiri dari 275 laki-laki dan 325 perempuan
		Outcome	<u>Rumusan Kinerja:</u> Menurunnya Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SD dan SMP

			<u>Indikator Kinerja:</u> • APTs tingkat SD menurun dari 5 persen menjadi 3 persen dengan rincian perempuan menurun menjadi 3 persen dan laki-laki menurun menjadi 3 persen • APTs tingkat SMP menurun dari 6 persen menjadi 4 persen dengan rincian perempuan menurun menjadi 5 persen dan laki-laki menurun menjadi 3 persen
--	--	--	---

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten X,

.....

Lampiran 1.2. Contoh Gender Analysis Pathway (GAP) Dinas Kesehatan

KOLOM 1	SKPD	Dinas Kesehatan Provinsi X
	Program	Upaya Kesehatan Masyarakat
	Kegiatan	Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan ibu, bayi, balita anak pra sekolah
	Indikator Kinerja	Cakupan persalinan Nakes 90 persen
	Tujuan	Meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan ibu, bayi, anak, remaja dan lanjut usia serta kesehatan reproduksi
KOLOM 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	<u>Data Umum:</u> 1. Jumlah Puskesmas di Provinsi X sebanyak 956 buah. Dari jumlah itu, terdapat 450 puskesmas rawat inap dan 200 diantaranya adalah puskesmas rawat inap PONED. 2. Jumlah kematian Ibu masih tinggi, yaitu sebanyak 627 kasus pada tahun 2013, terdiri dari kematian ibu hamil sebanyak 141 kasus, kematian ibu bersalin sebanyak 184 kasus dan kematian ibu nifas sebanyak 302 kasus. <u>Akses:</u> 1. Jumlah persalinan yang ditolong oleh tenaga kesehatan (Nakes) dengan kompetensi kebidanan di Provinsi X cukup tinggi yaitu sebanyak 576.932 ibu atau 96 persen pada tahun 2013. 2. Jumlah penanganan komplikasi obstetrik sebanyak 79,51 persen pada tahun 2013. 3. Jumlah ibu hamil yang mendapatkan tablet zat besi (Fe) sebesar 559 orang atau 85,52 persen pada tahun 2013. 4. Penyuluhan/informasi tentang kesehatan ibu dan anak (KIA) lebih mudah diakses oleh kaum perempuan. <u>Partisipasi:</u> 1. Tidak semua ibu hamil mau memeriksakan kehamilannya ke tenaga kesehatan terdekat dengan lengkap, minimal 4 kali (K4) → 88 persen. 2. Tidak semua ibu hamil bersedia di imunisasi TT (34,30 persen) 3. Tidak semua ibu hamil mau meminum tablet tambah darah (TTD/Fe) sesuai dengan dosis. 4. Laki-laki seringkali tidak mau menghadiri penyuluhan/ diseminasi informasi terkait dengan kesehatan ibu dan anak <u>Kontrol:</u> Data PUS 4T di masyarakat, lebih dari 60 persen (terlalu tua,

		terlalu muda, terlalu sering melahirkan, terlalu banyak anak) merupakan ibu beresiko jika hamil dan bersalin, sehingga menjadi ancaman Angka Kematian Ibu (SDKI 1997)
		<u>Manfaat:</u> -
KOLOM 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat) <u>Akses:</u> 1. Meskipun pertolongan persalinan oleh Nakes sudah cukup tinggi pada tahun 2013, tapi penanganan komplikasi obstetrik masih rendah yaitu baru mencapai 79,51 persen. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya sistem rujukan dini berencana di tingkat perifer. 2. Penyampaian informasi tentang kesehatan ibu dan anak belum terkoordinasikan dengan baik, sehingga akses perempuan terhadap informasi tersebut lebih tinggi dibandingkan laki-laki. 3. Belum semua puskesmas rawat inap merupakan puskesmas PONED sehingga ibu bersalin tidak mendapatkan pelayanan obstetri neonatal emergensi dasar yang berkualitas. Hal ini menjadi salah satu sebab masih ditemukannya kasus kematian ibu, baik pada ibu hamil, ibu bersalin dan ibu nifas. 4. Kesempatan perempuan untuk menghadiri undangan penyuluhan tentang kesehatan ibu dan anak lebih besar karena waktu luang yang cukup banyak, penyuluhan juga seringkali dilaksanakan di pagi/siang hari dimana laki-laki sedang bekerja mencari nafkah. 5. Keterbatasan informasi yang diterima laki-laki menyebabkan kesulitan mendeteksi adanya bahaya kehamilan. <u>Partisipasi:</u> Keengganan ibu hamil untuk memeriksakan kehamilannya (karena dianggap kehamilannya tidak ada masalah) disebabkan karena terbatasnya pengetahuan atau kesibukan domestik di rumah tangga. Demikian pula halnya dengan keengganan untuk meminum tablet tambah darah dan menolak imunisasi TT yang lebih banyak disebabkan terbatasnya pengetahuan ibu atau larangan dari bapak (ketakutan akan efek samping imunisasi terhadap janin). <u>Kontrol:</u> Meskipun persalinan Nakes tinggi (96 persen), namun kasus kematian ibu 70 persen terjadi di Rumah Sakit. Hal ini terjadi karena keterlambatan merujuk (terlambat memutuskan) untuk ke

			Rumah Sakit, sehingga keadaan ibu sudah memburuk.
KOLOM 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	1. Respons program bersifat netral gender, dengan asumsi akses dan kesempatan yang sama. 2. Lemahnya koordinasi lintas program di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi X untuk penyelesaian masalah di bidang kesehatan.
KOLOM 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	1. Koordinasi lintas sektor yang belum optimal; anggapan bahwa masalah kematian ibu adalah masalah di bidang kesehatan masih sangat kuat 2. Fasilitas kesehatan yang berkualitas masih kurang (baik kualitas maupun kuantitas)
KOLOM 6	Reformulasi Tujuan		Meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan ibu, bayi, anak, remaja dan lanjut usia serta kesehatan reproduksi
KOLOM 7	Rencana Aksi		1. Pertemuan koordinasi pemantapan rujukan berjenjang 2. Pelatihan PPGDON bagi Dokter Puskesmas dan Bidan Koordinator di Puskesmas 3. Penyusunan Standar Baku Protap Penanganan Kegawatdaruratan Obstetrik 4. Pemenuhan sarana dan prasarana di PKM PONE 5. Penguatan kapasitas tenaga pelaksana PONE 6. Pengembangan materi penyuluhan/iklan layanan masyarakat terkait dengan kesehatan ibu dan anak untuk sasaran laki-laki 7. Peningkatan kapasitas masyarakat untuk mendukung suami siaga
Kolom 8	Data Dasar (Baseline)		<u>Akses:</u> 1. Penyuluhan/informasi tentang kesehatan ibu dan anak (KIA) lebih mudah diakses oleh perempuan 2. Belum semua puskesmas rawat inap merupakan puskesmas PONE (hanya ada 200 puskesmas rawat inap PONE dari 450 puskesmas rawat inap dengan total 956 puskesmas) <u>Partisipasi:</u> 1. Tidak semua ibu hamil mau memeriksakan kehamilannya di tenaga kesehatan terdekat dengan lengkap, minimal 4 kali (K4) → 88 persen 2. Tidak semua ibu hamil bersedia diimunisasi TT (34,30 persen) 3. Tidak semua ibu hamil mau meminum tablet tambah darah (TTD/Fe) sesuai dengan dosis (34,30 persen) <u>Kontrol:</u> Data PUS 4T di masyarakat : > 60 %

KOLOM 9	Pengukuran Hasil	Output	• <u>Rumusan Kinerja</u> Terlayannya pelayanan kesehatan ibu hamil, ibu bersalin dan ibu nifas di sarana kesehatan yang ada • <u>Indikator Kinerja</u> - Minimal 50 persen Puskesmas yang menyelenggarakan PONED memenuhi standar mutu. - Seluruh kabupaten/kota memiliki sarana pelayanan kesehatan yang dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada ibu hamil, ibu bersalin dan ibu nifas
		Outcome	• <u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya kualitas akses dan mutu pelayanan kesehatan ibu dalam rangka penurunan angka kematian ibu • <u>Indikator Kinerja</u> 1. Cakupan persalinan oleh Nakes minimal 90 persen 2. Cakupan K4 minimal 90 persen

Kepala Dinas Kesehatan Provinsi X,

.....

Lampiran 1.3. Contoh Gender Analysis Pathway (GAP) - Bappeda

KOLOM 1	SKPD	Bappeda Provinsi X
	Program	Program Perencanaan Pembangunan Daerah
	Kegiatan	Pelaksanaan Musrenbang tahun 2013 sebagai bahan RKPD Provinsi X tahun anggaran 2014
	Indikator Kinerja	Jumlah SKPD Provinsi yang memiliki GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran meningkat dari 16 SKPD menjadi 30 SKPD
	Tujuan	Terumuskannya Rancangan RKPD tahun anggaran 2014 yang responsif gender
KOLOM 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	<u>Akses:</u> Jumlah laki-laki dan perempuan yang diundang mengikuti Musrenbang Provinsi sesuai Permendagri Nomer 54 Tahun 2010, sebanyak 650 orang <u>Partisipasi:</u> - Jumlah peserta yang hadir berdasarkan undangan pelaksanaan Musrenbang Propinsi adalah 570 orang, terdiri dari 500 laki-laki dan 70 perempuan - Jumlah peserta yang berperan aktif memberikan usulan program/kegiatan pada pelaksanaan Musrenbang Propinsi adalah 131 orang, terdiri dari 115 laki-laki dan 16 perempuan <u>Kontrol:</u> - Representasi perempuan sebagai pimpinan sidang/ komisi/ kelompok tidak ada. - Laki-laki peserta Musrenbang Propinsi yang mengangkat isu gender tidak ada, sedangkan perempuan ada 2 (dua) orang. <u>Manfaat:</u> - Jumlah SKPD Propinsi yang memiliki dokumen GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran adalah 16 SKPD - Kegiatan yang dilaksanakan SKPD belum memberikan kemanfaatan pada IPG dan IDG sehingga <i>trend</i> peningkatan Indeks Pembangunan Gender belum signifikan: IPG = (2008: 62,5), (2009: 62,9), (2010: 63,9) IDG = (2008: 55,6), (2009: 56,3), (2010: 64,3)

KOLOM 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Partisipasi Kontrol, Manfaat,)	Akses	Tidak digunakannya ketentuan Permendagri Nomer 54 Tahun 2010 yang menjadi panduan pelaksanaan Musrenbang, yang menentukan jumlah kepesertaan laki-laki dan perempuan.
			Partisipasi	• Utusan peserta dari undangan sebagian besar diwakili oleh laki-laki. • Undangan peserta dari unsur pemerintahan sesuai Permendagri Nomer 54 Tahun 2010, sebagian besar diduduki oleh pejabat laki-laki. • Undangan peserta khusus dari unsur keterwakilan perempuan hanya untuk 1 (satu) orang.
			Kontrol	• Peserta didominasi oleh laki-laki • Pejabat yang hadir untuk berbicara atau memberi tanggapan mewakili institusinya, maupun menduduki jabatan kepesertaan sesuai Permendagri Nomer 54 Tahun 2010, sebagian besar adalah laki-laki. • Masih rendahnya pengetahuan tentang isu gender di kalangan aparatur pemerintah maupun masyarakat. • Rendahnya kepedulian aparatur pemerintah maupun masyarakat tentang isu gender.
			Manfaat	• Rendahnya pemahaman tentang isu gender; • Meskipun sudah memiliki pengetahuan tentang isu gender, namun komitmen Kepala SKPD untuk mengimplementasikan isu gender pada pelaksanaan program/kegiatannya masih rendah; • Rendahnya komitmen Kepala SKPD Pemprov untuk mengintegrasikan GAP & GBS pada RKA-SKPD-nya.

KOLOM 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	- Bappeda belum membuat regulasi yang mengatur representasi perempuan dan laki-laki pada Musrenbang. - Sedikitnya jumlah kuota peserta Musrenbang dari unsur keterwakilan perempuan yang disediakan Bappeda Provinsi. - Masih rendahnya pemahaman dan komitmen pejabat di internal Bappeda Provinsi terkait isu gender. - Belum optimalnya peran <i>Focal Point Gender</i> di lingkup Bappeda Provinsi. - Belum adanya <i>tools</i> di Bappeda untuk menilai apakah program/kegiatan SKPD sudah responsif gender atau belum
KOLOM 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	- Permendagri Nomer 54 Tahun 2010 belum mengatur berapa jumlah keterwakilan laki-laki dan perempuan dalam Musrenbang. - Kepala daerah & pejabat di pemerintahan masih didominasi oleh laki-laki. - Masih rendahnya pengetahuan pejabat SKPD terkait isu gender - Belum optimalnya <i>Focal Point Gender</i> seluruh SKPD di pemerintah provinsi
KOLOM 6		Reformulasi Tujuan	Terumuskannya RKPD tahun anggaran 2014 yang responsif gender
KOLOM 7		Rencana Aksi	- Mengusulkan regulasi Pemerintah Provinsi tentang keikutsertaan minimal 30 persen perempuan di Musrenbang Provinsi - Mengidentifikasi pejabat eselon laki-laki dan perempuan di SKPD Pemprov untuk dijadikan peserta Musrenbang Provinsi - Melakukan klasifikasi antara laki-laki dan perempuan pada daftar hadir - Menambahkan materi yang menjelaskan masalah gender di sesi seminar pada Musrenbang Provinsi - Menambah kuota peserta bagi unsur keterwakilan perempuan menjadi minimal 3 (tiga) orang peserta.
KOLOM 8	Pengukuran Hasil	Data Dasar (Baseline)	Jumlah SKPD Provinsi yang memiliki dokumen GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran sebanyak 16 SKPD
KOLOM 9		Output	<u>Rumusan Kinerja</u> Tersusunnya draft rancangan RKPD tahun anggaran 2014 responsif gender

			<u>Indikator Kinerja</u> SKPD mengintegrasikan gender dalam Rancangan RKPd sebanyak 16 SKPD
		Outcome	<u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya jumlah SKPD Provinsi yang memiliki GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran <u>Indikator Kinerja</u> Jumlah SKPD Provinsi yang memiliki GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran meningkat dari 16 SKPD menjadi 30 SKPD

Kepala Bappeda Provinsi X,

.....

Lampiran 1.4.

Contoh Gender Analysis Pathway (GAP) Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

KOLOM 1	SKPD	Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Provinsi X
	Program	Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender
	Kegiatan	Penguatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i>
	Indikator Kinerja	90 persen SKPD sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan dan penganggarannya
	Tujuan	Mendorong seluruh SKPD di Provinsi X agar dapat menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender
KOLOM 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	<u>Akses:</u> 1. Jumlah SKPD Provinsi X = 32 SKPD 2. Jumlah SKPD yang memiliki POKJA PUG = 0 SKPD 3. Jumlah SKPD yang memiliki <i>Gender Focal Point</i> = 0 SKPD <u>Partisipasi:</u> 1. Jumlah SDM yang pernah mengikuti pelatihan gender: - Kepala SKPD: 12 orang - Eselon II: 12 orang - Eselon III: 10 orang - Eselon IV: 22 Orang 2. Jumlah SDM yang paham gender: - Kepala SKPD: 12 orang - Eselon II: 12 orang - Eselon III: 10 orang - Eselon IV: 22 Orang 3. Jumlah SKPD yang sudah menyusun dokumen GAP dan GPS sebagai bagian yg tidak terpisahkan dari RKA: SKPD <u>Kontrol:</u> 1. Jumlah perencana SKPD yang paham gender: orang 2. Jumlah perencana SKPD yang dapat menyusun GAP dan GBS: --- orang 3. Jumlah Kepala SKPD yang responsif gender = orang <u>Manfaat:</u> Kegiatan Penguatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i> belum mampu mendorong seluruh SKPD untuk menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

KOLOM 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Kontrol, Manfaat, Partisipasi)	<u>Akses:</u> Belum adanya SKPD yang menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender <u>Partisipasi:</u> 1. Kurangnya pelatihan dan pendampingan penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Belum adanya pemahaman dari seluruh SKPD untuk menerapkan perencanaan dan penganggaran responsif gender <u>Kontrol:</u> 1. Belum adanya format sebagai dasar dan panduan untuk digunakan dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Belum optimalnya peran Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> di SKPD <u>Manfaat:</u> Kegiatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i> belum mampu mendorong SKPD dalam menyusun perencanaan dan penganggaran responsif gender
KOLOM 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	1. Kurangnya pemahaman perencana tentang penyusunan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender 2. Belum adanya regulasi hukum di daerah sebagai dasar penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 3. Belum adanya format baku (<i>tools</i>) yang bisa digunakan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 4. Belum tersedianya data terpilah menurut jenis kelamin pada semua bidang pembangunan secara lengkap dan akurat 5. Terbatasnya anggaran untuk menjalankan fungsi Biro sebagai lembaga <i>driver</i> PUG
KOLOM 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	1. Kurangnya pelatihan dan pendampingan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Tidak berfungsinya Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> di masing-masing SKPD 3. Kurangnya kesadaran tentang pentingnya integrasi gender dalam perencanaan dan penganggaran pada setiap SKPD (gender dianggap sebagai urusan perempuan dan masuk dalam tupoksi Biro PP&PA) 4. Belum harmonisnya SKPD <i>driver</i> dalam pelaksanaan kegiatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i>
KOLOM 6		Reformulasi Tujuan	Mendorong seluruh SKPD di Provinsi X agar dapat menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender

KOLOM 7	Rencana Aksi		1. Melaksanakan pelatihan dan pendampingan penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Workshop perencanaan dan penganggaran responsif gender 3. Menyediakan format sebagai dasar dan panduan untuk digunakan dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender 4. Mengoptimalkan peran Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> di SKPD
KOLOM 8	Data Dasar (Baseline)		<u>Akses:</u> 1. Jumlah SKPD Provinsi X = 32 SKPD 2. Jumlah SKPD yang memiliki POKJA PUG = 0 SKPD 3. Jumlah SKPD yang memiliki <i>Gender Focal Point</i> = 0 SKPD <u>Partisipasi:</u> 1. Jumlah SDM yang pernah mengikuti pelatihan gender: - Kepala SKPD: 12 orang - Eselon II: 12 orang - Eselon III: 10 orang - Eselon IV: 22 Orang 2. Jumlah SDM yang paham gender: - Kepala SKPD: 12 orang - Eselon II: 12 orang - Eselon III: 10 orang - Eselon IV: 22 Orang 3. Jumlah SKPD yang sudah menyusun dokumen GAP dan GPS sebagai bagian yg tidak terpisahkan dari RKA: SKPD <u>Kontrol:</u> 1. Jumlah perencana SKPD yang paham gender: orang 2. Jumlah perencana SKPD yang dapat menyusun GAP dan GBS: --- orang 3. Jumlah kepala SKPD yang responsive gender = orang <u>Manfaat:</u> Kegiatan Penguatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i> belum mampu mendorong seluruh SKPD untuk menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.
KOLOM 9	Pengukuran Hasil	Output	<u>Rumusan Kinerja:</u> Meningkatnya jumlah SKPD yang memiliki Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> <u>Indikator Kinerja:</u> 90 persen SKPD mempunyai Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i>

Lampiran 1.4. Contoh GAP Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

1.4-3

		Outcome	<u>Rumusan Kinerja:</u> Meningkatnya jumlah SKPD yang sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan dan penganggaran <u>Indikator Kinerja</u> 90 persen SKPD sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan dan penganggaran

Kepala Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi X,

.....

Lampiran 1.5. Contoh Gender Analysis Pathway (GAP) Inspektorat

KOLOM 1	SKPD	Inspektorat																											
	Program	Program Pengembangan Sistem Informasi Pengawasan pada SKPD Inspektorat																											
	Kegiatan	Kegiatan inventarisasi temuan pengawasan																											
	Indikator Kinerja	75 persen SKPD di Provinsi X sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan																											
	Tujuan	Menurunnya jumlah temuan SKPD yang tidak mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan																											
KOLOM 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)	<u>Data Umum:</u> - Jumlah SKPD di Provinsi X: SKPD - Jumlah SKPD yang menjadi uji coba implementasi PPRGdi Provinsi X: SKPD (.....%) - Panduan untuk melaksanakan pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>): belum ada <u>Akses:</u> SKPD yang sudah mengintegrasikan gender dengan menerapkan prinsip 4E dalam program SKPD sebanyak 10 persen <u>Partisipasi:</u> Jumlah PNS Fungsional Pengawas di Inspektorat Provinsi X sejumlah 47 orang dengan perincian: <table><tr><th rowspan="2">No</th><th rowspan="2">Kategori</th><th colspan="2">Jenis Kelamin</th><th rowspan="2">Jumlah</th></tr><tr><th>L</th><th>P</th></tr><tr><td>1</td><td>PNS Fungsional</td><td>20</td><td>27</td><td>47</td></tr><tr><td>2</td><td>PNS bersertifikat</td><td>20</td><td>10</td><td>30</td></tr><tr><td>3</td><td>Pernah ikut pelatihan gender</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>4</td><td>Paham Gender</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr></table> <u>Kontrol:</u> Panduan untuk melaksanakan pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) belum ada <u>Manfaat:</u> Pengawasan belum mampu mendorong SKPD menyusun perencanaan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>)	No	Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah	L	P	1	PNS Fungsional	20	27	47	2	PNS bersertifikat	20	10	30	3	Pernah ikut pelatihan gender	2	1	3	4	Paham Gender	1	1	2
		No			Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah																					
L	P																												
1	PNS Fungsional	20	27	47																									
2	PNS bersertifikat	20	10	30																									
3	Pernah ikut pelatihan gender	2	1	3																									
4	Paham Gender	1	1	2																									

KOLOM 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Kontrol, Manfaat, Partisipasi)	<u>Akses:</u> Masih rendahnya jumlah SKPD yang mengujicobakan Anggaran Responsif Gender di Provinsi X karena keterbatasan kemampuan SDM pada SKPD tersebut tentang gender. <u>Partisipasi:</u> • Belum adanya pelatihan dan pendampingan penyusunan PPRG secara intensif dan optimal • Belum adanya komitmen dari SKPD untuk mengintegrasikan gender dalam perencanaannya <u>Kontrol:</u> • Belum adanya <i>tools</i> yang dapat digunakan sebagai panduan untuk melakukan pengawasan berbasis prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) • Belum optimalnya peran Pokja PUG Provinsi X <u>Manfaat:</u> Pengawasan belum mampu mendorong SKPD menyusun perencanaan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>)
KOLOM 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	• Kurangnya pemahaman perencana di jajaran SKPD Provinsi X tentang integrasi gender dalam perencanaan SKPD • Belum adanya regulasi yang memiliki kekuatan hukum sebagai dasar penyusunan PPRG pada SKPD (Hanya tersedia surat permohonan untuk menyusun GBS dari Bappeda) • Belum adanya <i>tools</i> sebagai acuan bagi Inspektorat dalam melakukan pengawasan berdasar prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>)
KOLOM 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	• Belum adanya pendampingan penyusunan PPRG pada setiap SKPD • Belum berfungsinya Pokja PUG pada lembaga <i>driver</i> PUG maupun pada SKPD teknis
KOLOM 6	Reformulasi Tujuan		Menurunnya jumlah temuan SKPD yang tidak mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan
KOLOM 7	Rencana Aksi		• Penyusunan <i>tools</i> pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) • Sosialisasi pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) pada SKPD • Berkoordinasi dengan lembaga <i>driver</i> PUG (Bappeda dan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak)

Lampiran 1.5. Contoh GAP Inspektorat

L1.5-2

		untuk memberikan pendampingan penyusunan PPRG pada SKPD. Mengusulkan rancangan regulasi penyusunan PPRG pada SKPD dengan menggunakan Surat Edaran Gubernur																											
KOLOM 8	Data Dasar (Baseline)	<u>Akses:</u> SKPD yang sudah mengintegrasikan gender dengan menerapkan prinsip 4E dalam program SKPD sebanyak 10 persen <u>Partisipasi:</u> Jumlah PNS Fungsional Pengawas di Inspektorat Provinsi X sejumlah 47 orang dengan perincian: <table><tr><th rowspan="2">No</th><th rowspan="2">Kategori</th><th colspan="2">Jenis Kelamin</th><th rowspan="2">Jumlah</th></tr><tr><th>L</th><th>P</th></tr><tr><td>1</td><td>PNS Fungsional</td><td>20</td><td>27</td><td>47</td></tr><tr><td>2</td><td>PNS bersertifikat</td><td>20</td><td>10</td><td>30</td></tr><tr><td>3</td><td>Pernah ikut pelatihan gender</td><td>2</td><td>1</td><td>3</td></tr><tr><td>4</td><td>Paham Gender</td><td>1</td><td>1</td><td>2</td></tr></table> <u>Kontrol:</u> Panduan untuk melaksanakan pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) belum ada <u>Manfaat:</u> Pengawasan belum mampu mendorong SKPD menyusun perencanaan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>)	No	Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah	L	P	1	PNS Fungsional	20	27	47	2	PNS bersertifikat	20	10	30	3	Pernah ikut pelatihan gender	2	1	3	4	Paham Gender	1	1	2
No	Kategori	Jenis Kelamin			Jumlah																								
		L	P																										
1	PNS Fungsional	20	27	47																									
2	PNS bersertifikat	20	10	30																									
3	Pernah ikut pelatihan gender	2	1	3																									
4	Paham Gender	1	1	2																									
KOLOM 9	Pengukuran Hasil	Output <u>Rumusan Kinerja</u> - Tersusunnya <i>tools</i> pengawasan berdasarkan prinsip 4E. - Menurunnya jumlah temuan SKPD yang tidak menerapkan prinsip 4E. <u>Indikator Kinerja</u> - Jumlah <i>tools</i> pengawasan berdasarkan prinsip 4E yaitu 1 buku - Jumlah SKPD yang tidak menerapkan prinsip 4E menurun dari 90 persen menjadi 50 persen Outcome <u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya jumlah SKPD yang mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan <u>Indikator Kinerja</u>																											

			75 persen SKPD di Provinsi X sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan
--	--	--	--

Kepala Inspektorat Provinsi X,

.....

LAMPIRAN 2: CONTOH-CONTOH GENDER BUDGET STATEMENT

Lampiran 2.1. Contoh *Gender Budget Statement*(GBS) atau Pernyataan Anggaran Gender (PAG) Dinas Pendidikan

Nama SKPD : Dinas Pendidikan Kabupaten X Alamat : Jl. Slamet Riyadi Nomor 32 Kabupaten X Tahun Anggaran : 2014																																																	
Program	Program Wajib Belajar (Wajar) Pendidikan Dasar 9 tahun																																																
Tujuan	Menurunkan Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang pendidikan dasar																																																
Capaian	APTs SD dan SMP menurun, masing-masing menjadi 3 persen dan 4 persen																																																
Kegiatan	Pemberian beasiswa untuk biaya personal bagi siswa yang kurang mampu																																																
Kode Kegiatan	X.XX.XX.XXX																																																
Analisis Situasi	Undang-undang Nomer 32 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyebutkan, setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan yang berkualitas tanpa adanya diskriminasi, baik dalam hal ras, suku, agama, status sosial ekonomi maupun jenis kelamin. Meski demikian, masih dijumpai sejumlah penduduk yang kurang beruntung, baik karena faktor geografisnya, status sosial ekonominya maupun jenis kelaminnya sehingga mengakibatkan adanya indikasi lebih tertinggalnya salah satu jenis kelamin dibandingkan jenis kelamin lainnya. Data pada bidang pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut: <table border="1"> <thead> <tr> <th>No</th><th>Uraian</th><th>L</th><th>P</th><th>Jumlah</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="5">Jenjang SD</td></tr> <tr> <td>1</td><td>Jumlah SD</td><td>-</td><td>-</td><td>287</td></tr> <tr> <td>2</td><td>Jumlah siswa SD</td><td>44.729 (48,47%)</td><td>47.541 (51,53%)</td><td>92.270 (100%)</td></tr> <tr> <td>3</td><td>Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SD</td><td>8.945 orang</td><td>7.131 orang</td><td>16.076 orang</td></tr> <tr> <td colspan="5">Jenjang SMP</td></tr> <tr> <td>4</td><td>Jumlah SMP</td><td>-</td><td>-</td><td>85</td></tr> <tr> <td>5</td><td>Jumlah siswa SMP</td><td>21.236 (48,93%)</td><td>22.161 (51,07%)</td><td>43.397 (100%)</td></tr> <tr> <td>6</td><td>Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SMP</td><td>2.124 orang</td><td>2.216 orang</td><td>4.340 orang</td></tr> </tbody> </table> Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten X Data tersebut menunjukkan bahwa <u>akses</u> pendidikan bagi perempuan dan laki-laki terbuka lebar dan dijamin undang-undang. Semua peserta didik (laki-laki dan perempuan) pada jenjang SD maupun SMP mempunyai peluang untuk sekolah atau melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi Meski demikian, <u>partisipasi</u> perempuan dan laki-laki pada pendidikan dasar menunjukkan adanya kesenjangan gender. Pada jenjang SD, terdapat jumlah siswa sebesar 92.270 orang, dimana peserta didik perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. APS 7-12 tahun, APK SD, dan APM SD hampir berimbang antara perempuan dan laki-laki, namun angka putus sekolah perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki.				No	Uraian	L	P	Jumlah	Jenjang SD					1	Jumlah SD	-	-	287	2	Jumlah siswa SD	44.729 (48,47%)	47.541 (51,53%)	92.270 (100%)	3	Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SD	8.945 orang	7.131 orang	16.076 orang	Jenjang SMP					4	Jumlah SMP	-	-	85	5	Jumlah siswa SMP	21.236 (48,93%)	22.161 (51,07%)	43.397 (100%)	6	Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SMP	2.124 orang	2.216 orang	4.340 orang
No	Uraian	L	P	Jumlah																																													
Jenjang SD																																																	
1	Jumlah SD	-	-	287																																													
2	Jumlah siswa SD	44.729 (48,47%)	47.541 (51,53%)	92.270 (100%)																																													
3	Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SD	8.945 orang	7.131 orang	16.076 orang																																													
Jenjang SMP																																																	
4	Jumlah SMP	-	-	85																																													
5	Jumlah siswa SMP	21.236 (48,93%)	22.161 (51,07%)	43.397 (100%)																																													
6	Jumlah siswa dari keluarga kurang mampu pada SMP	2.124 orang	2.216 orang	4.340 orang																																													

Pada jenjang SMP, terdapat jumlah siswa sebesar 43.397 orang, dimana peserta didik perempuan juga lebih banyak dibandingkan laki-laki. Meski demikian, APS 13-15 tahun, APK SMP, dan APM SMP pada perempuan lebih rendah daripada laki-laki, sementara itu angka putus sekolah (APTs) perempuan lebih tinggi dari pada laki-laki. Gambaran selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut.

No	Uraian	L	P
Jenjang SD			
1.	Angka Partisipasi Sekolah (APS) 7-12 tahun	99,36	98,87
2.	Angka Partisipasi Kasar (APK) SD	99,60	99,40
3.	Angka Partisipasi Murni (APM) SD	97,60	97,50
4.	Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SD	4%	6%
5.	Jumlah penerima beasiswa pada jenjang SD tahun lalu	500 orang	
Jenjang SMP			
1.	Angka Partisipasi Sekolah (APS) 13-15 tahun	97,05	85,17
2.	Angka Partisipasi Kasar (APK) SMP	95,50	88,90
3.	Angka Partisipasi Murni (APM) SMP	72,60	70,20
4.	Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SMP	5%	7%
5.	Jumlah penerima beasiswa pada jenjang SMP tahun lalu	200 orang	

Sumber: BPS 2013 dan Dinas Pendidikan Kabupaten X Tahun 2013

Dilihat pada kontrol di bidang pendidikan, representasi perempuan sebagai pengambil keputusan pada jenjang SD lebih tinggi daripada laki-laki, sedangkan representasi perempuan sebagai pengambil keputusan pada jenjang SMP lebih rendah daripada laki-laki.

No	Uraian	L	P	Jumlah
1.	Kepala Sekolah pada SD	115 orang (40%)	172 orang (60%)	287
2.	Kepala Sekolah pada SMP	55 orang (65%)	30 orang (35%)	85

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten X Tahun 2013

Berdasarkan data tersebut, maka pemberian beasiswa memberi manfaat bagi peserta didik SD maupun SMP.

Penyebab Internal, antara lain:

- Kurangnya kapasitas SDM untuk melakukan analisis gender pada kegiatan pemberian beasiswa pada jenjang SD maupun SMP
- Terbatasnya ketersediaan anggaran untuk pemberian beasiswa bagi siswa yang berasal dari keluarga tidak mampu

	<u>Penyebab Eksternal kesenjangan gender antara lain:</u> • Kondisi geografis tempat tinggal peserta yang terpencil sulit menjangkau lokasi kegiatan • Budaya yang menganggap pendidikan bagi anak perempuan tidak terlalu penting dibandingkan laki-laki • Belum dipahaminya regulasi yang menegaskan keharusan melaksanakan PUG pendidikan		
Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi	Pemberian beasiswa untuk biaya personal bagi siswa yang kurang mampu	
		Tujuan	Menurunkan Angka Putus Sekolah (APTs) menjadi 3 persen pada jenjang SD dan 5 persen pada jenjang SMP
		Aktivitas	• Melakukan identifikasi sekolah-sekolah SD dan SMP yang mempunyai siswa dari keluarga tidak mampu • Melakukan identifikasi jumlah siswa miskin pada jenjang SD dan SMP dipilah menurut jenis kelamin • Melakukan sosialisasi Permendiknas Nomer 84 Tahun 2008 tentang Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan • Menentukan sekolah dan siswa miskin yang akan mendapatkan beasiswa
		Sumber daya (Input)	Dana : APBD I
			Panitia : Dinas Pendidikan
			Peserta : Kepala Sekolah
			Sarana prasarana : Dana beasiswa
		Output	<u>Rumusan Kinerja:</u> Meningkatnya penerima beasiswa untuk siswa SD dan SMP yang berasal dari keluarga tidak mampu <u>Indikator Kinerja:</u> • Penerima beasiswa SD dari keluarga tidak mampu sebanyak 750 orang, terdiri dari 350 laki-laki dan 400 perempuan • Penerima beasiswa SMP dari keluarga tidak mampu sebanyak 600 orang, terdiri dari 275 laki-laki dan 325 perempuan
	Alokasi Sumber Daya	Anggaran	Rp : 5,2 Milyar

		SDM	Panitia = 135 org; L: 65 orang; P: 60 orang Penerima beasiswa: Jenjang SD = 750 org, L: 350 org; P: 400 org Jenjang SMP=600 org, L: 275 org; P: 325 org
		Peralatan dan Mesin	Komputer, printer
	Outcome	<u>Rumusan Kinerja:</u> Menurunnya Angka Putus Sekolah (APTs) pada jenjang SD dan SMP <u>Indikator Kinerja:</u> • APTs tingkat SD menurun dari 5 persen menjadi 3 persen dengan rincian perempuan menurun menjadi 3 persen dan laki-laki menurun menjadi 3 persen • APTs tingkat SMP menurun dari 6 persen menjadi 4 persen dengan rincian perempuan menurun menjadi 5 persen dan laki-laki menurun menjadi 3 persen	

Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten X,

.....

Lampiran 2.2. Contoh *Gender Budget Statement*(GBS) atau Pernyataan Anggaran Gender (PAG) Dinas Kesehatan

Nama SKPD : Dinas Kesehatan Provinsi X Alamat : Jl. Sam Ratulangi No. 20 Provinsi X Tahun Anggaran : 2013	
Program	Upaya Kesehatan Masyarakat
Tujuan	Meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan ibu, bayi, anak, remaja dan lanjut usia serta kesehatan reproduksi
Capaian	Cakupan persalinan Nakes 90 persen
Kegiatan	Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan ibu, bayi, balita anak pra sekolah
Kode Kegiatan	1.02.16.037
Analisis Situasi	Salah satu indikator yang menunjukkan kualitas kesehatan suatu daerah adalah rendahnya kasus kematian ibu. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi X diketahui bahwa jumlah Puskesmas di Provinsi X sebanyak 956 buah. Dari jumlah tersebut, terdapat 450 puskesmas rawat inap, 200 diantaranya adalah Puskesmas rawat inap PONED. Sementara itu, kasus kematian Ibu masih tinggi, yaitu sebanyak 627 kasus pada tahun 2013, terdiri dari kematian ibu hamil sebanyak 141 kasus, kematian ibu bersalin sebanyak 184 kasus dan kematian ibu nifas sebanyak 302 kasus. <u>Akses:</u> 1. Jumlah Persalinan yang ditolong oleh Nakes dengan kompetensi kebidanan di Provinsi X cukup tinggi yaitu sebanyak 576.932 atau 96 persen pada tahun 2013. 2. Jumlah penanganan komplikasi obstetrik sebanyak 79,51 persen pada tahun 2013. 3. Jumlah ibu hamil yang mendapatkan tablet zat besi (Fe) sebesar 559 ibu atau 85,52 persen pada tahun 2013. 4. Penyuluhan/informasi tentang kesehatan ibu dan anak (KIA) lebih mudah diakses oleh kaum perempuan. <u>Partisipasi:</u> 1. Tidak semua ibu hamil mau memeriksakan kehamilannya ke tenaga kesehatan terdekat dengan lengkap, minimal 4 kali (K4) → 88 persen. 2. Tidak semua ibu hamil bersedia diimunisasi TT (34,30 persen) 3. Tidak semua ibu hamil mau meminum tablet tambah darah (TTD/Fe) sesuai dengan dosis. 4. Laki-laki seringkali tidak mau menghadiri penyuluhan/diseminasi informasi terkait dengan kesehatan ibu dan anak

	<u>Kontrol:</u> Data PUS 4T di masyarakat, lebih dari 60 persen (terlalu tua, terlalu muda, terlalu sering melahirkan, terlalu banyak anak) merupakan ibu beresiko jika hamil dan bersalin sehingga menjadi ancaman Angka Kematian Ibu (SDKI 1997) Berdasarkan kondisi tersebut, maka terjadi permasalahan sebagai berikut: <u>Akses:</u> 1. Meskipun pertolongan persalinan oleh Nakes sudah cukup tinggi pada tahun 2013, namun penanganan komplikasi obstetrik masih rendah yaitu baru mencapai 79,51 persen. Hal ini disebabkan karena masih rendahnya sistem rujukan dini berencana di tingkat perifer. 2. Penyampaian informasi tentang kesehatan ibu dan anak belum terkoordinasikan dengan baik, sehingga lebih banyak perempuan yang mengakses informasi tersebut dibandingkan laki-laki 3. Belum semua puskesmas rawat inap merupakan puskesmas PONED sehingga ibu bersalin tidak mendapatkan pelayanan obstetri neonatal emergensi dasar yang berkualitas. Hal ini menjadi salah satu sebab masih ditemukannya kasus kematian ibu, baik pada ibu hamil, ibu bersalin maupun ibu nifas. 4. Kesempatan kaum perempuan untuk menghadiri undangan penyuluhan tentang kesehatan ibu dan anak lebih besar karena waktu luang yang cukup banyak, penyuluhan juga seringkali dilaksanakan di pagi/siang hari dimana laki-laki sedang bekerja mencari nafkah. 5. Keterbatasan informasi yang diterima laki-laki menyebabkan kesulitan mendeteksi adanya bahaya kehamilan <u>Partisipasi:</u> Keengganan ibu hamil untuk memeriksakan kehamilannya (karena dianggap kehamilannya tidak ada masalah) disebabkan karena terbatasnya pengetahuan atau kesibukan domestik di rumah tangga. Demikian pula halnya dengan keengganan untuk meminum tablet tambah darah dan menolak imunisasi TT yang lebih banyak disebabkan terbatasnya pengetahuan ibu atau larangan dari bapak (ketakutan akan efek samping imunisasi terhadap janin). <u>Kontrol:</u> Meskipun persalinan Nakes tinggi (96 persen), namun kasus kematian ibu 70 persen terjadi di Rumah Sakit. Hal ini terjadi karena keterlambatan merujuk (terlambat memutuskan) untuk ke Rumah Sakit, sehingga keadaan ibu sudah memburuk.
--	---

	<u>Penyebab Internal terjadinya AKI antara lain:</u> 1. Respons program bersifat netral gender, dengan asumsi akses dan kesempatan yang sama. 2. Lemahnya koordinasi lintas program di lingkungan Dinas Kesehatan Provinsi X untuk penyelesaian masalah di bidang kesehatan <u>Penyebab Eksternal terjadinya AKI antara lain:</u> 1. Koordinasi lintas sektor yang belum optimal; anggapan bahwa masalah kematian ibu adalah masalah di bidang kesehatan masih sangat kuat 2. Fasilitas kesehatan yang berkualitas masih kurang (baik kualitas maupun kuantitas)		
Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi	Peningkatan kualitas pelayanan kesehatan ibu, bayi, balita anak pra sekolah	
		Tujuan	Meningkatkan akses dan mutu pelayanan kesehatan ibu, bayi, anak, remaja dan lanjut usia serta kesehatan reproduksi
		Aktivitas	1. Pertemuan koordinasi pemantapan rujukan berjenjang 2. Pelatihan PPGDON bagi Dokter Puskesmas dan Bidan Koordinator di Puskesmas 3. Penyusunan Standar Baku Protap Penanganan Kegawatdaruratan Obstetrik 4. Pemenuhan sarana dan prasarana di PKM PONED 5. Penguatan kapasitas tenaga pelaksana PONED 6. Pengembangan materi penyuluhan/iklan layanan masyarakat terkait dengan kesehatan ibu dan anak untuk sasaran laki-laki 7. Peningkatan kapasitas masyarakat untuk mendukung suami siaga
		Sumber daya (Input)	Dana: APBD I
			Panitia: Dinas Kesehatan
			Pelatih: RSUD "A", Kemenkes RI Ditjen BUK
			Peserta: Dokter Puskesmas dan perawat Puskesmas PONED
			Sarana prasarana: Peralatan praktek PPGDON

		Indikator Output	<u>Rumusan Kinerja</u> Terlayannya pelayanan kesehatan ibu hamil, ibu bersalin dan ibu nifas di sarana kesehatan yang ada <u>Indikator Kinerja</u> - Minimal 50 persen Puskesmas yang menyelenggarakan PONEC memenuhi standar mutu. - Seluruh kabupaten/kota memiliki sarana pelayanan kesehatan yang dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada ibu hamil, ibu bersalin dan ibu nifas
Alokasi Sumber Daya	Anggaran	Rp : 147.520.000,-	
	SDM	Panitia = ... orang, L:; P: Peserta = ... orang, L:; P: Narasumber = ... orang, L:; P: Fasilitator = ... orang, L:; P: Staf Pendukung = ... orang, L:; P:	
	Peralatan dan Mesin	• Gedung pertemuan dan kelengkapannya • Alat Tulis Kantor (ATK) • Penggandaan materi	
Outcome	<u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya kualitas akses dan mutu pelayanan kesehatan ibu dalam rangka penurunan angka kematian ibu <u>Indikator Kinerja</u> 1. Cakupan persalinan oleh Nakes minimal 90 persen 2. Cakupan K4 minimal 90 persen		

Kepala Dinas Kesehatan Provinsi X,

.....

Lampiran 2.3. Contoh *Gender Budget Statement*(GBS) atau Pernyataan Anggaran Gender (PAG) Bappeda

Nama SKPD : Bappeda Provinsi X Alamat : Jl. Jendral Soedirman Nomor 19 Provinsi X Tahun Anggaran : 2013	
Program	Program Perencanaan Pembangunan Daerah
Tujuan	Terumuskannya Rancangan RKPD tahun anggaran 2014
Capaian	Jumlah SKPD Provinsi yang memiliki GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran meningkat dari 16 SKPD menjadi 30 SKPD
Kegiatan	Pelaksanaan Musrenbang tahun 2013 sebagai bahan RKPD Provinsi X tahun anggaran 2014
Kode Kegiatan	1.06.01.21.09
Analisis Situasi	Musyawarah Perencanaan Pembangunan (Musrenbang) merupakan mekanisme perencanaan pembangunan yang menampung aspirasi segenap masyarakat. Melalui mekanisme ini diharapkan perencanaan pembangunan yang dibuat benar-benar sesuai dengan kebutuhan masyarakat tanpa mengabaikan adanya sinkronisasi dengan kebijakan, program ataupun kegiatan baik vertikal maupun horisontal. Berdasarkan pelaksanaan Musrenbang tahun yang lalu, jumlah laki-laki dan perempuan yang diberikan akses/peluang untuk mengikuti Musrenbang Provinsi sesuai Permendagri Nomer 54 Tahun 2010, ada 650 orang. Dari jumlah tersebut, jumlah peserta laki-laki dan perempuan yang berpartisipasi hadir berdasarkan undangan pelaksanaan Musrenbang Provinsi ada 570 orang. Peserta yang berperan aktif memberikan usulan program/kegiatan pada pelaksanaan Musrenbang Provinsi ada 131 orang, terdiri dari 115 laki-laki dan 16 perempuan. Dilihat dari keterlibatan perempuan dan laki-laki dalam pengambilan keputusan (kontrol-nya) diperoleh data bahwa jumlah representasi perempuan pada pimpinan sidang/komisi/kelompok tidak ada. Meski demikian, jumlah perempuan peserta Musrenbang Provinsi yang mengangkat isu gender ada 2 (dua) orang, sedangkan laki-laki tidak ada yang mengangkat isu gender. Dilihat dari manfaatnya, jumlah SKPD Provinsi yang memiliki dokumen GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran ada 16 SKPD. Meski demikian, kegiatan yang dilaksanakan SKPD belum memberikan kemanfaatan pada angka IPG dan IDG sehingga tren peningkatan Indeks Pembangunan Gender belum signifikan: IPG = (2008: 62,5), (2009: 62,9), (2010: 63,9) IDG = (2008: 55,6), (2009: 56,3), (2010: 64,3)

	Berdasarkan kondisi tersebut diatas , maka terjadi permasalahan sebagai berikut: • Tidak digunakannya ketentuan Permendagri Nomer 54 Tahun 2010 yang menjadi panduan pelaksanaan Musrenbang, yang menentukan jumlah kepesertaan laki-laki dan perempuan. • Utusan peserta dari undangan sebagian besar diwakili oleh laki-laki. • Undangan peserta dari unsur pemerintahan sesuai Permendagri Nomer 54 Tahun 2010, sebagian besar diduduki oleh pejabat laki-laki. • Undangan peserta khusus dari unsur keterwakilan perempuan hanya untuk 1 (satu) orang. • Peserta didominasi oleh laki-laki • Pejabat yang hadir untuk berbicara atau memberi tanggapan mewakili institusinya, maupun menduduki jabatan kepesertaan sesuai Permendagri Nomer 54 Tahun 2010, sebagian besar adalah laki-laki. • Masih rendahnya pengetahuan tentang isu sensitif gender di kalangan aparatur pemerintah maupun masyarakat. • Rendahnya kepedulian aparatur pemerintah maupun masyarakat tentang isu gender. • Rendahnya pemahaman tentang isu gender • Meskipun sudah memiliki pengetahuan tentang isu gender, tetapi komitmen Kepala SKPD untuk mengimplementasikan isu gender pada pelaksanaan program/kegiatannya masih rendah; • Rendahnya komitmen Kepala SKPD Pemprov untuk mengintegrasikan GAP & GBS pada RKA SKPD-nya. Penyebab Internal antara lain: • Bappeda belum membuat regulasi yang mengatur representasi perempuan dan laki-laki pada Musrenbang. • Sedikitnya jumlah kuota peserta Musrenbang dari unsur keterwakilan perempuan yang disediakan Bappeda Provinsi. • Masih rendahnya pemahaman dan komitmen pejabat di internal Bappeda Provinsi terkait isu gender. • Belum optimalnya peran <i>Focal Point Gender</i> di lingkup Bappeda Provinsi. • Belum adanya <i>tools</i> di Bappeda untuk menilai apakah program/kegiatan SKPD sudah responsif gender atau belum Penyebab Eksternal antara lain: • Permendagri Nomer 54 Tahun 2010 belum mengatur berapa jumlah keterwakilan laki-laki dan perempuan dalam Musrenbang. • Kepala daerah & pejabat di pemerintahan masih didominasi oleh laki-laki. • Masih rendahnya pengetahuan pejabat SKPD terkait isu gender • Belum optimalnya <i>Focal Point Gender</i> seluruh SKPD di pemerintah provinsi
--	--

Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi	Pelaksanaan Musrenbang tahun 2013 sebagai bahan RKPD Provinsi X tahun anggaran 2014	
		Tujuan	Terumuskannya Rancangan RKPD tahun anggaran 2014 yang responsif gender
		Aktivitas	a. Mengusulkan regulasi Pemerintah Provinsi tentang keikutsertaan minimal 30 persen perempuan di Musrenbang Provinsi b. Mengidentifikasi pejabat eselon laki-laki dan perempuan di SKPD Pemprov untuk dijadikan peserta Musrenbang Provinsi c. Melakukan klasifikasi antara laki-laki dan perempuan pada daftar hadir d. Menambahkan materi yang menjelaskan masalah gender di sesi seminar pada Musrenbang Provinsi e. Menambah kuota peserta bagi unsur keterwakilan perempuan menjadi minimal 3 (tiga) orang peserta.
		Sumber daya (Input)	Dana: APBD I
			Panitia: Bappeda
			Narasumber: Dosen universitas dan Bappenas
			Peserta: SKPD, perwakilan lembaga swadaya masyarakat, perwakilan kelompok masyarakat, dll
			Sarana prasarana: Materi pembahasan
		Indikator Output	<u>Rumusan Kinerja</u> Tersusunnya draft rancangan RKPD tahun anggaran 2014 responsif gender <u>Indikator Kinerja</u> SKPD mengintegrasikan gender dalam Rancangan RKPD sebanyak 16 SKPD
Alokasi Sumber Daya	Anggaran	Rp : 502.400.000,-	
	SDM	Panitia = 25 Orang, L:; P: Peserta = 675, L:; P: Narasumber = 6 Orang, L:; P:	
	Peralatan dan Mesin	Laptop 2 Unit	
Outcome	<u>Rumusan Kinerja</u> - Meningkatnya jumlah SKPD Provinsi yang memiliki GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran - Meningkatnya kegiatan SKPD yang memberikan kemanfaatan pada angka Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) dan Indeks Pembangunan Gender (IPG)		

	sehingga tren peningkatan IPG dan IDG meningkat signifikan <u>Indikator Kinerja</u> - Jumlah SKPD Provinsi yang memiliki GAP & GBS pada lampiran Rencana Kerja dan Anggaran dari 16 SKPD menjadi 30 SKPD - Peningkatan angka Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) dan Indeks Pembangunan Gender (IPG) yang signifikan
--	--

Kepala Bappeda Provinsi X

.....

Lampiran 2.4. Contoh *Gender Budget Statement*(GBS) atau Pernyataan Anggaran Gender (PAG) Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

SKPD : Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi X	
Alamat : Jl. Slamet Riyadi 156 Provinsi X	
Tahun Anggaran : 2013	
Program	Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender
Tujuan	Mendorong seluruh SKPD di Provinsi agar dapat menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender
Capaian	90 persen SKPD sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan dan penganggarnya
Kegiatan	Penguatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i>
Kode Kegiatan	X.XX.XX.XXX
Analisis Situasi	RPJMN Indonesia menetapkan adanya 3 (tiga) strategi pembangunan nasional, salah satunya adalah Pengarusutamaan Gender (PUG). Dengan PUG maka kebijakan/program/kegiatan setiap SKPD harus mengintegrasikan gender sesuai tugas dan fungsi masing-masing SKPD. Sesuai dengan Permendagri Nomer 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Daerah, Bappeda ditetapkan sebagai Ketua Pokja PUG dan lembaga yang menangani Pemberdayaan Perempuan ditetapkan sebagai Sekretariat. Pada Permendagri tersebut ditegaskan, setiap daerah harus membentuk kelembagaan PUG sebagai wadah konsultasi pelaksanaan PUG dan membentuk <i>Gender Focal Point</i> yang menjalankan fungsi sebagai fasilitator, inisiator, maupun advokator dalam implementasi PUG. <u>Akses:</u> Berdasarkan data di Provinsi X, Jumlah SKPD di Provinsi X ada 32 SKPD, namun belum ada SKPD yang memiliki Pokja PUG maupun <i>Gender Focal Point</i>. <u>Partisipasi:</u> Jumlah SDM pada ke-32 SKPD yang telah berpartisipasi mengikuti pelatihan gender ada 56 orang, terdiri atas: • Kepala SKPD: 12 orang • Eselon II: 12 orang • Eselon III: 10 orang • Eselon IV: 22 Orang Jumlah SDM yang paham gender: • Kepala SKPD: 12 orang • Eselon II: 12 orang • Eselon III: 10 orang

	• Eselon IV: 22 Orang Jumlah SKPD yang sudah menyusun dokumen GAP dan GPS sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari RKA belum ada. <u>Kontrol:</u> 1. Jumlah perencana SKPD yang paham gender: orang 2. Jumlah perencana SKPD yang dapat menyusun GAP dan GBS: ... orang 3. Jumlah Kepala SKPD yang responsif gender = orang <u>Manfaat:</u> Kegiatan Penguatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i> belum mampu mendorong seluruh SKPD untuk menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender Berdasarkan kondisi tersebut, maka terjadi permasalahan sebagai berikut: <u>Akses:</u> Belum adanya SKPD yang menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender <u>Partisipasi:</u> 1. Kurangnya pelatihan dan pendampingan penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Belum adanya pemahaman dari seluruh SKPD untuk menerapkan perencanaan dan penganggaran responsif gender <u>Kontrol:</u> 1. Belum adanya format sebagai dasar dan panduan untuk digunakan dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Belum optimalnya peran Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> di SKPD <u>Manfaat:</u> Kegiatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i> belum mampu mendorong SKPD dalam menyusun perencanaan dan penganggaran responsif gender <u>Penyebab Internal antara lain:</u> • Kurangnya pemahaman perencana tentang penyusunan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender. • Belum adanya regulasi hukum di daerah sebagai dasar penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender • Belum adanya format baku (<i>tools</i>) yang bisa digunakan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender • Belum tersedianya data terpilah menurut jenis kelamin pada semua
--	---

	bidang pembangunan secara lengkap dan akurat • Terbatasnya anggaran untuk menjalankan fungsi Biro sebagai lembaga <i>driver</i> PUG <u>Penyebab Eksternal antara lain:</u> • Kurangnya pelatihan dan pendampingan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender • Tidak berfungsinya Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> di masing-masing SKPD • Kurangnya kesadaran tentang pentingnya integrasi gender dalam perencanaan dan penganggaran pada setiap SKPD (gender dianggap sebagai urusan perempuan dan masuk dalam tupoksi Biro PP&PA) • Belum harmonisnya SKPD <i>driver</i> dalam pelaksanaan kegiatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i>
--	--

Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi	Penguatan PUG dan <i>Gender Focal Point</i>	
		Tujuan	Mendorong seluruh SKPD di Provinsi X agar dapat menerapkan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender
		Aktivitas	1. Melaksanakan pelatihan dan pendampingan penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender 2. Workshop perencanaan dan penganggaran responsif gender 3. Menyediakan format sebagai dasar dan panduan untuk digunakan dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender 4. Mengoptimalkan peran Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> di SKPD
		Sumber daya (Input)	Dana : 500.000.000
			Panitia : Biro PP, PA dan KB Provinsi X
			Trainer : orang, L: orang, P: orang
			Peserta : 32 SKPD Provinsi X
	Sarana prasarana : ATK, Meeting Room, Seminar Kit		

		Indikator Output	<u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya jumlah SKPD yang memiliki Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i> <u>Indikator Kinerja</u> • 32 SKPD terlatih gender • 90 persen SKPD mempunyai Pokja PUG dan <i>Gender Focal Point</i>
Alokasi Sumber Daya	Anggaran	Rp : 500.000.000	
	SDM	Panitia = @ Rp. 100.000 Peserta = @ Rp. 250.000 Narasumber = @ Rp. 2.500.000 Fasilitator = @ Rp. 2.000.000 Staf Pendukung = @ Rp. 50.000	
	Peralatan dan Mesin	Sewa Gedung dan kelengkapannya = Rp. 2.500.000 ATK dan Penggandaan = Rp. 5.000.000	
Outcome	<u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya jumlah SKPD yang sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan dan penganggaran <u>Indikator Kinerja</u> 90 persen SKPD sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan dan penganggaran		

Kepala Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi X,

.....

Lampiran 2.5. Contoh *Gender Budget Statement*(GBS) atau Pernyataan Anggaran Gender (PAG) Inspektorat

Nama SKPD : Inspektorat Alamat : Jl. Kapten Mulyadi No. 3 Provinsi X Tahun Anggaran : 2013	
Program	Program Pengembangan Sistem Informasi Pengawasan pada SKPD Inspektorat
Tujuan	Menurunnya jumlah temuan SKPD yang tidak mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan
Capaian	75 persen SKPD di Provinsi X sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan
Kegiatan	Inventarisasi temuan pengawasan
Kode Kegiatan	X.XX.XX.XXX
Analisis Situasi	Permendagri Nomer 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah menegaskan bahwa Pemerintah daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah atau RPJMD, Rencana Strategis SKPD, dan Rencana Kerja SKPD dan penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender dilakukan melalui analisis gender (lihat pasal 4). Dalam melakukan analisis gender dapat menggunakan metode alur kerja analisis gender (<i>Gender Analysis Pathway</i>) atau metode analisis lain dimana hasil analisis gender dituangkan dalam penyusunan <i>Gender Budget Statement (GBS)</i>. Hasil analisis gender yang terdapat dalam GBS menjadi dasar SKPD dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA SKPD (lihat pasal 5 dan pasal 5a). Dalam upaya untuk memastikan bahwa SKPD mengintegrasikan perspektif gender, maka kegiatan inventarisasi temuan pengawasan melalui program Pengembangan Sistem Informasi Pengawasan pada SKPD Inspektorat penting untuk dilakukan. <u>Data Umum:</u> Jumlah SKPD di Provinsi X sebanyak SKPD, dan jumlah SKPD yang menjadi uji coba implementasi PPRG di Provinsi X sebanyak SKPD (....%). Meskipun demikian, panduan untuk melaksanakan pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) belum ada. <u>Akses:</u> Hingga saat ini, SKPD yang sudah mengintegrasikan gender dengan menerapkan prinsip 4E dalam program SKPD baru 10 persen. <u>Partisipasi:</u> Pada sisi yang lain, Jumlah PNS Fungsional Pengawas di Inspektorat Provinsi X

sejumlah 47 orang dengan perincian:				
No	Kategori	Jenis Kelamin		Jumlah
		Lk	Pr	
1	PNS Fungsional	20	27	47
2	PNS bersertifikat	20	10	30
3	Pernah ikut pelatihan gender	2	1	3
4	Paham Gender	1	1	2

Kontrol:
Panduan untuk melaksanakan pengawasan berdasarkan prinsip 4E (*Effectivity, Efficiency, Equality, Equity*) belum ada

Manfaat:
Dengan kondisi tersebut, pengawasan belum mampu mendorong SKPD menyusun perencanaan berdasarkan prinsip 4E (*Effectivity, Efficiency, Equality, Equity*)

Berdasarkan kondisi tersebut, maka terjadi permasalahan sebagai berikut:

Akses:
Masih rendahnya jumlah SKPD yang mengujicobakan Anggaran Responsif Gender di Provinsi X karena keterbatasan kemampuan SDM pada SKPD tersebut tentang gender.

Partisipasi:

- Belum adanya pelatihan dan pendampingan penyusunan PPRG secara intensif dan optimal
- Belum adanya komitmen dari SKPD untuk mengintegrasikan gender dalam perencanaannya

Kontrol:

- Belum adanya *tools* yang dapat digunakan sebagai panduan untuk melakukan pengawasan berbasis prinsip 4E (*Effectivity, Efficiency, Equality, Equity*)
- Belum optimalnya peran Pokja PUG Provinsi X

Manfaat:
Pengawasan belum mampu mendorong SKPD menyusun perencanaan berdasarkan prinsip 4E (*Effectivity, Efficiency, Equality, Equity*)

Penyebab internal antara lain:

- Kurangnya pemahaman perencana di jajaran SKPD Provinsi X tentang integrasi gender dalam perencanaan SKPD
- Belum adanya regulasi yang memiliki kekuatan hukum sebagai dasar

	penyusunan PPRG pada SKPD (Hanya tersedia surat permohonan untuk menyusun GBS dari Bappeda) - Belum adanya <i>tools</i> sebagai acuan bagi Inspektorat dalam melakukan pengawasan berdasar prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) Penyebab eksternal antara lain: - Belum adanya pendampingan penyusunan PPRG pada setiap SKPD - Belum berfungsinya Pokja PUG pada lembaga <i>driver</i> PUG maupun pada SKPD teknis
--	--

Perencanaan Kegiatan	Rencana Aksi	Inventarisasi temuan pengawasan	
		Tujuan	Menurunnya jumlah temuan SKPD yang tidak mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan
		Aktivitas	- Penyusunan <i>tools</i> pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) - Sosialisasi pengawasan berdasarkan prinsip 4E (<i>Effectivity, Efficiency, Equality, Equity</i>) pada SKPD - Berkoordinasi dengan lembaga <i>driver</i> PUG (Bappeda dan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak) untuk memberikan pendampingan penyusunan PPRG pada SKPD. - Mengusulkan rancangan regulasi penyusunan PPRG pada SKPD dengan menggunakan Surat Edaran Gubernur
		Sumber daya (Input)	Dana: Rp.
			Panitia: Inspektorat
			Pelatih: Badan PP&PA dan Universitas
			Peserta: Seluruh SKPD
			Sarana prasarana: Materi/bahan pelatihan
		Indikator Output	<u>Rumusan Kinerja</u> - Tersusunnya <i>tools</i> pengawasan berdasarkan prinsip 4E - Menurunnya jumlah temuan SKPD yang tidak menerapkan prinsip 4E <u>Indikator Kinerja</u> - Jumlah <i>tools</i> pengawasan berdasarkan prinsip 4E yaitu 1 buku. - Jumlah SKPD yang tidak menerapkan prinsip 4E menurun dari 90 persen menjadi 50 persen.

Alokasi Sumber Daya	Anggaran	Rp : Juta
	SDM	SDM: 40 orang; L: 20 orang, P: 20 Orang
	Peralatan dan Mesin	Laptop 2 Unit
Outcome	<u>Rumusan Kinerja</u> Meningkatnya jumlah SKPD yang mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan <u>Indikator Kinerja</u> 75 persen SKPD di Provinsi X sudah mengintegrasikan gender dalam perencanaan pembangunan	

Kepala Inspektorat Provinsi X,

.....

