



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
SALINAN

KEPUTUSAN MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

NOMOR 807 /KMK.01/2018

TENTANG

PEDOMAN IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

- Menimbang : a. bahwa guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing Kementerian/Lembaga, Presiden telah menginstruksikan kepada Pimpinan Kementerian/Lembaga untuk melaksanakan pengarusutamaan gender dengan mengacu pada Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
- b. bahwa untuk mendukung implementasi pengarusutamaan gender sebagaimana dimaksud dalam huruf a di lingkungan Kementerian Keuangan, perlu menyusun pedoman implementasi pengarusutamaan gender di lingkungan Kementerian Keuangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Keputusan Menteri Keuangan tentang Pedoman Implementasi Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Kementerian Keuangan;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235);

8.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 90 Tahun 2010 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 152, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5178);
5. Peraturan Presiden Nomor 28 Tahun 2015 tentang Kementerian Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 51);
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 83/P Tahun 2016;
7. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1926) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 212/PMK.01/2017 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Keuangan Nomor 234/PMK.01/2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1981);

Memperhatikan : Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : KEPUTUSAN MENTERI KEUANGAN TENTANG PEDOMAN IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN.

PERTAMA : Menetapkan pedoman implementasi pengarusutamaan gender yang selanjutnya disebut Pedoman Implementasi PUG sebagai acuan dalam mengimplementasikan pengarusutamaan gender di lingkungan Kementerian Keuangan.

KEDUA : Gender merupakan peran dan status yang melekat pada laki-laki atau perempuan berdasarkan konstruksi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman, bukan berdasarkan pada perbedaan biologis.

a.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

- KETIGA : Pengarusutamaan gender merupakan strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan, program, dan kegiatan yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan serta permasalahan laki-laki dan perempuan dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi dari seluruh aspek kehidupan dan pembangunan.
- KEEMPAT : Implementasi pengarusutamaan gender di lingkungan Kementerian Keuangan sebagaimana dimaksud dalam Diktum PERTAMA dilakukan dalam menyelenggarakan perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing unit Eselon I di lingkungan Kementerian Keuangan.
- KELIMA : Implementasi pengarusutamaan gender sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT dilakukan dengan menggunakan seperangkat komponen kunci yang selanjutnya disebut 7 (tujuh) Prasyarat Pengarusutamaan Gender, meliputi:
- a. komitmen politik dan kepemimpinan lembaga yang ditetapkan dengan dengan Keputusan Menteri Keuangan/Keputusan pimpinan unit Eselon I/Keputusan pimpinan unit Eselon I yang ditandatangani pimpinan satuan kerja vertikal/pimpinan unit pelaksana teknis untuk dan atas nama pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan;
 - b. kebijakan yang responsif gender;
 - c. kelembagaan;
 - d. sumber daya;
 - e. data terpilah;
 - f. alat analisis; dan
 - g. partisipasi masyarakat,
- dengan penjelasan sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

A.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

- KEENAM Implementasi Pengarusutamaan gender sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT dinyatakan terlaksana/terwujud dalam hal tercipta kebijakan responsif gender yang adil dan setara dalam 4 (empat) aspek berikut:
- akses;
 - partisipasi;
 - kontrol; dan
 - manfaat,
- dengan penjelasan sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf B yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KETUJUH : Proses penganggaran atas kebijakan, program, dan kegiatan berdasarkan perencanaan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEEMPAT dilakukan melalui 3 (tiga) tahapan, yaitu:
- analisis gender;
 - penyusunan Kerangka Acuan Kerja; dan
 - peyusunan *Gender Budget Statement*,
- yang menghasilkan Anggaran Responsif Gender dengan penjelasan sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf C serta Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender dengan penjelasan sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf D yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDELAPAN : Dalam rangka mengimplementasikan pengarusutamaan gender, setiap pimpinan unit Eselon I melakukan pembinaan umum secara berjenjang terhadap implementasi Pengarusutamaan Gender di unit Eselon I masing-masing.
- KESEMBILAN : Sebagai upaya untuk mendukung kegiatan sebagaimana dimaksud dalam Diktum KEDELAPAN, pimpinan unit Eselon I/pimpinan satuan kerja vertikal/pimpinan unit pelaksana teknis dapat membentuk Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri Keuangan/Keputusan pimpinan unit Eselon I/Keputusan pimpinan unit Eselon I yang ditandatangani pimpinan satuan kerja vertikal/pimpinan unit pelaksana teknis untuk dan atas nama pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan.
- KESEPULUH : Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESEMBILAN mempunyai tugas dengan rincian dan penjelasan sebagaimana tercantum dalam Lampiran huruf E yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.

A.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

- KESEBELAS : Tugas Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESEPULUH juga meliputi pelaksanaan pemantauan, evaluasi, dan pelaporan sebagaimana tercantum dalam lampiran huruf F yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini.
- KEDUABELAS : Pada saat Keputusan Menteri ini mulai berlaku, seluruh kebijakan di bidang Pengarusutamaan Gender yang telah disusun oleh satuan kerja dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dan belum diganti berdasarkan Keputusan Menteri ini.
- KETIGABELAS : Keputusan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Salinan Keputusan Menteri ini disampaikan kepada:

1. Wakil Menteri Keuangan;
2. Sekretaris Jenderal, Inspektur Jenderal, para Direktur Jenderal, dan para Kepala Badan di lingkungan Kementerian Keuangan;
3. Para Staf Ahli di lingkungan Kementerian Keuangan;
4. Para Sekretaris Direktorat Jenderal, Sekretaris Inspektorat Jenderal, para Sekretaris Badan di lingkungan Kementerian Keuangan;
5. Kepala Pengelola Portal Indonesia *National Single Window*;
6. Kepala Biro Hukum, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan;
7. Kepala Biro Perencanaan dan Keuangan, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan; dan
8. Kepala Biro Umum, Sekretariat Jenderal Kementerian Keuangan.

Ditetapkan di Jakarta

pada tanggal 7 Desember 2018

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,

ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

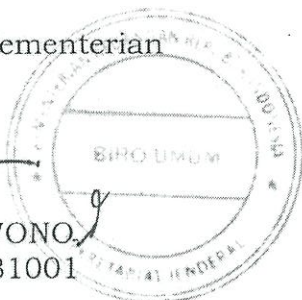
Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Umum

u.b.

Kepala Bagian T.U. Kementerian

ARIF BINTARTO YUWONO
NIP 197109121997031001





MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

LAMPIRAN
KEPUTUSAN MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 807/KMK.01/2018
TENTANG
PEDOMAN IMPLEMENTASI
PENGARUSUTAMAAN GENDER DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN KEUANGAN

A. 7 (Tujuh) Prasyarat Pengarusutamaan Gender

Implementasi Pengarusutamaan Gender dilaksanakan dengan memenuhi seperangkat komponen kunci yang selanjutnya disebut 7 (tujuh) Prasyarat Pengarusutamaan Gender, meliputi:

1. Komitmen politik dan kepemimpinan lembaga

Komitmen politik dan kepemimpinan lembaga dapat dituangkan dalam bentuk:

- a. rencana strategis/rencana kerja atau bentuk komitmen lainnya yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri untuk tingkat Kementerian dan Keputusan Pimpinan Unit Eselon I untuk tingkat unit Eselon I; atau
- b. rencana strategis/rencana kerja yang ditetapkan dengan Keputusan pimpinan unit Eselon I dan ditandatangani oleh:
 - 1) pimpinan unit Eselon II untuk dan atas nama pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan; atau
 - 2) pimpinan unit Satuan Kerja untuk dan atas nama pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan.

2. Kebijakan

- a. Adanya kerangka kebijakan sebagai wujud komitmen Kementerian Keuangan yang ditujukan bagi perwujudan kesetaraan gender di berbagai bidang pembangunan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Kementerian Keuangan.
- b. Kebijakan yang responsif gender dituangkan dalam bentuk peraturan, keputusan, strategi, program, panduan, juklak/juknis, dan lain sebagainya.

3. Kelembagaan

Adanya struktur dan mekanisme kelembagaan yang mendukung implementasi Pengarusutamaan Gender, dapat berbentuk Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender, *Focal Point*, sekretariat Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG), dan/atau lainnya.

4. Sumber daya

Sumber daya dalam implementasi pengarusutamaan gender merupakan sumber daya manusia yang memiliki kepekaan, pengetahuan, dan keterampilan analisis gender, serta sumber daya anggaran yang memadai untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender.

5. Data terpilah

Data Terpilah merupakan data kuantitatif menurut jenis kelamin, status, kondisi laki-laki dan perempuan, wilayah, dan kategori lain yang mendukung di seluruh bidang pembangunan.

6. Alat analisis

Adanya alat analisis untuk perencanaan, penganggaran, serta monitoring dan evaluasi dalam implementasi pengarusutamaan gender.

X.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 2 -

7. Partisipasi masyarakat

- a. Adanya dorongan dan keterlibatan masyarakat dalam implementasi pengarusutamaan gender.
- b. Peran serta masyarakat dapat diwujudkan dalam bentuk forum komunikasi dengan para pakar gender atau organisasi yang terkait dalam implementasi Pengarusutamaan Gender dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) dan/atau masyarakat yang menjadi *stakeholder*.

B. 4 (Empat) Aspek Diskriminasi/Kesenjangan dalam Isu Gender

1. Isu gender merupakan permasalahan yang muncul akibat adanya kesenjangan atau ketimpangan gender yang berimplikasi adanya diskriminasi terhadap salah satu pihak, baik perempuan atau laki-laki. Terdapat 4 (empat) aspek diskriminasi yang dibakukan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPPPA), yaitu:
 - a. Akses
Kesempatan bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh manfaat pembangunan;
 - b. Partisipasi
Keikutsertaan laki-laki dan perempuan dalam dalam suatu kegiatan/program;
 - c. Kontrol
Peran laki-laki dan perempuan dalam menjalankan fungsi pengendalian atas sumber daya dan pengambilan keputusan; dan
 - d. Manfaat
Peran laki-laki dan perempuan dalam menerima dan menggunakan hasil-hasil suatu kebijakan/program/kegiatan.
2. Adanya diskriminasi menyebabkan kondisi kesetaraan gender tidak tercapai sehingga perlu dilakukan perlakuan adil bagi laki-laki dan perempuan, serta orang lanjut usia, anak-anak di bawah umur, dan orang-orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan, dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, hambatan sebagai laki-laki dan sebagai perempuan untuk mendapat akses dan manfaat dari usaha-usaha pembangunan, untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan, dan dalam memperoleh penguasaan/kontrol terhadap sumber daya.
3. Ruang Lingkup Keadilan dan Kesetaraan Gender
 - a. Keadilan gender merupakan perlakuan adil bagi laki-laki dan perempuan dalam keseluruhan proses pembangunan dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, hambatan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki untuk mendapat akses dan manfaat dari usaha-usaha pembangunan untuk ikut berpartisipasi dalam mengambil keputusan serta dalam memperoleh penguasaan/kontrol terhadap sumber daya.

✓



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 3 -

- b. Kesetaraan gender merupakan kesamaan kondisi dan posisi bagi laki-laki dan perempuan yang terwujud karena adanya keadilan dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dalam menikmati hasil pembangunan.

C. ANGGARAN RESPONSIF GENDER (ARG)

1. Anggaran Responsif Gender (ARG) merupakan anggaran yang merespon kebutuhan, permasalahan, aspirasi dan pengalaman laki-laki dan perempuan yang tujuannya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender. Dalam penerapannya, Anggaran Responsif Gender (ARG) dibagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu:
 - a. Anggaran khusus target gender
Alokasi anggaran yang diperuntukkan dalam hal memenuhi kebutuhan dasar khusus laki-laki dan/atau kebutuhan dasar khusus perempuan berdasarkan hasil analisis gender, sebagai contoh: penyediaan fasilitas toilet khusus laki-laki dan khusus perempuan, penyediaan jalur dan *lift* khusus disabilitas, dan lain-lain;
 - b. Anggaran kesetaraan gender
Alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender yang didapatkan dari hasil analisis gender dalam hal adanya kesenjangan dalam relasi antara laki-laki dan perempuan dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat terhadap sumber daya, sebagai contoh: alokasi anggaran untuk kegiatan pendidikan dan pelatihan pegawai, penyusunan rencana penerimaan pegawai baru, dan lain-lain; dan
 - c. Anggaran pelembagaan kesetaraan gender
Alokasi anggaran untuk penguatan pelembagaan pengarusutamaan gender, baik dalam hal pendataan maupun peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Sebagai contoh: anggaran kegiatan untuk Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender.
2. Tidak setiap program/kegiatan/*output* harus dilakukan analisis dari aspek isu gender karena terdapat program/kegiatan/*output* yang sifatnya netral gender, sebagai contoh pemberian uang makan bagi Pegawai Negeri Sipil, pembelian alat tulis kantor (ATK), dan lain-lain.
3. Fokus penggunaan Anggaran Responsif Gender (ARG) yakni bagaimana memanfaatkan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) untuk dapat memberikan manfaat yang adil dan setara bagi laki-laki dan perempuan, dalam arti:
 - a. Anggaran Responsif Gender (ARG) bukanlah program dan anggaran yang terpisah untuk laki-laki dan perempuan;
 - b. Anggaran Responsif Gender (ARG) sebagai pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, partisipasi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan;
 - c. Anggaran Responsif Gender (ARG) bukanlah dasar atau alasan untuk meminta tambahan alokasi anggaran; dan



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 4 -

d. Anggaran Responsif Gender (ARG) bukan berarti ada jumlah program dan alokasi dana 50% (lima puluh persen) untuk laki-laki dan 50% (lima puluh persen) untuk perempuan dalam setiap kegiatan.

4. Penyusunan Anggaran Responsif Gender (ARG)

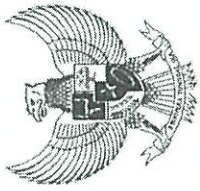
Penyusunan Anggaran Responsif Gender (ARG) dilakukan melalui 3 (tiga) tahap, yaitu:

a. Tahap *Gender Analysis Pathway* (GAP)

- 1) Analisis Gender merupakan proses identifikasi isu-isu gender yang disebabkan karena adanya perbedaan partisipasi serta hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan yang secara khusus berkaitan dengan pengalaman, kebutuhan, pengetahuan, perhatian dan juga berimplikasi pada perbedaan antara keduanya dalam memperoleh akses dan manfaat dari hasil pembangunan, berpartisipasi dalam pembangunan serta penguasaan terhadap sumber daya.
- 2) Alat analisis gender yang sudah diterapkan di Indonesia seperti *Gender Analysis Pathway* (GAP) atau Alur Kerja Analisis Gender, dapat digunakan untuk membantu proses perencanaan dalam penyusunan kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender.
- 3) Analisis gender atau analisis situasi dapat memasukkan:
 - a) Gambaran kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara laki-laki dan perempuan dalam semua kegiatan pembangunan;
 - b) Gambaran adanya faktor penghambat di internal dan eksternal lembaga;
 - c) Indikator *outcome* yang dapat dihubungkan dengan tujuan kegiatan; dan/atau
 - d) Indikator *input* atau *output* yang dapat dihubungkan dengan bagian pelaksanaan kegiatan.

Matrik alur kerja *Gender Analysis Pathway* (GAP) sebagai berikut:

g.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 5 -

Matriks alur kerja Gender Analysis Pathway (GAP)

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

0.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 6 -

- b. Tahap penyusunan Kerangka Acuan Kerja/*Term of Reference* (KAK/TOR)
- 1) Kerangka Acuan Kerja/*Term of Reference* (KAK/TOR) diberikan untuk memberikan panduan bagi pelaksanaan kegiatan;
 - 2) Penyusunan dan pengajuannya berpedoman kepada Petunjuk Teknis;
 - 3) Penyusunan RKA-K/L yang berlaku pada tahun berjalan.
 - 4) Kerangka Acuan Kerja/*Term of Reference* (KAK/TOR) harus ditulis dan dikembangkan se jelas mungkin agar aspek gender dapat langsung tercermin pada rencana kerja tersebut.

Kerangka Acuan Kerja/*Term of Reference* (KAK/TOR) merupakan gambaran umum dan penjelasan mengenai keluaran kegiatan yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi K/L yang bersangkutan. KAK/TOR terdiri dari informasi mengenai latar belakang, penerima manfaat, strategi pencapaian, waktu pencapaian dan biaya yang diperlukan.

- c. Tahap penyusunan *Gender Budget Statement*

Anggaran Responsif Gender (ARG) didokumentasikan dalam bentuk *Gender Budget Statement* (GBS). *Gender Budget Statement* (GBS) merupakan dokumen yang menginformasikan suatu *output* kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada dan/atau suatu biaya yang telah dialokasikan pada *output* kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. *Gender Budget Statement* (GBS) merupakan bagian dari KAK/TOR yang disampaikan pada saat mengajukan Rencana Kerja (Renja).

Penyusunan dokumen *Gender Budget Statement* (GBS) menggunakan data yang tergambar pada *Gender Analysis Pathway* (GAP) yang telah dilakukan sebelumnya. Pada intinya, *Gender Budget Statement* (GBS) terdiri atas komponen sebagai berikut:

- 1) Nama program, kegiatan, indikator kinerja, dan *output*;
- 2) Analisis situasi;
- 3) Rencana aksi;
- 4) Alokasi anggaran;
- 5) Dampak/hasil *output* kegiatan; dan
- 6) Tandatanganan penanggung jawab kegiatan.

Format *Gender Budget Statement* (GBS) adalah sebagai berikut:

o.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIC INDONESIA

- 7 -

Format *Gender Budget Statement* (GBS)

GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender)		
Kementerian Negara/Lembaga Unit Organisasi Unit eselon II/Satker	: (Nama Kementerian Negara/Lembaga) : (Nama unit eselon I sebagai KPA) : (Nama unit eselon II di Kantor Pusat yang bukan sebagai satker/nama satker baik di Pusat atau Daerah)	
Program	Nama Program	
Kegiatan	Nama Kegiatan	
Indikator Kinerja Kegiatan	Nama Indikator Kinerja Kegiatan	
Keluaran (<i>output</i>) Kegiatan	Jenis, volume, dan satuan suatu Keluaran (<i>output</i>) Kegiatan	
Analisis Situasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uraian ringkas yang menggambarkan persoalan Yang akan ditangani/ dilaksanakan, meliputi: data pembuka wawasan, faktor kesenjangan, dan penyebab permasalahan kesenjangan gender. 2. Dalam hal data pembuka wawasan (berupa data terpilah) untuk kelompok sasaran baik laki-laki/ perempuan tidak tersedia data kuantitatif, dapat menggunakan data kualitatif. 3. <i>Output</i>/suboutput kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran tertentu. Isu gender pada komponen : <ol style="list-style-type: none"> 1. Isu/kesenjangan gender yang ada pada komponen inputnya; dan 2. hanya komponen yang terdapat isu/ kesenjangan gendernya. 	
Rencana Aksi (dipilih hanya komponen yang secara langsung mengubah kondisi kearah kesetaraan gender)	Komponen	Tahapan dari suatu Keluaran (<i>output</i>) Kegiatan. Komponen ini harus relevan dengan Keluaran (<i>ouput</i>) Kegiatan yang dihasilkan.
	Komponen
Alokasi Anggaran Keluaran (<i>output</i>) Kegiatan	Jumlah anggaran (Rp) yang dialokasikan untuk mencapai Keluaran (<i>Output</i>) kegiatan.	
Dampak/hasil Keluaran (<i>output</i>) kegiatan	Dampak/ hasil secara luas dari Keluaran (<i>Output</i>) Kegiatan yang dihasilkan dan dikaitkan dengan isu gender serta perbaikan ke arah kesetaraan gender.	
Penanggung jawab Kegiatan		
..... NIP		

A



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 8 -

Contoh Pengisian Format *Gender Budget Statement* (GBS)

<i>GENDER BUDGET STATEMENT</i> (Pernyataan Anggaran Gender)	
Kementerian Negara/Lembaga : Kementerian Keuangan Unit Organisasi : Sekretariat Jenderal Unit Eselon II/Satker : Biro Perencanaan dan Keuangan	
Program	Dukungan Manajemen dan Pelaksanaan Tugas Teknis Lainnya Kementerian Keuangan
Kegiatan	Koordinasi penyusunan rencana kerja, pembinaan dan pengelolaan anggaran
Indikator Kinerja Kegiatan	1. Indeks Opini BPK atas LK BA 015 2. Nilai LAKIN Kementerian Keuangan 3. Presentase Kualitas Pelaksanaan Anggaran Kementerian Keuangan
Keluaran (<i>output</i>) Kegiatan	Layanan Manajemen Keuangan
Analisis Situasi	<p>URAIAN RINGKAS</p> <p>Sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan mengenai Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Keuangan, Biro Perencanaan dan Keuangan Sekretariat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana jangka menengah, jangka pendek, strategis, dan rencana kerja tahunan; mengolah, menelaah, dan mengoordinasikan perumusan kebijakan yang berhubungan dengan kegiatan kementerian; penyusunan anggaran kementerian; pengelolaan dan pembinaan perbendaharaan kementerian dan melaksanakan sistem akuntansi serta menyusun Laporan Keuangan Kementerian.</p> <p>Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, mengamanatkan agar melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG) guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing.</p> <p>Pengarusutamaan Gender merupakan strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan laki-laki dan perempuan ke dalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program pembangunan.</p> <p>Sesuai dengan tugas dan fungsi Biro Perencanaan dan Keuangan selaku koordinator perumusan kebijakan yang berhubungan dengan penyusunan perencanaan, penganggaran dan evaluasi maka koordinator pelaksanaan penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender di Kementerian Keuangan berada di Biro Perencanaan dan Keuangan.</p> <p>Tujuan Umum pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Kementerian Keuangan yakni untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan, program dan kegiatan Kemenkeu adil dan setara bagi laki-laki dan perempuan.</p> <p>Tujuan Khusus pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Kementerian Keuangan meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Memastikan bahwa seluruh jajaran Kementerian Keuangan memahami konsep, prinsip dan strategi Pengarusutamaan Gender dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi dan kewenangan Kemenkeu; dan2. Memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian dan pengembangan kualitas penyelenggara Pengarusutamaan Gender di Kementerian Keuangan. <p>Untuk menyelenggarakan Pengarusutamaan Gender yang baik perlu dilakukan upaya yang mendukung dan mengaktifkan sumber daya manusia, struktur organisasi dan membangun mekanisme serta mengembangkan jejaring kerja, antara lain melalui Sosialisasi/Bimtek kepada pengambil kebijakan, pemampuan pelaksana Pengarusutamaan Gender dan penyusunan perangkat Pengarusutamaan Gender.</p>



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 9 -

DATA PEMBUKA WAWASAN

Berdasarkan Data Terpilah Pegawai Kementerian Keuangan yang diperoleh dari Biro Sumber Daya Manusia (SDM) Kementerian Keuangan per Desember 2017, memiliki 72.491 pegawai yang terdiri dari 53.163 pegawai laki-laki atau 73,34% dan 19.328 pegawai perempuan atau 26,66% yang tersebar di seluruh kantor Kementerian Keuangan baik di pusat maupun di daerah.

Berikut merupakan tabel komposisi pegawai Kementerian Keuangan berdasarkan Unit Eselon I, dan Jabatan pada tahun 2015, 2016 dan 2017.

Tabel 1. Komposisi Pegawai Kementerian Keuangan berdasar Unit Eselon I

No	Unit Organisasi	2015		2016		2017	
		Pria	Wanita	Pria	Wanita	Pria	Wanita
1	Badan Kebijakan Fiskal	406	144	401	145	391	152
2	Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan	930	376	877	352	932	360
3	Direktorat Jenderal Anggaran	683	203	664	195	662	199
4	Direktorat Jenderal Bea dan Cukai	11917	1578	12121	1771	12398	1945
5	Direktorat Jenderal Kekayaan Negara	2647	1063	2570	1031	2564	1089
6	Direktorat Jenderal Pajak	26718	10323	26766	10655	27736	11843
7	Direktorat Jenderal Pengelolaan Pembiayaan Dan Risiko	319	106	313	109	342	161
8	Direktorat Jenderal Perbendaharaan	5767	2578	5476	2479	5382	2428
9	Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan	351	90	311	92	346	111
10	Inspektoraat Jenderal	541	166	517	160	535	193
11	Sekretariat Jenderal	1857	824	1880	816	1867	846
12	Staf Ahli Bidang Kebijakan dan Regulasi Jasa Keuangan dan Pasar Modal	1	0	1	0	1	0
13	Staf Ahli Bidang Kebijakan Penerimaan Negara	1	0	1	0	1	0
14	Staf Ahli Bidang Kepatuhan Pajak	1	0	1	0	1	0
15	Staf Ahli Bidang Makro Ekonomi dan Keuangan Internasional	1	0	1	0	1	0
16	Staf Ahli Bidang Organisasi, Birokrasi, dan Teknologi Informasi	1	0	1	0	1	0
17	Staf Ahli Bidang Pengawasan Perpajakan	0	1	0	1	0	1
18	Staf Ahli Bidang Pengeluaran Negara	1	0	1	0	1	0
19	Staf Ahli Bidang Peraturan dan Penegakan Hukum Pajak	1	0	1	0	1	0
20	Wakil Menteri Keuangan	1	0	1	0	1	0
Jumlah		52144	17452	51904	17806	53163	19328
Persentase		74,92%	25,08%	74,46%	25,54%	73,34%	26,66%

Dari data tersebut terlihat bahwa pada tahun 2016 jumlah pegawai Kementerian Keuangan mengalami peningkatan sebesar 114 pegawai, dan tahun 2017 mengalami peningkatan sebesar 2.781 pegawai. Jumlah pegawai terbanyak terdapat pada Direktorat Jenderal Pajak yaitu sebanyak 39.579 pegawai (54,60% dari total pegawai), sedangkan jumlah pegawai terendah ada pada Direktorat Jenderal Perimbangan Keuangan sejumlah 457 pegawai (0,63% dari total pegawai).

Berikut merupakan tabel komposisi pegawai Kementerian Keuangan berdasarkan jabatan pada tahun 2015, 2016 dan 2017:

Tabel 2. Komposisi Pegawai Kementerian Keuangan Berdasarkan Jabatan

No	Jenjang Jabatan	2015		2016		2017	
		L	P	L	P	L	P
1	Eselon I.A	11	1	10	1	10	1
2	Eselon I.B	7	1	7	1	8	1
3	Eselon II.A	165	24	165	26	174	28
4	Eselon II.B	9	3	8	1	11	2
5	Eselon III	1.387	248	1.385	255	1.399	249
6	Eselon IV	7.273	1.381	7.373	1.450	7.387	1.484
7	Eselon V	1.233	210	1.518	239	1.474	231
8	Non Eselon	41.963	15.585	41.384	15.830	42.699	17.333
Jumlah		52.144	17.452	51.904	17.806	53.163	19.328
		69.596		69.710		72.491	
(%)		74,92%	25,08%	74,46%	25,54%	73,34%	26,66%



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 10 -

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa tingkat partisipasi perempuan sebagai pejabat masih cukup rendah apabila dibandingkan dengan tingkat partisipasi laki-laki. Sebagai contoh, pada level Jabatan Eselon I.A tahun 2017 jumlah pejabat perempuan hanya 1 dibandingkan pejabat laki-laki sebanyak 10.

Sehubungan dengan jumlah pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan yang mencapai 72.491 pegawai, Biro Perencanaan dan Keuangan melaksanakan kegiatan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi PUG dalam bentuk sosialisasi dengan harapan agar strategi pengarusutamaan gender dapat dipahami oleh seluruh pegawai tersebut secara langsung ataupun tidak.

ISU DAN FAKTOR KESENJANGAN

Biro Perencanaan dan Keuangan telah melaksanakan kegiatan Sosialisasi PUG di lingkungan Kementerian Keuangan sejak tahun 2010. Berikut adalah data terpilah peserta Sosialisasi PUG yang dilaksanakan oleh Biro Perencanaan dan Keuangan:

Tabel 3. Peserta Sosialisasi PUG Kementerian Keuangan Tahun 2010 s.d. 2017

Tahun	Data Terpilah Jabatan				Data Terpilah Jenis Kelamin	
	Eselon II	Eselon III	Eselon IV	Eselon V / Pelaksana	Laki-laki	Perempuan
2010	0	12	95	239	203	143
2011	0	18	82	359	240	219
2012	0	3	46	208	127	130
2013	25	4	21	125	69	106
2014	0	6	29	106	58	83
2015	0	5	52	127	93	91
2016	0	6	79	132	102	115
2017	0	4	25	156	106	79
Jumlah	25	58	429	1452	998	966
Total	1.964				1.964	

Dengan menggabungkan data jumlah pegawai tahun 2017 dengan data peserta sosialisasi maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4. Perbandingan Jumlah Pegawai dengan Peserta Sosialisasi PUG

Level Jabatan	Jumlah	Telah Mengikuti Sosialisasi PUG	Persentase
Eselon I	20	0	0,00%
Eselon II	215	25	11,63%
Eselon III	1.648	58	3,52%
Eselon IV	8.871	429	4,84%
Eselon V dan Pelaksana	61.737	1.452	2,35%
Jumlah	72.491	1.964	2,71%

Dari data-data tersebut di atas dapat kita peroleh informasi persentase jumlah pegawai Kementerian Keuangan yang mengikuti sosialisasi Pengarusutamaan Gender pada tahun 2017 yaitu pegawai laki-laki sebesar 1,38% (998 dari 72.491) dan perempuan sebesar 1,33% (966 dari 72.491). Sedangkan secara total jumlah pegawai yang telah mengikuti sosialisasi jika dibandingkan dengan total jumlah pegawai Kementerian Keuangan adalah sebesar 2,71% (1.964 dari 72.491).

Rendahnya jumlah pegawai yang telah mengikuti sosialisasi menunjukkan masih adanya kesenjangan dalam memperoleh akses dan partisipasi dalam hal pengetahuan terkait strategi pengarusutamaan gender sehingga perlu diselenggarakan kegiatan Sosialisasi/Bimtek Pengarusutamaan Gender di lingkungan Kementerian Keuangan.

Selain itu, dengan memperhatikan data pada tabel 2 di atas, dapat kita lihat bahwa jumlah pejabat perempuan di lingkungan Kementerian Keuangan masih lebih rendah apabila dibandingkan dengan pejabat laki-laki. Sebagai contoh, pada level jabatan Eselon I terdapat 18 pejabat laki-laki dan 2 pejabat perempuan



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 11 -

	<p>(9 banding 1) sedangkan jumlah pegawai sebanyak 53.163 laki-laki dan 19.328 perempuan (3 banding 1).</p> <p>Dengan menerapkan strategi pengarusutamaan gender yang memperhatikan keadilan dan kesetaraan pada aspek akses, kontrol, partisipasi, dan manfaat dalam memperoleh jabatan di lingkungan Kementerian Keuangan maka jumlah pejabat perempuan semestinya bisa mencapai skala 1 banding 3 dengan pejabat laki-laki. Hal tersebut salah satunya disebabkan masih rendahnya pemahaman terkait strategi pengarusutamaan gender dalam rangka mutasi dan promosi jabatan.</p> <p>Dengan melihat data rendahnya jumlah peserta sosialisasi pengarusutamaan gender dan data jumlah pejabat perempuan dibandingkan dengan pejabat laki-laki, Biro Perencanaan dan Keuangan merasa masih perlu melaksanakan kegiatan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi PUG salah satunya melalui pelaksanaan PUG di lingkungan Kementerian Keuangan.</p>	
Rencana Aksi	Komponen	Kegiatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi Pengarusutamaan Gender di lingkungan Kementerian Keuangan
Alokasi Anggaran Keluaran (<i>output</i>) Kegiatan	Rp9.712.223.000,00	
Dampak/hasil Keluaran (<i>output</i>) kegiatan	Meningkatnya jumlah pegawai Kementerian Keuangan yang memahami konsep Gender, Pengarusutamaan Gender dan Anggaran Responsif Gender (ARG).	
<p>Penanggung jawab Kegiatan</p> <p>ttd.</p> <p>Chalimah Pujihastuti NIP 196802161995032002</p>		

D. PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER (PPRG)

1. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) merupakan upaya untuk mempercepat implementasi Pengarusutamaan Gender dengan cara mengintegrasikan perspektif gender dalam perencanaan dan penganggaran di sektor-sektor pembangunan sehingga dapat menghasilkan Anggaran Responsif Gender (ARG) yang melekat pada struktur anggaran (program, kegiatan, dan *output*) pada Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKA-K/L).
2. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dilaksanakan dengan cara menelaah dampak dari belanja suatu kegiatan serta efeknya terhadap laki-laki dan perempuan, kemudian menganalisis apakah alokasi anggaran tersebut telah menjawab kebutuhan laki-laki dan kebutuhan perempuan serta mempertimbangkan aspirasi, kebutuhan dan permasalahan yang dimiliki laki-laki dan perempuan, baik dalam proses penyusunan maupun dalam pelaksanaan kegiatan yang dilakukan secara adil agar tercapai kesetaraan dalam aspek akses, partisipasi, kontrol dan manfaat atas pembangunan.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 12 -

3. Integrasi Pengarusutamaan Gender dalam Perencanaan dan Penganggaran
 - a. Perencanaan kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender dituangkan dalam Rencana Kerja (Renja) serta dialokasikan anggarannya dalam Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (RKA-K/L) sesuai dengan tugas dan fungsi satuan kerja.
 - b. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan yang responsif gender dilakukan melalui analisis gender dengan menggunakan data terpilah dan metode alur kerja analisis gender (*Gender Analysis Pathway*). Analisis dimaksud dilakukan oleh masing-masing satuan kerja dan dapat bekerjasama dengan lembaga atau pihak lain yang memiliki kapabilitas di bidangnya.
 - c. Dengan mengimplementasikan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG), diharapkan perencanaan dan penganggaran dapat:
 - 1) Lebih efektif dan efisien
Pada analisis situasi/analisis gender dilakukan pemetaan peran, kondisi, kebutuhan, serta permasalahan laki-laki dan perempuan. Dengan demikian analisis gender akan menguraikan dan memberikan jawaban yang lebih tepat untuk memenuhi kebutuhan laki-laki dan perempuan dalam penetapan program/kebijakan/kegiatan dan anggaran, menetapkan kegiatan apa yang perlu dilakukan untuk mengatasi kesenjangan gender, dan siapa yang sebaiknya dijadikan target sasaran dari sebuah program/kebijakan/kegiatan, kapan dan bagaimana program/kebijakan/kegiatan akan dilakukan; dan
 - 2) Mengurangi kesenjangan tingkat penerima manfaat pembangunan
Dengan melakukan analisis situasi/analisis gender, maka akan dapat diidentifikasi adanya perbedaan permasalahan dan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan, untuk membantu para perencana maupun pelaksana kegiatan untuk menemukan solusi dan sasaran yang tepat dalam rangka menjawab permasalahan dan kebutuhan yang berbeda, sehingga hasil pembangunan dapat bermanfaat secara lebih adil.
4. Pengintegrasian aspek gender ke dalam perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan, adapun aspek gender bisa diintegrasikan di dalam setiap tahapan perencanaan dalam berbagai bentuk, seperti:
 - a. Pada tahap identifikasi potensi dan kebutuhan, aspek gender masuk dalam bentuk analisis situasi/analisis gender;
 - b. Pada tahap perencanaan anggaran, formulasi kebijakan dilakukan dengan memperhatikan gender;
 - c. Pada tahap implementasi anggaran dilaksanakan dengan memperhatikan partisipasi laki-laki dan perempuan; dan
 - d. Pada tahap monitoring dan evaluasi dapat menggunakan berbagai indikator yang sensitif gender.

0.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 13 -

5. Dalam pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) terdapat 3 (tiga) hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Syarat utama untuk melaksanakan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) berupa dukungan dan komitmen dari pimpinan dan pembuat kebijakan.

b. Penerapan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) fokus pada program dan kebijakan dalam rangka:

1) Penugasan prioritas pembangunan nasional dan pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals/SDGs*);

2) Pelayanan kepada masyarakat (*service delivery*) berdasarkan pencapaian Standar Pelayanan Minimal (SPM); dan/atau

3) Pencapaian visi dan misi organisasi.

c. Penggunaan data terpilah sebagai dasar analisis gender.

1) Data terpilah merupakan data yang dikumpulkan dan dipresentasikan berdasarkan jenis kelamin (*sex-disaggregated data*) dan digunakan sebagai input dalam melaksanakan analisis gender.

2) Data terpilah menggambarkan peran dan kondisi umum dari laki-laki dan perempuan dalam setiap aspek kehidupan di masyarakat yang meliputi politik, ekonomi, sosial budaya, hankam, dan lain-lain.

3) Melalui data terpilah:

a) dapat diketahui kondisi serta kebutuhan laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang pembangunan dan permasalahan yang dihadapi; dan

b) mempermudah proses monitoring dan evaluasi dalam hal membandingkan kondisi sebelum dan sesudah Implementasi Pengarusutamaan Gender.

4) Data terpilah dapat diperoleh dari beberapa sumber:

a) Data primer

Data primer merupakan data terpilah yang secara langsung diambil dari obyek penelitian. Data primer dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan antara lain: survei lapangan, *Focus Group Discussion (FGD)*, *need assessment*, pengukuran sampel, identifikasi, dan lain-lain;

b) Data sekunder

Data sekunder merupakan data terpilah yang diperoleh tidak secara langsung dari lapangan, melainkan data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode; dan/atau

c) Data selain data primer dan data sekunder yakni data naratif atau data deskriptif yang menjelaskan tentang kualitas suatu kegiatan/program, sebagai contoh: Pegawai dengan kebutuhan khusus mengalami kesulitan untuk bekerja di lantai 3 dan lain-lain.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 14 -

E. PELAKSANAAN PROGAM/KEBIJAKAN/KEGIATAN RESPONSIF GENDER

1. Sebagai salah satu wujud adanya komitmen dari pimpinan dalam rangka implementasi pengarusutamaan gender, maka diperlukan adanya proses pembinaan dari pimpinan satuan kerja, yang dilakukan secara berjenjang dari pimpinan unit Eselon I kepada pimpinan unit Eselon II, dan seterusnya sesuai dengan hierarki kepemimpinan suatu organisasi.
2. Selanjutnya, dalam upaya pelaksanaan implementasi Pengarusutamaan Gender di lingkungan Kementerian Keuangan diperlukan pelembagaan Pengarusutamaan Gender dengan membentuk Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender yang beranggotakan *Focal Point* Pengarusutamaan Gender.
3. Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender merupakan wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak pengarusutamaan gender pada satu satuan kerja.
4. Sedangkan *Focal Point* Pengarusutamaan Gender merupakan aparatur atau pegawai di lingkungan Kementerian Keuangan yang mempunyai kemampuan untuk menjadi *driver* pengarusutamaan gender di satuan kerjanya masing-masing.
5. Struktur, keanggotaan dan masa tugas Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender ditetapkan dengan dengan Keputusan Menteri Keuangan/Keputusan pimpinan unit Eselon I/Keputusan pimpinan unit Eselon I yang ditandatangani pimpinan satuan kerja vertikal untuk dan atas nama pimpinan unit Eselon I yang bersangkutan.
6. Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender sebagaimana tersebut di atas mempunyai tugas:
 - a. menyusun program kerja dan rencana kegiatan Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender;
 - b. melaksanakan program kerja dan rencana kegiatan Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender;
 - c. mendorong pelaksanaan analisis gender terhadap kebijakan, program, dan kegiatan pada satuan kerja bersangkutan;
 - d. membantu satuan kerja bersangkutan dalam merumuskan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender;
 - e. melaksanakan pelatihan, sosialisasi, dan/atau advokasi pengarusutamaan gender kepada pegawai di lingkungan satuan kerja bersangkutan;
 - f. melaksanakan pemantauan dan evaluasi atas pelaksanaan pengarusutamaan gender di lingkungan satuan kerja bersangkutan; dan
 - g. menyusun dan menyampaikan laporan hasil pelaksanaan pengarusutamaan gender kepada pimpinan satuan kerja bersangkutan.

A.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 15 -

7. Dalam rangka koordinasi dan penyelarasan rencana kegiatan antar kementerian/lembaga serta konsultasi pelaksanaan program pengarusutamaan gender, Kementerian Keuangan dapat bekerja sama dengan kementerian yang membidangi pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

F. PEMANTAUAN, EVALUASI, DAN PELAPORAN

1. Pemantauan merupakan proses kontinu untuk menilai pelaksanaan suatu rencana kegiatan atau kebijakan pembangunan, mengidentifikasi serta mengantisipasi permasalahan yang timbul dan/atau akan timbul untuk dapat diambil tindakan pencegahan sedini mungkin.
2. Ruang lingkup pemantauan yakni kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender yang tertera pada Rencana Kerja (RENJA) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) serta kebijakan responsif gender lainnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi satuan kerja bersangkutan.
3. Data hasil pemantauan digunakan sebagai masukan dalam kegiatan evaluasi pengarusutamaan gender.
4. Evaluasi kegiatan pengarusutamaan gender merupakan kegiatan untuk menilai pencapaian sasaran sumber daya yang digunakan, berdasarkan indikator dan sasaran kinerja keluaran dalam suatu program/kebijakan/kegiatan.
5. Hasil evaluasi digunakan oleh para pengambil kebijakan lingkup Kementerian Keuangan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan selanjutnya.
6. Mekanisme Pemantauan, Evaluasi dan Pelaporan

Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan pelaporan kegiatan pengarusutamaan gender menggunakan mekanisme sebagai berikut:

- a. Pemantauan dan evaluasi dilakukan secara berkala setiap tahun oleh Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender pada satuan kerja bersangkutan. Dalam hal diperlukan, pemantauan dan evaluasi dapat dilakukan selama proses pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) secara langsung oleh Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender pada satuan kerja bersangkutan.
- b. Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi menggunakan metode berupa observasi langsung, pengisian angket, pengisian formulir dan wawancara pejabat yang terkait dengan pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) dan/atau melalui *Focus Group Discussion* (FGD).
- c. Penyusunan laporan terkait capaian kegiatan serta hasil pemantauan dan evaluasi yang dilakukan oleh Kelompok Kerja/Tim Pengarusutamaan Gender selanjutnya disampaikan kepada pimpinan satuan kerja bersangkutan untuk menjadi bahan masukan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pengarusutamaan gender tahun berikutnya.

X.



MENTERI KEUANGAN
REPUBLIK INDONESIA

- 16 -

7. Indikator Pemantauan dan Evaluasi


- a. Indikator merupakan ukuran yang digunakan untuk memantau perkembangan capaian atas tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya serta *output/outcome* yang diharapkan dari suatu kebijakan/program/kegiatan baik secara kuantitatif maupun kualitatif.
- b. Indikator keberhasilan dalam implementasi pengarusutamaan gender merupakan suatu besaran atau ukuran yang dapat menggambarkan hal-hal berikut:
 - 1) terpenuhinya 7 (tujuh) prasyarat pengarusutamaan gender yaitu komitmen, kebijakan, kelembagaan, sumber daya, data terpilah, alat analisis, dan dukungan masyarakat;
 - 2) lebih terbukanya akses bagi semua penerima manfaat terhadap sumber daya antara lain meliputi teknologi, informasi, pasar, kredit, modal kerja, dan lain-lain;
 - 3) meningkatnya peluang dan partisipasi yang dimiliki penerima manfaat untuk bekerja dan terlibat aktif dalam pengambilan keputusan;
 - 4) terbukanya peran laki-laki dan perempuan dalam menjalankan fungsi kontrol atas sumber daya dan pengambilan keputusan;
 - 5) besarnya manfaat yang dinikmati oleh penerima manfaat dalam sebuah kebijakan/program/kegiatan;
 - 6) tidak adanya kebijakan yang diskriminatif dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan; dan
 - 7) terpenuhinya fasilitas untuk kebutuhan praktis gender, misal: *nursery room*, fasilitas ramah anak, dan fasilitas untuk orang dengan kebutuhan khusus/disabilitas.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 7 Desember 2018

MENTERI KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA,
ttd.

SRI MULYANI INDRAWATI

Salinan sesuai dengan aslinya
Kepala Biro Umum
u.b.
Kepala Bagian T.U. Kementerian


ARIF BINTARTO YUWONO
NIP 197109121997031001

