



SALINAN

BUPATI GROBOGAN
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI GROBOGAN
NOMOR 50 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER
DI KABUPATEN GROBOGAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GROBOGAN,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di Kabupaten Grobogan diperlukan pengarusutamaan gender melalui penguatan kelembagaan, perencanaan, pelaksanaan, penganggaran, pembinaan dan evaluasi atas kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender;
 - b. bahwa dalam rangka mengoptimalkan pengarusutamaan gender di Kabupaten Grobogan serta untuk menyesuaikan dengan dinamika peraturan perundang-undangan, maka Peraturan Bupati Grobogan Nomor 29 Tahun 2013 tentang Pedoman umum Pelaksanaan pengarusutamaan Gender di Kabupaten Grobogan dan Peraturan Bupati Grobogan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Panduan Teknis Pelaksanaan Perencanaan Responsif Gender di Kabupaten Grobogan perlu diganti;

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Grobogan;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
 2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);
 3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 109, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4235), sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 297, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5606);
 5. 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);
 6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5495);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
10. Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 10);
11. Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 11 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Grobogan Tahun 2005–2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Grobogan Tahun 2007 Nomor 5 Seri E);
12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 927);
13. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 71 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Jawa Tengah (Berita Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2017 Nomor 71);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KABUPATEN GROBOGAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Grobogan.
2. Bupati adalah Bupati Grobogan.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Grobogan.
6. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disebut dengan BAPPEDA adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Grobogan.
7. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana yang selanjutnya disingkat DP3AKB adalah Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Kabupaten Grobogan.
8. Kecamatan adalah bagian wilayah dari Daerah yang dipimpin oleh camat.
9. Desa adalah kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas-batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat, berdasarkan asal-usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem Pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berada di Daerah.

10. Pengarusutamaan Gender yang selanjutnya disingkat PUG adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki dan orang lanjut usia, anak-anak di bawah umur, orang-orang dengan kebiasaan berbeda/difable, serta orang-orang yang tidak mampu secara ekonomi untuk memberdayakan perempuan dan laki-laki mulai dari tahap perencanaan.
11. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran, fungsi dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.
12. Analisis Gender adalah proses analisis data gender secara sistematis tentang kondisi laki-laki dan perempuan khususnya berkaitan dengan tingkat akses, partisipasi, kontrol dan perolehan manfaat dalam proses pembangunan untuk mengungkapkan akar permasalahan terjadinya ketimpangan kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan.
13. Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.
14. Keadilan Gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.
15. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah.
16. Penyusunan Penganggaran Responsif Gender yang selanjutnya disingkat PPRG adalah suatu instrumen dalam perencanaan dan penganggaran untuk mengatasi adanya kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam akses partisipasi, kontrol dan manfaat terhadap pembangunan.

17. Perencanaan 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.
18. Anggaran Responsif Gender yang selanjutnya disingkat ARG adalah anggaran yang respon terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.
19. Data terpilah adalah data terpilah menurut jenis kelamin, dan status/kondisi perempuan dan laki-laki disemua bidang pembangunan meliputi kesehatan, pendidikan, ekonomi, ketenaga kerjaan, politik, pengambilan keputusan, hukum, sosial, budaya dan kekerasan.
20. *Gender Analysis Pathway* yang selanjutnya disingkat GAP adalah satu alat analisis gender yang dikembangkan oleh Pemerintah Indonesia dan pemangku kepentingan lain pada tahun 2000 dan direkomendasikan penggunaannya dalam beberapa kebijakan yaitu digunakan untuk mengevaluasi program dan kegiatan yang belum responsive gender.
21. *Problem Based Approach* yang selanjutnya disingkat PROBA adalah analisis yang menekankan pada penyelesaian permasalahan gender yang terjadi di daerah untuk menyelesaikan isu strategis gender maupun isu strategis gender yang bersifat *mainstreaming*.
22. *Gender Budget Statement* yang selanjutnya disingkat GBS adalah dokumen pertanggungjawaban spesifik gender yang disusun pemerintah yang menunjukkan kesediaan instansi untuk melakukan kegiatan berdasarkan kesetaraan gender dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan-kegiatan tersebut.
23. *Focal Point* PUG adalah aparatur Perangkat Daerah yang mempunyai kemampuan untuk melakukan PUG di unit kerjanya masing-masing.
24. Kelompok kerja Pengarusutamaan Gender yang selanjutnya disebut Pokja PUG adalah wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak PUG dari berbagai instansi/lembaga di Daerah.

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkan Peraturan Bupati ini yaitu sebagai pedoman bagi seluruh Perangkat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang berperspektif Gender.
- (2) Tujuan ditetapkan Peraturan Bupati ini untuk :
 - a. memberikan acuan bagi aparatur Pemerintah Daerah dalam menyusun strategi pengintegrasian Gender yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di Daerah;
 - b. mewujudkan perencanaan berperspektif Gender melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan laki-laki dan perempuan;
 - c. mewujudkan kesetaraan dan keadilan Gender dalam kehidupan berkeluarga, berbangsa dan bernegara;
 - d. mewujudkan pengelolaan anggaran Daerah yang responsif Gender;
 - e. meningkatkan kesetaraan dan keadilan dalam kedudukan, peran, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan sebagai insan dan sumber daya pembangunan; dan
 - f. meningkatkan peran dan kemandirian lembaga yang menangani pemberdayaan perempuan.

Pasal 3

Ruang Lingkup dalam Peraturan Bupati ini meliputi :

- a. perencanaan;
- b. pelaksanaan;
- c. kelembagaan;
- d. pengembangan jaringan;
- e. pembiayaan;
- f. pembinaan; dan
- g. monitoring, evaluasi dan pelaporan.

BAB II
PERENCANAAN
Pasal 4

- (1) Seluruh Perangkat Daerah wajib menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, dan Rencana Kerja Perangkat Daerah.
- (2) Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif Gender sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui analisis gender.

Pasal 5

- (1) Dalam melakukan analisis gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) dapat menggunakan metode alur kerja analisis gender (*Gender Analysis Pathway*) atau metode analisis lain.
- (2) Analisis gender terhadap rencana kerja dan anggaran Perangkat Daerah dilakukan oleh masing-masing Perangkat Daerah.
- (3) Pelaksanaan analisis gender terhadap Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja Perangkat Daerah dan Rencana Kerja Anggaran Perangkat Daerah dapat dilakukan melalui kerjasama dengan lembaga perguruan tinggi atau pihak lain yang memiliki kapabilitas di bidangnya.
- (4) Metode alur kerja analisis gender (*Gender Analysis Pathway*) atau metode analisis lain sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

- (1) Hasil analisis gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dituangkan dalam penyusunan GBS.
- (2) Hasil analisis gender yang terdapat dalam GBS menjadi dasar Perangkat Daerah dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan dokumen

Rencana Kerja Anggaran/Daftar Pelaksanaan Anggaran Perangkat Daerah.

Pasal 7

Penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Rencana Strategis Perangkat Daerah, Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah yang responsif gender dikoordinasikan oleh BAPPEDA.

BAB III PELAKSANAAN

Pasal 8

Penyelenggaraan PUG di Daerah dikoordinasikan oleh DP3AKB.

Pasal 9

- (1) Seluruh Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 wajib melaksanakan hasil perencanaan.
- (2) Pelaksanaan hasil perencanaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dirumuskan dalam Rencana Kerja Anggaran dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran, sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

BAB IV KELEMBAGAAN

Pasal 10

- (1) Dalam upaya percepatan pelebagaan PUG di seluruh Perangkat Daerah, dibentuk kelembagaan PUG.
- (2) Bentuk dan jenis Kelembagaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :
 - a. Pokja PUG;
 - b. Tim Teknis PUG;
 - c. *Focal Point* Perangkat Daerah; dan
 - d. Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.

- (3) Susunan keanggotaan Pokja PUG sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, paling sedikit terdiri dari :
 - a. kepala BAPPEDA selaku ketua Pokja PUG;
 - b. kepala DP3AKB selaku sekretaris Pokja PUG; dan
 - c. seluruh kepala Perangkat Daerah selaku anggota Pokja PUG.
- (4) Pembentukan Pokja PUG sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (5) Pembentukan Tim Teknis PUG sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b ditetapkan dengan Keputusan Kepala BAPPEDA.
- (6) Pembentukan *Focal Point* Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c ditetapkan dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah masing-masing.
- (7) Pembentukan Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (8) Ketentuan lebih lanjut mengenai kelembagaan PUG tercantum dalam Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V

PENGEMBANGAN JARINGAN

Pasal 11

- (1) Pengembangan jaringan dibentuk untuk memperkuat proses pelaksanaan PUG di Daerah.
- (2) Pengembangan jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan antar Perangkat Daerah, antar pelaksana PUG, antar Perangkat Daerah dengan pelaksana PUG, dan antar Perangkat Daerah dan/atau pelaksana PUG dengan pemerintah desa.
- (3) Rincian lebih lanjut mengenai Pengembangan Jaringan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dalam Peraturan Bupati ini.

BAB VI
PEMBIAYAAN
Pasal 12

Biaya yang timbul sebagai akibat ditetapkannya Peraturan Bupati ini dibebankan pada :

- a. anggaran pendapatan dan belanja negara;
- b. anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi Jawa Tengah;
- c. APBD;
- d. anggaran pendapatan dan belanja desa; dan
- e. sumber dana lain yang sah dan tidak mengikat.

BAB VII
PEMBINAAN
Pasal 13

Bupati melakukan pembinaan terhadap pelaksanaan PUG yang meliputi :

- a. penetapan panduan teknis pelaksanaan PUG skala Kabupaten, Kecamatan, Desa/Kelurahan;
- b. penguatan kapasitas kelembagaan melalui pelatihan, konsultasi, advokasi, dan koordinasi;
- c. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG dan pada Perangkat Daerah;
- d. peningkatan kapasitas Pokja PUG, Tim Teknis, Focal Point dan Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender;
- e. strategi pencapaian kinerja.

BAB VIII
MONITORING, EVALUASI DAN PELAPORAN
Pasal 14

- (1) Bupati melalui Inspektorat, BAPPEDA dan DP3AKB melakukan monitoring dan evaluasi pelaksanaan PUG, terdiri dari :
 - a. monitoring dan evaluasi sebelum diadakannya penyusunan program dan kegiatan tahun anggaran berikutnya di masing-masing Perangkat Daerah; dan
 - b. monitoring dan evaluasi pelaksanaan PUG di Daerah.

- (2) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a menjadi bahan masukan dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan tahun berikutnya.
- (3) Hasil monitoring dan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dilaporkan kepada Gubernur setiap 6 (enam) bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila diperlukan.
- (4) Materi laporan sebagaimana dimaksud dalam pada ayat (3) meliputi:
 - a. pelaksanaan program dan kegiatan;
 - b. instansi yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan;
 - c. sasaran kegiatan;
 - d. penggunaan anggaran yang bersumber dari APBN, APBD atau sumber lain; dan
 - e. permasalahan dan upaya yang dilakukan masing-masing perangkat daerah.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 15

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku :

- a. Peraturan Bupati Grobogan Nomor 29 Tahun 2013 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Grobogan;
 - b. Peraturan Bupati Grobogan Nomor 21 Tahun 2016 tentang Panduan Teknis Pelaksanaan Perencanaan Responsif Gender di Kabupaten Grobogan,
- dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 16

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan
Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah
Kabupaten Grobogan.

Ditetapkan di Purwodadi
pada tanggal 22 September 2020
BUPATI GROBOGAN,

Cap TTD
SRI SUMARNI


Diundangkan di Purwodadi
pada tanggal 22 September 2020

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN GROBOGAN,

Cap TTD
MOHAMAD SUMARSONO

BERITA DAERAH KABUPATEN GROBOGAN TAHUN 2020 NOMOR 50

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM
SETDA KABUPATEN GROBOGAN,


MOCHAMAD FACHRUDIN, SH
NIP. 19670317 199403 1 012

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI GROBOGAN
NOMOR 50 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN
PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KABUPATEN
GROBOGAN

METODE ANALISIS GENDER

A. Perencanaan

Bagian Kedua Pasal 260 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah menyatakan daerah sesuai dengan kewenangannya menyusun rencana pembangunan daerah sebagai satu kesatuan dalam sistem perencanaan pembangunan nasional dan dikoordinasikan, disinergikan, dan diharmonisasikan oleh Perangkat Daerah yang membidangi perencanaan pembangunan daerah.

Selanjutnya Pasal 261 (1) menyatakan perencanaan pembangunan Daerah menggunakan pendekatan teknokratik, partisipatif, politis, serta atas-bawah dan bawah-atas; (2) pendekatan teknokratis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menggunakan metode dan kerangka berpikir ilmiah untuk mencapai tujuan dan sasaran pembangunan daerah; (3) pendekatan partisipatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan melibatkan berbagai pemangku kepentingan; (4) pendekatan politis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan dengan menerjemahkan visi dan misi kepala daerah terpilih ke dalam dokumen perencanaan pembangunan jangka menengah yang dibahas bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; (5) Pendekatan atas-bawah dan bawah-atas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan hasil perencanaan yang diselaraskan dalam musyawarah pembangunan yang dilaksanakan mulai dari Desa, Kecamatan, Daerah kabupaten/kota, Daerah provinsi, hingga nasional.

1. Perencanaan Responsif Gender

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, 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.

2. Integrasi Gender dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

Integrasi gender dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah dengan menggunakan metode GAP sebagai pola pikir penyusunan rancangan awal, yang disusun mengikuti bagan II.1, dan struktur Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah sebagaimana tabel 1.1

Tabel 1.1

Implementasi GAP dalam Struktur Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah

Outline RPJMD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB I Pendahuluan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pada bagian ini dijelaskan mengenai gambaran umum penyusunan rancangan awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah agar substansi pada bab-bab berikutnya dapat dipahami dengan baik. 2. Memasukkan regulasi PUG ke dalam substansi Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah. 3. Memasukan data kesenjangan terpilah gender yang menggambarkan aspek geografi dan demografi, kesejahteraan, pelayanan umum, dan daya saing. 	
BAB II Gambaran Umum Kondisi Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagian ini sangat penting untuk menjelaskan dan menyajikan secara logis dasar-dasar analisis, gambaran umum kondisi daerah yang meliputi aspek geografi dan demografi serta indikator kinerja penyelenggaraan pemerintah daerah. 2. Memasukkan permasalahan/ tantangan, kelemahan, kekuatan, potensi, dan peluang dari kondisi geografis dan demografis yang dimiliki saat ini dalam mendukung pembangunan responsif gender dan anak tentang kondisi geografis dan 	

Outline RPJMD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
	demografis eksisting, usaha pemanfaatan dan pemeliharaan kesinambungannya dalam mencapai Kesetaraan dan Keadilan Gender	
BAB III Gambaran Keuangan Daerah	<p>1. Bab ini menyajikan gambaran hasil pengolahan data dan analisis terhadap pengelolaan keuangan daerah sebagaimana telah dilakukan pada tahap perumusan ke dalam sub-bab, (1) Kinerja Keuangan Masa Lalu yang menjelaskan gambaran kinerja keuangan daerah; (2) Kebijakan Pengelolaan Keuangan Masa Lalu yang menjelaskan gambaran kebijakan pengelolaan keuangan masa lalu terkait proporsi penggunaan anggaran dan hasil analisis pembiayaan; dan (3) Kerangka Pendanaan.</p> <p>2. Memasukan data kontribusi laki-laki dan perempuan terhadap pendapatan asli daerah. Siapa sajakah yang memberikan kontribusi paling besar dalam Pendapatan Asli Daerah, apakah Pendapatan Asli Daerah masih membebani kelompok perempuan atau kelompok rentan lainnya secara tidak adil.</p>	Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah

Outline RPJMD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB IV Permasalahan dan Isu-Isu Strategis Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Permasalahan dan isu-isu strategis daerah merupakan salah satu bagian terpenting dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah karena menjadi dasar utama visi dan misi pembangunan jangka menengah. Oleh karena itu, penyajian analisis ini harus dapat menjelaskan butir-butir penting isu-isu strategis yang akan menentukan kinerja pembangunan dalam 5 (lima) tahun mendatang. 2. Memasukan isu kesenjangan dan ketidakadilan gender melalui dimensi: akses, partisipasi, kontrol, serta manfaat, termasuk marginalisasi, stereotipe, burden, sub ordinasi dan kekerasan serta budaya dan kebijakan pemerintah dalam perumusan masalah, termasuk faktor penyebabnya, menjadi isu strategis. 	Analisis Isu Kesenjangan
BAB V Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memastikan asas pembangunan responsif gender dapat disesuaikan dengan salah satu visi dan misi kepala daerah terpilih. 2. Memastikan dokumen perencanaan daerah sudah mencakup pencapaian tujuan pembangunan responsive gender sebagai bagian dari tujuan dan sasaran pembangunan daerah. 	Reformulasi tujuan

Outline RPJMD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB VI Strategi, Arah Kebijakan dan Program Pembangunan Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam bagian ini diuraikan strategi yang dipilih dalam mencapai tujuan dan sasaran serta arah kebijakan dari setiap strategi terpilih. Selain itu diberikan penjelasan hubungan setiap strategi dengan arah dan kebijakan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan. 2. Program pembangunan daerah dirumuskan dari masing-masing strategi untuk mendapatkan program prioritas. Program pembangunan daerah menggambarkan kepaduan program prioritas terhadap sasaran pembangunan melalui strategi yang dipilih. 3. Merumuskan Strategi dan Arah Kebijakan responsif gender. 4. Menentukan program yang responsif gender. 	Rencana Aksi.
Bab VII Kerangka Pendanaan Pembangunan dan Program Perangkat Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memuat program prioritas dalam pencapaian visi dan misi serta seluruh program yang dirumuskan dalam renstra Perangkat Daerah beserta indikator kinerja, pagu indikatif Target, Perangkat Daerah penanggung jawab berdasarkan bidang urusan. 2. Menjelaskan program pembangunan responsif gender dalam semua urusan konkuren yang menjadi kewenangan daerah. 	Indikator hasil
Bab VIII Kinerja Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penetapan indikator kinerja daerah bertujuan untuk memberi gambaran tentang ukuran keberhasilan pencapaian visi dan misi kepala daerah dan wakil kepala daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja 	Indikator hasil Responsive gender

Outline RPJMD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
	<p>Utama (IKU) daerah dan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir periode masa jabatan.</p> <p>2. Menjelaskan indikator responsif gender dalam urusan konkuren yang relevan.</p>	

3. Integrasi Gender dalam Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah

Integrasi Gender dalam Renstra Perangkat Daerah sebagaimana amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah. Integrasi gender dalam Renstra Perangkat Daerah sebagaimana berikut :

Tabel I.2.

Integrasi Gender dalam Dokumen Renstra Perangkat Daerah

Outline Renstra Perangkat Daerah	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB I Pendahuluan	Memasukan dasar hukum responsif Gender	
BAB II Gambaran Pelayanan Perangkat Daerah	Memasukan data kesenjangan terpilah gender berdasarkan wilayah, usia, status sosial, dan perbedaan kemampuan yang menjadi fakta dalam pelayanan Perangkat Daerah.	
BAB III Permasalahan Dan Isu-Isu Strategis Perangkat Daerah	Memasukan faktor penyebab kesenjangan dan ketidakadilan gender yang merupakan akar persoalan ketidakadilan gender dalam pelayanan Perangkat Daerah sebagai isu strategis.	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi Isu Kesenjangan Faktor Penyebab Kesenjangan

Outline Renstra Perangkat Daerah	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
		Internal dan Eksternal.
BAB IV Tujuan Dan Sasaran	Memasukkan rumusan penyelesaian masalah kesenjangan dan ketidakadilan gender dalam penjelasan visi, misi, tujuan dan sasaran pelayanan	Reformulasi tujuan.
BAB VI Rencana Program dan Kegiatan Serta Pendanaan	Memasukan rencana aksi responsif gender dengan tujuan akhir mencapai keadilan dan kesetaraan gender sesuai isu yang di-analisis.	Rencana Aksi
BAB VII Kinerja Penyelenggaraan Bidang Urusan	Memasukan ukuran kuantitatif maupun kualitatif berupa <i>output</i> dari setiap rencana aksi hasil analisis gender dan <i>outcome</i>	Pengukuran Hasil.

4. Integrasi Gender dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah

Integrasi gender dalam Rencana Kerja Pemerintah Daerah sebagaimana amanat Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Tabel I.3.

Integrasi Gender dalam Dokumen Rencana Kerja Pemerintah Daerah

Outline RKPD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB I Pendahuluan	Masukan Dasar Hukum	

Outline RKPD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB II Gambaran Umum Kondisi Daerah	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memasukkan data capaian kinerja tahun lalu secara terpilah, serta data kesenjangan dan ketidakadilan gender yang terjadi di daerah sebagai bahan evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun Lalu; 2. Memasukkan Kesenjangan dan ketidakadilan gender dan faktor penyebabnya, baik internal dan eksternal berdasarkan data kesenjangan capaian kinerja Rencana Kerja Pemerintah Daerah tahun lalu dimasukkan dalam rumusan masalah pembangunan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisis Kesenjangan Gender; • Analisa Faktor Penyebab Kesenjangan Internal dan Eksternal.
BAB III Kerangka Ekonomi Daerah dan Keuangan Daerah	Memasukan data kontribusi laki-laki dan perempuan terhadap pendapatan asli daerah. Siapa sajakah yang berkontribusi paling besar dalam Pendapatan Asli Daerah, apakah Pendapatan Asli Daerah masih membebani kelompok perempuan atau kelompok rentan lainnya secara tidak adil.	
BAB IV Sasaran dan Prioritas Pembangunan Daerah	Mengemukakan secara eksplisit perumusan prioritas dan sasaran pembangunan daerah berdasarkan hasil analisis terhadap hasil evaluasi pelaksanaan Rencana Kerja Pemerintah Daerah tahun lalu dan capaian kinerja yang direncanakan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, identifikasi permasalahan ditingkat daerah dan nasional, rancangan kerangka ekonomi daerah beserta kerangka pendanaan.	

Outline RKPD	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB V Rencana Kerja Dan Pendanaan Daerah	Memasukan rencana aksi responsif gender yang tujuan akhirnya mencapai keadilan dan kesetaraan gender sesuai isu yang dianalisis.	Rencana Aksi
BAB VI Kinerja Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah	Penetapan indikator kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah bertujuan untuk memberi panduan dalam pencapaian kinerja tahunan yang ditetapkan menjadi Indikator Kinerja Utama (IKU) maupun Indikator Kinerja Kunci (IKK) pada akhir tahun Perencanaan	Pengukuran Hasil (indikator <i>output</i> dan <i>outcome</i>).

5. Integrasi Gender dalam Rencana Kerja Perangkat Daerah

Integrasi gender dalam Renja Perangkat Daerah sesuai Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

Tabel I.4.

Integrasi Gender dalam Dokumen Rencana Kerja Perangkat Daerah

<i>Outline Renja</i>	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB I Pendahuluan	Masukan Dasar Hukum	

<i>Outline</i> Renja	Langkah Integrasi Gender	Keterangan
BAB II Hasil Evaluasi Renja Perangkat Daerah Tahun Lalu	1. Memasukkan data capaian kinerja tahun lalu secara terpilah, serta data kesenjangan dan ketidakadilan gender yang terjadi di daerah sebagai bahan evaluasi pelaksanaan Renja tahun Lalu; 2. Memasukkan Kesenjangan dan ketidakadilan gender dan faktor penyebabnya, baik internal dan eksternal berdasarkan data kesenjangan capaian kinerja Renja tahun lalu dimasukkan dalam rumusan masalah pembangunan.	• Data Pembuka Wawasan; • Analisis Kesenjangan Gender; • Analisi Faktor Penyebab Kesenjangan Internal dan Eksternal.
BAB III Tujuan Dan Sasaran Perangkat Daerah	Perumusan tujuan dan sasaran didasarkan atas rumusan isu-isu gender dan anak yang penting penyelenggaraan tugas dan fungsi Perangkat Daerah yang dikaitkan dengan sasaran Target kinerja Renstra Perangkat Daerah.	Rumusan tujuan
Bab IV Rencana Kerja Dan Pendanaan Perangkat Daerah	Mengemukakan secara eksplisit perumusan program dan kegiatan responsif gender	Rencana Aksi

B. Data Pembuka Wawasan

Data pembuka wawasan merupakan data atau informasi untuk memperlihatkan adanya kesenjangan gender yang cukup berarti. Untuk menyusun perencanaan responsif gender, ketersediaan data merupakan syarat utama guna melakukan analisis situasi gender. Data yang dibutuhkan adalah data yang menunjukkan kondisi adanya kesenjangan gender.

1. Pengertian Data Pembuka Wawasan

Data pembuka wawasan merupakan data atau informasi yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan (kondisi/kemajuan/perubahan) keadaan perempuan dan laki-laki berdasarkan tempat dan

waktu yang berbeda; melihat hasil intervensi pembangunan terhadap masyarakat, baik perempuan dan laki-laki berdasarkan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat; serta dampak dari suatu keadaan yang menunjukkan adanya kesenjangan gender.

Data pembuka wawasan dapat berupa: (1) data pilah berdasarkan jenis kelamin yang menjelaskan tingkat kesenjangan, dan (2) data atau informasi yang menjelaskan insiden khusus yang tidak bisa diperbandingkan antar jenis kelamin, misalnya data mengenai kekerasan terhadap perempuan, prevalensi kanker leher rahim dan angka kematian ibu.

2. Jenis Data Pembuka Wawasan

a. Data Terpilah

Data terpilah adalah : (1) data kuantitatif dan data kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, laki-laki dan perempuan, anak laki-laki dan anak perempuan; (2) dapat menggambarkan status, peran, kondisi umum dari laki-laki dan perempuan dalam setiap aspek kehidupan di masyarakat, misalnya : angka melek huruf, tingkat pendidikan, kepemilikan usaha, lapangan pekerjaan, perbedaan upah, kepemilikan rumah dan tanah, serta pinjaman dan lainnya; (3) merupakan data tentang status, peran dan kondisi laki-laki dan perempuan; (4) digunakan untuk melokalisir atau mempersempit ruang pemecahan masalah pembangunan; dan (5) data dapat dipilah menurut berbagai karakteristik atau ciri, seperti:

- 1) Terpilah menurut seks : analisis gender;
- 2) Terpilah menurut golongan sosial ekonomi : analisis kemiskinan;
- 3) Terpilah menurut umur : analisis kohort;
- 4) Terpilah menurut wilayah : analisis spasial; dan
- 5) Terpilah menurut waktu : analisis deret waktu.

Data kuantitatif gender dapat berupa data statistik, misalnya data Badan Pusat Statistik, data sektor, atau data sekunder yang relevan lainnya berdasarkan jenis kelamin. Data kualitatif gender adalah data dan informasi yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna, menjelaskan peristiwa yang dialami oleh perempuan dan laki-laki yang tidak dapat diperbandingkan antar jenis kelamin, misalnya: pengalaman perempuan dalam kehamilan dan persalinan, pengalaman laki-laki dalam menjalankan tugas budaya sebagai kepala keluarga, pengalaman korban kekerasan, dan data lain yang mampu mengungkapkan pengalaman dan masalah perempuan dan laki-laki yang berbeda. Dapat diperoleh dari *Focus Grup Discusstion*, Observasi, dll.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2009 tentang Data Gender dan Anak, yang dimaksud dengan data terpilah adalah data terpilah menurut jenis kelamin yang menggambarkan peran, kondisi umum, dan status dan kondisi perempuan dan laki-laki dalam setiap aspek kehidupan di masyarakat dan di seluruh bidang pembangunan yang meliputi kesehatan, pendidikan, ekonomi dan ketenagakerjaan, bidang politik dan pengambilan keputusan, bidang hukum dan sosial budaya dan kekerasan.

Contoh data terpilah antara lain:

1) Bidang Kesehatan

- a) Angka Harapan Hidup;
- b) Penderita HIV/AIDS;
- c) Usia perkawinan pertama; dan
- d) Pengguna Narkotika, Psikotropika dan Zat Adiktif lainnya (NAPZA).

2) Bidang Pendidikan

- a) Angka Partisipasi Kasar (APK) menurut jenjang Pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Akhir (SLTA);
- b) Angka Partisipasi Sekolah (APS) menurut kelompok umur (7-12, 13-15 dan 16-8 tahun);
- c) Angka Partisipasi Murni (APM) menurut jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Akhir (SLTA);
- d) Angka Melek Huruf (AMH) menurut kelompok umur: 15-19 tahun, 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, 35-39 tahun, 40-44 tahun, 45-49 tahun, 50-54 tahun, 55-59 tahun, dan 60 tahun ke atas;
- e) Angka Putus Sekolah menurut jenjang pendidikan Sekolah Dasar (SD), Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) dan Sekolah Lanjutan Tingkat Akhir (SLTA);
- f) Penduduk menurut jenis pendidikan tertinggi yang ditamatkan; dan
- g) Rata-rata lama sekolah.

3) Bidang Ekonomi dan Ketenagakerjaan

- a) Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK);
- b) Perkiraan tingkat daya beli (*purchasing power parity*);
- c) Kepala keluarga miskin;
- d) Tenaga kerja migran Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar

Kerja Antar Negara (AKAN);

- e) Pekerja di sektor formal;
- f) Pekerja di sektor informal (Petani, Peternak, Nelayan, dll);
- g) Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM);
- h) Keanggotaan Koperasi;
- i) Penerima Kredit/Pinjaman dari Lembaga Keuangan;
- j) Pengangguran;
- k) Pekerja tak dibayar (*unpaid worker*); dan
- l) Pekerja menurut lapangan usaha, status perkerjaan, dan jenis pekerjaan.

4) Bidang Politik dan Pengambilan Keputusan

- a) Partisipasi di Lembaga Legislatif (Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota);
- b) Partisipasi di Lembaga Yudikatif (Jaksa, Hakim, Polisi);
- c) Partisipasi di Lembaga Eksekutif (Pegawai Negeri Sipil menurut Jabatan Struktural, Pegawai Negeri Sipil menurut Jabatan Fungsional, Pegawai Negeri Sipil menurut Pangkat dan Golongan, Camat, Kepala Desa/Lurah);
- d) Pengurus dan Anggota Organisasi Sosial dan Politik (Keanggotaan Partai Politik, Pengurus Harian Partai Politik, Kaukus Perempuan Politik);
- e) Tim Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan;
- f) Keanggotaan Badan Permusyawaratan Desa (BPD);
- g) Keanggotaan Lembaga Ketahanan Masyarakat Desa (LKMD);
- h) Keanggotaan Organisasi kemasyarakatan (Pengurus Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pengurus Kelompok Tani, Pengurus dan Pengelola Koperasi, Pengurus Lembaga Masyarakat Desa Hutan, dll); dan
- i) Keanggotaan dan pengurus Serikat Pekerja.

5) Bidang Hukum dan Sosial-Budaya

- a) Penghuni Lembaga Pemasyarakatan (Lapas);
- b) Penghuni Rumah Tahanan (Rutan);
- c) Penduduk Lanjut Usia (Lansia), (Penduduk Lansia menurut pendidikan yang ditamatkan, Penduduk Lansia menurut aktivitas yang dilakukan, Angka Kesakitan Lansia (morbiditas);
- d) Penyandang Cacat (Penca), Penca menurut pendidikan yang ditamatkan, Penca menurut aktivitas yang dilakukan; dan
- e) Pengungsi akibat konflik/bencana.

3. Data Terpilah Berdasarkan Insiden Khusus

Data berdasarkan insiden khusus adalah: (1) data dari sebuah kejadian yang bisa dialami oleh laki-laki atau perempuan saja sebagai sebuah kesenjangan. Contoh: temuan penelitian tentang endemik kanker leher rahim di daerah terdampak; (2) data kesenjangan spesifik yang menimpa kelompok rentan. Contoh: Jumlah penyandang cacat berdasarkan jenis kelamin; dan (3) data kualitatif yang menggambarkan akibat kesenjangan relasi laki-laki ataupun perempuan. Contoh : jumlah kasus HIV/AIDS ibu dan anak, angka kematian ibu melahirkan dan penyebabnya; cakupan pertolongan persalinan; kunjungan ibu hamil (K1/K4) ke Posyandu dan Puskesmas; imunisasi *Tetanus Toxoid* (TT) pada ibu hamil; ibu hamil yang mendapat Tablet Zat Besi (*Fe*); aborsi pada remaja putri; korban dan umur: anak (0<18 tahun), remaja (18-<25 tahun); dan dewasa (25 tahun ke atas; tingkat pendidikan; status pekerjaan; status perkawinan; jenis kekerasan; tempat kejadian; jenis pelayanan yang diberikan; dan pelaku: tingkat pendidikan; umur, status pekerjaan; hubungan dengan korban.

4. Fungsi Data Pembuka Wawasan Data pembuka wawasan berfungsi :

- a. sebagai *data base* untuk mengungkapkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki;
- b. sebagai informasi yang dibutuhkan bagi semua pihak untuk mewujudkan kesetaraan gender;
- c. sebagai pertimbangan dalam menentukan alokasi sumber daya;
- d. sebagai input untuk melakukan gender analisis;
- e. mengidentifikasi masalah, membangun opsi dan memilih yang paling efektif untuk mendapatkan manfaat secara optimal bagi perempuan maupun laki-laki;
- f. memahami kontribusi ekonomi, keadaan dan realitas sesungguhnya kehidupan perempuan maupun laki-laki; dan
- g. melihat dampak dari intervensi pembangunan terhadap perempuan dan laki-laki (evaluasi, monitoring, kemajuan, *outcome* menurut jenis kelamin).

5. Prinsip-prinsip Data Pembuka Wawasan (SMART)

- a. *specific*/spesifik, artinya data yang dikelola menggambarkan secara spesifik indikator gender dan anak;
- b. *measurable*/Dapat diukur, artinya dilaksanakan dengan menggunakan metodologi konsep, definisi, klasifikasi, dan ukuran-ukuran statistik yang mengacu pada standar yang telah ditetapkan;
- c. *achievable*/Dapat dipercaya, artinya dilaksanakan secara bertanggung jawab baik dari segi kualitas pengumpulan, pengolahan dan penyajian data, serta dihitung dengan menggunakan metode dan prosedur yang

- dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah;
- d. *relevan/Sesuai*, artinya data yang dikelola masih berlaku dan dibutuhkan bagi perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan/program/kegiatan pembangunan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak; dan
 - e. *sustainable/Berkelanjutan*, artinya penyelenggaraan pengelolaan data gender dan anak dilaksanakan secara berkesinambungan dalam bidang, program, kegiatan dan waktu.
6. Sumber Data
- a. hasil studi baseline (idealnya harus dilakukan studi baseline sebelum kebijakan/program/kegiatan) dimulai; dan
 - b. hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan yang sedang dan sudah dilakukan ataupun data yang berupa pencatatan pelaporan internal Perangkat Daerah tentang intervensi yang sudah dan sedang dilakukan.
7. Teknik Pengumpulan Data
- a. Data Primer
Data primer terpilah menurut jenis kelamin dapat diperoleh dari berbagai kegiatan, antara lain:
 - a) Survei lapangan;
 - b) Focus Grup Discussion;
 - c) *Need Assessment*;
 - d) Pengukuran Sampel;
 - e) Identifikasi; dan
 - f) Pengumpulan data terpilah menurut jenis kelamin lainnya yang dilakukan kepada kelompok sasaran.
 - b. Data Sekunder
Data sekunder terpilah menurut jenis kelamin yang sudah dilakukan dan dikumpulkan oleh pihak lain dengan beberapa cara dan metode, seperti:
 - a) Sistem pencatatan dan pelaporan; dan
 - b) Data dan informasi yang bersumber dari luar sistem pencatatan dan pelaporan.
8. Teknik Pengolahan Data
- a. pengolahan dengan bantuan tabulasi dan tes statistik; dan
 - b. pengolahan data kualitatif menggunakan klasifikasi.
9. Pemanfaatan Data Pembuka Wawasan
- Data pembuka wawasan (data gender) dapat dimanfaatkan untuk beberapa hal, antara lain:
- a. penyusunan perencanaan, kebijakan dan program;

- b. implementasi kebijakan dan program (dengan mencermati hasil- hasil pembangunan); dan
- c. sebagai baseline data untuk dapat mengurangi kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dalam akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan.

C. Isu Gender dan Isu Strategis Gender

1. Isu Gender

Pokok persoalan yang menyangkut relasi/kondisi laki-laki dan perempuan, dimana terdapat ketimpangan kondisi (perbedaan peran, akses, partisipasi, kontrol, manfaat), ada rasa ketidakadilan antara laki- laki dan perempuan yang dipengaruhi oleh budaya dan kebijakan. Ciri Isu Gender adalah :

- a. menyangkut relasi/kondisi laki-laki dan perempuan;
- b. adanya ketimpangan kondisi (perbedaan akses, peran/partisipasi, kontrol, dan manfaat) antara laki-laki dan perempuan;
- c. adanya rasa ketidakadilan yang dialami laki-laki dan perempuan (memarginalisasi, sub ordinasi, *stereotype*, beban, kekerasan) baik dalam bentuk dan akibat yang ditimbulkan; dan
- d. ada unsur pengaruh budaya dan kebijakan.

2. Isu Strategis Gender

Isu strategis gender merupakan gambaran situasi kesenjangan antara perempuan dan laki-laki, sebagai dasar bagi perubahan yang diinginkan serta intervensi yang harus dilakukan untuk mendorong perubahan tersebut.

Adapun beberapa ciri untuk mengidentifikasi isu strategis gender, antara lain:

- a. menyangkut relasi/kondisi laki-laki dan perempuan;
- b. adanya ketimpangan kondisi (perbedaan peran, akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat) antara laki-laki dan perempuan;
- c. adanya rasa ketidakadilan yang dialami laki-laki dan perempuan, diskriminasi, memarginalisasi, subordinasi (bentuk dan akibat yang ditimbulkan);
- d. ada unsur pengaruh budaya dan kebijakan;
- e. memenuhi unsur isu gender;
- f. cakupan luas (dirasakan oleh banyak orang di banyak tempat);
- g. mendesak untuk segera diselesaikan dalam konteks kewilayahan;
- h. berefek karambol (kalau diselesaikan berdampak positif pada isu gender lain); dan
- i. berorientasi pada perubahan sistemik, yakni perubahan relasi laki- laki dan perempuan.

3. Teknik (Langkah-Langkah) Perumusan Isu Gender dan Isu Strategis Gender
 - a. perumusan isu gender dan isu strategis gender dapat dilakukan terhadap satu program atau kegiatan dalam urusan wajib dan urusan pilihan pemerintah daerah;
 - b. identifikasi fakta dan fenomena kesenjangan gender;
 - c. identifikasi faktor penyebab kesenjangan gender;
 - d. identifikasi faktor pendukung terkait dengan urusan tersebut; dan
 - e. dirumuskan dalam kalimat negatif.

D. Analisis Gender

1. Analisis Gender

Terdapat beberapa metode yang dapat digunakan dalam melakukan analisis gender yang telah dikembangkan oleh berbagai lembaga, seperti : (1) Kerangka Analisis Harvard, (2) Matriks Analisis Gender (GAM), (3) Kerangka Persamaan dan Pemberdayaan Perempuan (WEEF), (4) *Problem Based Approach* (PROBA), (5) *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Policy Outlook and Action Planning Process* (POP). Dari beberapa jenis analisis, yang digunakan di Jawa Tengah adalah *Problem Based Approach* (PROBA), dan *Gender Analysis Pathway* (GAP).

2. Penerapan Analisis Gender

a. Analisis *Problem Based Approach* (PROBA)

1) Dasar :

- a) suatu model analisis gender untuk mengetahui masalah kesenjangan gender sekaligus menyusun kebijakan program, kegiatan dan rancangan monitoring dan evaluasi yang responsif gender;
- b) analisis dimulai dari data kesenjangan gender; dan
- c) dasar utama pendekatan model ini adalah kesenjangan gender.

2) Langkah-langkah Kerja *Problem Based Approach* (PROBA) PROBA :

- a) menuliskan nama Perangkat Daerah;
- b) melakukan identifikasi dan analisis atas data yang ada. Langkah ini dilakukan melalui penyajian data yang telah dipilah berdasarkan jenis kelamin dan data kualitatif untuk membuka wawasan, serta melihat kesenjangan yang terjadi. Data tersebut harus mencerminkan aspek akses, partisipasi, kontrol/kewenangan, dan manfaat;
- c) melakukan analisis untuk mengetahui adanya kesenjangan gender yang dipercayai sebagai faktor-faktor penyebab kesenjangan gender (akses, partisipasi, kontrol dan manfaat, memarginalisasi,

stereotipe, burden, sub ordinasi, kekerasan, budaya dan kebijakan pemerintah).

- d) temu kenali unsur-unsur yang menjadi faktor penyebab kesenjangan gender yang disebabkan dan berkaitan dengan perbedaan laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan, akses dan kontrol terhadap sumber daya, kesempatan berperan dalam mengambil keputusan, dan perbedaan dalam mendapatkan manfaat program. Identifikasi faktor penyebab langsung, tidak langsung dan mendasar.
- e) merumuskan program dan kegiatan yang dapat menjawab masalah kesenjangan gender seperti hasil analisis di atas, yaitu:
 - Dari hasil analisis di atas, dapat muncul beberapa program dan kegiatan (lintas program dan kegiatan) yang dapat dilakukan oleh beberapa Perangkat Daerah;
 - Jika program telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 atau perubahannya, maka dapat lebih dipertajam pada kegiatan.
- f) merumuskan tujuan program/kegiatan dengan mempertimbangkan *input* dari keseluruhan proses analisis yang telah dilakukan sehingga mendapatkan tujuan/sasaran program baru yang responsif gender;
- g) susun rencana aksi yang akan dilakukan untuk mengatasi kesenjangan gender sesuai hasil analisis; dan
- h) rumuskan indikator responsif gender sebagai piranti untuk monitoring dan evaluasi atas program dan kegiatan yang dikembangkan, dengan membuat indikator pengukuran hasil *output* (keluaran) dan *outcome* (hasil) secara kuantitatif.

Tabel I.5.

Matrik Lembar Kerja *Problem Based Analysis* (PROBA)

BARIS 1	Nama Perangkat Daerah		
BARIS 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender dan data insiden khusus))		
BARIS 3	Isu Gender	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan	

		(452)					
BARIS 4	Faktor Penyebab	Langsung					
		Tidak Langsung					
		Dasar					
BARIS 5	Nama Program dan Kegiatan		Program	Kegiatan	Perangkat Daerah		
BARIS 6	Tujuan Responsif Gender		Program	Kegiatan	Tujuan RG		
BARIS 7	Rencana Aksi		Perangkat Daerah	Kegiatan	Rencana Aksi		
BARIS 8	Pengukuran Hasil		<i>Output</i>	Perangkat Daerah	Nama Kegiatan	Indikator	Target Kinerja
			<i>Outcome</i>	Perangkat Daerah	Nama Kegiatan	Indikator	Target Kinerja
			<i>Dampak</i>	Perangkat Daerah	Nama Kegiatan	Indikator	Target Kinerja

3) Telaah Kebijakan /Program/Kegiatan Pembangunan

Telaah Kebijakan/program/kegiatan merupakan kegiatan menelaah kembali kebijakan/program/kegiatan yang ada di Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), Rencana Strategis Perangkat Daerah, maupun Rencana Kerja Perangkat Daerah dengan cara :

- a) analisis kebijakan: tulis kembali kebijakan, yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Kebijakan, program, kegiatan yang diambil dan ditulis hendaknya berkaitan dengan data kesenjangan gender pada langkah pertama; dan
- b) klasifikasikan kebijakan, program, kegiatan tersebut dalam klasifikasi netral, bias atau responsif gender.

Tabel 1.6

Keterkaitan dengan Dokumen perencanaan Daerah

Isu Gender	Keterkaitan dengan RPJMD	Keterkaitan dengan RKPD	Keterkaitan dengan Renja Perangkat Daerah

4) Penetapan Kebijakan, Tujuan dan Program yang Responsif Gender

- a) Kebijakan, program, kegiatan strategis yang ternyata bias dan netral gender direformulasikan menjadi kebijakan, program, kegiatan yang responsif gender;
- b) Tujuan kebijakan, program, kegiatan baru yang responsif gender harus dituliskan dan dibandingkan dengan tujuan yang lama; dan
- c) Program, kegiatan pokok yang responsif gender, tuliskan dan pilih program dan kegiatan pokok yang responsif gender berdasarkan tujuan baru yang akan dicapai.

Tabel 1.7
 Penetapan Kebijakan, Tujuan , Program dan Kegiatan yang Responsif
 Gender

Kebijakan RG dalam Renja Perangkat Daerah	Program	Kegiatan	Perkiraan Dana

5) Penetapan Rencana Aksi Responsif Gender

- a) setelah program ditetapkan selanjutnya ditentukan rencana aksi intervensi yang perlu dilakukan; dan
- b) didalam uraian rencana Aksi intervensi, tetapkan pula Target, indikator kinerja, kelompok sasaran, pelaksana dan waktu pelaksanaan.

Tabel 1.8
 Nama Kegiatan, Indikator, Target Kinerja, Rencana Aksi, Pelaksana dan
 Perkiraan Waktu

Nama Kegiatan	Indikator Kinerja <i>Output</i>	Rencana Aksi	Pelaksana	Perkiraan Waktu

6) Monitoring dan Evaluasi

- a) monitoring dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui pelaksanaan langkah-langkah analisis dan mengadakan perbaikan apabila diperlukan;
- b) laporan monitoring evaluasi menjadi bahan masukan untuk analisis berikutnya; dan
- c) sebelum melakukan monitoring dan evaluasi perlu ditentukan indikator atau alat monitoring dan evaluasi yang akan digunakan.

Tabel 1.9 Monitoring dan Evaluasi

Nama Kegiatan	Indikator Kinerja Output	Rencana Aksi	Hasil Pemantauan/ Monitoring	Hasil Evaluasi

b. Gender *Analysis Pathway*

Langkah-langkah Kerja GAP

- a) tuliskan nama Perangkat Daerah, Program dan Kegiatan. Lakukan penelaahan terhadap sasaran atau tujuan dari sebuah program, apakah terformulasi secara jelas bahwa hasilnya ditujukan bagi manfaat laki-laki dan perempuan;
- b) melakukan identifikasi dan analisis atas data yang ada. Langkah ini dilakukan melalui penyajian data yang telah dipilah berdasarkan jenis kelamin dan data kualitatif untuk membuka wawasan dan melihat kesenjangan yang terjadi. Data-data tersebut harus mencerminkan aspek akses, partisipasi, kontrol/kewenangan, dan manfaat;
- c) melakukan analisis untuk mengetahui adanya kesenjangan dengan menggunakan empat unsur yang dipercayai sebagai faktor-faktor penyebab kesenjangan gender (akses, partisipasi, kontrol dan manfaat);
- d) temu kenali unsur-unsur yang menjadi faktor penyebab kesenjangan gender yang disebabkan dan berkaitan dengan perbedaan laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan akses dan kontrol terhadap sumber daya, kesempatan berperan dalam mengambil keputusan, dan perbedaan dalam mendapatkan manfaat program, yaitu :
 - temu kenali isu gender di internal lembaga yang akan memproduksi kebijakan/program/kegiatan tersebut baik dari sisi individual staf (misalnya persepsi), mekanisme kerja maupun kebijakan-kebijakan lainnya. Apa yang menyebabkan isu gender tersebut; dan
 - temu kenali isu gender di luar lembaga pada saat proses perencanaan yang fokus pada faktor-faktor penghambat pelaksana kebijakan/program/kegiatan tersebut terkait dengan persepsi masyarakat atau nilai-nilai budaya lainnya. Analisis ini diharapkan dapat menemukannya bentuk-bentuk kesenjangan gender menyangkut berbagai bentuk, seperti beban ganda, stereotipe, kekerasan berbasis gender, memarginalisasi, dan subordinasi.

- e) merumuskan kembali tujuan program/kegiatan dengan mempertimbangkan input dari keseluruhan proses analisis yang telah dilakukan, sehingga mendapatkan tujuan/sasaran program baru yang responsif gender;
- f) susun kembali rencana aksi yang akan dilakukan untuk mengatasi kesenjangan gender sesuai hasil analisis; dan
- g) rumuskan indikator responsif gender sebagai piranti untuk monitoring dan evaluasi atas program dan kegiatan yang dikembangkan, dengan membuat indikator pengukuran hasil *output* (keluaran) dan *outcome* (hasil) secara kuantitatif.

Tabel I.10.
Matrik Lembar Kerja GAP

BARIS 1	Nama Perangkat Daerah		
	Program		
	Kegiatan		
	Tujuan		
BARIS 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender dan atau Data Insiden Khusus)		
BARIS 3	Isu Gender	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan	Akses : Kontrol : Partisipasi : Manfaat: MPPRGinalisasi :Sub Ordinas: Stereotipe : Burden: Kekerasan : Budaya: Kebijakan Pemerintah:
BARIS 4	Faktor Penyebab	Sebab Kesenjangan Internal (di Perangkat Daerah)	
		Sebab Kesenjangan Eksternal (diluar penyebab sebagaimana BARIS 3	

BARIS 5	Tujuan Responsif Gender (Tujuan yang sudah di reformulasi)		
BARIS 6	Rencana Aksi (Tahapan dalam pelaksanaan kegiatan)		
BARIS 7	Pengukuran Hasil	Output	<ul style="list-style-type: none"> • Indikator Kinerja • Target Kinerja
		Outcome	<ul style="list-style-type: none"> • Indikator Kinerja • Target Kinerja
		Dampak	<ul style="list-style-type: none"> • Indikator Kinerja • Target Kinerja

E. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan sistem penilaian (rating) yang relevan. Rating tersebut harus mudah digunakan sesuai dengan yang akan diukur, dan mencerminkan hal-hal yang memang menentukan kinerja (Werther dan Davis 1996:346). Pengukuran kinerja juga berarti membandingkan antara standar yang telah ditetapkan dengan kinerja sebenarnya yang terjadi.

Pengukuran kinerja dapat bersifat subyektif atau obyektif. Obyektif berarti pengukuran kinerja dapat juga diterima, diukur oleh pihak lain selain yang melakukan penilaian dan bersifat kuantitatif. Sedangkan pengukuran yang bersifat subyektif berarti pengukuran yang berdasarkan pendapat pribadi atau standar pribadi orang yang melakukan penilaian dan sulit untuk diverifikasi oleh orang lain.

1. Konsep Kinerja

- a. berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan dan Kinerja Pemerintah, yang dimaksud dengan “Kinerja” adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program untuk mengurangi kesenjangan gender yang hendak atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur; dan
- b. kata kinerja (*performance*) dalam konteks tugas, sama dengan prestasi kerja. Para pakar banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini disajikan beberapa diantaranya:
 - 1) kinerja: catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu;

- 2) kinerja: keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan;
- 3) kinerja : pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang (Kurb, 1986); dan
- 4) kinerja : apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Komponen Kinerja

- a. kompetensi: berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi tingkat kinerjanya; dan
- b. produktifitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (*outcome*).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

- a. faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang;
- b. faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja; dan
- c. faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan (*reward system*).

4. Kerangka Kinerja

- a. kerangka Kinerja dimulai dengan “apa yang ingin diubah” (*dampak/impact*);
- b. dampak disusul dengan “apa yang ingin dicapai” (*outcome*) guna mewujudkan perubahan yang diinginkan; dan
- c. selanjutnya untuk mencapai *outcome* diperlukan informasi tentang “apa yang dihasilkan” (*output*).

5. Indikator Kinerja Responsif Gender

- a. indikator kinerja adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja suatu program atau kegiatan;
- b. indikator kinerja adalah alat ukur atau media yang digunakan untuk menentukan derajat keberhasilan atau kegagalan instansi pemerintah dalam mencapai tujuan dan atau melaksanakan rencana-rencana strategisnya; dan
- c. indikator kinerja responsif gender adalah alat ukur spesifik secara kuantitatif dan/atau kualitatif untuk masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan/atau dampak yang menggambarkan tingkat capaian kinerja untuk pengurangan kesenjangan gender suatu program atau kegiatan.

6. Tipe Indikator Kinerja Responsif Gender

Indikator terdiri dari angka dan satuannya. Angka menjelaskan mengenai nilai (berapa) dan satuan memberikan arti nilai tersebut (apa). Oleh karena itu, untuk menjelaskan adanya tingkat kesenjangan dan mengukur akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang diterima perempuan dan laki-laki, maka angka dan satuan dalam indikator harus mampu menggambarkan hal tersebut dengan cara dipilah berdasarkan jenis kelamin. Namun, tidak semua indikator dapat mengungkapkan adanya tingkat kesenjangan. Angka sebagai indikator kinerja menghasilkan beberapa tipe, yaitu :

- a. Indikator Kualitatif, yang baik adalah dengan melengkapi rentang skala untuk mengurangi subyektivitas yaitu melalui seperangkat kriteria pemenuhan kualitas yang ditentukan pada saat perencanaan. Contoh :
 - 1) Nilai A (sangat baik);
 - 2) Nilai B (baik);
 - 3) Nilai C (cukup); dan
 - 4) Nilai D (kurang) atau dengan kriteria lainnya.
- b. Kuantitas Absolut, menggunakan angka absolut yaitu angka bilangan positif, nol, negatif termasuk dalam bentuk pecahan atau desimal dengan menggambarkan situasi perempuan dan laki-laki. Contoh :
 - 1) jumlah peserta pelatihan 25 orang perempuan dan 25 orang laki-laki;
 - 2) rata-rata nilai ujian peserta perempuan 8,5 per orang dan peserta laki-laki 8 per orang; dan
 - 3) suhu dalam lemari pendingin -10° Celcius (indikator yang tidak bisa dipilah).
- c. Persentase, menggunakan perbandingan/proporsi angka absolut dari sesuatu yang akan diukur dengan total populasi, berupa angka positif termasuk bentuk pecahan atau desimal, dengan menggambarkan situasi perempuan dan laki-laki. Contoh :
 - 1) persentase peserta pelatihan dengan pendidikan minimal S1 sebanyak 51 orang (70%), yaitu 20 orang perempuan (39,2%) dan 31 orang laki-laki (60,8%); dan
 - 2) persentase penduduk usia produktif terhadap total penduduk (..... % perempuan, % laki-laki).
- d. Rasio, menggunakan perbandingan angka absolut dan sesuatu yang akan diukur dengan angka absolut lainnya yang terkait, dengan menggambarkan kondisi perempuan dan laki-laki. Contoh :
 - 1) rasio/perbandingan jumlah peserta pelatihan pria dengan jumlah peserta wanita;

- 2) rasio/perbandingan jumlah guru yang mengajar dengan jumlah murid; dan
 - 3) rasio/perbandingan jumlah guru perempuan dan laki-laki yang mendapatkan sertifikasi.
- e. Rata-rata, merupakan angka rata-rata dari sejumlah kejadian atau populasi, yang membagi total angka untuk sejumlah kejadian atau suatu populasi kemudian dibagi dengan jumlah kejadian atau jumlah populasinya, yang menggambarkan situasi perempuan dan laki-laki. Contoh :
- 1) Angka Kematian Bayi (AKB), yaitu rata-rata jumlah kematian bayi per 1.000 kelahiran hidup; dan
 - 2) Angka Partisipasi Kasar (APK), yaitu jumlah siswa di jenjang pendidikan tertentu dalam suatu wilayah terhadap jumlah penduduk kelompok usia penduduk perempuan dan laki-laki di wilayah yang sama di dalam jenjang pendidikan yang sama berdasarkan jenis kelamin.
- f. Indeks, biasanya merupakan gabungan angka-angka indikator lainnya yang dihimpun melalui suatu formula maupun pembobotan pada masing-masing variabelnya. Contoh:
- 1) Indeks Pembangunan Manusia (IPM), merupakan indeks komposit yang dihitung dari : (a) Angka harapan hidup waktu lahir; (b) Indeks pendidikan yang terdiri dari angka melek huruf dan angka rata-rata lama sekolah; (c) pengeluaran per kapita; dan
 - 2) Indeks Pembangunan Gender (IPG), merupakan indeks komposit yang terdiri dari : (a) Indeks harapan hidup dengan sebaran merata yang dihitung melalui angka harapan hidup laki-laki dan perempuan; (b) Indeks pendidikan dengan sebaran merata yang dihitung melalui indeks pendidikan laki-laki dan perempuan; (c) Indeks pendapatan dengan sebaran merata yang dihitung melalui indeks pendapatan laki-laki dan perempuan.

7. Jenis Indikator Kinerja

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) menggunakan kerangka pengukuran kinerja dengan pendekatan proses mulai dari *input*, *output*, hingga *outcome* sebagai berikut :

- a. indikator *Input*, adalah alat ukur yang memberikan gambaran mengenai sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* dan *outcome*, meliputi kuantitas *input*, kualitas *input*, dan kehematan dalam menggunakan *input*. Termasuk di dalam indikator *input*, antara lain:
 - 1) sumber daya manusia: Jumlah Panitia yang terlibat (perempuan dan

- laki-laki); Jumlah Pelatih yang terlibat (perempuan dan laki-laki); Jumlah Peserta yang diikutsertakan (perempuan dan laki-laki); Fasilitator (perempuan dan laki-laki); Jumlah pelatih yang bersertifikasi (perempuan dan laki-laki), dan lain-lain;
- 2) sarana dan prasarana : Modul, alat/media pelatihan, Monitor LCD, dan Alat Tulis Kantor (ATK) dan lain-lain; dan
- 3) dana : Besaran anggaran yang digunakan untuk melaksanakan kegiatan.
- b. Indikator *Output*, adalah alat ukur yang memberikan gambaran mengenai segala hal yang dihasilkan oleh suatu aktivitas/kegiatan meliputi dalam bentuk barang atau jasa, meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, dan efisiensi dalam menghasilkan *output*.

Tabel I.11.
Contoh Indikator Kinerja *Output*

No	Jenis Indikator <i>Output</i>	Alat ukur		
		Indikator Kinerja	Tipe	Satuan
1	Kuantitas <i>output</i>	Jumlah perempuan dan laki-laki peserta pelatihan yang mampu memanfaatkan teknologi pertanian.	Kuantitatif orang perempuan, laki-laki
		Jumlah perempuan dan laki-laki anggota kelompok masyarakat desa hutan.	Kuantitatif perempuan, laki-laki.
		Jumlah anggota kelompok tani (perempuan dan laki-laki) yang mendapatkan penyuluhan pembuatan pupuk organik.	Kuantitatif perempuan, laki-laki
2	Kualitas <i>output</i>	Jumlah peserta ujian (perempuan dan laki-laki) yang lulus ujian dengan nilai “baik”.	Kualitas perempuan, laki-laki.

- c. Indikator *Outcome*, adalah alat ukur yang memberikan gambaran mengenai hasil aktual atau perubahan konkret yang diharapkan dari barang atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi dalam jangka pendek atau menengah. Indikator kinerja *outcome* sebaiknya mengukur *outcome* yang lebih terkendali oleh organisasi. Sedangkan untuk *outcome* yang melibatkan banyak pihak atau dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lain di luar kendali organisasi sebaiknya diukur sebagai manfaat (*benefit*) atau dampak (*impact*). Indikator kinerja *outcome* dapat menggambarkan :
- 1) peningkatan kuantitas setelah *output*/kegiatan selesai;
 - 2) perbaikan proses setelah *output*/kegiatan selesai;
 - 3) peningkatan efisiensi setelah *output*/kegiatan selesai;
 - 4) peningkatan kualitas setelah *output*/kegiatan selesai;
 - 5) perubahan perilaku setelah *output*/kegiatan selesai;
 - 6) peningkatan efektifitas setelah *output*/kegiatan selesai; dan
 - 7) peningkatan pendapatan setelah *output*/kegiatan selesai.

Tabel I.12.
Contoh Indikator Kinerja *Outcome*

No	Jenis indikator outcome	Alat ukur		
		Indikator kinerja	Tipe	Satuan
1	Kuantitas <i>outcome</i>	Persentase pengguna kendaraan angkutan umum per hari (perempuan dan laki-laki).	Rata-rata% perempuan,% laki-laki
		Persentase penduduk usia produktif (perempuan dan laki-laki) terhadap total jumlah penduduk perempuan dan laki-laki.	Persentase% perempuan,% laki-laki
		Persentase calon transmigran perempuan dan laki-laki yang memiliki kemampuan bertani.	Persentase% perempuan,% laki-laki

2	Kualitas <i>outcome</i>	Persentase sarana toilet umum (untuk perempuan dan laki-laki) di Kota Semarang yang menyediakan kebutuhan perempuan dan laki-laki.	Kualitas%
---	----------------------------	--	----------	--------

d. Indikator Dampak

Indikator ini memperlihatkan pengaruh yang ditimbulkan dari manfaat yang diperoleh dari hasil kegiatan. Indikator dampak juga baru dapat diketahui dalam jangka waktu menengah dan panjang. Indikator dampak menunjukkan dasar pemikiran kenapa kegiatan dilaksanakan, menggambarkan aspek makro pelaksanaan kegiatan, tujuan kegiatan secara sektoral, regional dan nasional.

Tabel I.12.

Contoh Indikator Kinerja *Outcome*

No	Jenis indikator Dampak	Alat ukur		
		Indikator kinerja	Tipe	Satuan
1	Kuantitas <i>Dampak</i>	Indeks Pembangunan Gender	Indeks	indeks
		Indeks Pemberdayaan Gender	Indeks	Indeks
		Angka Kematian Ibu Melahirkan	Angka	Angka
2	Kualitas <i>Dampak</i>	Meningkatnya kualitas Keluarga	Indeks Kesejahteraan Keluarga	Indeks

8. Syarat Indikator Kinerja

Syarat untuk menentukan kualitas indikator kinerja menurut The University of California terdiri dari 5 kriteria yang disebut “SMART”, yaitu:

- a. S = *Specific* (spesifik), yaitu indikator kinerja harus jelas dan terfokus, tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda.
- b. M = *Measurable* (dapat diukur), yaitu indikator kinerja dapat dikuantifikasi dan dapat dibandingkan dengan data yang lain secara obyektif.
- c. A = *Acheivable* (dapat dicapai), yaitu indikator kinerja dapat berguna apabila data Target dan realisasi dapat diperoleh dengan ketersediaan data.
- d. R = *Realistic* (realistis), yaitu indikator kinerja harus dapat mempertimbangkan keterbatasan organisasi termasuk yang terkait

dengan masalah biaya.

- e. T = *Timely* (ketepatan waktu), yaitu indikator kinerja harus mempertimbangkan pelaksanaan dalam kerangka waktu yang telah ditetapkan.

BUPATI GROBOGAN,

Cap TTD

SRI SUMARNI

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI GROBOGAN
NOMOR 50 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN
PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KABUPATEN
GROBOGAN

PELAKSANAAN HASIL PERENCANAAN

A. Anggaran Responsif Gender

1. Konsep Anggaran Responsif Gender

Anggaran Responsif Gender merupakan penerapan pengarusutamaan gender dalam bidang penganggaran yang lebih menekankan pada masalah kesetaraan dalam penganggaran. Anggaran responsif gender bekerja dengan cara menelaah dampak dari belanja suatu kegiatan terhadap perempuan dan laki-laki, dan kemudian menganalisa apakah alokasi anggaran tersebut telah menjawab kebutuhan perempuan serta kebutuhan laki-laki secara memadai.

Pengertian lain dari anggaran responsif gender yaitu anggaran yang responsif terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki (gender) yang merupakan alat untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Dari konsep dasar tersebut dapat dipahami bahwa anggaran responsif gender tidak hanya berpihak kepada kepentingan laki-laki maupun perempuan semata, namun memperhatikan keadilan kepentingan diantara gender tersebut.

Anggaran Responsif Gender adalah anggaran yang memberi/mengakomodasi terhadap 2 hal, yaitu : (1) Keadilan bagi laki laki dan perempuan (dengan mempertimbangkan peran dan hubungan gendernya) dalam memperoleh akses dan manfaat dari program pembangunan, berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan mempunyai kontrol terhadap sumber sumber daya yang tersedia; (2) Kesetaraan bagi laki laki dan perempuan, terhadap kesempatan/peleluang dalam memilih dan dalam menikmati hasil pembangunan.

Anggaran Responsif Gender bukan suatu pendekatan yang berfokus pada klasifikasi anggaran, tetapi lebih menekankan pada masalah kesetaraan dalam penganggaran. Kesetaraan dimaksud dapat berupa proses maupun dampak alokasi anggaran dalam program/kegiatan yang bertujuan menurunkan tingkat kesenjangan gender. Bekerja dengan cara

menelaah dampak dari belanja suatu kegiatan terhadap laki laki dan perempuan, yang kemudian dianalisis apakah alokasi anggaran tersebut telah menjawab kebutuhan laki laki atau kebutuhan perempuan secara memadai.

2. Karakteristik Anggaran Responsif Gender

Menurut *United Nation Development Fund for Women* (UNIFEM), untuk dapat disebut sebagai anggaran responsif gender harus memiliki beberapa karakteristik, yaitu :

- a. bukan merupakan anggaran yang terpisah bagi laki-laki atau perempuan;
- b. fokus pada kesetaraan gender dan PUG dalam semua aspek penganggaran baik di tingkat nasional maupun lokal;
- c. meningkatkan keterlibatan aktif dan partisipasi stakeholder perempuan;
- d. monitoring dan evaluasi belanja pemerintah dilakukan dengan responsif gender;
- e. meningkatkan efektivitas penggunaan sumber-sumber untuk mencapai kesetaraan gender dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM);
- f. menekankan pada prioritas daripada meningkatkan keseluruhan belanja pemerintah; dan
- g. melakukan reorientasi dari program-program dalam sektor-sektor dari pada menambah angka pada sektor-sektor khusus.

3. Tujuan Anggaran Responsif Gender

- a. meningkatkan partisipasi dan kontrol bagi perempuan dan laki-laki dalam proses penyusunan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi;
- b. mengurangi kesenjangan dan meningkatkan pemanfaatan hasil pembangunan antara perempuan dan laki-laki;
- c. menghapuskan diskriminasi dan mewujudkan kesetaraan gender dalam pemenuhan hak dasar perempuan dan laki-laki.

4. Manfaat Anggaran Responsif Gender

- a. Manfaat Bagi Pemerintah :
 1. sebagai instrumen pemerintah untuk melaksanakan komitmennya dalam pencapaian kesetaraan dan keadilan gender sebagaimana telah disepakati secara internasional;
 2. fungsi anggaran selain sebagai fungsi ekonomi juga berfungsi sebagai distribusi pemerataan;

3. dapat diketahui sejauh mana dampak dari alokasi anggaran yang telah ditempuh pemerintah berpengaruh terhadap kesetaraan gender;
4. *Gender Analysis Pathway* / kesenjangan pelaksanaan prioritas pembangunan dapat dikurangi bahkan dihilangkan karena telah responsif terhadap kebutuhan gender (laki-laki maupun perempuan);
5. memberikan ruang bagi pemerintah untuk mengetahui fokus pembiayaan kepada kelompok marginal dan tidak beruntung terhadap alokasi anggaran; dan
6. terwujudnya keseimbangan dan *sustainable* dalam pembangunan serta semakin meningkatnya akuntabilitas dan efektivitas pelaksanaan kebijakan pemerintah.

b. Manfaat Bagi Masyarakat :

1. menyediakan informasi untuk menentang diskriminasi, ketidakefisienan dan korupsi anggaran, serta mengajukan alternatif kebijakan baru untuk keadilan bagi perempuan dan laki-laki;
2. mengakui kebutuhan masyarakat (laki-laki dan perempuan) yang paling miskin dan tidak berdaya dalam pembangunan; dan
3. memperkuat advokasi dalam perubahan anggaran dan inisiatif pemantauan pelaksanaan anggaran untuk warga Negara.

5. Integrasi Anggaran Responsif Gender dalam Anggaran Kinerja

- a. Anggaran Responsif Gender tidak bisa berjalan sendiri, oleh karenanya inisiatif Anggaran Responsif Gender harus diselaraskan dalam framework penganggaran berbasis kinerja;
- b. penganggaran berbasis kinerja di Indonesia akan terus diimplementasikan, sehingga memberi peluang besar bagi pendekatan dan *tools* Anggaran Responsif Gender untuk memberi kontribusi penting dalam perkembangan anggaran berbasis kinerja; dan
- c. dalam kerangka anggaran kinerja, Anggaran Responsif Gender memiliki peran penting karena keberadaan informasi gender dan data pilah memberi informasi tambahan yang berguna dalam pencapaian anggaran kinerja, yang disebabkan data pilah memiliki dua peran, yaitu :
 - 1) mengidentifikasi ketidaksamaan kondisi diantara kelompok penerima layanan; dan
 - 2) menegaskan perbedaan dampak dari kebijakan anggaran di antara anggota kelompok masyarakat yang berbeda.

Kriteria kinerja, yang mendasari anggaran berbasis kinerja terdiri atas 3E, yaitu *economy*, *efficiency* dan *effectiveness*. Deskripsi dari ketiga kriteria tersebut adalah :

Tabel II.1.

Kriteria Kinerja Anggaran Berbasis Kinerja

Kriteria Kinerja	Deskripsi	Contoh
<i>Economy</i> (Ekonomi)	Digunakan untuk menilai input. Nalar dasarnya adalah bagaimana nilai ekonomi dari sumber daya bisa dikonversi secara tepat ke dalam rumusan <i>input</i> .	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya staf; • Biaya bangunan.
<i>Efficiency</i> (Efisiensi)	Berguna untuk menilai output, dan menunjukkan seberapa bagus sebuah institusi menggunakan input untuk menghasilkan output yang berupa barang atau jasa layanan. Program efisien berarti mencapai paling banyak output dengan input tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> • Biaya per unit dari servis kesehatan re-produksi • Waktu pemrosesan pengajuan proposal dana bergulir untuk kelompok ekonomi perempuan .
<i>Effectiveness</i> (Efektivitas)	Menunjukkan seberapa bagus <i>output</i> dari sebuah layanan yang disediakan satu institusi pemerintah mencapai outcome yang dirumuskan.	Tingkat deteksi penyakit dari kelompok sasaran tertentu, seperti perempuan lansia

Ketiga kriteria kinerja ini mewarnai pilihan dan penerapan kebijakan anggaran yang dipilih. Anggaran Responsif Gender memberi kontribusi berarti dengan menambahkan 1 (satu) E, yaitu *Equity* (kesetaraan). Penambahan *Equity*/kesetaraan sebagai elemen penting kinerja akan menjadi tahap lanjutan dalam pengembangan indikator anggaran yang responsif gender.

Anggaran Kinerja menjelaskan bahwa anggaran itu bukan sekedar akuntansi dan keuangan, namun harus sesuai antara uang, kebijakan dan tujuan pemerintahan (termasuk gender *equality*), serta kejelasan tujuan, isu-isu strategis, Target kinerja, dan sebagainya. Meletakkan gender pada

anggaran kinerja, yaitu pada :

- a. isu gender dapat tercermin jelas maupun tersirat dalam tujuan;
- b. isu gender dapat tercermin jelas pada penentuan Target dan indikator yang terpilah; dan
- c. isu gender dapat tercermin dari Target dan indikator yang berfokus pada isu-isu terkait gender, misalnya : kekerasan terhadap perempuan atau mendorong keterlibatan laki-laki dalam program Keluarga Berencana.

6. Prinsip Anggaran Responsif Gender

- a. Anggaran Responsif Gender bukan merupakan anggaran yang terpisah untuk laki laki dan perempuan;
- b. Anggaran Responsif Gender sebagai pola anggaran yang menjembatani kesenjangan status, peran dan tanggung jawab antara laki laki dan perempuan;
- c. Anggaran Responsif Gender bukanlah dasar yang valid untuk memintakan tambahan alokasi anggaran;
- d. Adanya Anggaran Responsif Gender tidak berarti adanya penambahan dana yang dikhususnya untuk satu jenis kelamin;
- e. Anggaran Responsif Gender tidak dapat diartikan pada pembagian alokasi dana 50% untuk laki laki dan 50% untuk perempuan; dan
- f. tidak semua program dan kegiatan mendapatkan koreksi agar menjadi responsif gender (ada kegiatan yang netral gender).

7. Kategori Anggaran Responsif Gender

Anggaran Responsif Gender, dibagi dalam 3 (tiga) kategori, yaitu :

- a. *Gender Spesific Expendi-ture* atau anggaran khusus Target gender, yaitu anggaran yang menyasar kelompok gender tertentu, diperuntukan guna memenuhi kebutuhan standar dasar khusus laki laki dan perempuan atau kebutuhan dasar khusus laki laki berdasarkan hasil analisis gender. Misalnya : anggaran untuk pelatihan ketrampilan usaha bagi janda miskin, atau penyuluhan kesehatan reproduksi untuk anak jalanan perempuan, anggaran untuk pendidikan politik bagi perempuan dari keluarga miskin;
- b. *Affirmative Action Expenditure* atau anggaran untuk percepatan pencapaian kesetaraan, yaitu anggaran untuk mendorong kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam jabatan publik. Misalnya : anggaran pendidikan untuk staf perempuan, atau perumusan ulang *job description* jabatan di struktur pemerintahan dengan menghitung kondisi dan kebutuhan perempuan; dan

- c. *Mainstream Expenditure* atau anggaran yang mengarusutama pada semua bidang pembangunan. Misalnya : pembangunan jembatan penyeberangan yang aman bagi perempuan, pembangunan kamar mandi terpisah untuk laki-laki dan perempuan dengan menghitung peran gender yang ada, beasiswa pendidikan yang memastikan akses yang sama bagi anak perempuan dan laki-laki.

B. Instrumen Anggaran Responsif Gender

1. Pengertian Pernyataan Anggaran Gender (PAG)/*Gender Budget Statement* (GBS)

Gender Budget Statement (GBS) adalah dokumen yang menginformasikan suatu *output* kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan/atau suatu biaya telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender. Penyusunan dokumen *Gender Budget Statement* (GBS) pada tingkat *output* harus sudah melalui analisis gender dengan menggunakan alat analisis gender (antara lain *Gender Analysis Pathway* (GAP)).

Gender Budget Statement (GBS) yang menerangkan output kegiatan yang responsif gender, merupakan bagian dari kerangka acuan kegiatan (*Terms of Reference/TOR*). Kerangka Acuan Kegiatan/KAK dari suatu *output* kegiatan harus menjelaskan terlebih dahulu keterkaitan (relevansi) komponen-komponen inputnya terhadap output yang dihasilkan.

2. Tahapan Penyusunan GBS/PROBA

a. Tahap Analisis Situasi

- 1) menyajikan data terpilah sebagai pembuka mata adanya kesenjangan gender;
- 2) menuliskan isu kesenjangan gender di internal dan eksternal lembaga;
- 3) melakukan identifikasi isu kesenjangan gender dan faktor yang menyebabkan terjadinya kesenjangan (gunakan kriteria akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat untuk mencari isu-isu gender); dan
- 4) lakukan analisis sebab akibat untuk mencari penyebab terjadinya kesenjangan gender berdasarkan data terpilah menurut jenis kelamin.

b. Tahap Penyusunan Kegiatan

- 1) tuliskan nama kegiatan, sedapat mungkin kegiatan telah dilakukan analisis situasi;
- 2) kegiatan harus sesuai yang tertulis dalam *Gender Analysis Pathway*; dan
- 3) komponen kegiatan (ambil dari rencana aksi pada *Gender Analysis Pathway*).

c. Tahap Penyusunan Indikator Kinerja

- 1) Langkah 1: Menetapkan Jumlah *Input*.
 - a) tuliskan jumlah anggaran kegiatan;
 - b) tuliskan komponen *input*; dan
 - c) lakukan analisis, apakah alokasi anggaran kegiatan wajar dan rasional.
- 2) Langkah 2: Merumuskan Indikator Keluaran.
 - a) tuliskan indikator keluaran (*output*) kegiatan yang menggambarkan ukuran kuantitatif dan kualitatif. Indikator kinerja keluaran merupakan ukuran keberhasilan kegiatan yang dilaksanakan sesuai tugas dan fungsi;
 - b) lakukan analisis, apakah alokasi sumberdaya berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan untuk mengurangi/menghilangkan kesenjangan gender (dampak jangka pendek/menengah).
- 3) Langkah 3 : Merumuskan Indikator Hasil/Dampak
 - a) tuliskan indikator hasil yang realistis sesuai rumusan tujuan (ambil tujuan langkah 6 GAP);
 - b) tentukan siapa Target penerima manfaat (perempuan dan laki- laki);
 - c) tuliskan indikator manfaat;
 - d) tuliskan perkiraan dampak kegiatan; dan
 - e) lakukan analisis, apakah akan terjadi perubahan perilaku dan perubahan relasi gender dalam jangka menengah dan panjang.

C. Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan responsif gender hampir sama dengan pelaksanaan kegiatan regular yang biasa dilaksanakan oleh Perangkat Daerah, namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu dokumen GAP/PROBA dan GBS, serta dokumen penting lainnya.

Tahapan yang harus dilalui dalam pelaksanaan kegiatan responsif gender adalah sebagai berikut :

1. Persiapan Pelaksanaan

- a. Telaah GAP/PROBA dan GBS yang telah disusun.

GAP dan GBS harus dilihat kembali sebelum melaksanakan kegiatan, hal ini penting untuk memastikan rencana aksi yang tertuang dalam GAP dan GBS dapat dilaksanakan. Penelaahan rencana aksi ini sekaligus telaah atas Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) yang memuat rincian anggaran.

b. Telaah Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Kerangka Acuan Kerja (KAK)/*Term of Reference* (TOR) adalah dokumen perencanaan kegiatan yang berisi penjelasan/ keterangan mengenai apa, mengapa, siapa, kapan, di mana, bagaimana, dan berapa perkiraan biayanya suatu kegiatan. Dengan kata lain, Kerangka Acuan Kerja berisi uraian tentang latar belakang, tujuan, ruang lingkup, masukan yang dibutuhkan, dan hasil yang diharapkan dari suatu kegiatan.

c. Format Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Tabel II.2.

Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Program		:	<i>diisi nama program</i>
Sasaran Program		:	<i>apakah yang menjadi tujuan program</i>
Kegiatan		:	<i>disi nama kegiatan</i>
Latar Belakang	Dasar hukum	:	<i>dasar hukum terkait dengan program/ kegiatan</i>
	Gambaran umum	:	<i>gambaran situasi persoalan di daerah yang relevan dengan kegiatan yang dilakukan</i>
Kegiatan	Uraian Kegiatan	:	<i>rincian kegiatan atau aktivitas</i>
	Indikator Kinerja	:	<i>indikator untuk menilai keberhasilan sebuah kegiatan</i>
	Rencana Aksi	:	
Maksud dan Tujuan		:	<i>tujuan yang ingin dicapai dari sebuah kegiatan</i>
Cara Pelaksanaan Kegiatan		:	<i>metode pelaksanaan kegiatan</i>
Tempat Pelaksanaan Kegiatan		:	<i>lokasi pelaksanaan kegiatan</i>
Pelaksana dan Penanggungjawab Kegiatan		:	<i>pihak/aparat yang pelaksana dan yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan</i>
Jadwal		:	<i>waktu pelaksanaan</i>
Biaya		:	<i>kebutuhan dan rincian biaya untuk pelaksanaan kegiatan</i>

d. Teknik Penyusunan Kerangka Acuan Kerja

- 1) Identifikasi permasalahan (isu);

- 2) Penetapan kegiatan;
 - 3) Sasaran, maksud dan tujuan kegiatan;
 - 4) Input kegiatan (sumber daya, anggaran); dan
 - 5) Hasil yang diinginkan (*output* dan *outcome*).
- e. Langkah Integrasi Gender dalam Kerangka Acuan Kerja
- Langkah-langkah integrasi gender dalam penyusunan kerangka acuan kerja (KAK) dapat dilihat berikut ini :

Bagan 2.1.

Skema Integrasi Gender dalam Kerangka Acuan Kerja (KAK)



- f. Pengesahan Kerangka Acuan Kerja (KAK)
- Sebagai pedoman pelaksanaan studi evaluasi kinerja yang memuat tujuan dan ruang lingkup pelaksanaan studi evaluasi kinerja, keterlibatan pimpinan Perangkat Daerah dalam penyusunan Kerangka Acuan Kerja sejak awal sangat diperlukan. Dalam hal ini Kerangka Acuan

Kerja harus disahkan oleh Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran.

D. Teknik Pelaksanaan Kegiatan

1. Teknis Menterjemahkan Rencana Aksi

Rencana aksi adalah suatu tindakan yang dirumuskan berdasarkan isu gender yang telah teridentifikasi (faktor kesenjangan, sebab kesenjangan internal dan eksternal) dengan tujuan kebijakan/ program/kegiatan yang telah direformulasi. Rencana aksi menjawab kesenjangan yang terjadi, menyelesaikan dengan berbagai aktivitas dan kemampuan keuangan yang tersedia.

2. Pengorganisasian Rencana Aksi

- a. melakukan rapat koordinasi sesuai program/kegiatan yang akan dilakukan;
- b. membuat undangan untuk pelaksanaan kegiatan;
- c. membuat Surat Perintah Tugas Pelaksana Kegiatan;
- d. membuat surat keputusan Panitia Pelaksana Kegiatan yang terdiri dari ketua, sekretaris dan anggota; dan
- e. membuat surat keputusan fasilitator, pelaksana kegiatan dan/atau narasumber pelaksanaan kegiatan.

3. Pelaksanaan Rencana Aksi

- a. penetapan waktu dan tempat pelaksanaan;
- b. penyusunan jadwal pelaksanaan;
- c. penentuan peserta dan narasumber;
- d. penyusunan materi;
- e. administrasi kegiatan; dan
- f. pelaporan kegiatan.

E. Mekanisme Pengawasan Internal dari Rencana Aksi

1. Penyusunan Instrumen Pengawasan Internal

Dalam menyusun instrumen Pengawasan Internal, perlu dilihat dari beberapa hal :

- a. melihat sejauh mana kontrol terhadap proses dan kualitas pelaksanaan program dan kegiatan;
- b. melihat efektivitas program/kegiatan dalam mewujudkan tujuan prioritas yang tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dan Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah;
- c. melihat program dan/atau kegiatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi;

- d. melihat capaian kinerja pelaksanaan program dan kegiatan Perangkat Daerah periode sebelumnya;
 - e. apa keluaran yang diharapkan (*output*) masih relevan dan diperlukan; dan
 - f. apa aktivitas telah dapat mencapai keluaran yang diharapkan (*output*).
2. Teknik Pelaksanaan Pengawasan Internal dari Rencana Aksi
- a. identifikasi kegiatan yang akan dilakukan pengawasan internal;
 - b. susun instrumen pengawasan;
 - c. Kepala Perangkat Daerah melihat capaian kinerja dalam program/ kegiatan tahun sebelumnya;
 - d. cocokan antara dokumen perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Catat yang sesuai dan yang tidak sesuai, tanyakan alasan faktor apa yang menghambat dan yang mendukung ketercapaian *output*; dan
 - e. catat pula antara biaya yang dikeluarkan dengan *output* yang dicapai;
 - f. susun laporan pengawasan internal.

BUPATI GROBOGAN,

Cap TTD

SRI SUMARNI

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI GROBOGAN
NOMOR 50 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN
PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KABUPATEN
GROBOGAN

KELEMBAGAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER

A. Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender (Pokja PUG)

Ketentuan Pasal 14 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 menyatakan sebagai berikut : (1) Dalam upaya percepatan pelebagaan pengarusutamaan gender di seluruh SKPD kabupaten/kota dibentuk Pokja PUG kabupaten; (2) Anggota Pokja PUG adalah seluruh kepala/pimpinan SKPD; (3) Bupati menetapkan ketua Bappeda sebagai Ketua Pokja PUG kabupaten dan Kepala SKPD yang membidangi tugas pemberdayaan perempuan sebagai Kepala Sekretariat Pokja PUG kabupaten; dan (4) Pembentukan Pokja PUG ditetapkan dengan keputusan bupati.

1. Pengertian Pokja PUG

Kelompok Kerja PUG adalah sebagai wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak pengarusutamaan gender (PUG) dari berbagai Instansi/lembaga di daerah.

2. Kelompok Kerja PUG Kabupaten

a. Tugas

- 1) mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing Perangkat Daerah;
- 2) menyusun program kerja Pokja PUG setiap tahun;
- 3) mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender di setiap Perangkat Daerah;
- 4) merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Bupati;
- 5) menyusun Profil Gender Kabupaten;
- 6) melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di Perangkat Daerah;
- 7) menetapkan tim teknis Pokja PUG;
- 8) menyusun Rencana Aksi Daerah PUG; dan
- 9) mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan *Focal Point* di masing-masing Perangkat Daerah.

b. Fungsi

- 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;
- 5) melaksanakan implementasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender di setiap lembaga;
- 6) fasilitasi dan advokasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender.

c. Struktur

- 1) Susunan Organisasi Kelompok Kerja PUG terdiri dari :
 - a) Ketua;
 - b) Sekretaris; dan
 - c) Anggota.
- 2) ketua Kelompok Kerja PUG mempunyai tugas dan fungsi mengoordinasikan seluruh pelaksanaan tugas dan fungsi Pokja PUG;
- 3) ketua Pokja PUG secara *ex officio* dijabat oleh Kepala BAPPEDA;
- 4) dalam pelaksanaan tugasnya, Ketua Pokja PUG bertanggung jawab kepada Bupati selaku Pembina;
- 5) dalam pelaksanaan tugasnya Ketua Pokja PUG dibantu oleh Sekretaris;
- 6) sekretaris Pokja PUG secara *ex officio* dijabat oleh Kepala DP3AKB;
- 7) sekretaris mempunyai tugas:
 - a) memberikan dukungan staf dan administrasi kepada Ketua Pokja PUG;
 - b) melaksanakan operasional Pokja PUG.
- 8) anggota terdiri dari seluruh Kepala Perangkat Daerah; dan
- 9) anggota bertugas :
 - a) mengimplementasikan Pengarusutamaan Gender sesuai dengan bidang tugas masing-masing, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan sampai kepada pemantuan dan evaluasi;
 - b) membentuk *Focal Point* Gender di setiap Perangkat Daerah dengan Keputusan Kepala Perangkat Daerah;
 - c) melaporkan pelaksanaan implementasi PUG kepada Bupati melalui Ketua Pokja PUG.

B. Tim Teknis PUG

1. Pembentukan

Tim Teknis PUG dibentuk oleh Ketua Kelompok Kerja PUG dengan Keputusan Kepala BAPPEDA selaku Ketua Pokja PUG.

2. Keanggotaan

Keanggotaan Tim Teknis terdiri dari unsur pejabat yang membidangi tugas perencanaan atau pejabat yang ditunjuk Kepala Perangkat Daerah dimasing-masing.

3. Kedudukan

Tim Teknis berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Ketua Pokja PUG.

4. Tugas

Tim Teknis PUG bertugas membantu Ketua Pokja PUG untuk:

- a. menelaah dan melakukan analisis gender terhadap anggaran di instansinya masing-masing;
- b. melakukan advokasi Pengarusutamaan Gender di instansinya masing-masing;
- c. menyiapkan bahan rancangan kebijakan implementasi Pengarusutamaan Gender di instansinya masing-masing;
- d. menyiapkan implementasi strategi Pengarusutamaan Gender di instansinya masing-masing;
- e. melakukan monitoring dan evaluasi implementasi Pengarusutamaan Gender di instansinya masing-masing;
- f. menyiapkan bahan pelaporan Kelompok Kerja PUG.

C. *Focal Point* Perangkat Daerah

1. Maksud

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah, yang dimaksud dengan *Focal Point* Perangkat Daerah adalah aparatur Perangkat Daerah yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pengarusutamaan gender di unit kerjanya masing-masing.

2. Tugas

Focal Point Perangkat Daerah bertugas :

- a. mempromosikan PUG pada unit kerja;

- b. mengkoordinasikan penyusunan data gender pada masing-masing Perangkat Daerah;
- c. mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan penganggaran Perangkat Daerah yang responsif gender;
- d. melaksanakan pelatihan, sosialisasi, advokasi pengarusutamaan gender kepada seluruh pejabat dan staf di lingkungan Perangkat Daerah;
- e. mendorong pelaksanaan analisis gender terhadap kebijakan, program, dan kegiatan pada unit kerja; dan
- f. melaporkan pelaksanaan PUG kepada pimpinan Perangkat Daerah.

3. Pembentukan *Focal Point* Perangkat Daerah

- a. *focal Point* Perangkat Daerah dipilih dan ditetapkan oleh Kepala/Pimpinan Perangkat Daerah;
- b. penetapan ini dituangkan dalam bentuk Surat Keputusan Kepala Perangkat Daerah tentang pembentukan *focal point* gender

D. Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender

1. Maksud

Dalam rangka mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender disetiap Perangkat Daerah, maka dalam proses penyusunan program dan kegiatan Perangkat Daerah diperlukan pengendalian, telaahan dan evaluasi. Untuk kelancaran pelaksanaan dimaksud, perlu dibentuk Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.

2. Pembentukan

Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender dibentuk oleh Bupati dengan Keputusan Bupati.

3. Keanggotaan

Keanggotaan Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender terdiri dari:

- a. semua Bidang pada BAPPEDA;
- b. semua Bidang pada DP3AKB;
- c. Perangkat Daerah yang membidangi keuangan Daerah;
- d. bagian yang menangani Pembangunan Daerah;
- e. bagian yang menangani Organisasi;
- f. Inspektorat; dan
- g. unsur Perguruan Tinggi dan Lembaga Swadaya Masyarakat.

4. Kedudukan

Kedudukan Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

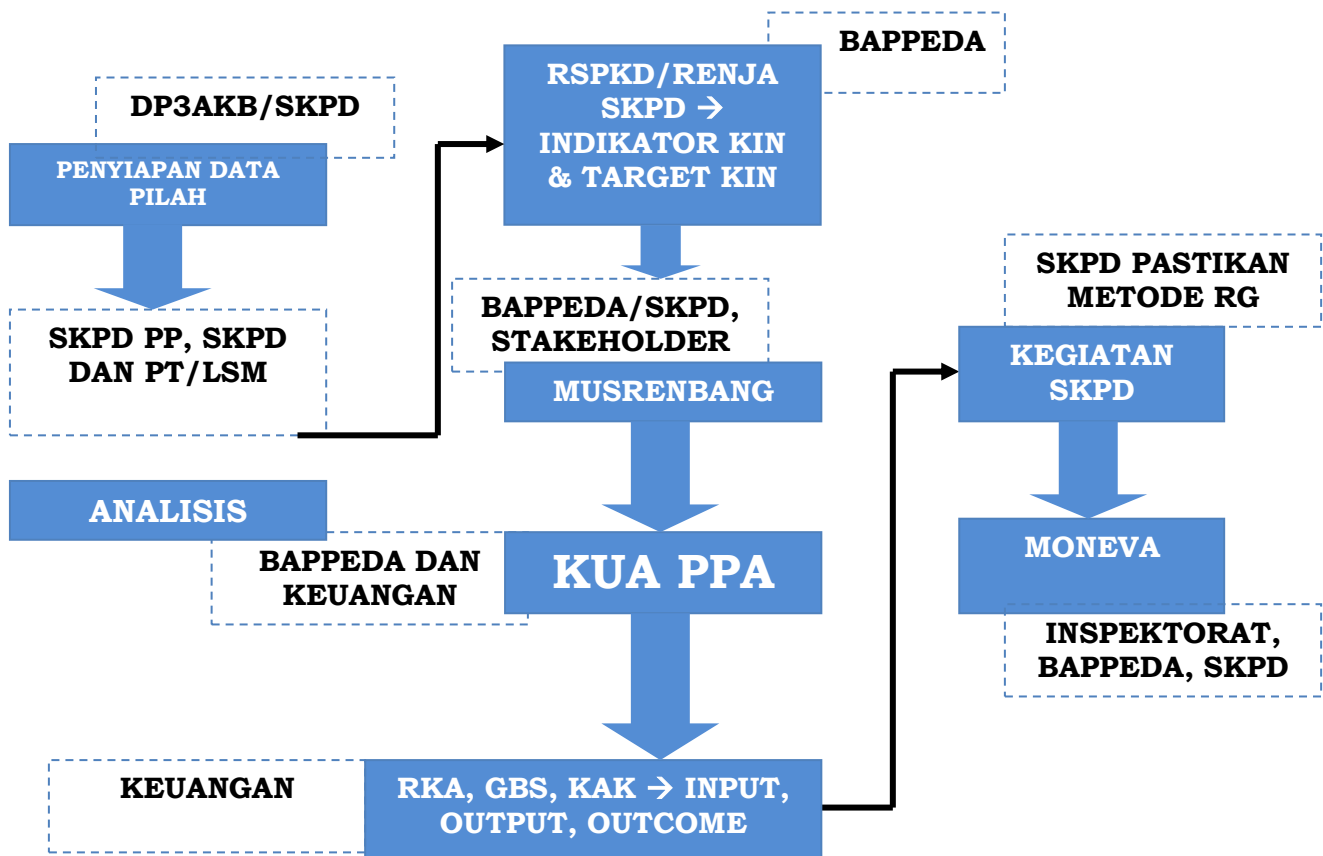
5. Tugas

Tim Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender bertugas :

- a. melakukan analisis dan telaah serta memberi rekomendasi atas perencanaan dan penganggaran yang responsif gender disetiap Perangkat Daerah;
- b. mengoordinasikan dan memfasilitasi Perangkat Daerah dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender;
- c. melakukan monitoring, evaluasi dan pengendalian atas pelaksanaan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender disetiap Perangkat Daerah; dan
- d. melaporkan hasil pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud huruf a sampai dengan huruf c kepada Bupati.

Bagan VII.2.

Mekanisme Kerja Pokja PUG



6. Mekanisme Perencanaan

- a. DP3AKB dibantu Tim Teknis memfasilitasi Perangkat Daerah untuk menyiapkan data pembuka wawasan di setiap Perangkat Daerah sebagai bahan analisis gender;
- b. setiap Perangkat Daerah melakukan analisis gender menggunakan metode yang telah ditetapkan;
- c. hasil analisis gender dikirimkan kepada Ketua dan Sekretaris Pokja PUG;
- d. tim Teknis melakukan koreksi atas analisis gender yang disusun oleh Perangkat Daerah dan mengembalikan kepada Perangkat Daerah untuk diperbaiki;
- e. BAPPEDA atau DP3AKB melakukan pertemuan untuk pengumpulan analisis gender dan pernyataan anggaran gender;
- f. BAPPEDA bersama Tim Teknis menyiapkan bahan Rencana Kerja Pembangunan Daerah responsif gender;
- g. seluruh hasil GAP dituangkan ke dalam Renja Perangkat Daerah;
- h. BAPPEDA memastikan bahwa Renja Perangkat Daerah telah disusun berdasarkan GAP;
- i. BAPPEDA menyiapkan bahan Kebijakan Umum Anggaran - Prioritas Plafon Anggaran Sementara (KUA-PPAS) yang responsif gender;
- j. sekretaris Pokja menyiapkan bahan kebijakan gubernur tentang PPRG dan menyampaikannya kepada Ketua Pokja;
- k. ketua Pokja menyampaikan bahan kebijakan PPRG kepada Bupati;
- l. kebijakan Bupati disampaikan kepada seluruh Perangkat Daerah dan diintegrasikan ke dalam Surat Edaran Bupati tentang Rencana Kerja dan Anggaran Perangkat Daerah oleh Perangkat Daerah yang memiliki tupoksi keuangan daerah;
- m. BAPPEDA bersama DP3AKB dibantu Tim Teknis melakukan koordinasi dengan seluruh Perangkat Daerah untuk kesiapan PPRG.

7. Mekanisme Pelaksanaan

- a. setiap Perangkat Daerah menyiapkan Kerangka Acuan Kegiatan (KAK) responsif gender;
- b. melaksanakan program dan kegiatan responsif gender menggunakan metode yang responsif gender, dan memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peluang dan berpartisipasi sama dalam pengambilan keputusan, mendapatkan manfaat yang sama dan memiliki kewenangan yang sama.

8. Mekanisme Pemantauan dan Evaluasi

- a. *focal Point* PUG melakukan pemantauan kegiatan responsif gender di Perangkat Daerahnya.

- b. tim Teknis dapat melakukan pemantauan kegiatan responsif gender di Perangkat Daerah, menggunakan instrumen yang telah ditetapkan;
 - c. melaporkan hasil pemantauan kepada Ketua Pokja;
 - d. menggunakan hasil pemantauan sebagai bahan evaluasi kebijakan.
9. Mekanisme Pelaporan
- a. setiap Perangkat Daerah melaporkan pelaksanaan kegiatan kepada Gubernur melalui Ketua Pokja dan Sekretaris Pokja;
 - b. sekretaris Pokja dibantu Tim Teknis menyiapkan bahan pelaporan Pokja PUG kepada Bupati dan Gubernur;
 - c. ketua Pokja PUG menyampaikan laporan pelaksanaan PUG kepada Bupati;
 - d. Bupati menyampaikan laporan pelaksanaan PUG kepada Gubernur.
 - e. Sistematika Pelaporan Pelaksanaan Tugas Kelompok Kerja PUG sebagaimana dalam Lembar Contoh Sistematika Pelaporan Pokja PUG.

BUPATI GROBOGAN,

Cap TTD
SRI SUMARNI

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI GROBOGAN
NOMOR 50 TAHUN 2020
TENTANG
PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN
PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KABUPATEN
GROBOGAN

PENGEMBANGAN JARINGAN

A. Pengembangan Jaringan dalam PUG

1. pengembangan jaringan diformulasikan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Kemandirian tidak berarti terlepas kesaling-ketergantungannya dengan yang lain, melainkan terjadi “net- benefit” yang dihasilkan dari pertukaran antara lembaga;
2. pengembangan potensi jaringan ditekankan pada aspek keberlanjutan, yakni keberlanjutan yang mengacu pada kesejahteraan masyarakat yang responsif gender. Keberlanjutan mengacu pada terjaminnya peran stakeholder dalam pembangunan;
3. setiap lembaga harus mampu mengidentifikasi dan merangkai seluruh kekuatan di suatu wilayah untuk terlibat dalam proses pembangunan responsif gender;
4. jaringan merupakan mitra strategis yang harus senantiasa dijaga dan dikembangkan untuk memajukan lembaga yang berjejaring.

B. Arah dan Prinsip

Membentuk jaringan dan mengembangkan kerjasama mempunyai arah, sebagai berikut :

1. membangun dan menumbuhkan semangat kolektivitas, kegotongroyongan dan *trust building* dari kelompok-kelompok di masyarakat;
2. memperkuat kapasitas bersama mencakup potensi, dan strategi aksi yang menjadi dasar dalam mengembangkan kerjasama;
3. memperkuat proses musyawarah dan mufakat;
4. meningkatkan kualitas hidup masyarakat secara berkelanjutan;
5. mencapai kesetaraan dan keadilan gender tanpa menimbulkan kesenjangan gender baru.

Adapun prinsip-prinsip dalam membangun jaringan dan kerjasama, sebagai berikut:

1. meyakini, mengakui dan menghargai bahwa setiap individu/lembaga memiliki potensi yang merupakan modal dasar dalam merealisasikan visi pembangunan dan PUG;
2. modal dasar jaringan adalah proses dialog dan musyawarah;
3. musyawarah dan dialog adalah roh dari pendampingan;
4. potensi jaringan yang peduli terhadap masalah, memiliki fungsi penting dan strategis, sehingga selalu menjadi pusat perhatian dalam menciptakan peluang dengan mengembangkan sistem dan mekanisme, agar potensi jaringan yang terbentuk senantiasa terlibat dalam proses pembangunan responsive gender.

C. Tugas Jaringan

1. menjadi penggerak bagi masyarakat dan anggota jaringan dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender;
2. penguatan komitmen melalui Kerjasama dengan berbagai pihak terutama dengan pemerintah daerah dalam melaksanakan Anggaran Responsif Gender;
3. mendukung internalisasi pemahaman PUG bagi masyarakat;
4. penetapan mekanisme advokasi bagi pencapaian kesetaraan dan keadilan gender;
5. melakukan koordinasi dalam upaya peningkatan peran-peran masyarakat yang makin responsif gender;
6. mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif gender pada pemerintah daerah;
7. melaksanakan kapasitas lembaga yang tergabung dalam jaringan;
8. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG;
9. pengintegrasian perspektif gender ke dalam lembaga masing-masing;
10. memberikan saran dan masukan dalam rangka penyusunan kebijakan responsif gender.

D. Mekanisme Pembentukan

1. Pemerintah Daerah dalam hal ini adalah DP3AKB melakukan sosialisasi dan deseminasi tentang PUG dan pentingnya pengembangan jaringan kepada LSM, Perangkat Daerah, tokoh masyarakat, tokoh agama, organisasi masyarakat, serta kepada beberapa pemangku kepentingan terkait lainnya yang peduli terhadap PUG;
2. Pemerintah Daerah menginisiasi dan memfasilitasi terbentuknya jaringan;
3. Pemerintah Daerah menginisiasi dan memfasilitasi legalitas jaringan;
4. melakukan identifikasi terhadap beberapa organisasi yang memiliki perhatian terhadap PUG;

5. melakukan rapat koordinasi koordinasi pembentukan jaringan di Provinsi dan Kabupaten/Kota;
6. Pemerintah Daerah menginisiasi dan memfasilitasi penyusunan program dan kegiatan jaringan
7. membantu untuk mengimplementasikan program kerja jaringan.

BUPATI GROBOGAN,

Cap TTD
SRI SUMARNI