



BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

Jalan Mayor Jenderal Sutoyo Nomor 12 Cililitan, Jakarta Timur 13640
Telepon (021) 8093008; Faksimile (021) 8090421
Laman: www.bkn.go.id; Pos-el: humas@bkn.go.id

- Yth. 1. Pejabat Pimpinan Tinggi Madya;
2. Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama;
3. Kepala Kantor Regional I s.d. XIV Badan Kepegawaian Negara;
4. Kepala Pusat Pengembangan Kepegawaian Aparatur Sipil Negara;
5. Pejabat Administrator;
6. Kepala Unit Penyelenggara Seleksi Calon dan Penilaian Kompetensi Pegawai ASN;
7. Pejabat Pengawas; dan
8. Pegawai,
di lingkungan Badan Kepegawaian Negara

SURAT EDARAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR 21 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PENERAPAN PENGARUSUTAMAAN GENDER
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

1. Latar Belakang

Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga pemerintah nonkementerian yang diberi kewenangan melakukan pembinaan dan menyelenggarakan manajemen Aparatur Sipil Negara secara nasional berkewajiban untuk turut serta menghilangkan kesenjangan sosial, diskriminasi, dan mewujudkan kesetaraan gender dengan menerapkan strategi Pengarusutamaan Gender. Berdasarkan hal tersebut, perlu menetapkan Surat Edaran tentang Pedoman Penerapan Pengarusutamaan Gender di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara.

2. Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan Surat Edaran ini yaitu sebagai pedoman bagi pimpinan dan pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam penerapan Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan BKN dan menguatkan pemahaman serta mendorong PUG menjadi salah satu perspektif utama diseluruh bidang pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKN.

3. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Surat Edaran ini adalah penerapan PUG bagi seluruh seluruh unit kerja Pimpinan Tinggi Pratama dan Kantor Regional BKN.

4. Dasar Hukum

- a. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional.
- b. Surat Edaran Bersama Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional Nomor 270/M.PPN/11/2012, Menteri Keuangan Nomor SE-33/MK.02/2012, Menteri Dalam Negeri Nomor 050/4379A/SJ, dan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor SE-46/MPP-PA/11/2012 tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) Melalui Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRG).

5. Isi Surat Edaran

Untuk penerapan PUG di lingkungan BKN dapat disampaikan ketentuan sebagai berikut:

a. Definisi

- 1) Pengarusutamaan Gender yang selanjutnya disingkat PUG adalah strategi pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan, laki-laki, anak-anak, lansia dan difabel ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi terhadap seluruh aspek kehidupan dan pembangunan.

- 2) Data Terpilah adalah data yang telah terpisahkan menurut jenis kelamin, status dan kondisi perempuan dan laki-laki di seluruh bidang pembangunan yang meliputi kesehatan, pendidikan, ekonomi, ketenagakerjaan, bidang politik dan pengambilan keputusan, bidang hukum, sosial budaya dan kekerasan.
- 3) Anggaran Responsif Gender adalah anggaran yang merespon kebutuhan, permasalahan, aspirasi dan pengalaman perempuan, laki-laki, anak-anak, lansia dan difabel yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan gender.
- 4) Analisis Gender adalah identifikasi secara sistematis tentang isu-isu gender yang disebabkan karena adanya perbedaan peran serta hubungan sosial antara perempuan, laki-laki, anak-anak, difabel, dan lansia. Analisis gender perlu dilakukan, karena perbedaan-perbedaan ini berimplikasi pada perbedaan antara semua kelompok dalam memperoleh akses dan manfaat dari hasil pembangunan, partisipasi dalam pembangunan, serta penguasaan terhadap sumber daya pembangunan.
- 5) *Gender Analysis Pathway* yang selanjutnya disingkat GAP merupakan model/alat analisis gender yang dikembangkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) bekerjasama dengan *Canadian International Development Agency* (CIDA), dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP&PA) untuk membantu POKJA PUG dalam melaksanakan pengarusutamaan gender.
- 6) *Gender Budget Statement* (GBS) adalah pernyataan anggaran yang responsif gender atau lembar Anggaran Responsif Gender (ARG) yang merupakan dokumen pertanggung jawaban spesifik gender yang disusun pemerintah, yang menunjukkan kesediaan instansi untuk melakukan kegiatan berdasarkan kesetaraan gender, dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

b. Penerapan PUG di Lingkungan BKN

Penerapan PUG yang dilaksanakan diseluruh unit kerja Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama di lingkungan BKN dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Pembentukan Kelompok Kerja (POKJA) PUG penerapan PUG
Dalam rangka penyelenggaraan perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, monitoring, dan evaluasi implementasi PUG sesuai dengan bidang tugas dan fungsi BKN, maka:
 - a) BKN Pusat membentuk Pokja PUG dalam rangka penerapan PUG di lingkungan BKN Pusat, yang anggotanya terdiri dari pejabat/pegawai di lingkungan BKN Pusat.
 - b) Masing-masing Kantor Regional BKN membentuk Pokja PUG, dalam rangka penerapan PUG di lingkungan Kantor Regional yang anggotanya terdiri dari pejabat/pegawai di lingkungan Kantor Regional BKN.
 - c) Pusat Pengembangan Kepegawaian BKN (Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN) membentuk Pokja PUG dalam rangka penerapan PUG di lingkungan Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN.
 - d) Pokja PUG BKN Pusat dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BKN yang ditetapkan pada awal tahun.
 - e) Pokja PUG di masing-masing Kantor Regional BKN dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala Kantor Regional BKN masing-masing.
 - f) Pokja PUG di Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN BKN.
- 2) Pelaksanaan Komunikasi, Informasi dan Edukasi terkait PUG di lingkungan BKN konsisten dan berkelanjutan dalam melaksanakan Komunikasi, Informasi dan Edukasi terkait PUG kepada pihak internal dan eksternal BKN dengan:
 - a) mengikutsertakan pegawai dalam kegiatan seminar/advokasi/diskusi yang berkaitan dengan PUG;

- b) melekatkan materi PUG pada kegiatan sosialisasi, forum diskusi, bimbingan teknis terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
 - c) menyebarluaskan informasi terkait PUG melalui sarana atau media lainnya.
- 3) Penyusunan data terpilah yang melekat dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BKN secara internal maupun eksternal. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, setiap unit kerja Eselon II di lingkungan BKN dan Kantor Regional BKN, Pusat Pengembangan Kepegawaian membuat Data Terpilah yang dijaga keberkelanjutannya, menurut jenis kelamin, status, pendidikan, usia, pekerjaan (untuk pihak eksternal), kondisi perempuan dan laki-laki, serta variabel lainnya yang diperlukan.
- Contoh: Data Terpilah pada daftar hadir peserta rapat atau sosialisasi, Data Terpilah Tim Penilai, Data Terpilah peserta lelang/pemenang lelang, Data Terpilah operator/user aplikasi BMN dan Data Terpilah lainnya.
- 4) Pelaksanaan analisis terhadap Data Terpilah yang terbentuk Dengan menggunakan GAP, setiap unit kerja sebagaimana dimaksud pada angka 3) dengan melakukan analisis untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman perempuan dan laki-laki, anak-anak, difabel dan lansia untuk kemudian disusun Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau *Terms Of Reference* (TOR) yang didalamnya dapat mencantumkan kebutuhan anggaran, guna melaksanakan rencana aksi yang diperlukan dalam rangka perbaikan kebijakan/kegiatan/sarana prasarana dapat dijadikan dasar untuk mengusulkan kebutuhan anggaran responsif gender di unit kerja masing-masing kepada Sekretaris Utama pada awal tahun sebelumnya untuk kebutuhan anggaran tahun berikutnya.

- 5) Penyusunan kebijakan dan penganggaran yang responsif gender:
 - a) Sekretaris Utama menyusun kebijakan-kebijakan berdasarkan hasil analisis gender untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman perempuan dan laki-laki, anak-anak, difabel, dan lansia.
 - b) Sekretaris Utama melalui Biro Perencanaan dan Organisasi, dan Inspektorat melakukan analisis/reviu terhadap usulan anggaran responsif gender di lingkungan BKN dan jika diperlukan dapat menindaklanjuti usulan tersebut dengan menuangkan ke dalam *Gender Budget Statement* (GBS) untuk diusulkan lebih lanjut ke Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran.
 - c) Inspektorat mengawasi kesesuaian antara kegiatan dan pengeluaran anggaran terkait PUG.
- 6) Pelaporan dan *monitoring* atas penerapan PUG:
 - a) Pokja penerapan PUG di lingkungan BKN menyusun rencana kerja setiap awal tahun untuk periode 1 (satu) tahun berikutnya dan disampaikan kepada Sekretaris Utama melalui Biro Sumber Daya Manusia.
 - b) Pokja penerapan PUG di lingkungan BKN menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama 1 (satu) tahun sebelumnya, pada awal tahun berikutnya secara berjenjang kepada Sekretaris Utama.
 - c) Sekretaris Utama melakukan monitoring secara langsung atau tidak langsung ke seluruh Unit Kerja di lingkungan BKN.
 - d) Pokja penerapan PUG menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama satu tahun sebelumnya pada awal tahun berikutnya kepada Sekretaris Utama BKN.
- 7) Evaluasi terhadap penerapan PUG
Sekretaris Utama melalui Biro Sumber Daya Manusia melakukan evaluasi terhadap penerapan PUG di lingkungan BKN dan menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut.

6. Pedoman penerapan PUG di Lingkungan BKN
Pedoman atas penerapan PUG di lingkungan BKN tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Negara ini.
7. Ketentuan Lain-lain
 - a. Penerapan PUG di lingkungan BKN dilaksanakan dengan sistematis dan terintegrasi dalam budaya kerja BKN.
 - b. Sekretariat Utama bersinergi dengan Pokja penerapan PUG BKN Pusat melakukan pembinaan terhadap seluruh Kantor Regional BKN dan Pusat Pengembangan Kepegawaian BKN.
 - c. Sekretariat Utama melakukan pemantauan dan evaluasi atas seluruh penerapan PUG di lingkup BKN.
 - d. Sekretaris Utama, Pejabat Pimpinan Tinggi Madya, dan Pejabat Pimpinan Tinggi Pratama diminta untuk mengawasi pelaksanaan PUG di lingkungan unit kerja masing-masing.
8. Penutup
Surat Edaran ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan, dengan ketentuan akan dievaluasi lebih lanjut sesuai dengan kebutuhan.

Demikian untuk menjadi perhatian dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 November 2022

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

~

LAMPIRAN SURAT EDARAN
KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA
NOMOR : 21 TAHUN 2022
TANGGAL : 25 NOVEMBER 2022

PEDOMAN PENERAPAN PENGARUSUTAMAAN GENDER
DI LINGKUNGAN BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA

I. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai BKN perlu dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan, permasalahan pegawai perempuan, dan laki-laki sehingga terwujud kesetaraan dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan.

Pengarusutamaan gender hadir sebagai suatu strategi untuk menjawab kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi perempuan, laki-laki, serta kelompok inklusif sosial lainnya (anak-anak, lansia, dan difabel) yang merupakan Kelompok Target Implementasi PUG. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, dikeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, strategi nasional Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG). Hal ini dilakukan demi tercapainya keadilan dan kesetaraan gender bagi Kelompok Target Implementasi PUG.

Pengarusutamaan Gender di Kementerian/Lembaga (K/L) merupakan implementasi dari Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Instruksi Presiden tersebut bersifat mandatori Kementerian/Lembaga mempunyai kewajiban melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam keseluruhan proses pembangunan. Berawal dari identifikasi masalah, perencanaan dan penganggaran, pelaksanaan, *monitoring*, dan evaluasi dengan mempertimbangkan serta tanggap terhadap perbedaan-perbedaan dalam pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan dari Kelompok Target.

Penerapan PUG di BKN memastikan berlaku adil gender dalam proses dan setara gender dalam kesempatan, baik bagi kelompok target internal maupun bagi *stakeholders* eksternal. Setara dalam mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi dan memperoleh manfaat dari setiap kegiatan/kebijakan atau pun layanan yang diberikan. Selain itu secara khusus memastikan bahwa seluruh jajaran BKN memahami konsep, prinsip, dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjadi tugas, fungsi, dan kewenangan.

BKN juga memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian, dan pengembangan kualitas penyelenggaraan. Sekretariat Utama sebagai salah satu unit kerja eselon I di lingkungan BKN melalui Biro Sumber Daya Manusia memiliki kewajiban untuk menerapkan PUG dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Sekretariat Utama di seluruh unit kerja.

II. TUJUAN

Tujuan disusunnya pedoman ini adalah untuk memberikan persamaan pemahaman dan tuntunan kepada seluruh unit kerja di lingkungan BKN dalam usaha penerapan PUG secara sistematis, berkelanjutan, dan terukur serta menjadikannya bagian dari budaya kerja BKN.

Diharapkan pedoman ini juga dapat menjadi pedoman bagi unit kerja di lingkup BKN dalam menyusun dan menerapkan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender.

III. GENDER DAN PEMBANGUNAN KONSEP DASAR

- a. Akses, manfaat, partisipasi dan penguasaan terhadap sumber daya pembangunan adalah empat variabel yang biasa dipakai untuk mengukur kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh hak-haknya yang setara dari usaha-usaha pembangunan. Karena laki-laki dan perempuan itu memiliki perbedaan-perbedaan dalam prioritas, dalam kebutuhan, dalam kesulitan yang dapat mempengaruhi dan/atau dipengaruhi

secara berbeda oleh/dari usaha-usaha pembangunan. Perbedaan itu jika tidak direspon akan berakhir pada ketidaksetaraan diantara keduanya. Sebab itu perbedaan perbedaan itu harus dipertimbangkan/direspon kedalam keseluruhan proses pembangunan agar peluang bagi perempuan dan laki-laki adil dan setara dalam mendapatkan akses, manfaat, dan dalam berpartisipasi serta dalam penguasaan terhadap sumber daya pembangunan.

- b. Analisis Gender adalah proses mengidentifikasi, menganalisis, menginformasikan tindakan untuk mengatasi ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan yang berasal dari isu-isu gender seperti karena adanya norma, peran dan hubungan gender yang berbeda, hubungan kekuasaan yang tidak merata di antara kelompok pria dan wanita, dan interaksi faktor kontekstual dengan gender, seperti misalnya tingkat pendidikan, status dan jenis pekerjaan, urban-rural, dan sebagainya.
- c. Isu Gender diartikan sebagai masalah yang menyangkut ketidakadilan dan yang berdampak negatif. Isu gender banyak menimpa perempuan. Anggapan umum bahwa perempuan itu lemah, tidak mampu memimpin, tidak rasional, peran reproduksinya seperti melahirkan, peran ibu rumah tangga tidak dianggap penting, mengakibatkan peran dan status perempuan menjadi nomor dua setelah laki-laki. Dalam konteks pembangunan permasalahan ini disebut isu gender yang dapat berimplikasi terhadap ketimpangan dalam kehidupan nyata dan juga terhadap usaha-usaha pembangunan. Misalnya ketimpangan dalam mendapat akses dan manfaat dari pembangunan, ketimpangan untuk ikut berpartisipasi dalam pembangunan, ketimpangan dalam penguasaan sumber daya, seperti dalam mendapat informasi, dalam mendapat *training*, dalam mendapat kredit, ketimpangan antara laki-laki dan ketika mereka bereaksi terhadap perubahan atau intervensi.

- d. Data Terpilah menurut jenis kelamin adalah data yang dikumpulkan, ditabulasi, dan dianalisis secara terpisah pada laki-laki dan pada perempuan. Data bisa dikaitkan dengan umur, pendidikan, pekerjaan atau lainnya sesuai dengan keperluan. Dalam konteks gender, tujuan mengumpulkan data terpilah menurut jenis kelamin adalah sebagai langkah pertama menggali informasi/ analisa untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang isu gender dalam realitas kehidupan laki-laki dan kehidupan perempuan, dalam realitas peran masing-masing, dalam realitas tanggung-jawab masing-masing, dan dalam hubungan relasi antar perempuan dan laki-laki (Statistik Gender). Statistik Gender *cross-cutting* memotong semua bidang statistik. Merupakan kumpulan data dan informasi terpilah menurut jenis kelamin yang dianalisa untuk memperlihatkan realitas kehidupan, realitas hubungan sosial, serta realitas isu gender antar perempuan dan laki-laki.

Statistik Gender mengidentifikasi, memproduksi, dan menganalisis statistik untuk memahami bagaimana isu-isu gender mempengaruhi individu dan masyarakat, maupun sebaliknya. Statistik gender menunjukkan bagaimana perbedaan gender dapat mempengaruhi atau dipengaruhi oleh perkembangan ekonomi dan sosial masyarakat. Statistik gender juga penting untuk pembuat kebijakan/program yang responsif gender sebagai informasi dasar untuk memantau dampak nyata dari kebijakan dan program terhadap kehidupan laki-laki dan kehidupan perempuan.

- e. Keadilan Gender adalah proses perlakuan adil bagi perempuan dan bagi laki-laki dalam keseluruhan proses kebijakan pembangunan. Berlaku adil artinya dalam keseluruhan proses pembangunan, selalu mempertimbangkan dan merespons terhadap perbedaan-perbedaan dalam pengalaman, kebutuhan, kesulitan sebagai perempuan dan sebagai laki-laki. Dimaksudkan agar keduanya mendapatkan keadilan dalam mengakses dan mengambil manfaat dari usaha-usaha pembangunan, dalam ikut

- berpartisipasi dalam pembangunan seperti dalam mengambil keputusan dan menyalurkan aspirasi, dan dalam memperoleh penguasaan terhadap sumberdaya seperti dalam mendapatkan/ penguasaan keterampilan, informasi, pengetahuan, kredit, dan lain-lain).
- f. Kesetaraan Gender adalah hasil dari berlaku adil, mendapatkan persamaan dalam kondisi dan posisi yang setara antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh peluang dan kesempatan dalam pembangunan. Dalam RPJMN 2005-2025 dan Nawacita ditegaskan komitmen untuk "mewujudkan Indonesia yang mandiri, maju, adil, dan makmur. Adil berarti bebas dari segala bentuk diskriminasi dan keterbatasan termasuk atas dasar gender dalam upaya untuk pemberdayaan perempuan dan meningkatkan kesetaraan gender.
 - g. Kesenjangan Gender adalah suatu kondisi ketika perempuan atau laki-laki, karena peran gendernya, tidak mendapat perlakuan yang adil dalam mendapatkan akses dan manfaat dari pembangunan serta ikut berpartisipasi dalam pembangunan. Hasilnya adalah kesenjangan dan ketertinggalan dalam berbagai keadaan dan kesempatan. Misalnya tercermin kesenjangan dalam upah antara laki-laki dan perempuan, kesenjangan dalam jenis dan jenjang pekerjaan yang disandang laki-laki dan perempuan, kesenjangan dalam keterwakilan laki-laki dan perempuan di DPR, kesenjangan dalam jurusan pendidikan yang bisa dipilih. Kesenjangan terkandung juga dalam ketidak-seimbangan hubungan antara perempuan dan laki-laki di dalam proses pembangunan, dimana perempuan tidak banyak berpartisipasi, seperti dalam merencanakan, memutuskan, melaksanakan, memonitor, dan mengevaluasi.
 - h. Data Bappenas tahun 2015 menunjukkan bahwa Indonesia termasuk satu dari tiga negara ASEAN dengan Indeks Kesenjangan Gender yang tinggi. Kesenjangan Gender dapat diidentifikasi melalui analisis gender. Responsif Gender biasanya

dikaitkan dengan proses pembangunan seperti usaha mengembangkan kebijakan, program, kegiatan; pelaksanaannya; serta dalam melakukan Monitoring dan Evaluasi. Prosesnya tidak berbeda dengan proses pembangunan pada umumnya yaitu dimulai dengan identifikasi permasalahan dan pentahapan selanjutnya. Bedanya dengan responsif gender adalah dalam setiap tahapan proses pembangunan, selalu dipakai perspektif gender. Caranya dengan melakukan analisis gender. Salah satu piranti analisis gender yang banyak dipakai adalah *gender Analysis Pathways*. Melalui analisis gender isu-isu gender diidentifikasi dalam tahapan perencanaan. Melalui analisa gender juga diidentifikasi kegiatan-kegiatannya untuk mencegah kondisi kesenjangan dan upaya untuk mengangkat isu ketertinggalan dari salah satu jenis kelamin. Melalui analisis gender diidentifikasikan indikator untuk mengukurnya, dalam pedoman penerapan PUG di lingkungan BKN.

- i. Gender Bias adalah suatu keadaan yang memperlihatkan adanya keberpihakan yang berlebihan pada salah satu jenis kelamin tanpa dasar/atau atas dasar *stereotype* dan merugikan. Contoh: anggapan bahwa perempuan memiliki sifat rajin, memelihara, sabar, contoh menjadi ibu rumah tangga; akibatnya semua urusan rumah tangga menjadi tanggung jawab perempuan. Laki-laki yang dianggap bersifat tegas, memimpin, pencari nafkah utama, cocok menjadi kepala rumah tangga dan menjadi tanggung jawabnya. Bentuk gender bias adalah cerminan dari ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender.
- j. *Gender Budget Statement* (GBS) adalah dokumen pertanggung jawaban spesifik gender yang disusun oleh (sektor/instansi) pemerintah yang menyatakan ketersediaan instansi untuk melakukan kegiatan yang responsif gender dan mengalokasikan anggaran untuk kegiatan-kegiatan tersebut.

- k. Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah anggaran untuk membiayai program/kegiatan pembangunan yang telah responsif gender, yaitu responsif terhadap kebutuhan, terhadap kesulitan sebagai perempuan maupun sebagai laki-laki dan tujuannya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
- l. Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah proses menilai implikasi untuk perempuan dan laki-laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk undang-undang, kebijakan atau program, di semua bidang pembangunan dan di semua tingkatan (nasional sub nasional). PUG juga merupakan suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari keseluruhan proses pembangunan. PUG juga mencakup kegiatan spesifik dan *affirmatif actions*, bila perempuan atau laki-laki berada dalam posisi yang sangat kurang beruntung, intervensi khusus gender dapat secara eksklusif menargetkan perempuan; bisa laki-laki dan perempuan, atau hanya laki-laki, untuk memungkinkan mereka berpartisipasi dan mendapat manfaat yang sama dari upaya pembangunan. *Affirmatif action* dirancang segera dan untuk tindakan sementara.
- m. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) adalah instrument untuk memperkecil kesenjangan gender dalam memanfaatkan dan berpartisipasi dalam pembangunan antara perempuan dan laki-laki, untuk mewujudkan pembangunan yang adil dan setara. Didukung oleh produk hukum seperti Inpres Nomor 9 Tahun 2000, Permendagri Nomor 15 Tahun 2008, Permendagri Nomor 67 Tahun 2011, serta UU Nomor 17 Tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025, memberi mandat kepada menteri dan pimpinan instansi pemerintah untuk mengintegrasikan gender kedalam semua rencana dan program-program pembangunan.

- n. Pada tahun 2012, terbit Surat Edaran Bersama antara 4 (empat) Kementerian (*Gender National Drivers*), yakni Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN)/Bappenas, Kementerian Keuangan, Kementerian Dalam Negeri, dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KPP dan PA) Nomor 270/M.PPN/11/2012; Nomor SE-33/MK.02/2012; Nomor 050/4379A/SJ dan SE 46/MPPPA/11/2012 berkaitan dengan Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG).

IV. KONSEP GENDER, KETIDAKADILAN GENDER, DAN PUG

A. Konsep Gender

Istilah gender telah digunakan secara luas oleh masyarakat dalam berbagai forum, baik yang bersifat akademis, non akademis ataupun wacana. Namun di masyarakat istilah "gender" sering digunakan secara tidak tepat, bahkan terkadang mencerminkan ketidak jelasan pengertian konsep gender itu sendiri. Gender seringkali disalah artikan sebagai perbedaan jenis kelamin, atau seringkali disebut sebagai karakteristik biologis perempuan dan laki-laki. Salah satunya contoh kesalahan penggunaan banyak terjadi pada saat pengisian formulir yang mencantumkan untuk pemilihan jenis kelamin disebutkan sebagai gender.

Dalam tafsir resmi *World Health Organization* (WHO), gender diartikan sebagai perbedaan status dan peran antara perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh masyarakat sesuai dengan nilai budayanya. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, gender adalah konsep yang mengacu pada peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat.

Gender sebenarnya merupakan konsep yang dipergunakan untuk menggambarkan peran dan relasi sosial laki-laki dan

perempuan. Gender merumuskan peran apa yang seharusnya melekat pada laki-laki dan pada perempuan dalam masyarakat. Konsep inilah yang kemudian membentuk identitas gender atas laki-laki dan perempuan yang diperkenalkan, dipertahankan, dan disosialisasikan melalui perangkat-perangkat sosial dan norma hukum yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam masyarakat.

Gender merupakan pengertian yang dibentuk dan dipengaruhi oleh budaya, adat istiadat, dan perilaku sosial masyarakat. Oleh karena itu, pengertian gender beragam sifatnya tergantung pada konteks sosial yang melingkupinya. Sebagai contoh, masyarakat yang berbasis patriarki memahami gender secara berbeda dengan masyarakat yang sistem sosialnya berbasis matriarki. Dengan kata lain, konsep gender mengacu pada peran, status dan tanggung jawab sebagai perempuan dan sebagai laki-laki, yang diciptakan dan diinternalisasi dalam keluarga, masyarakat, regulasi bagaimana menjadi seorang laki-laki dan bagaimana menjadi seorang perempuan seperti yang diharapkan.

Sedangkan pengertian jenis kelamin (seks) mengacu kepada ciri-ciri biologis dan kodrati sifatnya. Misalnya ciri-ciri yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, yang tidak bisa dipertukarkan antara laki-laki dan perempuan yang dibawa sejak lahir. Ciri-ciri biologis ini universal sifatnya, sama di semua tempat, di semua budaya dari waktu ke waktu.

B. Ketidakadilan Gender

Ketidakadilan gender adalah perlakuan tidak adil bagi perempuan dan laki-laki serta kelompok inklusif sosial lainnya karena tanpa memperhatikan atau merespon adanya perbedaan-perbedaan dalam kebutuhan; dalam kesulitan dan aspirasi masing-masing. Bukan berarti mereka sama, tetapi hak, kesempatan, tanggung jawab tidak ditentukan oleh kelahirannya sebagai laki-laki atau perempuan. Secara keseluruhan,

ketidakadilan gender lebih banyak dialami oleh perempuan ataupun kelompok inklusif social. Adapun bentuk-bentuk ketidakadilan gender tersebut meliputi:

1. Subordinasi

Subordinasi adalah sebuah pemikiran bahwa peran salah satu jenis kelamin dinilai lebih rendah dari yang lain. Ketidakadilan gender berdasar pada penilaian posisi atau peran perempuan dalam masyarakat dianggap lebih rendah dari posisi atau peran laki-laki. Perempuan dianggap bertanggung jawab dan memiliki peran dalam urusan domestik atau reproduksi, sementara laki-laki dalam urusan publik atau produksi. Peran dan fungsi urusan domestik dan reproduksi tidak mendapat penghargaan yang sama dengan peran publik dan produksi. Contohnya, peran sebagai ibu rumah tangga yang masih dinilai lebih rendah dari pencari nafkah utama.

2. Marjinalisasi

Marjinalisasi artinya suatu proses peminggiran akibat perbedaan jenis kelamin. Peminggiran peran ekonomi perempuan dan kaum inklusif sosial (difabel serta orang-orang lanjut usia, anak-anak) adalah dengan asumsi *stereotype*: bahwa mereka adalah pencari nafkah tambahan ataupun karena mereka tidak memiliki kemampuan sebagaimana manusia dengan kondisi tubuh normal. Hal inilah yang menyebabkan adanya proses peminggiran terhadap peran mereka. Atau bisa juga terjadi sebaliknya, banyak lapangan pekerjaan yang menutup pintu bagi laki-laki karena dianggap kurang teliti melakukan pekerjaan yang memerlukan kecermatan dan kesabaran, misalnya di bidang usaha konveksi yang lebih suka mempekerjakan tenaga perempuan dibandingkan laki-laki.

3. *Stereotype* (pelabelan/citrabaku).

Stereotype adalah pemberian label atau cap yang dikenakan kepada seseorang atau kelompok yang didasarkan pada suatu anggapan atau persepsi dimana orang atau kelompok itu dikategorikan. Contoh bentuk *stereotype* adalah perempuan selalu dianggap memiliki sifat emosional, tidak rasional dan tidak cerdas, perempuan sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah tambahan dan laki-laki sebagai rasional, cerdas pencari nafkah utama.

4. Kekerasan berbasis gender

Kekerasan tidak hanya yang bersifat fisik namun juga non fisik, seperti pelecehan, pemaksaan, dan ancaman. Peran gender telah membedakan karakter perempuan dan laki-laki. Perbedaan karakter ini sering memunculkan tindakan kekerasan kepada salah satu jenis kelamin yang dianggap lebih lemah, seperti laki-laki dianggap kuat, gagah, berani dan sebagainya. Dengan anggapan bahwa perempuan itu feminim dan anak-anak itu lemah, secara keliru telah diartikan sebagai alasan untuk memperlakukan dengan semena-mena berupa tindakan kekerasan fisik maupun nonfisik. Definisi kekerasan berbasis gender sering digunakan secara bergantian dengan "kekerasan terhadap perempuan". Dari banyak artikel/ data menekankan bahwa laki-laki adalah pelaku utama kekerasan ini.

Deklarasi 1993 tentang Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan (CEDAW) juga mendukung gagasan bahwa kekerasan berakar pada ketidaksetaraan hubungan antara laki-laki dan perempuan (ketidaksetaraan gender).

5. Beban ganda

Beban ganda (*double burden*) artinya beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Perempuan memiliki peran reproduksi seringkali dianggap sebagai peran yang permanen, sehingga

meskipun perempuan tersebut bekerja di wilayah publik, mereka tetap memiliki beban di wilayah domestik dan bertanggung jawab secara penuh akan hal itu.

C. PUG

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi pembangunan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki serta kelompok inklusif, ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi terhadap seluruh aspek kehidupan dan pembangunan. Dengan menerapkan PUG, masalah-masalah yang menyebabkan kesenjangan gender diharapkan dapat terselesaikan sehingga mencapai kondisi yang adil dan setara antar gender. Dengan tercapainya kondisi tersebut, diharapkan semua Kelompok Kerja penerapan PUG di masyarakat dapat berperan aktif dan berkontribusi terhadap pembangunan ekonomi dan masyarakat Indonesia.

V. ROADMAP PENERAPAN PUG

Road Map penerapan PUG disusun untuk memberikan panduan dalam menyusun rencana kerja Pokja penerapan PUG di lingkungan BKN. Pembentukan Kelompok Kerja penerapan Pengarusutamaan Gender BKN mulai disusun sejak tahun 2021 sampai dengan 2024 dengan pertimbangan jangka waktu 3 (tiga) tahun dinilai tepat untuk melakukan evaluasi dampak

ROADMAP PENERAPAN PUG DI BKN

[illegible]

	Menyusun Perencanaan Program/ Kegiatan Responsif Gender	Memperkuat penerapan Perencanaan Program/Kegiatan Berbasis Gender	Evaluasi dampak penerapan perencanaan program berbasis gender	1. Biro Perencanaan dan Organisasi memastikan program/kegiatan PUG. 2. Biro Perencanaan dan Organisasi mengalokasikan anggaran terkait kegiatan PUG
	Mendorong terlaksananya komunikasi informasi dan edukasi tentang PUG (pendampingan dari Kementrian PPPA)	1. Memperkuat penerapan terlaksananya komunikasi informasi dan edukasi tentang PUG (lanjutan) 2. Penerapan PUG secara masif BKN Pusat, Pusbang Kepegawaian ASN dan seluruh Kanreg BKN	1. Evaluasi dampak komunikasi, informasi dan edukasi PUG 2. Evaluasi dampak penerapan PUG secara masif	Biro Sumber Daya Manusia melakukan monitoring dan evaluasi terhadap implementasi kegiatan berbasis PUG.
	Mendorong dan memastikan terbentuknya database terpilah di BKN	1. Menyusun kebijakan tentang data terpilah 2. Sosialisasi/pelatihan data terpilah 3. Melakukan analisis GAP	Launching dan penyusunan data terpilah pada aplikasi BKN	Masing-masing unit kerja JPT Pratama
	Meningkatkan sarana dan prasarana responsif gender	1. Tersedia/terlaksananya sarana dan prasarana responsif gender di BKN Pusat, Pusbang	Melakukan dampak terbangunnya sarana dan prasarana responsif gender	Biro Umum atau Bagian Umum

		Kepegawaian ASN dan seluruh Kanreg BKN 2. PUG menjadi bagian dari Budaya Kerja		
	Mendorong pelaksanaan jejaring pelaksanaan PUG	Memasukan <i>content</i> tentang PUG di laman BKN	Melakukan evaluasi dampak <i>content</i> PUG di laman BKN	Biro Hubungan Masyarakat, Hukum, dan Kerja Sama

VI. STRATEGI IMPLEMENTASI PUG

Untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan dari Pengarusutamaan Gender yaitu keadilan gender dalam perlakuan dan kesetaraan gender dalam kesempatan, dalam pembangunan, maka strategi dalam penerapan PUG adalah sebagai berikut:

A. Pembentukan Pokja penerapan PUG

Tugas Pokja penerapan PUG

- a. melaksanakan kegiatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi kepada seluruh pegawai BKN;
- b. mendorong dan memastikan tersusunnya data terpilah yang berkelanjutan terkait data internal dan data *stakeholders* sesuai tugas pokok, fungsi dan kewenangannya;
- c. melakukan evaluasi kebijakan menggunakan alat analisis GAP dalam kaitannya dengan pengarusutamaan Gender;
- d. mengkompilasi masukan atau permasalahan terkait pengarusutamaan gender;
- e. memberikan masukan atas kebijakan responsif gender yang dihasilkan pembuatan kebijakan di BKN;
- f. menyusun GBS untuk usulan responsif gender tahun anggaran berikutnya kepada Biro Perencanaan dan Organisasi;

- g. melaksanakan monitoring dan evaluasi penerapan PUG di lingkungan BKN;
- h. melaksanakan tugas lainnya terkait PUG;
- i. membuat dan menyampaikan laporan atas pelaksanaan PUG; dan
- j. menyampaikan laporan atas pelaksanaan tugas selama 1 (satu) tahun sebelumnya di awal tahun berikutnya secara berjenjang kepada Sekretaris Utama.

B. Upaya Komunikasi Informasi dan Edukasi (KIE) terkait PUG

Upaya Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) dilaksanakan untuk menumbuhkan dan meningkatkan pemahaman serta kualitas implementasi PUG di lingkungan Badan Kepegawaian Negara secara konsisten dan berkelanjutan melaksanakan Komunikasi, Informasi dan Edukasi terkait PUG kepada pihak internal dengan:

- 1. mengikut sertakan pegawai dalam kegiatan seminar/advokasi/diskusi yang berkaitan dengan PUG;
- 2. melekatkan materi PUG pada kegiatan sosialisasi, forum diskusi, bimbingan teknis terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi; dan
- 3. menyebarluaskan informasi terkait PUG melalui sarana atau media lainnya.

C. Penyusunan Data Terpilah yang Melekat dalam Pelaksanaan Tugas Pokok dan Fungsi BKN Internal maupun Eksternal

Data Terpilah berfungsi sebagai data pembuka wawasan dalam pembuatan kebijakan yang responsif gender yang dapat digunakan oleh seluruh unit kerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Data Terpilah berisi variabel-variabel yang terpilah menurut berbagai jenis ciri atau karakteristik. Untuk menjaga keberlanjutan updating Data Terpilah. Beberapa manfaat Data Terpilah adalah sebagai berikut:

1. sebagai *baseline* atau pemetaan data untuk mengurangi kesenjangan Kelompok Target penerapan PUG dalam memperoleh akses, kesempatan, partisipasi, kontrol, dan mendapatkan manfaat atas kebijakan, program, dan hasil pembangunan secara adil dan setara;
2. digunakan dalam melakukan analisis gender melalui GAP untuk penyusunan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender; dan
3. sebagai dasar untuk mengintervensi atau mereformulasi kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender.

Data Terpilah dapat disusun menurut jenis kelamin, status, pendidikan, usia, pekerjaan (untuk pihak eksternal), kondisi perempuan dan laki-laki, serta variabel lainnya yang dinilai perlu. Contoh: data terpilah pada daftar hadir peserta rapat atau lainnya yang dinilai perlu. Contoh: data terpilah pada daftar hadir peserta rapat atau sosialisasi, data terpilah Tim Penilai, data terpilah peserta lelang/pemenang lelang, data terpilah operator/*user* aplikasi BMN dan data terpilah lainnya.

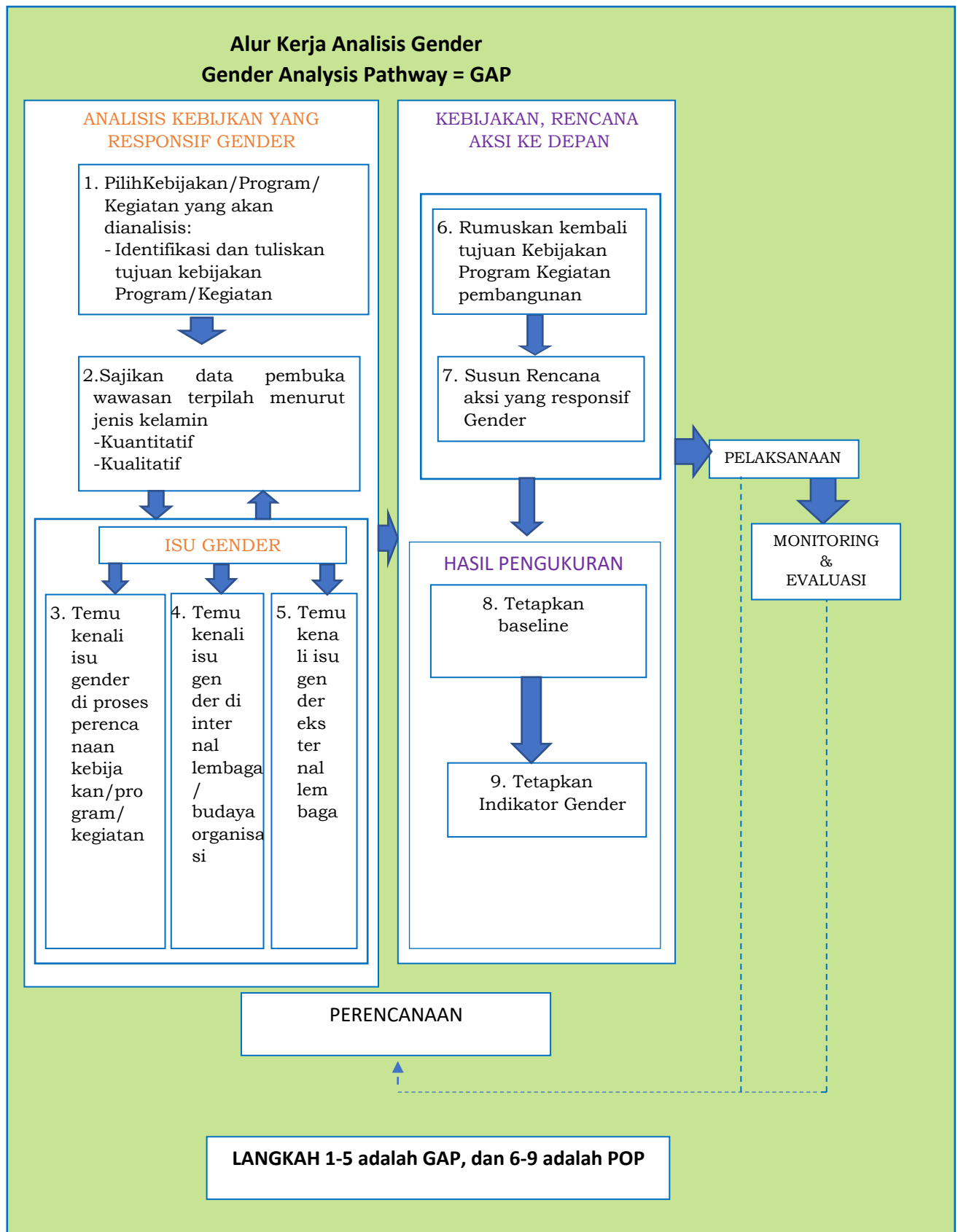
D. Pelaksanaan Analisis terhadap Data Terpilah yang Terbentuk

Analisis data terpilah dilakukan dengan mengintegrasikan isu gender ke dalam kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender. POKJA penerapan Pengarusutamaan Gender menyampaikan kebijakan/ program/kegiatan responsif gender di unit kerja masing- masing dalam bentuk GAP dan jika diperlukan dapat melampirkan KAK/TOR untuk usulan ARG tahun berikutnya. Dengan menggunakan GAP, setiap unit kerja melakukan analisis untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman Kelompok Target Implementasi PUG.

E. Keterkaitan GAP dan POP serta ARG

Langkah 1-2	Menjadi bagian Pendahuluan setting, rational dan tujuan
Langkah 3-5	Menjadi isu penelitian serta ruang lingkup
Langkah 7	Menjadi <i>action plan</i> /kegiatan
Langkah 8-9	Menjadi bahan untuk menentukan indikator

1. Alur Kerja Gender *Analysis Pathway & Policy Outlook for Action* (GAP & POP)



2. Metode *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Policy Outwork for Action* (GAP & POP)

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Pilih Program/ Kegiatan yang akan dianalisis	Data pembuka wawasan	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Ke Depan	Rencana Aksi	Pengukuran Hasil	
		Faktor kesenja ngan di Kebijakan/ Program/ Kegiatan dsb	Sebab kesenja ngan internal	Sebab Kesenjangan external	Reformulasi Tujuan		Data Dasar	Indikator Kinerja
Identifikasi dan tuliskan tujuan dari Kebijakan/ Program/ Kegiatan	Sajikan data pembuka wawasan yang terpilah menurut jenis kelamin kuantitatif dan kualitatif	Temu kenali Isu Gender di proses Perencanaan dengan memperhati kan faktor- faktor kesenjangan; dalam memperoleh akses partisipasi, kontrol dan manfaat (cantumkan hanya faktor kesenjangan yang relevan)	Temu kenali isu gender di internal lembaga dan/atau budaya organisasi yang dapat menyebab kan terjadinya isu gender pada pribadi	Temu kenali penyebab faktor kesenjangan gender yang datang dari lingkungan external lembaga pada proses pelaksanaan program	Reformulasi kan tujuan kebijakan bila tujuan yang ada pada saat ini belum responsif gender tujuan ini harus menjawab sebab kesenjangan yang ada identifikasi di langkah 3, 4 dan 5	Tetapkan rencana aksi/ kegiatan yang merujuk pada tujuan yang responsif gender untuk mengatasi kesenjangan dan penyebab nya yang ada di langkah 3, 4 dan 5	Tetapkan baseline yang diambil dari data pembuka wawasan pada langkah 2 yang relavan dengan tujuan dan dapat diukur	Tetapkan indikator kinerja (baik capaian output maupun outcome) yang mengatasi kesenja ngan gender di langkah 3, 4 dan 5

3. Contoh Gender Analysis Pathway

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Pilih Program/Kegiatan yang akan dianalisis	Data pembuka wawasan	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Ke Depan		Pengukuran Hasil	
		<i>Faktor kesenjangan di Kebijakan/ Program/ Kegiatan dsb</i>	<i>Sebab kesenjangan internal</i>	<i>Sebab kesenjangan external</i>	<i>Reformulasi Tujuan</i>	<i>Rencana Aksi</i>	<i>Data Dasar</i>	<i>Indikator Kinerja</i>
Kebijakan untuk pengadaan sarana dan prasarana ruang laktasi, ruang bermain anak dan ruang tidur anak yang responsif gender	(1) 75 % pegawai perempuan BKN Pusat berusia produktif (2) 70 % Pegawai wanita BKN mempunyai anak usia dibawah 5 th (3) Tidak tersedianya data terpilih tentang jumlah tamu yang menyusui dan membawa anak balita	(1) Pegawai perempuan pamping di gudang tempat sholat (2) Anak pegawai yang dibawa ke kantor bermain di sekitar meja kerja orang tuanya (3) Anak dari tamu /stakeholder main disekitar area pelayanan terpadu	Gedung BKN Pusat hanya memiliki ruang laktasi 1 buah berada di lantai 1 gedung dasar dan belum ada ruang bermain dan ruang tidur anak	(1) Pegawai perempuan yang menyusui pamping di gudang atau kamar mandi (2) Anak pegawai yang dibawa ke kantor dapat mengganggu konsentrasi pegawai lainnya (3) Anak dari tamu/stakeholder mengganggu kenyamanan di area pelayanan terpadu		Membangun ruang laktasi, ruang tidur dan ruang bermain anak di setiap gedung BKN Pusat	(1) Pegawai perempuan pamping di ruang laktasi kantor (2) Pegawai yang membawa anaknya di kantor tetap dapat bekerja dengan konsentrasi (3) Kenyamanan pada area pelayanan terpadu tetap terjaga	(1) Pengadaan ruang laktasi 2 buah (2) Pengadaan ruang bermain dan ruang tidur anak (3) Pegawai tetap dapat bekerja dengan maksimal

1. Kerangka Acuan Kerja (KAK/TOR)

KAK/TOR merupakan gambaran umum dan penjelasan mengenai keluaran kegiatan yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian Negara yang memuat latar belakang, penerima manfaat, strategi pencapaian, waktu pencapaian dan biaya yang diperlukan. Dalam menyusun KAK/TOR yang responsif gender, maka KAK/TOR harus ditulis dan dikembangkan se jelas mungkin agar aspek gender dapat langsung tercermin pada rencana kerja tersebut. Berikut ini adalah contoh KAK/TOR per Keluaran Kerja. Mengembangkan KAK/TOR dan GBS dapat memanfaatkan Format Kerangka Acuan Kerja/TOR .

Format Kerangka Acuan Kerja/TOR

KAK/TOR PER KELUARAN KERJA

Lembaga : <diisi nama Lembaga>

Unit Eselon I : <Diisi nama unit eselon I>

Program : <Diisi nama program sesuai hasil restrukturisasi program>

Hasil : <Diisi nama kegiatan sesuai hasil restrukturisasi>

Unit Eselon II/Satker : <Diisi nama unit eselon II>

Kegiatan : <Diisi nama kegiatan sesuai hasil restrukturisasi kegiatan>

Indikator Kinerja Kegiatan : <diisi uraian indikator kinerja kegiatan>

Satuan Ukur dan Jenis Keluaran : <Diisi nama satuan ukur dan jenis keluaran Kegiatan>

Volume : <Diisi jumlah volume yang dihasilkan bersifat kuantitatif Yang terukur>

A. Latar Belakang

1. Dasar Hukum Tugas dan Fungsi/Kebijakan

<Diisi dengan dasar hukum tugas dan fungsi terkait dan/atau ketentuan yang terkait langsung dengan kegiatan yang akan dilaksanakan>

2. Gambaran Umum

<Diisi dengan jenis kegiatan yang akan dilaksanakan serta penjelasan target volume output yang akan dicapai>

B. Penerima Manfaat

<Diisi dengan penerima manfaat baik internal dan/atau eksternal Kementerian Negara/Lembaga>

C. Strategi Pencapaian Keluaran

1. Metode Pelaksanaan

<Diisi dengan cara pelaksanaannya berupa kontraktual atau swakelola>

2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

<Diisi dengan tahapan/komponen masukan yang digunakan dalam pencapaian keluaran kegiatan, termasuk jadwal waktu (time table) pelaksanaan dan keterangan kelanjutan pelaksanaan tahapan/komponen masukan (on/off) pada tahun berikutnya>

D. Waktu Pencapaian keluaran

<Diisi dengan kurun waktu pencapaian pelaksanaan>

E. Biaya yang diperlukan

<Diisi dengan lampiran RAB yang merupakan rincian alokasi dana yang diperlukan dalam pencapaian ke/uaran kegiatan>

Penanggung jawab

<diisi dengan nama penanggung jawab kegiatan>

F. Penyusunan Kebijakan dan Perencanaan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG)

Kebijakan responsif gender merupakan kebijakan yang ditetapkan/ diputuskan/disepakati, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender. Terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang responsif gender, dimungkinkan adanya anggaran khusus, sehingga kebutuhan anggaran tersebut dapat diusulkan ke Kantor Pusat. Apabila anggaran tersebut dialokasikan, maka disebut sebagai anggaran yang responsif gender.

Perencanaan dan penganggaran yang responsif gender adalah serangkaian cara dan pendekatan untuk mengintegrasikan gender di dalam proses perencanaan dan penganggaran. Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan Kelompok Target Implementasi PUG. Sementara anggaran yang responsif gender adalah penggunaan atau pemanfaatan anggaran yang berasal dari berbagai sumber pendanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender.

Dalam rangka penyusunan kebijakan dan PPRG di lingkungan BKN, maka Sekretaris Utama melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. menyusun kebijakan-kebijakan yang mengakomodir dan merespons aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman Kelompok Target penerapan PUG berdasarkan hasil analisis gender; dan
2. melakukan analisis/review terhadap usulan anggaran responsif gender di lingkup BKN; dan jika dipandang perlu dapat menindaklanjuti usulan tersebut dengan menuangkan ke dalam GBS untuk diusulkan lebih lanjut ke Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran.

Format Gender Budget Statement (jika diambil dari hasil analisa GAP & POP)

GENDER BUDGET STATEMENT (Pernyataan Anggaran Gender) Nama K/L :..... Unit Organisasi :..... Unit Eselon II/Satker :.....	
Program	<Nama program yang ada pada dokumen Renstra, Renja, RKA dan O/PA>
Kegiatan	<Nama kegiatan sebagai penjabaran program>
Output Kegiatan	<Jenis output, volume, dan satuan output kegiatan>
Tujuan Kegiatan	<Uraian mengenai reformulasi tujuan output kegiatan setelah dilaksanakan analisis gender. <Jika penyusunan GBS menggunakan GAP maka Tujuan dapat dilihat kolom 1; yaitu sebagai turunan dari Program Kegiatan ; <jika Tujuan kolom 1 belum/tidak berperspektif gender, maka bisa ditambah (BUKAN merubah tujuan!) agar berperspektif gender. <Jika sudah diperbaiki , masukkan kedalam kolom 6 dari format GAP sebagai tujuan yang baru
Analisis Situasi	<Uraian ringkas yang menggambarkan persoalan yang akan Ditangani/dilaksanakan oleh kegiatan yang menghasilkan output. < Uraian tersebut meliputi: data pembuka wawasan -ada dikolom 2-yang memuat data dan informasi yang relevant dan untuk menjadi justifikasi mengapa kegiatan dengan tujuan seperti itu diperlukan; >Dalam hal data pembuka wawasan (berupa data terpilah) untuk kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan; diharapkan tersedia. Jika tidak mempunyai data terpilah dimaksud maka dapat menggunakan data kualitatif (data berupa "rumusan" <Kolom 3;4 dan 5 memuat isu-isu gender yang berkaitan dengan faktor-faktor kesenjangan dan yang menjadi penyebab permasalahan kesenjangan gender; < kolom 7 merupakan Rencana Aksi sebagai respons terhadap isu gender kesenjangan gender gender yang teridentifikasi di kolom 3,4 dan 5 <Output kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok /sasaran>

Rencana Aksi merupakan kegiatan ² untuk meresponse (dipilih hanya komponen input yang secara langsung mengubah kondisi ke arah kesetaraan gender)	<Komponen input 1 > <Tidak semua komponen input dicantumkan>	<Memuat informasi mengenai: bagian tahapan pencapaian suatu output. <Komponen input ini harus relevan dengan tujuan; isu yang teridentifikasi serta output kegiatan yang dihasilkan. <Diharapkan rencana aksi dapat menangani mengurangi permasalahan kesenjangan gender yang diidentifikasi dalam analisis situasi sebelumnya.
Alokasi Anggaran Output Kegiatan	<Jumlah dana yang disiapkan>	
Dampak/hasil Output Kegiatan	<Kondisi yang diharapkan>	

G. Pelaporan dan Monitoring atas Penerapan PUG

1. Pelaporan dan monitoring atas penerapan PUG diperlukan agar BKN memiliki gambaran terhadap pola dan trend isu-isu gender yang terjadi di unit kerja lingkungan BKN dan memperoleh solusi berdasarkan masukan dan analisa dari Pokja penerapan PUG di lingkungan BKN.
2. Melalui mekanisme pelaporan, Sekretaris Utama dapat memonitor progress dari pelaksanaan rencana kerja Pokja penerapan PUG di Unit Kerja BKN Pusat, Pusat Pengembangan Kepegawaian ASN dan Kantor Regional BKN.
3. Pokja penerapan PUG menyampaikan laporan hasil pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan responsif gender dan rekomendasi dari unit kerja di lingkungan BKN kepada Sekretaris Utama.
4. Laporan hasil pelaksanaan pengarusutamaan gender meliputi:
 - a. hasil-hasil yang telah dicapai, dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender;
 - b. hambatan-hambatan yang terjadi; dan
 - c. upaya-upaya yang telah dilakukan dalam mengatasi hambatan yang terjadi.

H. Evaluasi terhadap penerapan PUG

Pokja penerapan PUG di Lingkungan BKN melakukan:

1. Evaluasi terhadap penerapan PUG di BKN berdasarkan laporan dari masing-masing Pokja penerapan PUG untuk kemudian menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut. Evaluasi dilakukan berdasarkan Pengukuran Hasil pada Langkah 8 dan 9 Tabel GAP, melalui pengukuran indikator kinerja baik capaian output maupun outcome masing-masing unit kerja, Pokja penerapan PUG yang dapat mengatasi kesenjangan gender.
2. Evaluasi Dampak dari melakukan penerapan
Hasil yang diharapkan dari evaluasi penerapan PUG adalah rekomendasi Kebijakan/program/kegiatan responsif gender.
3. Penyusunan Kebijakan dan Perencanaan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) Kebijakan responsif gender merupakan kebijakan yang ditetapkan/diputuskan/disepakati, berdasarkan hasil analisis yang dilakukan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender. Terkait dengan pelaksanaan kebijakan yang responsif gender, dimungkinkan adanya anggaran khusus, sehingga kebutuhan anggaran tersebut dapat diusulkan ke Sekretaris Utama. Apabila anggaran tersebut dialokasikan, maka disebut sebagai anggaran yang responsif gender. Perencanaan dan penganggaran yang responsif gender adalah serangkaian cara dan pendekatan untuk mengintegrasikan gender di dalam proses perencanaan dan penganggaran. Perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan Kelompok Target penerapan PUG. Sementara anggaran yang responsif gender adalah penggunaan atau pemanfaatan anggaran yang berasal dari berbagai sumber pendanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender.

Dalam rangka penyusunan kebijakan dan PPRG di lingkungan BKN, maka Sekretaris Utama melalui Biro Perencanaan dan Organisasi melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. menyusun kebijakan yang mengakomodir dan merespons aspirasi, kebutuhan, permasalahan, dan pengalaman Kelompok Target Implementasi PUG berdasarkan hasil analisis gender; dan
- b. melakukan analisis/reviu terhadap usulan anggaran responsif gender di lingkungan BKN; dan jika dipandang perlu dapat menindaklanjuti usulan tersebut dengan menuangkan ke dalam GBS untuk diusulkan lebih lanjut ke Bappenas dan Direktorat Jenderal Anggaran. memanfaatkan hasil data analysis GAP & POP.

Plt. KEPALA
BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA,

\$