



BUPATI KOLAKA
PROVINSI SULAWESI TENGGARA
PERATURAN BUPATI KOLAKA
NOMOR 55 TAHUN 2022

TENTANG

PEDOMAN PELEMBAGAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN
PENERAPAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN YANG
RESPONSIF GENDER

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KOLAKA

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan kesetaraan gender bagi perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan dapat dicapai melalui strategi pengarusutamaan gender;
- b. bahwa dalam rangka percepatan strategi pengarusutamaan Gender diperlukan pelebagaan pengarusutamaan Gender secara optimal dan penerapan Perencanaan Penganggaran Yang Responsif Gender oleh seluruh Perangkat daerah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelebagaan Pengarusutamaan Gender dan Penerapan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender;
- Mengingat : 1 Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atau Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);
4. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2020 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6557);
5. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);

6. 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;
7. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 183), Sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atau Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Kolaka Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender (Lembaran Daerah Kabupaten Kolaka Tahun 2016 Nomor 2);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PELEMBAGAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DAN PENERAPAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN YANG RESPONSIF GENDER.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang maksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Kolaka.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Pemerintah Kabupaten Kolaka.
3. Bupati adalah Bupati Kolaka.
4. Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.

6. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten.
7. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang selanjutnya disebut Dinas PPPA adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Kolaka.
8. Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggungjawab perempuan dan laki-laki yang terjadi akibat keadaan sosial budaya masyarakat, dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan.
9. Keadilan Gender adalah perlakuan yang adil terhadap laki-laki dan perempuan sesuai dengan kebutuhannya.
10. 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 nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut.
11. Pengarusutamaan Gender yang selanjutnya disingkat PUG adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan.
12. Pelembagaan PUG adalah proses yang sistematis komprehensif dan berkelanjutan untuk mendorong terlembaganya pengarusutamaan gender dalam pembangunan melalui pengintegrasian gender dalam system, Lembaga, kebijakan, program dan kegiatan pada seluruh tahapan siklus pembangunan mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengendalian pembangunan.
13. Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender, yang selanjutnya disingkat PPRG adalah instrumen perencanaan dan penganggaran yang disusun untuk mengakomodasi kebutuhan dan kesulitan yang berbeda sebagai perempuan dan sebagai laki-laki dengan tujuan untuk mewujudkan perencanaan dan penganggaran yang berkeadilan dalam rangka mencapai Kesetaraan Gender dalam pembangunan.
14. Kebijakan/Program/Kegiatan Pembangunan yang Responsif Gender adalah kebijakan/program/kegiatan pembangunan yang disusun dengan memperhatikan kesenjangan capaian pembangunan dalam hal akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat antara laki-laki dan perempuan.

15. Indeks Pembangunan Gender yang selanjutnya disingkat IPG, adalah Indeks komposit yang digunakan untuk mengukur pencapaian dalam dimensi yang sama dengan IPM, namun diarahkan untuk mengungkapkan ketimpangan antara laki-laki dan perempuan.
16. Indeks Pemberdayaan Gender yang selanjutnya disingkat IDG, adalah Indeks komposit yang memperlihatkan sejauh mana peran aktif perempuan dalam kehidupan ekonomi dan politik mencakup partisipasi berpolitik, partisipasi ekonomi dan pengambilan keputusan serta penguatan sumber daya ekonomi.
17. Kelompok Kerja Pengarustamaan Gender yang selanjutnya disebut Pokja PUG adalah wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak pengarustamaan gender dari berbagai instansi lembaga di daerah.
18. Perangkat Daerah Penggerak PPRG yang selanjutnya disingkat OPD Penggerak PPRG adalah Perangkat Daerah yang bertugas untuk mendorong pelaksanaan penguatan kelembagaan PUG, meliputi Perangkat Daerah yang membidangi urusan perencanaan dan pembangunan daerah, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pendapatan daerah, pengelolaan keuangan, aset daerah, kesekretariatan daerah, dan inspektorat daerah.
19. Perangkat Daerah Pelaksana PPRG yang selanjutnya disingkat OPD Pelaksana PPRG adalah seluruh Perangkat Daerah termasuk OPD Penggerak PPRG yang melaksanakan PUG.
20. Focal Point PUG adalah Pegiat Gender (Gender Focal Point) di OPD adalah individu yang merupakan pejabat atau staf yang ditunjuk atau diberi kewenangan untuk melakukan tugas dan fungsi terkait dengan pelaksanaan PPRG di OPD Penggerak dan Pelaksana PPRG serta Pemerintah Desa.
21. Tim Teknis PPRG adalah tim beranggotakan aparatur dan/atau individu yang memiliki kemampuan analisa gender dengan tugas khusus melakukan telaah dokumen perencanaan dan anggaran daerah maupun OPD.
22. Gender Champion adalah individu yang mempunyai kemampuan memberi pendampingan terkait pelaksanaan PUG dan/atau sebagai fasilitator Gender baik Pegiat Gender maupun individu yang peduli.
23. Tujuan Pembangunan Berkelanjutan/Sustainable Development Goals yang selanjutnya disingkat TPB adalah dokumen yang memuat tujuan dan sasaran global tahun 2016 sampai tahun 2030. TPB bertujuan untuk menjaga peningkatan kesejahteraan ekonomi masyarakat secara berkelanjutan, menjaga keberlanjutan kehidupan sosial masyarakat, menjaga kualitas lingkungan hidup serta pembangunan yang inklusif dan terlaksananya tata kelola yang mampu menjaga peningkatan kualitas kehidupan dari satu generasi ke generasi berikutnya.

24. Pemangku Kepentingan adalah orang perseorangan, masyarakat, pendidik/akademisi, organisasi profesi/ilmiah, asosiasi, dunia usaha, media masa, organisasi masyarakat sipil, dan mitra pembangunan yang berperan aktif dalam pelaksanaan PUG.
25. Anggaran Responsif Gender yang selanjutnya disingkat ARG adalah anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses, manfaat, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mengontrol sumber-sumber daya serta kesetaraan terhadap kesempatan dan peluang dalam menikmati hasil pembangunan.
26. Analisis gender proses yang dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran laki-laki dan perempuan, akses dan kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan dan manfaat yang mereka nikmati, pola hubungan antara laki-laki dan perempuan yang timpang, yang di dalam pelaksanaannya memperhatikan faktor-faktor lainnya seperti kelas sosial, ras, dan suku bangsa.
27. Data terpisah dan informasi terpisah berdasarkan jenis kelamin (sex disaggregated data) adalah data kuantitatif atau data informasi kualitatif yang dikumpulkan dan dipresentasikan berdasarkan jenis kelamin, penduduk laki-laki dan perempuan, atau anak laki-laki dan perempuan.
28. Indikator gender adalah kriteria atau ukuran untuk mengukur perubahan relasi gender dalam masyarakat sepanjang waktu.
29. Indikator kinerja responsif gender adalah perubahan kinerja pengurangan kesenjangan atau peningkatan kondisi laki-laki dan perempuan setelah dilakukan suatu intervensi baik berupa program atau kegiatan.
30. Jenis kelamin adalah perbedaan biologis antara perempuan dan laki-laki terutama pada bagian-bagian organ reproduksi. Kesenjangan gender adalah suatu kondisi dimana tidak ada kesetaraan relasi antara laki-laki dan perempuan.
31. Akses adalah peluang atau kesempatan yang diberikan untuk memanfaatkan sumber daya (baik sumber daya alam, sosial, politik, ekonomi, maupun waktu).
32. Kontrol adalah kekuasaan untuk memutuskan bagaimana menggunakan sumber daya dan siapa yang memiliki akses terhadap sumber daya.
33. Partisipasi adalah pelibatan atau keterwakilan dalam proses dari suatu kegiatan.

34. Penerima manfaat adalah target sasaran dari program/kegiatan yang memperoleh manfaat.
35. Pemantauan (monitoring) suatu upaya mengawal dan mengendalikan pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan yang responsif gender. Bila dalam proses ini ditemukan deviasi, maka segera dapat diperbaiki agar tetap sejalan dan konsisten dengan perencanaan yang telah ditetapkan untuk mencapai sasaran yang lebih efektif dan efisien.
36. Penilaian (evaluation) suatu kegiatan, dilakukan dalam rangka menilai keberhasilan suatu kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender dalam kurun waktu tertentu. Evaluasi diarahkan untuk membandingkan antara yang seharusnya dengan realita, yang dapat dilihat dari indikator input, output, outcome, dan dampak.

Pasal 2

Pedoman pelebagaan PUG dan Penerapan PPRG dimaksudkan untuk menjadi panduan bagi Perangkat Daerah dalam mengintegrasikan gender dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pengendalian dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan daerah guna Percepatan Pengarusutamaan Gender.

Pasal 3

- (1) Pedoman Pelebagaan PUG dan Penerapan PPRG dimaksud dalam Pasal 2 memuat:
 - a. pedoman Penguatan Pelebagaan PUG;
 - b. pedoman Penerapan PPRG;
- (2) Pedoman pelebagaan PUG dan penerapan PPRG sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 4

Pelebagaan PUG dan penerapan PPRG bertujuan untuk:

- a. mewujudkan kebijakan, program atau kegiatan yang responsif gender pada OPD;
- b. menghasilkan pelayanan publik yang responsif gender; dan
- c. terwujudnya Kesetaraan Gender dalam berbagai bidang pembangunan.

BAB II
STRATEGI DAN IMPLEMENTASI PELEMBAGAAN PUG
DAN PENERAPAN PPRG

Pasal 5

- (1) Strategi penguatan pelebagaan Pengarusutamaan Gender untuk menjadi acuan bagi perangkat Daerah dan Desa dalam pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender guna Percepatan Pengarusutamaan Gender yang dilakukan dengan cara :
 - a. penguatan dasar hukum dan regulasi;
 - b. menguatkan koordinasi yang efektif antar institusi penggerak dan pelaksana dalam rangka percepatan PUG;
 - c. advokasi dan penguatan komitmen kepala OPD/Desa dalam melaksanakan PPRG dan percepatan PUG;
 - d. peningkatan kapasitas;
 - e. pengelolaan pengetahuan SDM OPD / Desa tentang PPRG dan PUG; dan
 - f. kemitraan untuk mendorong kesetaraan gender.
- (2) Strategi Penerapan PPRG dijabarkan melalui strategi operasional, yaitu:
 - a. penyediaan data terpilah Gender;
 - b. analisis Gender terhadap data terpilah untuk menemukan isu Gender; dan
 - c. pengintegrasian isu Gender di dalam siklus perencanaan dan penganggaran.

Pasal 6

Penguatan dasar hukum dan regulasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf a, dilakukan melalui:

- a. harmonisasi antar regulasi, terutama regulasi yang terkait dengan perencanaan dan penganggaran;
- b. harmonisasi regulasi pusat dan daerah dalam mendorong kelembagaan PUG dan implementasi PPRG di daerah;
- c. integrasi Gender dalam regulasi tentang perencanaan dan penganggaran daerah, termasuk regulasi daerah tentang RPJP, RPJMD, RKOPD dan APBD; dan
- d. advokasi untuk mendorong implementasi regulasi tentang PUG melalui PPRG.

Pasal 7

Menguatkan koordinasi yang efektif sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf b dilakukan melalui:

- a. penguatan peran Pokja PUG;
- b. penguatan peran Focal Point;
- c. penguatan tim teknis ARG di daerah;
- d. optimalisasi koordinasi dengan pemanfaatan teknologi informasi; dan
- e. model-model koordinasi yang lain yang efektif sesuai konteks dan kebutuhan Perangkat Daerah.

Pasal 8

Advokasi dan penguatan komitmen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf c dilakukan oleh Bupati melalui Perangkat Daerah Penggerak PPRG untuk mendorong komitmen Bupati termasuk dalam memasukkan indikator Gender dalam perencanaan dan penganggaran daerah serta mengembangkan data gender.

Pasal 9

Peningkatan kapasitas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf d, dilakukan melalui:

- a. pelatihan;
- b. bimbingan teknis;
- c. asistensi;
- d. studi banding;
- e. magang; atau
- f. bentuk lain untuk peningkatan kapasitas sesuai konteks dan kebutuhan daerah.

Pasal 10

- (1) Pengelolaan pengetahuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf e, dilakukan untuk mendokumentasikan proses, inovasi, capaian dan pembelajaran implementasi PUG.
- (2) Model pengelolaan pengetahuan bisa menggunakan berbagai metode dan mendorong pemanfaatan teknologi informasi.
- (3) Produk pengetahuan PUG akan diseminasikan sehingga menjadi pijakan dalam penguatan dan inovasi PUG.

Pasal 11

- (1) Pelibatan Pemangku kepentingan dan Kemitraan untuk mendorong kesetaraan gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 huruf f, dilakukan dengan perguruan tinggi, organisasi masyarakat sipil, dunia usaha, mitra pembangunan dan organisasi/kelompok masyarakat lainnya.
- (2) Kemitraan dapat dilakukan dalam berbagai bentuk, seperti dalam upaya peningkatan kapasitas, kajian, advokasi dan penguatan komitmen, pengelolaan pengetahuan hingga pengendalian dan evaluasi PUG.

Pasal 12

Implementasi dari strategi pelebagaan PUG dilakukan dengan cara:

- a. penyusunan dokumen Rencana Aksi Daerah (RAD) PUG yang menggambarkan strategi, peta jalan, dan peran berbagai pihak kunci dalam pelebagaan PUG dengan mempertimbangkan konteks, kapasitas, dan kebutuhan masing-masing daerah;
- b. anugerah Parahita Ekapraya (APE) sebagai data dasar dalam upaya pengukuran pencapaian pelebagaan PUG, dengan melihat baik aspek pemenuhan 7 (tujuh) prasyarat PUG maupun pengembangan inovasi-inovasi PUG yang bisa dan sudah dilakukan oleh daerah; dan
- c. mendorong pemanfaatan teknologi informasi dalam upaya pelebagaan PUG dan pengembangan inovasi PUG.

BAB III

PENYELENGGARAAN

Pasal 13

Penyelenggaraan Penguatan Pelebagaan PUG dilakukan oleh Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah Penggerak PPRG.

Pasal 14

Dalam menyelenggarakan pelebagaan PUG Perangkat Daerah Penggerak PPRG

- a. menyusun pedoman penyelenggaraan pelebagaan PUG dan proses penerapan PPRG di Daerah;
- b. melakukan koordinasi dan kerja sama dengan kementerian/lembaga dan Perangkat Daerah guna tercapainya pelebagaan PUG;
- c. melakukan sosialisasi, advokasi, dan diseminasi penguatan kapasitas PUG; dan

- d. melakukan peningkatan kapasitas PPRG bagi perangkat Daerah Pelaksana sesuai dengan tugas fungsi masing-masing Perangkat Daerah penggerak;

Pasal 15

Dalam menyelenggarakan pelebagaan PUG, Bupati

- a. menetapkan kebijakan pelaksanaan PUG dan PPRG; dan
- b. melaporkan hasil evaluasi pelaksanaan PUG dan PPRG kepada Gubernur;
- c. memberikan penghargaan terhadap perangkat daerah yang telah memenuhi indikator penguatan pelebagaan PUG sesuai bidang tugasnya serta Pengintegrasian isu Gender di dalam siklus perencanaan dan penganggaran, pelebagaan PUG dan penerapan PPRG.

Pasal 16

Dalam implementasi PUG peran dan tanggung jawab Bupati akan dilaksanakan oleh driver PUG yaitu BAPPEDA, DPPPA, BPKAD dan INSPEKTORAT yang memiliki kapasitas memadai untuk menjalankan peran:

- a. Mengembangkan data gender daerah melalui;
 - 1. pengembangan forum data gender yang terdiri dari OPD maupun instansi vertikal yang terkait (BPS, Kepolisian, Kejaksaan, dll);
 - 2. penetapan regulasi tentang data gender;
 - 3. membangun system data gender daerah (aplikasi, mekanisme, prosedur, peran dan tanggung jawab); dan
 - 4. pengolahan, analisis serta publikasi data gender.
- b. Memfasilitasi penyusunan Rencana Aksi Daerah (RAD) PUG melalui :
 - 1. pembentukan tim penyusun
 - 2. Proses konsultasi publik yang melibatkan perangkat daerah, organisasi
 - 3. masyarakat sipil, perguruan tinggi, dunia usaha, mitra pembangunan dan Lembaga masyarakat lainnya;
 - 4. menyusun dokumen RAD; dan
 - 5. menetapkan dokumen RAD.
- c. Mengoordinasikan dan mengadvokasi implementasi RAD PUG;
 - 1. mengkoordinasikan implementasi PUG melalui POKJA \ PUG;
 - 2. Mengoordinasikan implementasi PUG di level OPD melalui Focal Point PUG di masing-masing OPD;
 - 3. Advokasi ke organisasi masyarakat sipil, perguruan tinggi, dunia usaha, mitra pembangunan dan Lembaga masyarakat lainnya;

4. bersama-sama dengan Perangkat Daerah penggerak, melakukan advokasi dan peningkatan kapasitas PPRG bagi Perangkat Daerah kabupaten/kota sesuai dengan tugas fungsi masing-masing Perangkat Daerah melalui:

- 1) Pelatihan PPRG;
- 2) Asistensi penyusunan dokumen analisis gender, lembar pernyataan anggaran responsive gender (GBS) sebagai lampiran RKA dan penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang responsive gender;
- 3) Pengembangan inovasi PUG di tingkat perangkat daerah ;
 - a) Mengembangkan kerja sama dengan perguruan tinggi dan organisasi masyarakat baik untuk advokasi maupun untuk peningkatan kapasitas PUG melalui;
 - (1) pelaksanaan kajian terkait isu gender di daerah;
 - (2) pengembangan inovasi PUG di daerah;
 - b) Berkoordinasi dengan Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat desa dalam memfasilitasi implementasi PUG di tingkat desa melalui;
 - (1) advokasi untuk membangun komitmen kepala desa;
 - (2) pelatihan peningkatan kapasitas bagi perangkat desa;
 - (3) Pengembangan inovasi sesuai konteks dan kebutuhan desa;
 - (4) asistensi dan dukungan teknis lainnya.
 - c) Melakukan evaluasi pelaksanaan PUG di Lembaga pemerintah daerah melalui:
 - (1) mengevaluasi ketersediaan dan kualitas dokumen perencanaan dan penganggaran yang responsive gender;
 - (2) memberikan rekomendasi penguatan percepatan PUG.

BAB IV

KELEMBAGAAN PUG

Pasal 17

Kelembagaan PUG di daerah terdiri atas:

- a. Pokja PUG;
- b. Focal Point PUG;
- c. Tim Teknis ARG; dan
- d. Kelembagaan lain untuk penguatan PUG.

Pasal 18

- (1) Pokja PUG sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf a, merupakan mekanisme koordinasi implementasi PUG di daerah, yang keanggotannya adalah semua kepala Perangkat Daerah;
- (2) Bupati menetapkan kepala Bappeda sebagai Ketua Pokja PUG dan Kepala Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sebagai sekretaris sekaligus pelaksana harian Pokja PUG;
- (3) Pokja PUG bertanggung jawab kepada Bupati;
- (4) Pokja PUG memiliki peran yaitu:
 - a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing OPD;
 - b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG kepada camat, kepala desa, dan lurah;
 - c. menyusun program kerja setiap tahun;
 - d. mendorong terwujudnya Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG);
 - e. menyusun rencana kerja POKJA PUG setiap tahun;
 - f. bertanggung jawab kepada bupati;
 - g. merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Bupati;
 - h. menyusun Profil Gender kabupaten;
 - i. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di masing-masing instansi;
 - j. menetapkan tim teknis untuk melakukan analisis terhadap anggaran daerah;
 - k. menyusun Rencana Aksi Daerah (RANDA) PUG; dan
 - l. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Focal Point di masing-masing OPD.

Pasal 19

- (1) Focal Point PUG sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf b, terdiri dari pejabat eselon 4 bagian perencanaan dan eselon 4 di masing-masing Perangkat Daerah yang menjadi penggerak penerapan PUG di tingkat Perangkat Daerah.
- (2) Focal Point Gender memiliki peran yaitu:
 - a. menyediakan data terpilah gender di Perangkat Daerah masing-masing;
 - b. melakukan analisa gender terhadap rencana kerja dan anggaran program dan kegiatan di masing-masing bidang serta data dan Analisa Gender untuk penyusunan rencana strategis dan rencana kerja Perangkat Daerah;

- c. menyusun dokumen Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS) kegiatan responsif gender di bidangnya masing-masing;
- d. melakukan review dokumen Analisa Gender dan GBS yang bisa dilakukan bersama dengan Tim Teknis ARG;
- e. melakukan sosialisasi dan advokasi PUG kepada seluruh pejabat dan staf di lingkungan Perangkat Daerah; dan
- f. melaporkan pelaksanaan PUG kepada pimpinan Perangkat Daerah.

Pasal 20

- (1) Tim teknis ARG sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 huruf c, terdiri dari unsur Aparatur Sipil Negara, perguruan tinggi, dan organisasi masyarakat yang memiliki pengalaman dan kompetensi tentang perencanaan dan penganggaran responsif gender.
- (2) Tim Teknis ARG memiliki peran yaitu:
 - a. Melakukan pendampingan teknis dalam penyusunan dokumen PPRG; dan
 - b. Melakukan review terhadap kualitas dokumen PPRG.

BAB V

INDIKATOR PELEMBAGAAN PUG

Pasal 21

Indikator pelebagaan PUG meliputi:

- a. keberadaan dan implementasi regulasi PUG
 - 1. jumlah regulasi PUG yang ditetapkan; dan
 - 2. jumlah regulasi PUG yang di implementasikan.
- b. ketersediaan dan berperannya kelembagaan PUG
 - 1. keberadaan SK Pokja;
 - 2. keberadaan SK Focal Point PUG di OPD;
 - 3. keberadaan SK Tim Teknis ARG;
 - 4. kuantitas dan kualitas pertemuan pokja; dan
 - 5. kuantitas dan kualitas dokumen GAP dan GBS yang dihasilkan;
 - 6. kuantitas asistensi dalam penyusunan dokumen GAP dan GBS yang dilakukan oleh Tim teknis ARG.
- c. Terintegrasinya Gender dalam perencanaan dan penganggaran. SDM Gender, Profil Gender.
 - a. integrasi gender yang mencakup rumusan isu dan indicator gender dalam dokumen perencanaan strategis di tingkat pusat (RPJMN, Rentra K/L dan daerah (RPJMD dan Rentra OPD).

- b. integrasi gender yang mencakup rumusan isu dan indikator gender dalam dokumen perencanaan tahunan.
- c. integrasi gender yang mencakup rumusan isu dan indikator gender dalam dokumen penganggaran mulai dari KUA-PPAS, AAPBD, RKA dan DPA.
- d. perbaikan pemenuhan hak perempuan dan pengurangan kesenjangan Gender di berbagai bidang pembangunan dengan peningkatan IPG dan IDG.

BAB VI

PEMANTAUAN DAN EVALUASI

Pasal 22

- (1) Pemantauan/pengendalian implemenlasi PUG dilakukan oleh Driver Pokja PUG.
- (2) Driver Pokja PUG melakukan evaluasi pelaksanaan PUG di daerah dan melaporkan kepada Bupati.

Pasal 23

- (1) Pengendalian dilakukan dengan mendasarkan kepada RAD PUG yang sudah disusun.
- (2) Pengendalian dilakukan untuk melihat bagaimana implementasi dari RAD dan melihat tantangan serta penyesuaian dalam strategi yang perlu dilakukan.

Pasal 24

- (1) Evaluasi oleh Driver Pokja PUG dilakukan baik untuk pelembagaan PUG maupun pelaksanaan penerapan PPRG.
- (2) Evaluasi akan dilakukan dengan menggunakan mekanisme APE, dilakukan setiap 2 tahun sekali.
- (3) Pengukuran APE akan melihat aspek formal-prosedur maupun aspek substansi dan kualitas dari penerapan PUG.
- (4) Pengukuran capaian keberhasilan implementasi PUG akan dilakukan pada level:
 - a. *output*;
 - b. *outcome*;
 - c. *impact*; dan
 - d. pengukuran capaian keberhasilan implemenlasi PUG pada level *outcome* dan *impact*, terutama dilakukan pada indikator yang berkontribusi pada capaian indeks komposit dari IPG dan IDG.

BAB VII
PENDANAAN

Pasal 25

Pendanaan pelebagaan PUG bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa, serta sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 26

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

Ditetapkan di Kolaka
pada tanggal 2 Juni 2022

✓ BUPATI KOLAKA, ✓ Sekda

✓ AHMAD SAFEI

Diundangkan di Kolaka

Pada tanggal 6 Juni 2022

✓ SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN KOLAKA, ✓

✓ POITU MURTOPO

BERITA DAERAH KABUPATEN KOLAKA TAHUN 2021 NOMOR 55

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI KOLAKA
NOMOR 55 TAHUN 2022
TENTANG
PEDOMAN PELEMBAGAAN
PENGARUSUTAMAAN GENDER
DAN PENERAPAN PERENCANAAN
DAN PENGANGGARAN YANG
RESPONSIF GENDER

I. KONSEP GENDER, PENGARUSUTAMAAN PEMBANGUNAN, PPRG DAN KATEGORI ARG.

A. KONSEP GENDER

Konsep gender dan jenis kelamin (*sex*) merupakan dua konsep yang berbeda namun sama-sama menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki. *Pengertian jenis kelamin (sex)* merujuk pada perbedaan atribut fisik laki-laki dan perempuan seperti perbedaan kromosom, alat kelamin, dan reproduksi, hamil, melahirkan, menyusui, menstruasi serta perbedaan karakteristik fisik sekunder seperti rambut, pertumbuhan buah dada, perubahan suara, dan seterusnya. Konsep jenis kelamin menjelaskan mengenai kodrat Tuhan yang telah memberikan ciri fisik yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Kodrat fisik tersebut tidak dapat dipertukarkan dan dimiliki sama oleh laki-laki dan perempuan di seluruh tempat dan budaya, serta dimiliki sejak lahir hingga meninggal dunia. Jenis kelamin tersebut bersifat kodrati, universal, dan kekal. Sedangkan *konsep gender* merupakan hasil konstruksi sosial yang diciptakan oleh manusia, yang sifatnya tidak tetap, berubah-ubah, serta dapat dialihkan dan dipertukarkan dari satu jenis kelamin ke jenis kelamin lainnya menurut waktu, tempat dan budaya setempat. Konsep gender diciptakan oleh keluarga dan atau masyarakat, yang dipengaruhi oleh budaya, interpretasi pemuka agama, dan diturunkan secara turun temurun dari generasi ke generasi. Perbedaan peran yang dijalankan oleh laki-laki dan perempuan menghasilkan perbedaan gender. Peran gender mempengaruhi pola relasi antara perempuan dan laki-laki yang disebut sebagai relasi gender. Nilai-nilai sosial budaya tempat laki-laki dan perempuan tersebut hidup memberikan atribut-atribut sosial kepada laki-laki dan perempuan.

Atribut ini disebut *gender*, yang sifatnya kontekstual dan bisa berubah. Atribut sosial ini kemudian menjadi dasar dalam pembagian kerja dan peran dalam masyarakat tersebut.

Gender menjadi isu karena membawa berbagai kesenjangan dalam situasi laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang yang berupa *subordinasi*, *marginalisasi*, beban ganda, kekerasan pada perempuan serta pelabelan (*stereotype*). Intinya, gender menjadi masalah apabila terjadi ketidakadilan bagi laki-laki dan perempuan, antara lain:

- Salah satu jenis kelamin dirugikan;
- Salah satu jenis kelamin dibedakan derajatnya;
- Salah satu jenis kelamin dianggap tidak cakap dibanding dengan jenis
- kelamin lain;
- Salah satu jenis kelamin diperlakukan lebih rendah.

Perbedaaan antara konsep gender dan jenis kelamin dapat dilihat dalam tabel 1 berikut:

Tabel 1: Perbedaan Jenis Kelamin dan Gender

Jenis Kelamin	Gender
Menyangkut perbedaan organ biologis laki-laki dan perempuan, khususnya pada bagian-bagian alat reproduksi.	Menyangkut pembedaan peran, fungsi, tanggung awab laki-laki dan perempuan sebagai hasil kesepakatan atau hasil konstruksi (bentukan) masyarakat.
Peran reproduksi tidak dapat berubah: Sekali menjadi perempuan dan mempunyai rahim, maka selamanya akan menjadi perempuan dan sebaliknya.	Peran sosial dapat berubah: Peran perempuan sebagai ibu rumah tangga dapat berubah menjadi peran pencari nafkah
Peran reproduksi tidak dapat dipertukarkan: Tidak mungkin laki-laki melahirkan dan perempuan membuahi.	Peran sosial dapat dipertukarkan: Untuk saat-saat tertentu, bisa saja suami tidak memiliki pekerjaan sehingga tinggal di rumah mengurus rumah tangga, sementara istri bertukar peran untuk bekerja mencari nafkah bahkan sampai ke luar negeri.
Peran reproduksi berlaku sepanjang masa	Peran sosial bergantung pada masa dan keadaan
Peran reproduksi berlaku di mana saja.	Peran sosial bergantung pada budaya masyarakat tertentu.
Peran reproduksi berlaku bagi semua kelas/strata sosial.	Peran sosial berbeda antara satu kelas/strata sosial dengan kelas/strata sosial lainnya.
Peran reproduksi berasal dan Tuhan atau bersifat kodrati.	Peran sosial merupakan hasil buatan manusia, dan tidak bersifat kodrati.

A.1 Mengidentifikasi Isu Gender dalam Pembangunan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia menjamin hak setiap warga negaranya (perempuan dan laki-laki) untuk menikmati dan berpartisipasi dalam pembangunan di berbagai bidang. Namun, ternyata dalam hal perolehan akses, manfaat, dan partisipasi dalam pembangunan, serta kendali (*control*) terhadap sumberdaya, masih terdapat kesenjangan antara penduduk perempuan dan laki-laki.

Identifikasi fakta dan fenomena kesenjangan gender, sebab kesenjangan dan faktor pendukung terkait dengan urusan tersebut dengan melihat isu strategis antara lain:

- a. Relasi/kondisi laki-laki dan perempuan.
- b. Adanya menyangkut ketimpangan kondisi (perbedaan peran, akses, partisipasi, kontrol, manfaat) antara laki-laki dan perempuan.
- c. Adanya rasa ketidakadilan yang dialami laki-laki dan perempuan: diskriminasi, marginalisasi, subordinasi (bentuk dan akibat yang ditimbulkan).
- d. Ada unsur pengaruh budaya dan kebijakan (unsur eksternal dan internal pemerintah)
- e. Cakupan luas (dirasakan oleh banyak orang di banyak tempat) atau bersifat sistemik.
- f. Mendesak untuk segera diselesaikan dalam konteks kewilayahan.
- g. Efek karambol (kalau diselesaikan berdampak positif pada isu gender lain) atau memiliki daya ungkit kepada penyelesaian masalah.
- h. Berorientasi pada perubahan sistemik, yakni perubahan relasi laki-laki dan perempuan.

A.2 Memahami kesetaraan gender dalam pembangunan

Laki-laki dan perempuan memiliki dan mendapatkan penghargaan yang setara sebagai manusia di dalam berbagai aspek kehidupan dan sama-sama mendapatkan akses, mampu berpartisipasi dan memiliki kontrol serta mendapatkan manfaat dari intervensi pembangunan.

A.3 Indikator Kesetaraan Gender

Indikator kesetaraan gender antara lain:

- a. Indeks pembangunan manusia (IPM)** merupakan indikator komposit. yang menggabungkan tiga aspek penting, yaitu peningkatan kualitas fisik (kesehatan), intelektualitas (pendidikan), dan kemampuan ekonominya (daya beli) seluruh komponen masyarakat dalam kurun waktu tertentu.
- b. Indikator tingkat dampak : indikator yang bersifat makro yang** biasanya mengacu pada indikator yang disepakati secara nasional, misalnya:
 - Indeks Pembangunan Gender (*Gender Development Index - GDI*) merupakan indeks pencapaian kemampuan dasar pembangunan manusia untuk mengetahui kesenjangan pembangunan manusia antara laki-laki dan perempuan. Variabel GDI: angka harapan hidup, pendidikan, pendapatan.
 - Indeks Pemberdayaan Gender (*Gender Empowerment Measures GEM*) merupakan indeks yang mengukur peran aktif perempuan dan kehidupan ekonomi dan politik. variabel GEM: partisipasi perempuan

dalam politik, partisipasi dalam bidang ekonomi, partisipasi dalam pengambilan keputusan serta penguasaan sumber daya ekonomi.

- Tujuan Pembangunan Milenium atau *Millenium Development Goals* (SDGS), terkait dengan tujuan "kesetaraan gender" terintegrasi ke dalam seluruh tujuan SDGS serta upaya-upaya pemberdayaan perempuan.

c. Indikator Pada Tingkat Hasil/Outcome

Indikator yang merupakan hasil langsung dari pelayanan yang diberikan oleh OPD dalam jangka waktu satu sampai lima tahun seperti: Data/indeks yang menjelaskan hasil suatu layanan, seperti: populasi laki-laki dan perempuan yang mendapatkan pelayanan yang berkualitas; jumlah rumah tangga miskin laki-laki maupun perempuan yang mendapat pelayanan air bersih; jumlah pekerja laki-laki dan perempuan mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja; perempuan korban kekerasan yang mendapatkan pelayanan terpadu; capaian NSPK, SPM serta SOP.

d. Indikator Pada Tingkat Output

Indikator yang merupakan hasil langsung dari suatu kegiatan, misalnya: Rasio laki-laki dan perempuan yang mendapatkan pelatihan agribisnis; Perempuan yang terlibat dalam Musrenbang; Rasio laki-laki dan perempuan dalam pengambilan keputusan.

e. Indikator Spesifik Gender

Indikator yang secara khusus terkait dengan satu jenis kelamin saja, misalnya: Angka kekerasan terhadap perempuan, Jumlah kasus *trafficking* di kalangan perempuan.

B. PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PEMBANGUNAN

Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan adalah strategi yang digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi dan mengontrol proses pembangunan dengan tujuan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender yang merupakan upaya untuk menegakkan hak-hak perempuan dan laki-laki atas kesempatan yang sama, pengakuan yang sama dan penghargaan yang sama dalam bernegara, berbangsa, dan bermasyarakat dan untuk memastikan perempuan dan laki-laki mempunyai akses yang sama terhadap sumber daya, dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam melakukan kontrol, serta memperoleh manfaat yang sama terhadap pembangunan. Pengarusutamaan gender dalam pembangunan pada dasarnya sudah dimulai sejak Instruksi Presiden No.9 Tahun 2000 tentang pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan yang

menginstruksikan melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing.

PUG dilakukan dengan mengintegrasikan perspektif (sudut pandang) gender ke dalam proses pembangunan di setiap bidang. Pengintegrasian gender ke dalam siklus perencanaan dan penganggaran di semua OPD akan membuat pengalokasian sumber daya pembangunan menjadi lebih efektif, akuntabel, dan adil dalam memberi manfaat kepada perempuan dan laki-laki dan akan menghasilkan kebijakan publik yang lebih efektif untuk mewujudkan pembangunan yang lebih adil dan merata bagi seluruh penduduk Kabupaten Kolaka, baik laki-laki maupun perempuan.

B.1. Indikator Pemantauan dan Evaluasi Pengarusutamaan Gender

a. Indikator kelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG)

Pada tahap perencanaan kebijakan dan program, terdapat 7 prasyarat awal agar pelaksanaan PUG dapat dijalankan, yaitu :

1. Komitmen;

- memiliki kebijakan tentang pengarusutamaan gender (PERDA, PERGUB, MOU, SK Bupati, SE Bupati dll) dan disosialisasikan (BAPPEDA, DPPPA, OPD Lain);
- Kebijakan teknis operasional pelaksanaan PUG dari Kepala Daerah/Kepala OPD (Instruksi Kepala daerah tentang PPRG, Surat Edaran Sekda tentang pelaksanaan PUG/PPRG) dan disosialisasikan;
- Memiliki Rencana Aksi Daerah dan rencana pencapaian PUG yang disahkan dengan SK Bupati.

2. Kebijakan

- Dokumen RPJMD/RKPD, Renstra/Renja Dinas PPPA dan OPD telah responsif gender dan memuat hal-hal tentang kesetaraan gender. (Dasar hukum, data terpilah, isu gender, visi misi, program dan kegiatan, indikator gender).
- Isu gender dan anak telah diakomodasikan dalam KUA / PPAS (BAPPEDA)
- Adanya Pedoman penyusunan dan Penelaahan RKA-OPD yang telah diakomodasikan dalam proses penyusunan ARG di masing-masing OPD (BAPPEDA dan BPKAD)

3. Kelembagaan

- Ada unit kerja yang menangani PUG (DPPPA)
- Ada kelompok Kerja PUG dan keanggotaannya mewakili seluruh OPD (BAPPEDA dan DPPPA)
- Ada Tim Teknis PUG (BAPPEDA dan DPPPA)
- Lembaga penggerak ("drivers") sudah berperan dalam pokja
- Semua OPD sudah mempunyai focal point

4. Sumberdaya Manusia dan Anggaran

- ❖ Masing-masing OPD sudah mempunyai perencana yang terlatih untuk melaksanakan PPRG di masing-masing OPD nya (Adanya sertifikat Para perencana).
- ❖ Inspektorat sudah mempunyai auditor yang sudah terlatih (bersertifikat Auditor PPRG)
- ❖ Adanya Fasilitator PUG yang telah mendapat sertifikat pelatihan sebagai fasilitator
- ❖ Adanya *Champion Gender*
- ❖ Adanya alokasi anggaran Dinas PPPA, Bappeda, BPKAD dan Inspektorat untuk Fasilitasi PUG
- ❖ OPD (diluar lembaga drivers) sudah memiliki alokasi anggaran untuk kegiatan pelebagaan PUG (sosialisasi, Advokasi, KIE, Bimbingan teknis ARG, dll.).

5. Data, System Informasi dan KIE

- ❖ Terbentuk Forum Data lintas OPD oleh Bappeda dan DPPPA dengan melibatkan lembaga lain diluar OPD.
- ❖ Statistik Profil Gender Daerah Dalam Angka datanya sudah terpilah menurut jenis kelamin.
- ❖ Jumlah OPD yang telah mempunyai Data terpilah.
- ❖ Statistik gender sudah dapat diakses melalui Website Pemda
- ❖ Adanya promosi pelaksanaan (Baleho, banner, liflet, spanduk, media, dll.

6. Metode dan Tool

- ❖ Adanya Pedoman Teknis pelaksanaan PUG
- ❖ Adanya Modul pelatihan PUG/PPRG yang diterbitkan Provinsi
- ❖ Adanya Metode analisis gender yang digunakan di Pedoman Audit yang responsif gender

7. Peran serta masyarakat dan dunia usaha

- ❖ Lembaga Masyarakat, Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha termasuk dalam Pokja PUG
- ❖ Ada Forum Koordinasi Lembaga Masyarakat (PUSPA) kegiatan yang melibatkan Lembaga Masyarakat, PSW/G, dan Dunia Usaha dalam proses pelaksanaan Pengarusutamaan Gender.
- ❖ Jumlah dan apa nama dari LM, PT dan Dunia Usaha yang terlibat dalam kegiatan PUG dan PP.

b. Indikator Outcome/Hasil pelaksanaan

Pada tahap Out come / hasil, maka ada 4 indikator yang bisa dilihat, yaitu:

1. Adanya Kebijakan, Program Dan Kegiatan yang responsif Gender

- ❖ Adanya Kebijakan, Program Dan Kegiatan yang responsif Gender dibuktikan dengan pembuatan GAP dan GBS)
- ❖ Ada Program atau Kegiatan inovasi daerah utk mendukung percepatan pelaksanaan PUG.

2. Fasilitasi kegiatan PUG

- ❖ Ada daerah lain yang belajar PUG
- ❖ Mempunyai sarana pelayanan utk korban KTP dan Anak
- ❖ Jumlah tenaga pelayanan terlatih
- ❖ Jumlah OPD yang memiliki fasilitas pelayanan umum untuk ibu dan anak.

3. Anggaran yang Responsif Gender

- ❖ Total anggaran Pemda yang responsif gender yang bersumber dari APBD anggaran non APBD yang ditujukan untuk pemecahan masalah kesenjangan gender.
- ❖ Adanya Ketentuan tentang Alokasi Dana Desa untuk Desa Ramah Anak dan Perempuan.

4. Peran serta Masyarakat dan jejaring (net-working)

- ❖ Kegiatan yang sifatnya sinergis yang dikembangkan dan dilaksanakan bersama dengan lebih dari 1 Lembaga Masyarakat
- ❖ Program / kegiatan yang mengikutkan Lembaga Masyarakat / kajian yang dilakukan Lembaga Masyarakat / Perguruan Tinggi /PSW/Dunia usaha tentang gender dalam pembangunan atau PUG.

- ❖ jumlah Pelatihan/Advokasi PPRG yang melibatkan Lembaga Masyarakat / jumlah Lembaga Masyarakat / Perguruan Tinggi dan Dunia Usaha yang mempunyai pelayanan untuk perempuan dan anak mempunyai forum PP.

8.2 Peran Lembaga Driver Dalam Pokja PUG

Dalam Anggota POKJA dikenal dua peran: Peran Driver dan Peran Services Driver PUG terdiri dari Bappeda, Dinas PPPA, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, dan Inspektoral Daerah;

- a. Bappeda sebagai lembaga yang mengkoordinasikan perencanaan menyusun panduan perencanaan RG (RPJMD, RKP, Renstra, Renja)
- b. Dinas PPPA sebagai penggerak dan bantuan teknis substansi PUG menyiapkan dan melaksanakan pelatihan tentang PUG, analisis gender, dan GBS
- c. BPKAD selaku koordinasi dan supervisi penganggaran membuat Surat Edaran (*circular letter*) untuk ARG
- d. Inspektorat sebagai lembaga supervisi dan evaluasi kegiatan memasukkan ARG dalam panduan pengawasan dan melakukan supervisi tentang ARG
- e. *Services* adalah para OPD yang mempunyai kegiatan langsung kepada sasaran inti melakukan analisis gender dan membuat GBS
- f. Koordinasi dan sinkronisasi PUG dan PPRG paling utama ada pada lembaga driver yang menggerakkan POKJA.

8.3 Prinsip-prinsip Pola hubungan kerja antar Organisasi perangkat daerah adalah sebagai berikut:

- a. Saling membantu dan mendukung untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik yang berkelanjutan;
- b. Saling menghargai kedudukan, tugas dan fungsi serta wewenang masing-masing OPD;
- c. Saling memberi manfaat: dan
- d. Saling mendorong kemandirian masing-masing OPD yang mengacu pada peningkatan kemampuan penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan;
- e. Penyelenggaraan tugas, fungsi, dan wewenang perangkat daerah dilakukan melalui hubungan kerja yang meliputi: konsultatif; kolegal; fungsional; struktural; dan koordinatif.
- f. Pelaksanaan hubungan kerja memperhatikan keterbukaan, akuntabilitas, profesionalitas, dan keterpaduan.
- g. Hubungan kerja meliputi aspek-aspek sebagai berikut:

- h. penyusunan dan penetapan kebijakan untuk dijadikan pedoman dan arahan bagi semua instansi terkait;
- i. penetapan rencana strategis yang melibatkan semua instansi terkait;
- j. pengintegrasian rencana program dari berbagai instansi, lembaga, dan organisasi melalui rapat koordinasi;
- k. pembahasan berbagai hal yang perlu dikonsultasikan dan ditangani bersama melalui temu konsultasi;
- l. pembentukan gugus kerja yang melibatkan berbagai instansi terkait untuk menangani berbagai persoalan yang perlu dipecahkan secara bersama;
- m. pembentukan badan/lembaga/wadah yang diperlukan untuk menangani fungsi-fungsi koordinasi pembinaan secara menyeluruh; dan
- n. penelitian dan pengembangan, pemantauan, dan evaluasi pelaksanaan program dan koordinasi pelaksanaan program.

C. PENERAPAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER (PPRG)

Untuk penegasan melaksanakan PPRG melalui analisis gender telah tercantum dalam Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 sebagai Perubahan dari Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang pedoman umum pelaksanaan pengarusutamaan gender di daerah, dimana dalam pasal 4 dijelaskan bahwa Pemerintah daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah atau RPJMD, Rencana Strategis OPD, dan Rencana Kerja OPD yang dilakukan melalui analisis gender.

Dalam hal ini pemerintah daerah diharapkan mampu menyusun dan mengimplementasikan PPRG dalam upaya memberikan jawaban untuk mengatasi kesenjangan gender dan mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dan untuk memastikan apakah laki-laki dan perempuan memperoleh akses terhadap sumber daya, partisipasi, dan mempunyai kontrol yang sama dalam pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat yang sama dari semua bidang pembangunan. Mengingat PPRG merupakan hal baru bagi para perencana OPD dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran, maka secara teknis operasional dibutuhkan sebuah pedoman Penguatan Pelembagaan dan penerapan PPRG agar mampu meningkatkan pemahaman para perencana OPD dalam menyusun dokumen perencanaan dan penganggaran yang Responsif gender.

C.1 Tujuan PPRG

a. Penyusunan PPRG mempunyai tujuan, yaitu:

- ❖ Meningkatkan kesadaran dan pemahaman para pengambil keputusan tentang pentingnya isu gender dalam kebijakan pembangunan dan mempercepat terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender.
- ❖ Memberikan manfaat yang adil bagi kesejahteraan laki-laki dan perempuan, termasuk anak laki-laki dan anak perempuan dari penggunaan belanja/pengeluaran pembangunan.
- ❖ Meningkatkan efisiensi dan efektivitas penggunaan anggaran, serta membangun transparansi anggaran dan akuntabilitas pemerintah daerah.
- ❖ Membantu mengurangi kesenjangan gender dan menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan dalam pembangunan.
- ❖ Meningkatkan partisipasi masyarakat, baik laki-laki dan perempuan dalam penyusunan perencanaan anggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi.
- ❖ Menjamin agar kebutuhan dan aspirasi laki-laki dan perempuan dari berbagai kelompok sosial (berdasarkan jenis kelamin, usia, ras, suku, dan lokasi) dapat diakomodasikan ke dalam belanja/pengeluaran.

b. Dalam melaksanakan PPRG yang dibiayai oleh APBD, Perangkat Daerah agar;

- ❖ Mengutamakan program-program prioritas pembangunan daerah yang mendukung pencapaian prioritas pembangunan nasional dan target-target SDGs, dengan mengacu kepada RPJMD, Renstra SKPD, RKPD, dan RKA SKPD;
- ❖ Memilih/menentukan program utama untuk dimasukkan pada awal penerapan PPRG; serta
- ❖ Menyerahkan dokumen PPRG yang ditunjukkan dengan GBS (Gender Budget Statement) yang telah disusun kepada Inspektoral, dan Salinan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- ❖ Himpunan dokumen PPRG yang disampaikan kepada Inspektoral dan Dinas PPPA tersebut menjadi dasar acuan dalam mengukur pencapaian pelaksanaan PUG pada Perangkat Daerah, dan akan digunakan dalam pengukuran capaian RPJMD Kabupaten Kolaka.

c. Dasar hukum perencanaan dan penganggaran daerah terkait dengan Kesetaraan yang Gender dalam penganggaran daerah adalah:

- ❖ Permendagri no. 54/2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
- ❖ 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.
- ❖ Permendagri No. 37/2012 Dalam Permendagri no. 37/2012 tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah tahun 2013, Pemda mensinergikan penganggaran program dan kegiatan dalam penyusunan APBD dengan kebijakan nasional antara lain program pencapaian SDGs, seperti kesetaraan gender, penanggulangan HIV/AIDS.
- ❖ Undang-undang Republik Indonesia nomor 6 tahun 2014 tentang desa pasal 26 menjelaskan :
 - a. Kepala Desa bertugas menyelenggarakan Pemerintahan Desa, melaksanakan Pembangunan Desa, pembinaan kemasyarakatan Desa, dan pemberdayaan masyarakat Desa.
 - b. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud Kepala Desa berkewajiban:melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender;
- ❖ Pencapaian target pembangunan SOG's, seperti: menghapus kemiskinan, mengakhiri kelaparan, kesehatan dan kesejahteraan, kualitas pendidikan yang baik, kesetaraan Gender, Air Bersih dan Sanitasi, Akses ke Energi yang terjangkau, pertumbuhan Ekonomi.

D. KATEGORI ARG (ANGGARAN RESPONSIF GENDER)

Anggaran responsif gender dibagi atas 3 kategori, yaitu:

- ❖ **Anggaran khusus target gender**, adalah alokasi anggaran yang diperuntukan guna memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan atau kebutuhan dasar khusus laki-laki berdasarkan hasil analisis gender.
- ❖ **Anggaran kesetaraan gender**, adalah alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender. Berdasarkan analisis gender dapat diketahui

adanya kesenjangan dalam relasi antara laki-laki dan perempuan dalam akses terhadap sumber daya, partisipasi, dan kontrol dalam pengambilan keputusan, serta manfaat dari semua bidang pembangunan.

- ❖ **Anggaran pelembagaan kesetaraan gender**, adalah alokasi anggaran untuk penguatan kelembagaan PUG, baik dalam hal pendataan maupun *capacity building*.

D.1 Prinsip-Prinsip ARG yaitu:

- ❖ ARG pada penganggaran diletakan pada output kegiatan. Relevansinya adalah komponen input, dan output kegiatan yang akan dihasilkan harus jelas dan terukur.
- ❖ Kriteria kegiatan dan output yang menjadi fokus ARG.
- ❖ ARG yang diterapkan untuk menghasilkan output kegiatan, yaitu:
 - (i) Penugasan prioritas pembangunan nasional dan daerah,
 - (ii) Pelayanan kepada masyarakat (*service delivery*), dan/atau Pelembagaan Pengarusutamaan Gender (PUG) yang di dalamnya termasuk *capacity building*, advokasi gender, kajian sosialisasi, desiminasi, dan/atau pengumpulan data terpilah.
- ❖ ARG merupakan penyusunan anggaran guna menjawab secara adil kebutuhan setiap warga negara, baik laki-laki maupun perempuan sebagai upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
- ❖ ARG bukan fokus pada penyediaan anggaran dengan jumlah tertentu untuk PUG, tetapi lebih luas lagi, bagaimana anggaran keseluruhan dapat memberikan manfaat yang adil untuk laki-laki dan perempuan.

Salah satu permasalahan yang sering dihadapi terkait dengan pelaksanaan PUG adalah bahwa pengambil keputusan tidak menyadari bahwa keputusan/ kebijakan yang diambil dan/atau proses pengambilan keputusan/kebijakan seringkali bersifat netral gender, yaitu hanya memperhatikan dari sudut pandang tugas dan fungsi dari instansi tersebut atau prioritas nasional semata, tanpa melihat adanya kelompok yang terlibat dan pengguna manfaat (kelompok sasaran) yang berbeda.

D.2 Beberapa Hal Kunci Tentang ARG

- ❖ Anggaran untuk perempuan secara otomatis akan responsif gender.
- ❖ Anggaran responsif gender merupakan pengganti terhadap system anggaran berbasis kinerja.
- ❖ Anggaran kinerja berbasis pada 3 (tiga) prinsip yang dikenal sebagai 3E, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas. ARG menyumbang satu prinsip lagi, yaitu kesetaraan atau equity.
- ❖ Apabila anggaran sudah berpihak pada orang miskin, maka bisa dipastikan anggaran ini juga akan responsif gender.

- ❖ Sebuah anggaran dikatakan responsif gender bilamana indikatornya Secara eksplisit mencantumkan indikator gender.
- ❖ Tidak semua anggaran harus dibuat responsif gender.

D.3 Anggaran Kinerja, Anggaran Responsif Gender (ARG) dan kategori ARG

- ❖ Konsep dan praktek ARG bisa diletakkan di dalam anggaran kinerja yang berorientasi pada hasil. Ini berbeda dengan anggaran tradisional yang berfokus pada input.
- ❖ Orientasi hasil pada anggaran kinerja memberi peluang untuk memasukkan konsep dan pendekatan ARG di rumusan indikator kinerja.
- ❖ ARG adalah: penggunaan atau pemanfaatan anggaran yang berasal dari berbagai sumber pendanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender (Permendagri No. 15 tahun 2008).
- ❖ Anggaran kinerja berbasis pada 3 (tiga) prinsip yang dikenal sebagai 3E, yaitu ekonomi, efisiensi, dan efektivitas.
- ❖ ARG menyumbang satu prinsip lagi, yaitu kesetaraan atau equity.
- ❖ Kesetaraan bisa dimasukkan dalam perumusan indikator kinerja yang menjadi pilar dari anggaran berbasis kinerja.
- ❖ ARG bukanlah anggaran terpisah untuk laki-laki dan perempuan, dan tidak sama dengan anggaran untuk perempuan; Tidak selalu berarti penambahan alokasi;
- ❖ ARG menekankan pada masalah kesetaraan dalam penganggaran. Kesetaraan tersebut berupa proses maupun dampak alokasi anggaran dalam program/kegiatan yang bertujuan menurunkan tingkat kesenjangan gender;
- ❖ ARG bekerja dengan cara menelaah dampak dari belanja suatu kegiatan terhadap perempuan dan laki-laki, dan kemudian menganalisis apakah alokasi anggaran tersebut telah menjawab kebutuhan perempuan serta kebutuhan laki-laki secara memadai.

D.4. Kewajiban Penerapan ARG pada Perencanaan

Pemerintah daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah atau RPJMD, Rencana Strategis OPD, dan Rencana Kerja OPD. Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender dilakukan melalui analisis gender (Permendagri No. 67/2011 tentang Pelaksanaan PUG di Daerah (revisi dari Permendagri no 15 tahun 2008). Ketentuan Pasal 4 ayat 1 dan 2). Dalam melakukan analisis

gender dapat menggunakan metode alur kerja analisis gender (*Gender Analysis Pathway*) atau metode analisis lain terhadap rencana kerja dan anggaran OPD dilakukan oleh masing-masing OPD. Hasil analisis gender dituangkan dalam penyusunan GAP dan GBS dan menjadi dasar OPD dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA-SKPD. Pelaksanaan analisis gender terhadap RPJMD, RENSTRA OPD, Rencana Kerja OPD dan Rencana Kerja Anggaran OPD dapat bekerjasama dengan lembaga perguruan tinggi atau pihak lain yang memiliki kapabilitas di bidangnya. (Pasal 5 ayat 1-3) Bappeda mengoordinasikan penyusunan RPJMD, Renstra SKPD, rencana kerja dan anggaran SKPD yang responsif gender. Rencana kerja dan anggaran SKPD yang responsif gender ditetapkan dengan peraturan bupati (pasal 6).

D.5 Pelaksanaan ARG

Dalam upaya percepatan pelebagaan pengarusutamaan gender di seluruh OPD/Desa kabupaten/kota dibentuk Pokja PUG kabupaten/kota. Anggota Pokja PUG adalah seluruh kepala/pimpinan OPD. Bupati menetapkan ketua Bappeda sebagai Ketua Pokja PUG dan Kepala Dinas pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak sebagai Kepala Sekretariat Pokja PUG. Pembentukan Pokja PUG ditetapkan dengan keputusan Bupati.

II. DATA TERPILAH, INDIKATOR KINERJA DAN INDIKATOR RESPONSIF GENDER

A. Data Terpilah

1. Pengertian Data Terpilah

Data terpilah menurut jenis kelamin adalah data yang dipilah menurut kelompok laki-laki dan perempuan, sedangkan gender statistik adalah data terpilah menurut jenis kelamin yang menunjukkan isu gender. Bentuk data terpilah bisa kuantitatif dan bisa pula kualitatif. Dengan memfaktakan data terpilah dalam penyusunan perencanaan program dan kegiatan dapat diketahui posisi, kondisi, dan kebutuhan masyarakat perempuan dan laki-laki dalam berbagai bidang pembangunan, serta permasalahan yang dihadapi dalam upaya mengurangi kesenjangan. Umumnya data dikaitkan dengan tempat dan waktu, penyebutan tempat dan waktu menjadi satu hal yang penting, sebab data akan berubah-ubah dari waktu ke waktu, dan juga berbeda menurut tempatnya. Dalam konteks penerapan PPRG di daerah, data terpilah menurut jenis kelamin dan gender statistik sangat diperlukan untuk memformulasikan kebijakan pembangunan. Terdapat beberapa jenis data, sebagai berikut :

- a. Jenis data menurut sumber dapat dibedakan atas data internal dan data eksternal. Data internal menunjukkan data yang bersumber dari internal (SKPD), sedangkan data eksternal berarti data yang bersumber dari pihak luar (diluar SKPD). Cara untuk mendapatkan data tersebut dapat berupa data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dihimpun, disusun, diolah, dan disajikan sendiri oleh lembaga yang membuat data. Umumnya data primer berisikan data yang sifatnya spesifik tentang suatu masalah, sementara data sekunder berisikan data yang sifatnya umum (makro) tentang suatu masalah.
- b. Jenis data menurut waktu. Pengumpulan data atas dasar perspektif waktu dapat dibedakan menjadi data runtun waktu (*time series*) dan data lintas tempat (*cross section*). Data runtun waktu dapat disebut pula sebagai data historis menurut cakupan waktu. Data runtun waktu bisa berwujud ke dalam satuan tahun, kuartal, bulan, minggu, hari, atau ukuran waktu yang lebih kecil. Data lintas tempat sebagai data mengenai banyak obyek dengan satu unit waktu. Banyak obyek bisa berisikan dimensi tempat.
- c. Jenis data menurut bentuknya. Data menurut bentuknya dapat dibedakan menjadi data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang mencatat fakta yang diwujudkan dalam angka / numerik. Sedangkan data kualitatif adalah data yang merekam fakta bukan dalam bentuk angka / numerik melainkan dalam bentuk kategori yang sifatnya lebih deskriptif. Pencatatan data kuantitatif biasanya menggunakan standar pengukuran yang tetap dan lebih pasti, sedangkan pencatatan data kualitatif menggunakan standar yang lebih fleksibel dan bahkan lebih subyektif.

2. Manfaat Data Terpilah

Manfaat data yang sifatnya terpilah menurut jenis kelamin maupun yang belum pada dasarnya adalah untuk membuat keputusan bagi para pembuat keputusan (*decision makers*). Manfaat data dalam konteks pelaksanaan PUG dalam pembangunan adalah sebagai prasyarat bagi pembuat keputusan untuk perumusan kebijakan, program, dan kegiatan, selain itu data dijadikan dasar untuk melakukan evaluasi kinerja. Dengan data yang dikumpulkan setiap SKPD, dapat diketahui kinerja daerah atau membandingkan hasil capaian kinerja dari pelaksanaan PUG. Adapun manfaat dari data terpilah adalah :

- a) Mengetahui kondisi dan situasi perempuan dan laki-laki di berbagai bidang pembangunan atas pelaksanaan PUG.
- b) Menjelaskan perbedaan dari nilai-nilai, peranan, situasi, kondisi, aspirasi, dan kebutuhan perempuan dan laki-laki menurut potensi yang dimiliki.
- c) Sebagai alat melakukan analisis gender, untuk mengetahui permasalahan isu gender dan mengukur ada tidaknya kesenjangan gender.

Tabel 2: Pengelompokan Data

No	Dasar Klasifikasi Data Terpilah		Uraian
1	Sumber Data	Data Primer	Secara langsung diambil dari obyek-obyek penelitian oleh peneliti perorangan maupun organisasi.
		Data Sekunder	Data yang didapat tidak secara langsung dari obyek penelitian. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun nonkomersial.
2.	Jenis Data	Data Kuanlilatif	Data yang dipaparkan dalam benluk angka-angka, misalnya jumlah pegawai perempuan dan laki-laki menurut jenis pendidikan yang ditamatkan.
		Data Kualilalif	Data yang disajikan dalam bentuk kata-kata yang mengandung makna.
3.	Pemanfaatannya	Data Dasar	Data yang pemanfaatannya ditunjukan untuk keperluan yang bersifat luas baik oleh pemerintah maupun masyarakat dan umumnya dikumpulkan oleh BPS, PBB, Bapppenas
		Data Sektoral	Data yang pemanfaatannya Ditunjukan untuk memenuhi kebutuhan instansi tertentu dalam rangka penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan sektor.
		Data Khusus	Data yang dikumpulkan oleh masyarakat untuk kepentingan spesifik seperli dunia usaha dan lainnya.

B. Indikator Kinerja

1. Jenis Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah uraian ringkas yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur. Ada 6 jenis indikator, yaitu:

- ❖ Indikator kinerja input (masukan) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat menghasilkan keluaran yang ditentukan, misalnya dana, SDM, informasi, kebijakan, dan lain-lain.
- ❖ Indikator kinerja proses adalah segala sesuatu yang menunjukkan upaya untuk mengolah masukan (input) menjadi keluaran (ouput).
- ❖ Indikator kinerja output (keluaran) adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik maupun nonfisik.
- ❖ Indikator kinerja outcome (hasil) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran (output) kegiatan pada jangka menengah (efek langsung).

- ❖ Indikator kinerja manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
- ❖ Indikator kinerja dampak (impact) adalah pengaruh yang di timbulkan, baik positif maupun negatif pada setiap indikator berdasarkan asumsi yang telah di tetapkan.

2. Hal yang perlu diperhatikan dalam menyusun indikator kinerja adalah:

- ❖ Spesifik dan jelas, maksudnya tidak ada kesalahan interpretasi.
- ❖ Dapat diukur secara obyektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- ❖ Relevan, kinerja harus menangani aspek-aspek obyektif yang relevan.
- ❖ Dapat dicapai, artinya harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, proses, keluaran, hasil, manfaat, dan dampak.
- ❖ Fleksibel dan sensitif, terhadap perubahan pelaksanaan dan hasil kegiatan.
- ❖ Efektif, data dan informasi berkaitan dengan indikator kinerja dapat dikumpulkan, diolah, dianalisis dengan biaya yang tersedia oleh suatu lembaga.

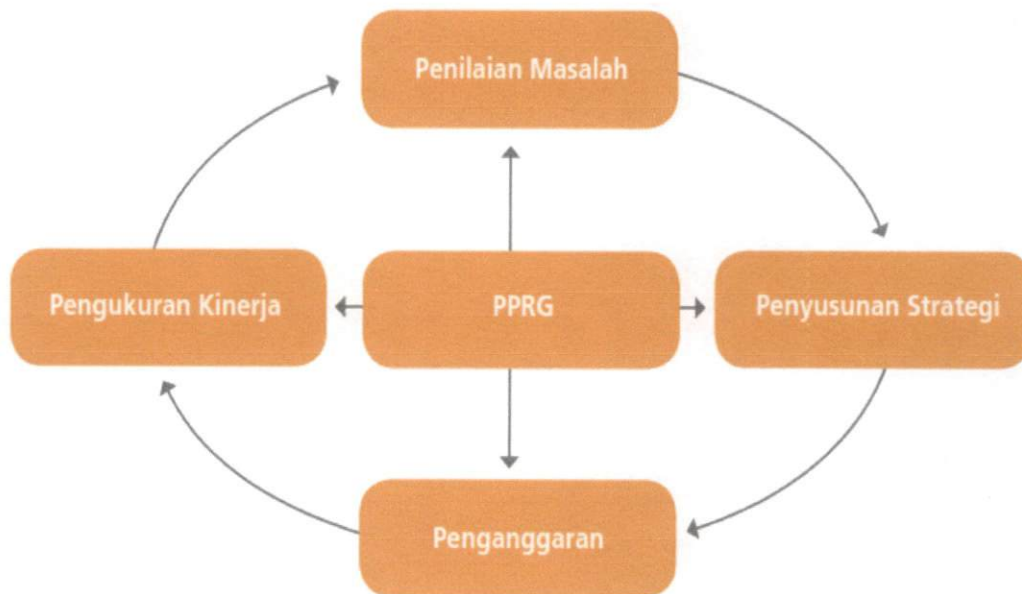
C. Indikator Responsif Gender

Indikator responsif gender atau *Gender-sensitive indicator* mempunyai fungsi yang spesifik untuk menunjukkan perubahan-perubahan yang berkaitan dengan gender dalam pembangunan. Indikator- indikator ini harus mampu menunjukkan perubahan-perubahan status dan peranan perempuan dan laki-laki. Dengan menggunakan indikator responsif gender dalam suatu program akan membantu membuat perencanaan yang lebih efektif, sehingga dapat menciptakan pelayanan yang semakin baik. Indikator responsif gender atau indikator sensitive gender mampu menangkap perubahan yang terkait dengan gender sepanjang waktu tertentu. Indikator responsif gender ini menyajikan suatu keadaan yang memisahkan antara laki-laki dan perempuan dan menunjukkan hubungan gender yang tidak setara. Indikator responsif gender tidak berarti membuat indicator yang baru, tetapi hanya menjelaskan lebih rinci siapa penerima manfaat program dan kegiatan bagi laki-laki maupun perempuan. Pada bagian lampiran 8 dan lampiran 9 di cantumkan contoh data terpilah menurut jenis kelamin, cara merumuskan indikator output dan tolok ukur kinerja yang responsif gender menurut urusan wajib dan pilihan.

III. KERANGKA PPRG DALAM KASUS SIKLUS ANGGARAN KINERJA

Kerangka perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan bagian subsistem dari pendekatan manajemen berbasis kinerja. Kerangka kerja PPRG dalam siklus anggaran kinerja diuraikan melalui Diagram berikut.

Diagram. 1 Kerangka PPRG Dalam Proses Penyusunan Anggaran Kinerja



Kerangka kerja PPRG dalam siklus anggaran berbasis kinerja meliputi 4 tahapan:

1. **Penilaian masalah.** Melakukan identifikasi permasalahan dan isu-isu yang dihadapi masyarakat dan pemerintah (isu-isu strategis), melakukan analisis untuk mengetahui kelemahan, kekuatan, kesempatan, dan tantangan eksternal serta membuat skala prioritas.
2. **Penyusunan strategi.** Mengembangkan strategi, yaitu menyusun program dan kegiatan untuk mengatasi permasalahan berdasarkan hasil analisis.
3. **Penganggaran.** Menyiapkan anggaran (alokasi sumber daya) dengan mempertimbangkan prinsip anggaran kinerja, menyusun rincian anggaran atau sumber daya yang dibutuhkan setiap jenis program dan kegiatan.
4. **Pengukuran kinerja.** Mengidentifikasi ukuran kinerja untuk memonitor efektivitas kegiatan dan kemajuan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, melakukan analisis, apakah program dan kegiatan memenuhi tuntutan masyarakat, jika tidak, maka program dan kegiatan dapat direvisi atau dievaluasi untuk keberlanjutan program.

Sistem anggaran berbasis kinerja menekankan pada perumusan indikator kinerja output dan outcome. Untuk memahami apa dan bagaimana posisi indikator kinerja dalam manajemen berbasis hasil, terdapat pada Diagram.

Diagram 2. Metode perumusan indikator kinerja *output* dan *out come*



IV. LANGKAH-LANGKAH PENYUSUNAN PPRG DI DAERAH

Gender Analysis Pathway (GAP) adalah Alat analisis yang dirancang untuk membantu para perencana melakukan analisis gender dalam rangka mengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan/program/kegiatan pembangunan. Penggunaan GAP direkomendasikan dalam kebijakan (Inpres 9/2000 dan Permendagri 67/2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG di Daerah), terdiri dari dua komponen utama yaitu:

- Analisis yang terdiri dari lima langkah (lihat Langkah 1-5), dan
- Integrasi gender ke dalam rencana aksi yang terdiri dari empat langkah (lihat Langkah 6-9).

Pada prinsipnya, GAP juga mengadopsi prinsip Manajemen Berbasis Kinerja (MBK), yakni ada pengukuran pada kerangka kinerja pada rencana aksi yang dirumuskan (langkah 6-9).

A. Langkah - Langkah GAP

1. Pilih Kebijakan/Program/Kegiatan yang akan dianalisis -- Idenlifikasi dan tuliskan tujuan Kebijakan/Program/Kegiatan (diambil dari dokumen RKA SKPD);
2. Sajikan Data Pembuka Wawasan Terpilah Menurul Jenis Kelamin (Kuanlitatif dan Kualitatif);
3. Temu kenali isu gender di proses perencanaan kebijakan /program kegiatan;
4. Temu kenali isu gender di internal lembaga budaya organisasi;
5. Temu kenali isu gender di eksternal Lembaga;
6. Rumuskan kembali tujuan Kebijakan/Program/Kegiatan Pembangunan;
7. Susun Rencana Aksi yang responsif gender;
8. Tetapkan Baseline;
9. Tetapkan Indikator gender.

Gender Analysis Pathway (GAP) merupakan salah salu alat analisis gender. GAP didasarkan pada sebuah kebijakan/program/kegiatan yang sudah ada, atau dokumen kebijakan/program/kegiatan yang akan disusun. Metode GAP meliputi 9 (sembilan) langkah yaitu:

Tabel 3: Metode GAP

No	Langkah-langkah GAP	Penjelasan
1	Pilih Kebijakan Program /Kegiatan yang akan Dianalisis	<ul style="list-style-type: none">• Memilih kebijakan/program/kegiatan yang hendak dianalisis.• Menuliskan tujuan kebijakan/program kegiatan.
2	Menyajikan Data Pembuka Wawasan	<ul style="list-style-type: none">• Menyajikan data pembuka wawasan yang terpilah menuru jenis kelamin.• Data terpilah ini bisa berupa data statistik yang kuantitatif atau yang kualitatif, misalnya hasil survei, hasil FGD, review pustaka, hasil kajian, hasil pengamatan, atau hasil intervensi kebijakan / program / kegiatan yang sedang dilakukan.
3	Mengenali Faktor Kesenjangan Gender	<ul style="list-style-type: none">• Menemukenali dan mengetahui ada tidaknya factor kesenjangan gender yaitu Akses, Partisipasi, Kontrol, dan Manfaat (APKM).
4	Menemukenali Sebab Kesenjangan Internal	<ul style="list-style-type: none">• Temukenali isu gender di internal lembaga. Misalnya terkait dengan produk hukum, kebijakan, pemahaman gender yang masih kurang diantara pengambil keputusan dalam internal lembaga.

5	Menemukenali Sebab Kesenjangan Eksternal	<ul style="list-style-type: none"> • Temukenali isu gender di eksternal lembaga. Misalnya apakah budaya patriarki, gender stereotype (laki-laki yang selalu dianggap sebagai kepala keluarga).
6	Reformulasi Tujuan	<ul style="list-style-type: none"> • Merumuskan kembali tujuan kebijakan/program/kegiatan supaya responsif gender.
	1. Rencana aksi	<ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan rencana aksi • Rencana aksi diharapkan mengatasi kesenjangan yang teridentifikasi pada langkah 3,4 dan 5
	2. Data dasar	<ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan data dasar yang dipilih untuk mengukur kemajuan (progress) • Data yang dimaksud diambil dari data pembuka wawasan yang telah diungkapkan pada langkah 2 yang terkait dengan tujuan kegiatan dan output kegiatan.
	3. Indikator Gender	<ul style="list-style-type: none"> • Menetapkan indikator gender sebagai pengukuran hasil melalui ukuran kuantitatif maupun kualitatif.

Diagram 3. Alur Kerja Gender Analysis Patway

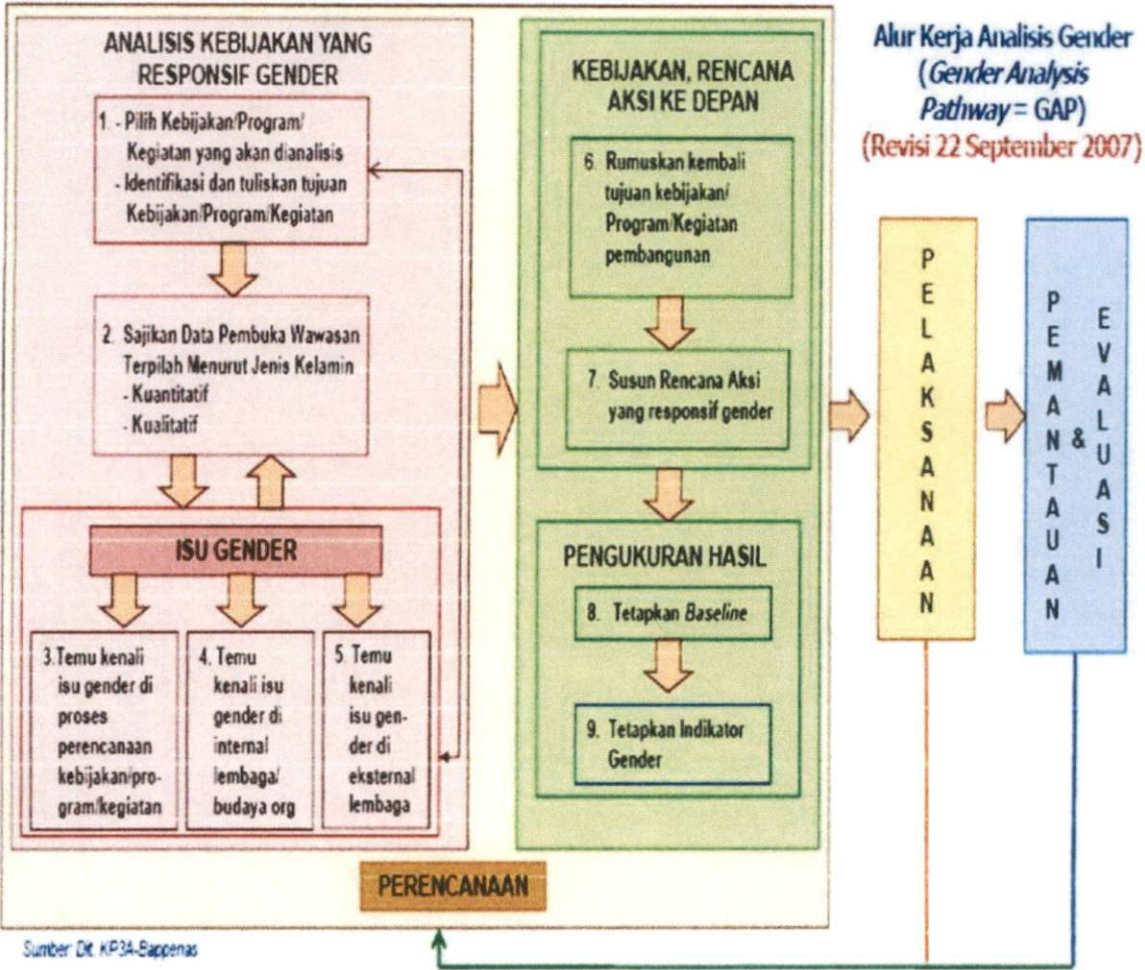
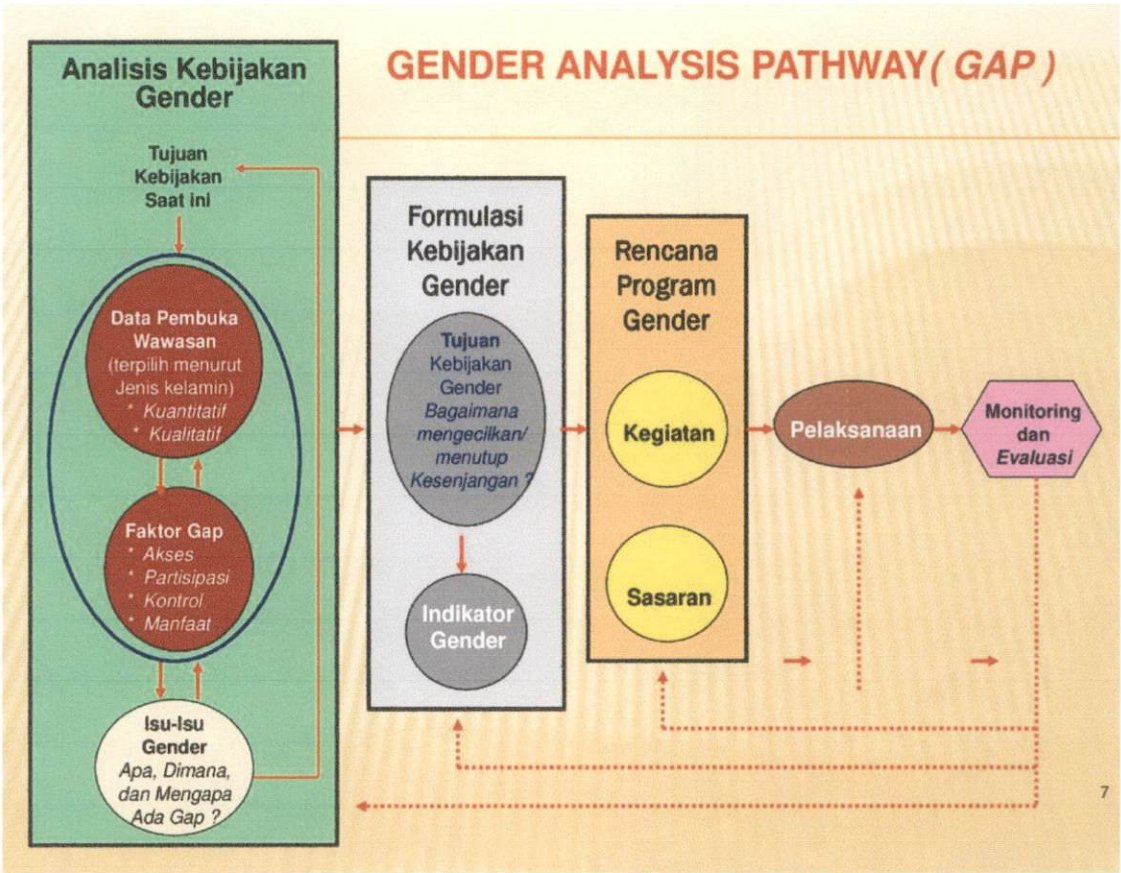


Diagram 4. Alur Kerja Gap Diuraikan Melalui



B. Penyusunan GBS

Beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam menyusun GBS/PAG dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel 4: Komponen GBS

Komponen GBS		Uraian
Program		Nama program SKPD (sesuai dengan Renstra)
Kegiatan		Nama kegiatan SKPD (sesuai dengan Renja SKPD).
Tujuan Kegiatan		Tujuan kegiatan harus sesuai dengan Renstra/Renja SKPD (Tujuan yang ada pada langkah 1 GAP).
Indikator Kinerja Kegiatan		Indikator kinerja kegiatan diambil dari indikator kinerja yang ada pada Renstra atau Renja SKPD.
Analisis Situasi		Analisis situasi berisikan kondisi riil yang terjadi dalam masyarakat atau yang berkenaan dengan adanya kesenjangan gender, faktor kesenjangan dan penyebab kesenjangan. Dalam melakukan analisis situasi dapat mengambil hasil analisis gender langkah 2,3,4, langkah 5 pada GAP, dan hasil analisis situasi ini berisikan gambaran kesenjangan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat antara perempuan dan laki-laki. Sebagai upaya perbaikan, maka pada analisis situasi dapat dicantumkan reformulasi tujuan langkah 6 pada GAP.
Rencana Aksi (langkah 7 GAP yang dirinci menjadi subkegiatan/ tahapan kegiatan)		Nama kegiatan yang diambil pada langkah 7 GAP
	Kegiatan/ Subkegiatan	Subkegiatan 1 Uraian mengenai tahapan pelaksanaan pencapaian output
		Subkegiatan 2 Uraian mengenai tahapan pelaksanaan pencapaian output
		Sukegiatan 3 Uraian mengenai tahapan pelaksanaan pencapaian output
		Subkegiatan 4 Uraian mengenai tahapan pelaksanaan pencapaian output
		Subkegiatan 5 Uraian mengenai tahapan pelaksanaan pencapaian output
		Output 1 Output kegiatan yang dirumuskan dengan mengambil langkah 9 GAP, dihubungkan dengan barang dan jasa/pelayanan yang dihasilkan dari kegiatan SKPD.
Alokasi Sumber Daya	Anggaran	jumlah anggaran yang diperlukan untuk pencapaian output kegiatan (Rp...)
	SDM	-
	Peralatan dan Mesin	-
Dampak/ Hasil Output kegiatan		Dampak/hasil dari output kegiatan yang dihasilkan untuk pencapaian outcome program SKPD dan diharapkan mengurangi kesenjangan gender serta memperbaiki kondisi laki-laki dan perempuan.

C. Penyusunan TOR/KAK

Term of reference (TOR) atau kerangka acuan kegiatan (KAK) diartikan sebagai suatu dokumen yang berisi penjelasan/keterangan mengenai kegiatan yang diusulkan untuk dianggarkan dan perkiraan biayanya. TOR/KAK merupakan dokumen yang menerangkan segala sesuatu tentang rencana pelaksanaan suatu kegiatan.

Ada 5 (lima) komponen yang penting diperhatikan dalam menyusun TOR yaitu:

1. Latar Belakang

Latar belakang menguraikan dasar hukum yang menjadi dasar keberadaan kegiatan. Uraian gambaran umum menjelaskan secara singkat mengapa suatu aktivitas dilaksanakan, alasan-alasan mengapa kegiatan perlu dilaksanakan.

2. Penerima Manfaat

Sasaran kegiatan yang dilaksanakan harus jelas siapa yang menjadi penerima manfaat. Uraian siapa yang menjadi penerima manfaat program/kegiatan.

3. Strategi Pencapaian keluaran

Strategi pencapaian keluaran menjelaskan tentang (i) Metode pelaksanaan, cara pelaksanaan, misalnya apakah berupa kontraktual atau swakelola, (ii) Tahapan dan waktu pelaksanaan. Tahapan atau komponen masukan yang digunakan dalam pencapaian keluaran diuraikan secara jelas, misalnya jadwal, waktu pelaksanaan, dan keterangan kelanjutan pelaksanaan kegiatan.

4. Waktu Pencapaian Keluaran

Pencapaian output kegiatan adalah menerangkan waktu untuk pencapaian output kegiatan yang direncanakan.

5. Biaya Yang Diperlukan

Menyusun perkiraan biaya atau jumlah anggaran untuk mencapai keluaran kegiatan. Biaya merupakan total anggaran kegiatan yaitu sebesar nilai nominal tertentu yang dirinci dalam Rencana Anggaran Belanja (RAB).

Penyusunan TOR/KAK untuk daerah belum ada format yang baku sesuai dengan regulasi. Namun, untuk menyusun TOR/KAK biasanya mencakup beberapa hal yaitu:

Program		: diisi nama program
Sasaran program		: apakah yang menjadi tujuan program
Kegiatan		: diisi nama kegiatan
Latar Belakang	Dasar Hukum	: dasar hukum terkait dengan program/kegiatan
	Gambaran Umum	: gambaran situasi persoalan di daerah yang relevan dengan kegiatan yang dilakukan
Kegiatan	Uraian Kegiatan	: rincian kegiatan atau aktivitas
	Indikator Kinerja	: indikator untuk menilai keberhasilan sebuah kegiatan
	Batasan Kegiatan	:
Maksud dan tujuan		: tujuan yang ingin dicapai dari sebuah kegiatan
Cara pelaksanaan kegiatan		: metode pelaksanaan kegiatan
Tempat pelaksanaan kegiatan		: lokasi pelaksanaan kegiatan
Pelaksana & penanggung-jawab kegiatan		: pihak/aparat yang menjadi pelaksana dan yang bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan
Jadwal		: waktu pelaksanaan
Biaya		: kebutuhan dan rincian biaya untuk pelaksanaan kegiatan

D. Keterkaitan GAP,GBS dengan TOR dan RKA

Tabel 5: Keterkaitan GAP, GBS Dengan TOR dan RKA

GAP	GBS/PAG	TOR/KAK	RKA/DPA
Langkah 2	Data terpilah disajikan dalam analisis situasi	Data terpilah yang mengandung isu gender dan relevan disajikan dalam TOR	Program dalam RKA harus sesuai dengan nama program yang ada pada GBS (Sesuai Renstra/Renja SKPD)
Langkah 3,4, dan 5	Uraian langkah 2,3,4, dan 5 GAP disajikan disajikan kembali pada analisis situasi	Deskripsi kesenjangan gender menjadi tambahan bagian latar belakang dalam TOR (ambil analisis situasi pada GBS)	
Langkah 6	Tujuan mengacu pada reformulasi tujuan langkah 6 GAP	Tujuan pada TOR dapat mengambil reformulasi tujuan langkah 6 GAP	Kelompok sasaran dalam RKA ditentukan berdasarkan hasil analisis GAP dan GBS atau yang ada dalam TOR
Langkah 7	Komponen kegiatan/ subkegiatan (aktivitas) mengacu Renja SKPD	Komponen kegiatan/ subkegiatan dalam TOR mengacu Renja SKPD	Kegiatan dalam RKA harus sesuai dengan GBS (sesuai Renja SKPD)
Langkah 8	Output pada GBS mengacu tujuan kegiatan	Tentukan komponen subkegiatan yang mendukung pencapaian kinerja output kegiatan	Rumusan output dalam RKA dapat mengambil dari output kegiatan pada GBS
Langkah 9	Dampak/hasil mengacu pada langkah 9 GAP	Rumusan sasaran penerima manfaat dalam TOR dapat menggunakan analisis tujuan, rumusan output/outcome pada GBS	Rumusan outcome dalam RKA dapat mengambil rumusan indikator gender pada GAP atau indikator hasil pada GBS

Tabel 5, diatas menjelaskan keterkaitan GAP, GBS dengan penyusunan TOR/KAK dan RKA/DPA. Hal penting yang perlu diperhatikan adalah hasil GAP dan GBS yang selanjutnya dokumen tersebut dijadikan acuan dalam penyusunan RKA SKPD.

V. PEMANTAUAN DAN EVALUASI PPRG DI KABUPATEN KOLAKA

A. PEMANTAUAN

Pemantauan dan evaluasi difokuskan pada tahap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban. Secara spesifik tujuan pemantauan dan evaluasi PPRG adalah :

- ❖ Mengetahui berbagai informasi yang bersifat fenomenal berupa apa, mengapa, dan bagaimana pelaksanaan program dan kegiatan.
- ❖ Mengendalikan ke arah yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan program dan kegiatan.
- ❖ Mendeteksi dini permasalahan isu gender yang belum diintegrasikan ke dalam penyusunan RKA/DPA SKPD.
- ❖ Memperoleh masukan baru berupa pengalaman, perbandingan, dan berbagai hal yang berkaitan dengan penyusunan GBS, TOR/KAK dan aplikasinya dalam RKA/DPA.
- ❖ Memastikan penerapan indikator kinerja responsif gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pertanggungjawaban dan mengukur kemajuan-kemajuan pelaksanaan program dan kegiatan.

1. Pemantauan Tahap Perencanaan

Fokus pemantauan tahap perencanaan meliputi dokumen (1) penyusunan Gender Budget Statement (GBS), (2) penyusunan Term of Reference (TOR), dan (3) penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

Tabel 6. Cheklist Pemantauan Tahap Perencanaan

Unit Organisasi	Program/ kegiatan	Pertanyaan	Jawaban		Ket
			Ya	Tidak	
1	2	3	4	5	6
Dinas Pendidikan (Contoh)		1. Apakah penyusun program/ kegiatan menggunakan data terpilih?			
		2. Apakah penyusunan program/ kegiatan menggunakan analisis gender?			
		3. Apakah hasil GAP dijadikan acuan dalam penyusunan GBS?			
		4. Apakah dokumen GBS dijadikan dasar untuk menyusun TOR/KAK?			
		5. Apakah isu gender dipertimbangkan dalam penyusunan TOR/KAK?			
		6. Apakah kegiatan/subkegiatan dalam RKA/DPA menjawab isu kesenjangan gender?			
		7. Apakah jumlah input anggaran dan input lainya yang ada pada TOR dan RKA/DPA rasional?			
		8. Apakah tujuan kegiatan dalam TOR/KAK berhubungan dengan hasil pada RKA/DPA?			
		9. Apakah keluaran dan hasil dirumuskan secara jelas dan terukur?			
		10. Apakah keluaran dan hasil dalam RKA secara jelas akan memberi manfaat pada laki-laki dan perempuan?			

1 Kolom 1. Isi dengan unit organisasi Kolom 2. Isi dengan nama program/kegiatan yang sesuai Renstra/Renja SKPD Kolom 4. Bubuhkan tanda (√) jika anda menjawab "YA" (nilainya 1) Kolom 5. Bubuhkan Tanda (√) jika anda menjawab "TIDAK" (nilaiainya 0) Kolom 6. Isi dengan tanggapan Anda jika belum memberi jawaban "YA" atau "TIDAK".

2. Pemantauan Tahap Pelaksanaan

Fokus pemantauan tahap pelaksanaan adalah proses dan hasil yang dicapai dari setiap program dan kegiatan yang ditetapkan pada dokumen RKA – SKPD/DPA.

Tabel 7. Cheklist Pemantauan Tahap Pelaksanaan

Unit Organisasi	Program/ kegiatan	Pertanyaan	Jawaban		Ket
			Ya	Tidak	
1	2	3	4	5	6
Dinas Pendidikan (Contoh)		1. Apakah pelaksanaan program/ kegiatan sudah sesuai dengan masukan RKA/DPA SKPD?			
		2. Apakah pelaksanaan program/ kegiatan sudah sesuai dengan target keluaran dalam RKA?			
		3. Apakah pelaksanaan program/ kegiatan sudah sesuai dengan target hasil dalam RKA/DPA?			
		4. Apakah proses pelaksanaan program/kegiatan mengalami hambatan?			
		5. Apakah pelaksanaan program/ kegiatan sudah sesuai dengan alokasi anggaran dalam RKA/DPA?			
		6. Apakah pelaksanaan program/ kegiatan melibatkan laki-laki dan perempuan?			
		7. Apakah pelaksanaan program/ kegiatan memberi hasil dan manfaat pada laki-laki, perempuan?			

2 Kolom 1. Isi dengan unit organisasi Kolom 2. Isi dengan nama program/kegiatan yang sesuai Renstra/Renja SKPD Kolom 4. Bubuhkan tanda (√) jika anda menjawab "YA" (nilainya 1) Kolom 5. Bubuhkan Tanda (√) jika anda menjawab "TIDAK" (nilainya 0) Kolom 6. Isi dengan tanggapan Anda jika belum memberi jawaban "YA" atau "TIDAK".

3. Pemantauan Tahap Penanggungjawaban

Fokus pemantauan tahap pertanggungjawaban meliputi dokumen laporan pelaksanaan program dan kegiatan, dan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP). Teknisnya dilakukan dengan cara membandingkan dokumen perencanaan dan pelaksanaan rencana yang telah menerapkan analisis gender, menyusun GBS, dan menerapkannya dalam RKA/DPA.

Tabel 8. Cheklist Pemantauan Tahap Pertanggungjawaban

Unit Organisasi	Program/ kegiatan	Pertanyaan	Jawaban		Ket
			Ya	Tidak	
1	2	3	4	5	6
Dinas Pendidikan (Contoh)		1. Apakah hasil program/kegiatan sudah sesuai dengan tujuan dan target dalam DPA?			
		2. Apakah hasil program/kegiatan sudah sesuai dengan target keluaran dalam DPA?			
		3. Apakah ada manfaat program/ kegiatan bagi laki-laki dan perempuan?			
		4. Apakah laporan program dan kegiatan dalam LAKIP jelas dan terukur ?			
		5. Apakah hasil dan manfaat program/kegiatan telah mengurangi kesenjangan gender?			
		6. Apakah jumlah anggaran memberikan manfaat dan mengatasi kesenjangan gender?			

3 Kolom 1. Isi dengan unit organisasi Kolom 2. Isi dengan nama program/kegiatan yang sesuai Renstra/Renja SKPD Kolom 4. Bubuhkan tanda (√)) jika anda menjawab "YA" (nilainya 1) Kolom 5. Bubuhkan Tanda (√) jika anda menjawab "TIDAK" (nilainya 0) Kolom 6. Isi dengan tanggapan Anda jika belum memberi jawaban "YA" atau "TIDAK".

B. EVALUASI

Evaluasi PPRG didasarkan pad a nilai-nilai jawaban yang ditetapkan melalui indikator yang ada. Untuk penilaian dilakukan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban. Untuk melakukan penilaian didasarkan dengan hasil pengisian formulir 1, 2, dan 3 yang direkap dengan menggunakan formulir dibawah ini:

Tabel 9. Evaluasi PPRG di Kabupaten Kolaka

Komponen evaluasi	Total score yang ideal (a)	Total score yang dicapai (b)	% score yang dicapai terhadap score ideal (c = b/23 x100)
1	2	3	4
1.Perencanaan	10		
2.Pelaksanaan	7		
3.Pertanggungjawaban	6		
Jumlah nilai kumulatif	23		

Evaluasi dilakukan dengan cara perbandingan total skor yang dicapai (b) dengan total skor yang ideal (a) dikalikan angka 100 %, yang diperoleh adalah jumlah nilai kumulatif. Untuk menentukan apakah program dan kegiatan telah responsif gender 4 Kolom 2. Isi dengan jumlah pertanyaan Kolom 3. Isi dengan skor yang dicapai dari hasil formulir 1, 2, dan 3 Kolom 4. Isi dengan total skor yang dicapai dibagi dengan total pertanyaan dikali 100. Untuk memberi kesimpulan didasarkan pad a kriteria penilaian, yaitu:

1. Jika skor yang dicapai berada pada skala 80-100, dikatakan responsif gender.
2. Jika skor yang dicapai berada pada skala 60-79, dikatakan kurang responsif gender.

Jika skor yang dicapai kurang dari (<) 60, dikatakan belum responsif gender dan digunakan kriteria berikut :

Tabel 10. Kriteria penilaian Responsif Gender

Skala	Kriteria Penilaian
80 - 100	Responsif gender
60 - 79	Kurang responsif gender
< 60	Belum responsif gender

C. PELAPORAN

Pelaporan merupakan bagian akhir dari penilaian PPRG. Hasil evaluasi ini menjadi masukan dalam penyusunan program dan kegiatan tahun anggaran berikutnya.

VI. PENUTUP

Pengintegrasian isu gender ke dalam dokumen perencanaan dan penganggaran ditandai dengan analisis gender, penyusunan GBS dan aplikasi GAP, GBS dalam TOR/KAK dan RKA/DPA SKPD. Harus dipahami bahwa PPRG tidak hanya difokuskan pada tahap penyusunan rencana program, kegiatan, dan anggaran, namun merupakan

proses penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pertanggungjawaban yang wajib mengakomodasi kebutuhan laki-laki dan perempuan.

Penyusunan PPRG dapat diawali dengan metode *gender analysis pathway (GAP)* atau dengan metode lain, menyusun GBS, menerapkan hasil GAP dan GBS ke dalam TOR/KAK dan RKA/DPA SKPD. Faktor penting penyusunan PPRG adalah ketersediaan data terpilah dan isu-isu gender. Pedoman ini disusun dengan tujuan mempermudah dan membantu para perencana SKPD agar tidak mengalami kesulitan dalam menyusun rencana kerja dan anggaran yang responsif gender dengan pendekatan manajemen berbasis kinerja.

Pedoman ini diharapkan kepada Perangkat Daerah untuk mempertimbangkan perspektif gender dalam menyusun laporan akuntabilitas kinerjanya dan perlu diintegrasikan ke dalam laporan pertanggungjawaban Bupati. Oleh karena itu dalam laporannya perlu dilengkapi dengan capaian kinerja yang menunjukkan adanya manfaat secara adil bagi laki-laki dan perempuan.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan hidayah-Nya atas segala rencana dan upaya menjalankan tugas keseharian kita, dan dalam mewujudkan kinerja yang lebih tepat sasaran serta bermanfaat bagi kelompok laki-laki dan perempuan dalam upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dalam pembangunan daerah.

BUPATI KOLAKA,



AHMAD SAFEI