

PERATURAN  
MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK  
REPUBLIK INDONESIA  
NOMOR 08 TAHUN 2010  
TENTANG  
PEDOMAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN  
PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA,

- Menimbang : a. bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai hak yang sama dalam berpartisipasi di berbagai bidang dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara termasuk di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- b. bahwa Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang 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;
- c. bahwa untuk membantu Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender, diperlukan suatu pedoman perencanaan dan penganggaran yang responsif gender di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women) (Lembaran Negara Republik

Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277);

2. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 3682) sebagaimana telah diubah dalam Undang-Undang Nomor 29 tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketransmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5050);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2004 tentang Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4406);
5. Peraturan Presiden Nomor 5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
6. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional;
7. Keputusan Presiden Nomor 84/P Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Pengangkatan Menteri Negara Kabinet Indonesia Bersatu II;

#### M E M U T U S K A N:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA TENTANG PEDOMAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN.

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Perencanaan yang responsif gender adalah proses perencanaan pembangunan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian mulai dari penyusunan

kegiatan, penerapan analisis gender dengan metode Gender Analysis Pathway berdasarkan data terpilah dan statistik gender.

2. Penganggaran responsif gender adalah anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi perempuan dan laki-laki termasuk kelompok orang yang memiliki kemampuan beda (diffable) dalam memperoleh akses, manfaat, berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan mengontrol sumber-sumber daya serta kesetaraan terhadap kesempatan dan peluang dalam menikmati hasil pembangunan.
3. Responsif gender adalah komitmen untuk merealisasi terwujudnya kesetaraan gender yang adil.
4. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.
5. Ketransmigrasian adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan penyelenggaraan transmigrasi.

## Pasal 2

Dengan Peraturan Menteri ini ditetapkan Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini.

## Pasal 3

Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian memuat tentang:

- a. tahapan perencanaan dan penganggaran;
- b. metode yang digunakan; dan
- c. penilaian

## Pasal 4

Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sebagai acuan bagi perencana program di setiap unit kerja di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

## Pasal 5

Unit kerja yang tugas dan fungsinya menyusun perencanaan dan penganggaran di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menggunakan pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian sebagai acuan dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsif gender

## Pasal 6

Dalam menyusun perencanaan yang responsif gender di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian dilakukan sejak penyusunan Rencana Strategis Satuan Kerja, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional, di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi

#### Pasal 7

Dalam menyusun penganggaran yang responsif gender disesuaikan dengan Peraturan Menteri Keuangan yang mengatur tentang Petunjuk dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Penyusunan, Penelaahan dan Pelaksanaan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran

#### Pasal 8

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia ini diundangkan dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta  
Pada tanggal 30 September 2010

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN  
ANAK REPUBLIK INDONESIA,

LINDA AMALIA SARI

Diundangkan di Jakarta  
Pada tanggal 30 September 2010

MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA  
REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR

BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2010 NOMOR 481

LAMPIRAN PERATURAN MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN  
DAN PERLINDUNGAN ANAK REPUBLIK INDONESIA

NOMOR    TAHUN 2010

TENTANG

PEDOMAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER  
BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Paradigma baru sistem perencanaan dan penganggaran ditandai dengan Anggaran Berbasis Kinerja (ABK) dan penerapan Anggaran Responsif Gender (ARG) dalam penyusunan kebijakan, program dan kegiatan. Hal tersebut karena meningkatnya tuntutan masyarakat di era reformasi terhadap pelayanan publik yang mengharuskan pengelolaan pemerintahan yang ekonomis, efisien, efektif, transparan, akuntabel dan responsif. Untuk mewujudkan pembangunan yang adil bagi perempuan dan laki-laki, diterapkan Pengarusutamaan Gender (PUG) dan ARG sebagai strategi dan alat yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.

Dalam Konstitusi Negara Pasal 28D ayat 2, UUD 1945, yang berbunyi “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Namun dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara masih terjadi diskriminasi terhadap perempuan. Fakta kesenjangan gender terjadi di berbagai bidang pembangunan seperti rendahnya partisipasi perempuan untuk bekerja dan berusaha, rendahnya akses perempuan terhadap sumberdaya ekonomi, perempuan masih dianggap sebagai pencari nafkah tambahan, masih adanya persepsi perempuan tidak mampu memimpin dan lain sebagainya. Kondisi ini menuntut penyelenggara negara berkewajiban untuk mengeliminir diskriminasi, yang terjadi dalam kelompok masyarakat, khususnya di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

Untuk mewujudkan kesetaraan gender, pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9, Tahun 2000, tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional. Inpres tersebut mengamanatkan kepada pemerintah dan pemerintah daerah untuk menerapkan strategi pengarusutamaan gender. Penerapan pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional harus dipahami sebagai kerangka yang terintegrasi dalam mendorong, mengefektifkan, serta mengoptimalkan upaya pengarusutamaan gender yang secara terpadu dan terkoordinasi.

Adanya Inpres Nomor 9, Tahun 2000, pada dasarnya cukup mempunyai pengaruh terhadap mekanisme pelembagaan PUG melalui penentuan kebijakan

dalam siklus pembangunan nasional, yang meliputi proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi program, serta kegiatan yang mengharuskan berperspektif gender. Agar pelembagaan PUG bisa berjalan efektif dan efisien, diperlukan komitmen pemerintah, dan masyarakat untuk menerapkan anggaran yang responsif gender. Oleh karena itu, strategi mewujudkan ARG perlu dilandasi dengan pengintegrasian isu gender dalam penyusunan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional/Daerah (RPJPN/D), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional/Daerah (RPJMN/D), Renstra KL dan Daerah, dan Rencana Kerja Tahunan melalui penyusunan RKA-KL dan SKPD yang responsif gender.

Strategi PUG ke dalam perencanaan dan penganggaran dewasa ini semakin diakui menjadi kebutuhan dan alat untuk merumuskan kebijakan pembangunan nasional yang bertujuan mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut ditegaskan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014, dan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2010, tentang Program Pembangunan yang berkeadilan. Melalui instruksi ini beberapa Kementerian/Lembaga (K/L) diwajibkan untuk menyusun program yang pro rakyat, berkeadilan untuk semua, dan mencapai tujuan pembangunan millennium.

Pelaksanaan PUG masih mengalami hambatan dan tantangan. Oleh karena itu pelaksanaan PUG dalam berbagai dimensi pembangunan belum berjalan maksimal, hal ini terjadi karena komitmen dari penyelenggara negara termasuk perencana pada pemerintah pusat dan daerah belum memahami teknis mengintegrasikan gender ke dalam proses penyusunan anggaran. Selain itu, permasalahan utama adalah masih banyak program dan kegiatan yang disusun tanpa menggunakan data terpilah, penentuan indikator kinerja yang belum terukur, pelaporan kinerja yang belum menunjukkan manfaat bagi perempuan dan laki-laki. Dalam menghadapi tantangan dan hambatan ini diperlukan dukungan sumberdaya manusia yang kompeten dan profesional dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang menerapkan ARG.

Permasalahan di atas tidaklah mengurangi komitmen Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mengembangkan kebijakan yang responsif gender, terutama untuk mewujudkan kesetaraan bagi tenaga kerja dan transmigran, baik perempuan maupun laki-laki. Pemerintah telah menegaskan di beberapa K/L untuk menerapkan Anggaran Responsif Gender (ARG), hal itu telah diatur dalam Peraturan Menteri Keuangan No 104, Tahun 2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL Tahun Anggaran 2011. Landasan hukum ini menjadi payung untuk penerapan ARG di beberapa K/L. Harus dipahami bahwa perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan sistem anggaran yang berlaku. Selain itu, substansi anggaran responsif gender merupakan bagian dari proses anggaran kinerja. Dalam upaya mengoptimalkan pelaksanaan strategi PUG dan ARG di Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi diperlukan pedoman teknis yang praktis dalam rangka penerapan anggaran responsif gender.

Penerapan ARG merupakan alat untuk mengurangi kesenjangan, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan pemanfaatan hasil pembangunan antara

perempuan dan laki-laki. Ada 4 (empat) faktor penting yang mendasari perlunya dilakukan perencanaan dan penganggaran responsif gender, yaitu:

Pertama, mengurangi diskriminasi terhadap perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan, meningkatkan keterampilan perempuan dan laki-laki, melindungi kelompok masyarakat miskin.

Kedua, memberikan cakrawala baru bagi perencana untuk memahami dan menerapkan prinsip-prinsip ARG dalam menyusun rencana kerja dan anggaran responsif gender. Hal itu menjadi dasar dan alat melakukan perubahan dalam mengalokasikan anggaran yang efisien, efektif, dan adil bagi semua masyarakat sesuai prinsip tata pemerintahan yang baik serta menerapkan prinsip pengelolaan keuangan publik yang baik.

Ketiga, memperbaiki posisi laki-laki dan perempuan yang belum seimbang, seperti kemiskinan struktural di berbagai daerah, kesenjangan gender bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi, sistem nilai dan budaya yang belum berubah, konflik sosial, yang merugikan perempuan. Selain itu juga masalah perdagangan manusia dan permainan media yang menempatkan perempuan sebagai komoditi, yang tentunya merugikan perempuan serta partisipasi perempuan dalam politik dan ekonomi.

Keempat, Mengimplementasikan Undang-undang Nomor 7, Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita dan Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 yang secara jelas mengamanatkan penerapan prinsip-prinsip ARG dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran di berbagai bidang pembangunan.

## B. Tujuan

1. Memberikan panduan bagi satuan kerja (Satker) dalam penerapan analisis gender, penyusunan gender budget statement, penyusunan kerangka acuan kegiatan (KAK/TOR) responsif gender.
2. Sebagai petunjuk teknis bagi para perencana dalam penerapan ARG yang berbasis kinerja di lingkungan satuan kerja (Satker) Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

## C. Sasaran

Perencana di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi agar mempunyai kemampuan dan persepsi yang sama di dalam penyusunan ARG.

## D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup materi pedoman perencanaan dan penganggaran responsif gender meliputi:

1. Penerapan ARG dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang berbasis kinerja.

- a. Mekanisme penyusunan ARG dalam penyusunan RKA pada unit kerja melalui penyusunan GBS dan TOR.
- b. Kelembagaan yang akan menerapkan ARG di seluruh Eselon 1 Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

### C. Sistematika

Sistematika pedoman perencanaan dan penganggaran responsif gender terdiri beberapa bab yaitu:

#### BAB I PENDAHULUAN

Terdiri dari latar belakang, mengapa perencanaan dan penganggaran responsif gender, tujuan, sasaran, ruang lingkup, sistematika dan landasan hukum.

#### BAB II : ISU GENDER DALAM PEMBANGUNAN BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

Terdiri dari konsep gender, isu gender. prasyarat PUG, kebijakan dan strategi program kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### BAB III PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

Terdiri dari sistem perencanaan dan penganggaran nasional, perencanaan dan penganggaran responsif gender, mekanisme penyusunan program dan anggaran Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

#### BAB IV METODE PENYUSUNAN ANGGARAN RESPONSIF GENDER

Terdiri dari Penerapan Gender Analysis Pathway (GAP) atau analisis gender lainnya, Penyusunan gender budget statement (GBS), Penyusunan TOR. Hasil analisis dijadikan acuan menyusun kerangka acuan kegiatan (KAK/TOR) dan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

#### BAB V PENILAIAN PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER

Terdiri dari dokumen yang dinilai, tahapan-tahapan penilaian dan instrumen yang digunakan dalam penilaian perencanaan dan penganggaran responsif gender.

#### BAB VI PENUTUP

Berisi penjelasan singkat mengenai substansi perencanaan dan penganggaran responsif gender sebagai kesimpulan dan harapan kepada unit kerja (Satker) untuk menggunakan pedoman ini sebagai acuan dalam menyusun anggaran responsif gender.

### E. Landasan Hukum



## 1. Undang-Undang

- a. Undang-undang Nomor 18, Tahun 1956, tentang Ratifikasi Konvensi ILO No. 98 Mengenai Berlakunya Dasar-Dasar Dari Pada Hak Untuk Berorganisasi Dan Untuk Berunding Bersama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 42, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1050).
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 7, Tahun 1984, tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women).
- c. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3, Tahun 1992, tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468).
- d. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15, Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3682) sebagaimana diubah dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-undang Nomor 15 Tahun 1997 tentang Ketrasmigrasian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 131, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5050).
- e. Undang-Undang Nomor 20, Tahun 1999, tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 138 Mengenai Usia Minimum Untuk Diperbolehkan Bekerja.
- f. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39, Tahun 1999, tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886).
- g. Undang-Undang Nomor 1, Tahun 2000, tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 182, mengenai pelayanan dan tindakan segera penghapusan bentuk-bentuk pekerjaan terburuk untuk anak (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 30, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3941).
- h. Undang-Undang Nomor 13, Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).
- i. Undang-Undang Nomor 17, Tahun 2003, tentang Keuangan Negara. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286).

- j. Undang-Undang Nomor 25, Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421).
- k. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39, Tahun 2004, tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 133, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4445).

## 2. Peraturan dan Instruksi Presiden

- a. Peraturan Presiden Nomor 5, Tahun 2009, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2010-2014.
- b. Instruksi Presiden Nomor 9, Tahun 2000, tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan.
- c. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3, Tahun 2010, tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan.

## 3. Peraturan Menteri Keuangan

- a. Peraturan Menteri Keuangan No. 119/ PMK.02/ 2009, tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga dan Penyusunan, Penelaahan, Pengesahan dan Pelaksanaan Daftar Isian Pelaksanaan anggaran Tahun 2010.
- b. Peraturan MenKeu Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 tertanggal 19 Mei 2010, tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Dan Penyusunan, Penelaahan, Pengesahan dan Pelaksanaan Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran Tahun Anggaran 2011.

## 4. Kesepakatan Bersama

Kesepakatan Bersama antara Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 06/MEN.PP & PA/5/2010 dan Nomor : KEP.85/MEN/V/2010, tentang Peningkatan Efektivitas Pengarusutamaan Gender di Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian.

## BAB II

### ISU GENDER DALAM PEMBANGUNAN BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

#### A. Konsep Gender

Konsep gender sangat terkait dengan pengertian jenis kelamin (sex), di mana kedua konsep tersebut menjelaskan perbedaan antara perempuan dan laki-laki. Pengertian jenis kelamin (sex) merujuk pada perbedaan atribut fisik laki-laki dan perempuan. Pada konsep jenis kelamin kita bicara mengenai kodrat Tuhan yang telah memberikan ciri fisik yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Ciri jenis kelamin ini menjadi bagian dari tubuh dan tetap dimiliki sejak lahir hingga meninggal dunia. Perbedaan jenis kelamin (sex) dalam masyarakat memberikan konsekuensi makna sosial yang berbeda antara laki-laki dan perempuan.

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 oleh agama dan diturunkan secara turun temurun dari generasi ke generasi. Peran yang diciptakan masyarakat dari budaya tertentu tersebut sebenarnya dapat dipertukarkan. Perbedaan peran ini dipelajari dan berubah-ubah dari waktu ke waktu, dan dari satu tempat ke tempat lain. Peran gender ini berpengaruh terhadap pola relasi antara perempuan dan laki-laki yang sering disebut sebagai relasi gender.

Perbedaan dan keterkaitan konsep gender dan jenis kelamin dirangkum dalam tabel 2 berikut ini.

Tabel 2 Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Gender
Menyangkut perbedaan organ biologis laki-laki dan perempuan, khususnya pada bagian-bagian alat reproduksi.	Menyangkut perbedaan peran, fungsi, dan tanggung jawab 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 dari Tuhan atau bersifat kodrati.	Peran sosial merupakan hasil buatan manusia, dan tidak bersifat kodrati

#### B. Isu Gender Bidang Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian

Isu gender diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. Contoh isu gender antara lain:

1. Tingkat pengangguran perempuan (7,69%) lebih tinggi dibandingkan dengan tingkat pengangguran laki-laki (6,11%), khususnya untuk jenjang pendidikan tinggi pada tahun 2009. Hal ini memperlihatkan pasar tenaga kerja belum memberikan akses pada pekerja perempuan, karena lebih memilih mempekerjakan laki-laki dibanding perempuan. (BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional, 2009).
2. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan (51,25%) lebih rendah dibandingkan laki-laki (83,58%) pada tahun 2008. (KPPPA, 2009).
3. Akses kesempatan kerja masih lebih banyak diberikan pada laki-laki dibandingkan perempuan, kondisi ini tidak terlepas dari adanya anggapan bahwa pekerjaan perempuan merupakan pekerjaan sampingan dalam keluarga. (Jurnal Perempuan, 2005).
4. Tingkat upah perempuan lebih rendah dibandingkan dengan tingkat upah laki-laki untuk jenis dan jabatan yang sama dan di setiap jenjang pendidikan. Rata-rata upah perempuan (Rp. 873.103) lebih kecil dibandingkan rata-rata upah laki-laki (Rp.1.165.697) pada tahun 2009. (Data Ketenagakerjaan, 2009).
5. Pelayanan dan perlindungan bagi TKI masih mengalami berbagai bentuk diskriminasi, khusus TKI perempuan banyak dieksploitasi baik di dalam maupun di luar negeri. Hal ini terjadi karena petugas yang memberi pelayanan pada TKI, maupun pengambil kebijakan mengenai pelayanan dan perlindungan TKI belum memahami dan mengimplementasikan perspektif gender dalam regulasi pelayanan terhadap TKI. (WRI, 2006).
6. Penduduk perempuan yang bekerja lebih banyak berstatus sebagai pekerja keluarga atau pekerja tidak dibayar. Dari 100 penduduk perempuan dan 100 penduduk laki-laki yang berumur 15 tahun ke atas, perempuan yang bekerja sebagai pekerja tidak dibayar/pekerja keluarga sebanyak 32 orang, dan laki-laki sebanyak 8 orang. (BPS, Statistik Gender 2008).
7. Belum optimalnya perlindungan pekerja perempuan yang mengalami seksual harassment dan belum terjaminnya pemenuhan hak kesehatan reproduksi (Jurnal perempuan, 2006).
8. Secara empirik, pekerja perempuan terkonsentrasi di sektor informal dan jumlahnya sekitar 70% dari keseluruhan pekerja informal. (Pekerja sektor

formal menyerap sebesar 26,46%, dan sektor informal menyerap 73,54%, pada tahun 2008). (Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional, 2008).

9. Transmigran perempuan memperoleh akses lebih rendah (10%) dari transmigran laki-laki (90%) untuk memperoleh informasi dan kesempatan mengikuti pendidikan nonformal dan pengembangan usaha. (Datin Trans, 2009).

### C. Prasyarat PUG

Prasyarat PUG untuk percepatan pelaksanaannya meliputi tujuh aspek yaitu:

(i) Dukungan politik, (ii) Kebijakan, (iii) Kelembagaan, (iv) Sistem informasi dan data terpilah, (v) Sumberdaya manusia, (vi) Dukungan masyarakat sipil, (vii) Analisis

#### 1. Kebijakan dan Strategi Program Nakertrans

Kebijakan dan strategi yang mendukung pelaksanaan PUG telah dituangkan dalam Renstra Nakertrans tahun 2010-2014 yang diuraikan sebagai berikut:

##### a. Peningkatan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja

Strategi yang ditempuh adalah :

- 1) Menyusun standar baku agar suatu lembaga pelatihan memenuhi kriteria sebagai lembaga pelatihan berbasis kompetensi.
- 2) Mengembangkan pedoman dan prosedur pengembangan sertifikasi kompetensi.
- 3) Menyusun panduan tata pengelolaan dan pengembangan manajemen lembaga pelatihan yang baik, termasuk pilot project pelaksanaannya
- 4) Melaksanakan harmonisasi regulasi standarisasi dan kompetensi tenaga kerja, serta kerangka kualifikasi nasional bidang pendidikan dan pelatihan;
- 5) Menyempurnakan pelaksanaan uji kompetensi termasuk pengembangan materi dan tempat uji kompetensi;
- 6) Meningkatkan jumlah dan kapasitas kompetensi dan akreditasi.
- 7) Revitalisasi Balai Latihan Kerja di seluruh Indonesia
- 8) Penyelenggaraan Pelatihan melalui Mobile Training Unit (MTU) agar dapat menjangkau daerah-daerah terpencil di perdesaan.

#### 2. Perluasan Penciptaan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja, Baik di Dalam maupun di Luar Negeri

Strategi yang ditempuh adalah:

- a. Peningkatan peran daerah dalam fasilitasi dan perlindungan pekerja;
- b. Menyempurnakan regulasi dan memperkuat kelembagaan penyelenggaraan penempatan calon tenaga kerja Indonesia di luar negeri;
- c. Meningkatkan pelayanan penyelenggaraan penempatan;
- d. Mengembangkan informasi pasar kerja luar negeri;
- e. Meningkatkan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri;
- f. Gerakan Nasional Penanggulangan Pengangguran;
- g. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di luar negeri;
- h. Bimbingan dan Pemberdayaan TKI Purna.

3. Pengelolaan Iklim Kerja yang Kondusif Melalui Hubungan Industrial yang Harmonis

Strategi yang ditempuh adalah :

- a. Penyempurnaan Regulasi Ketenagakerjaan;
- b. Penguatan Peran Lembaga Hubungan Industrial;
- c. Peningkatan Jaminan Sosial Pekerja

4. Peningkatan Intensitas dan Kualitas Pengawasan Ketenagakerjaan, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja, serta Penegakan Hukum

Strategi yang ditempuh adalah :

- a. Penambahan kapasitas aparat pengawasan baik kualitas maupun kuantitas;
- b. Fasilitasi pembentukan dan pembinaan lembaga pengawasan/perlindungan ketenagakerjaan;
- c. Pemberian penghargaan dan/atau penindakan kepada perusahaan-perusahaan yang berhasil dan/atau yang lalai dalam melaksanakan keselamatan dan kesehatan kerja.

5. Mengembangkan Potensi Sumberdaya Alam Perdesaan Terintegrasi dengan Pengembangan Perkotaan dalam Satu Kesatuan Sistem Pengembangan Ekonomi Wilayah dalam Bentuk Wilayah Pengembangan Transmigrasi (WPT) atau Lokasi Permukiman Transmigrasi (LPT)

Strategi yang ditempuh adalah :

- a. Mengintegrasikan pembangunan WPT atau LPT dengan pemugaran permukiman penduduk setempat, pembangunan permukiman pada kawasan potensial, dan revitalisasi permukiman transmigrasi yang ada untuk membentuk atau mendukung kawasan perkotaan baru dengan skema KTM;
- b. Mengembangkan investasi melalui kerja sama kemitraan badan usaha dengan masyarakat di kawasan transmigrasi;
- c. Memberikan akses kepada masyarakat terhadap informasi potensi dan peluang yang tersedia di kawasan transmigrasi;
- d. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia calon transmigran serta pembekalan mental dan etos kerja;
- e. Meningkatkan kualitas seleksi calon transmigran;
- f. Meningkatkan kualitas mediasi kerja sama antar daerah.

6. Pembinaan dan Pemberdayaan Masyarakat Transmigrasi dan Pengembangan Kawasan Transmigrasi Menjadi Pusat Pertumbuhan Baru

Strategi yang ditempuh adalah :

- a. Peningkatan kapasitas SDM dan masyarakat, melalui pemberian input dan modal, penguatan lembaga sosial, fasilitasi kewirausahaan, penguatan lembaga sosial dan lembaga masyarakat, pengembangan sarana dan prasarana pendidikan, kesehatan, dan mental spiritual;
- b. Pengembangan usaha ekonomi melalui fasilitasi pengembangan usaha produktif, pendampingan, peningkatan produktivitas masyarakat, serta fasilitasi dan mediasi pengembangan bisnis dan kemitraan;

- c. Peningkatan sarana dan prasarana kawasan, penyediaan prasarana intra dan antar kawasan, pembangunan sarana dan prasarana pusat pertumbuhan baru;
  - d. Peningkatan kemandirian masyarakat transmigrasi di kawasan transmigrasi;
  - e. Penguatan kapasitas SDM Pengelola dalam pengembangan kawasan sebagai embrio pusat pertumbuhan/perkotaan baru.
7. Peningkatan Fungsi Pembinaan Manajemen, Dukungan Administratif, Pengawasan Fungsional, Sumberdaya, serta Peningkatan Fungsi Penelitian, Pengembangan, dan Pengelolaan Informasi

Strategi yang ditempuh adalah :

- a. Peningkatan dukungan administratif dan pengawasan internal untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance);
- b. Peningkatan fungsi penelitian dan pengembangan serta pengelolaan data dan informasi guna pemecahan permasalahan dan masukan bagi penyusunan kebijakan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang strategis, serta untuk pelayanan informasi.

### BAB III

#### PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER BIDANG KETENAGAKERJAAN DAN KETRANSMIGRASIAN

##### A. Sistem Perencanaan dan Penganggaran Nasional

Sesuai Undang-undang Nomor 25, Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang-undang Nomor 17, Tahun 2003, tentang Keuangan Negara. Kedua peraturan perundang-undangan ini menjelaskan keterkaitan penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran yang diuraikan melalui diagram berikut:

Diagram 3.1 Alur Perencanaan dan Penganggaran

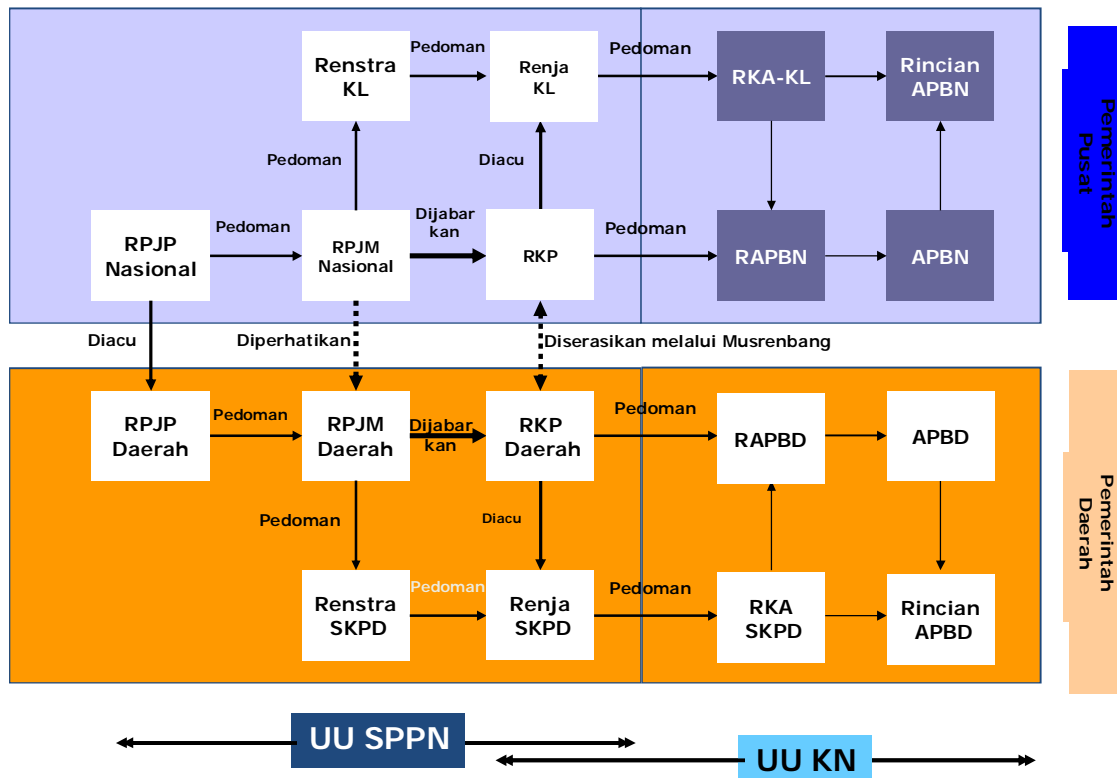
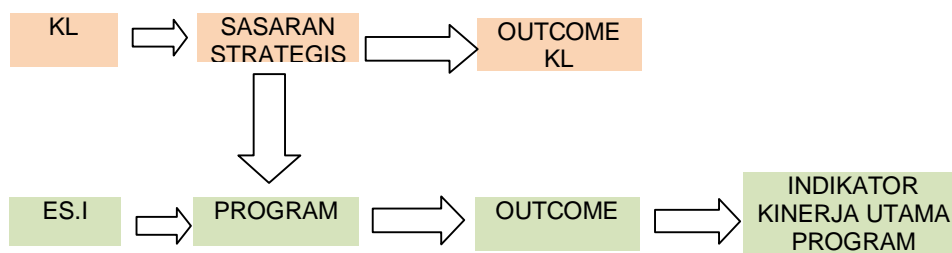
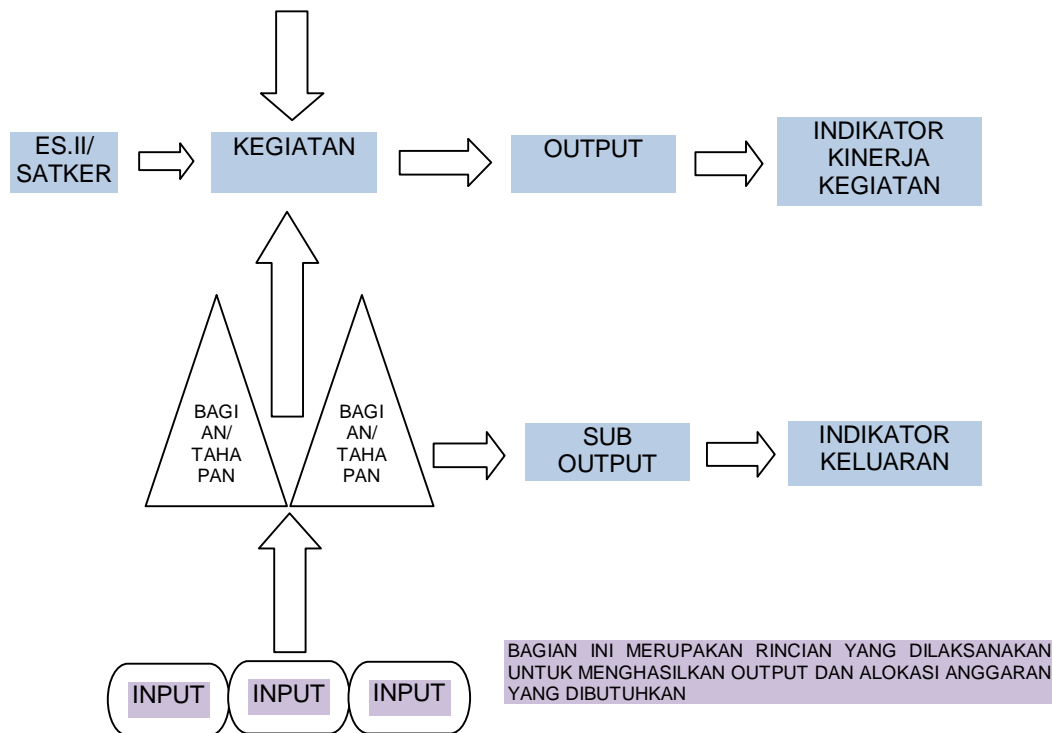


Diagram 3.1 menunjukkan alur perencanaan dan penganggaran pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Pemerintah pusat menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) yang mengacu Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) dan dijabarkan dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP). Dokumen RPJMN ini menjadi acuan menyusun Rencana Strategis (Renstra K/L) dan menjadi acuan pula menyusun Renja K/L. Dokumen Renja K/L dijadikan pedoman untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-KL) dan kemudian digunakan menjadi dasar dalam menyusun Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN). Alur perencanaan dan penganggaran pemerintah daerah pada prinsipnya sama yaitu menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) yang mengacu RPJPD, dijabarkan dalam penyusunan Renstra SKPD yang selanjutnya dirinci ke dalam Renja SKPD dan digunakan sebagai dasar menyusun APBD. Struktur perencanaan penganggaran dan indikator kinerja yang berlaku secara umum pada K/L diacu oleh setiap perencanaan, sebagai berikut:

Diagram 3.2. Struktur Perencanaan Penganggaran dan Indikator Kinerja





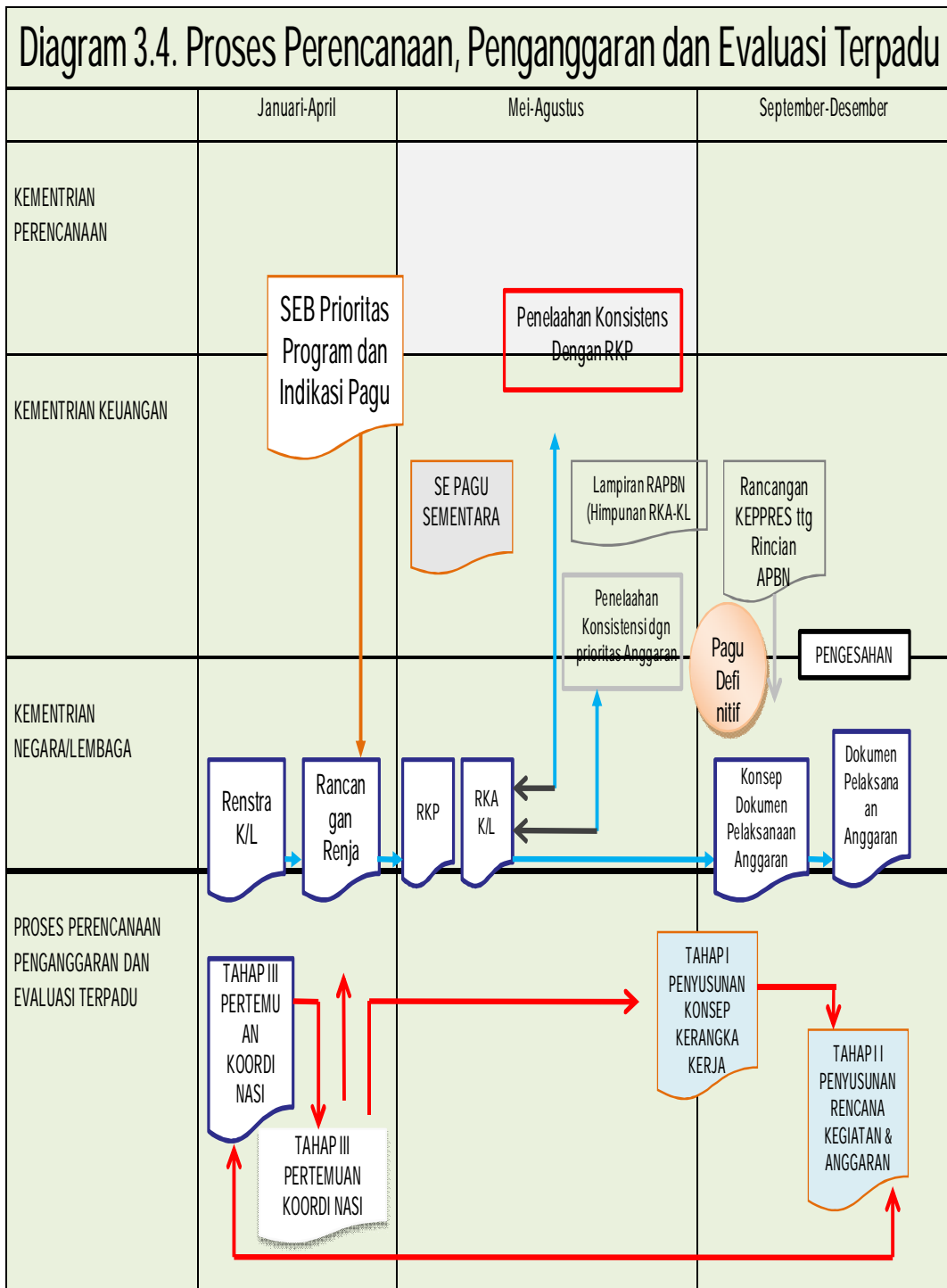


Sumber: Pedoman perencanaan dan penganggaran, 2009

Diagram 3.2 menggambarkan alur perencanaan yang dimulai dari sasaran strategis yang ditetapkan oleh K/L dan dijabarkan ke dalam program Eselon I K/L dengan sasaran Indikator Kinerja Utama (IKU), dan kegiatan Eselon II K/L dengan output pada setiap tahapan yang terdapat indikator yang digunakan untuk mengukur keberhasilan.

## B. Perencanaan dan Penganggaran Tahunan

Perencanaan dan penganggaran tahunan di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengikuti proses penyusunan anggaran yang berlaku yaitu:



Sumber: Women of Our World, 2001

Diagram 3.4. memperlihatkan penyusunan Renja K/L dengan mengacu Renstra KL dan Pagu Indikatif. Setelah itu Renja K/L dikumpulkan oleh Bappenas, dan anggaranya dibahas bersama DPR. Dengan dasar itu ditetapkanlah RKP yang telah memuat Pagu sementara, dan selanjutnya RKP ini menjadi landasan menyusun RKA KL. Hasil rekap dari semua RKA KL yang dikumpulkan dijadikan bahan lampiran RAPBN. Setelah RAPBN dibahas dan disahkan menjadi Undang-undang APBN, maka ditetapkan Pagu Definitif, dan RKA KL menjadi DIP (Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran) K/L. Penyusunan dokumen perencanaan dan

penganggaran dilakukan pada bulan Januari-April, Mei-Agustus, dan September-Desember. Jadwal dan kegiatan dalam penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran sebagai berikut:

**Jadwal Penyusunan Program Kementerian Tenaga Kerja  
dan Transmigrasi Tahun Anggaran 2010**

No	Kegiatan	Bulan												Keterangan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1.	Penetapan Prioritas Program dan Indikasi Pagu			■										Usulan Daerah dan Unit Teknis
2.	Pembahasan Kebijakan Fiskal Kebijakan dan Prioritas	■	■											Dep. Keuangan
3.	Anggaran dan Pagu Indikatif			■										Bappenas dan Dep. Keuangan
4.	Penyusunan Rencana Kerja			■	■									Departemen
5.	S.E Pagu Sementara				■	■								Bappenas dan Dep. Keuangan
6.	Penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran *)				■	■								Departemen
7.	Pembahasan RKA-KL Dgn DPR						■	■						DPR
8.	Penyampaian Hasil Pembahasan						■	■						Dep. Keuangan
9.	Penelaahan RKA-KL oleh Bappenas dan Dep. Keuangan							■						Bappenas dan Dep. Keuangan
10.	Penyusunan Nota Keuangan dan Rancangan APBN							■						Pemerintah
11.	Penetapan U.U APBN								■					DPR
12.	Penetapan Keppres Tentang Rincian APBN											■		Presiden
13.	Penyusunan Konsep Dokumen Pelaksanaan (DIPA)												■	Departemen
14.	Pengesahan Dokumen Pelaksanaan (DIPA)												■	Dep. keuangan

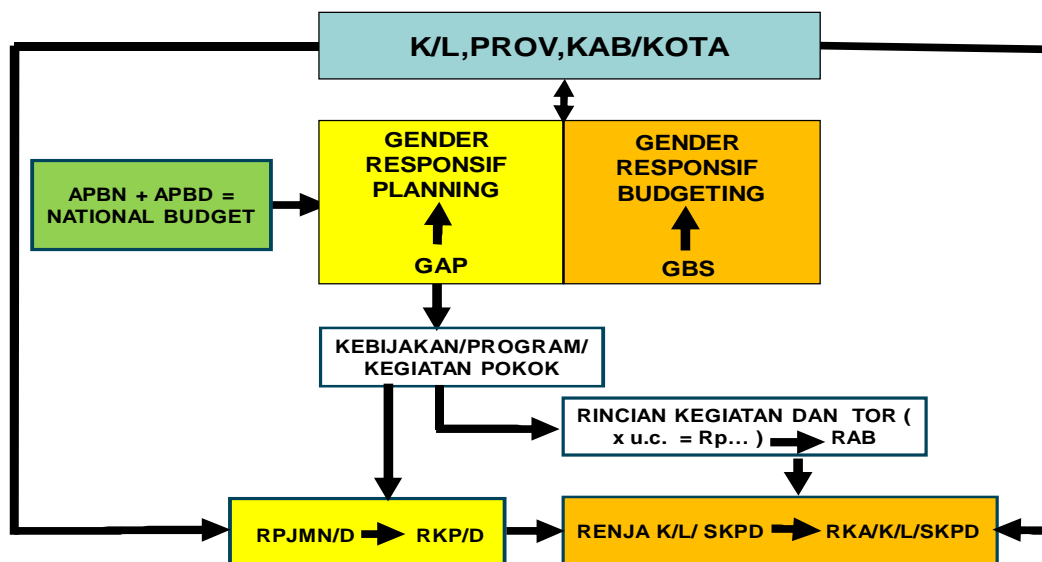
Penyusunan program dan kegiatan responsif gender di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah pada saat menyusun Rencana Kerja (Renja K/L) dan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-KL). Dalam

penyusunan dokumen diupayakan setiap usulan daerah maupun usulan unit teknis perlu mengintegrasikan perspektif gender.

### C. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender

Perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan instrumen untuk mengatasi adanya kesenjangan gender dalam akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat. Harus dipahami bahwa perencanaan dan penganggaran responsif gender bukanlah sebuah proses yang terpisah dari sistem yang sudah ada, namun substansi dari perencanaan dan penganggaran responsif gender adalah sebuah kerangka kerja atau alat analisis yang digunakan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan dalam mendapatkan manfaat pembangunan. Hubungan penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran responsif gender dijelaskan melalui alur pikir sebagai berikut :

**Diagram 3.3. Alur Pikir Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender**



Sumber: Lenny Rosaline, 2007 (dimodifikasi )

Diagram 3.3 menunjukkan keterkaitan penyusunan dokumen perencanaan dan penganggaran responsif gender. Dalam menyusun anggaran negara (APBN & APBD) wajib menerapkan analisis gender (GAP) dan GBS yang terkait dengan upaya mengatasi kesenjangan gender dalam berbagai bidang pembangunan. Dokumen RPJMN/D, RKP/D yang memuat kebijakan, program, dan kegiatan pokok yang telah dilakukan analisis gender, dapat dijadikan landasan bagi Pemerintah (K/L), Pemerintah provinsi, kabupaten/kota dalam menyusun Renja K/L/SKPD dan RKA-KL/SKPD beserta alokasi anggaran guna mendukung pelaksanaan program dan kegiatan yang telah ditetapkan dalam Renja K/L/SKPD dan RKA-KL/SKPD. Rincian kegiatan, kerangka acuan kegiatan (TOR) dan Rencana Anggaran Belanja (RAB) menjadi satu kesatuan yang tak terpisahkan dalam dokumen anggaran yang responsif gender.

## BAB IV

### METODE PENYUSUNAN ANGGARAN RESPONSIF GENDER

Penyusunan ARG dilakukan melalui: (i) Penerapan Gender Analysis Pathway (GAP) atau analisis gender lainnya, (ii) Penyusunan gender budget statement (GBS), (iii) Penyusunan TOR. Hasil analisis yang dilakukan dengan metode alur kerangka GAP dan GBS dijadikan acuan menyusun kerangka acuan kegiatan (KAK/TOR) dan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).

#### A. Tahapan Penyusunan Anggaran Responsif Gender

Anggaran responsif gender (ARG) merupakan bagian subsistem dari anggaran yang dikelola dengan pendekatan anggaran kinerja (performance budgeting). dalam penyusunan ARG ada beberapa tahapan yaitu:

**Diagram 4.1 Tahapan Penyusunan  
Anggaran Responsif Gender**

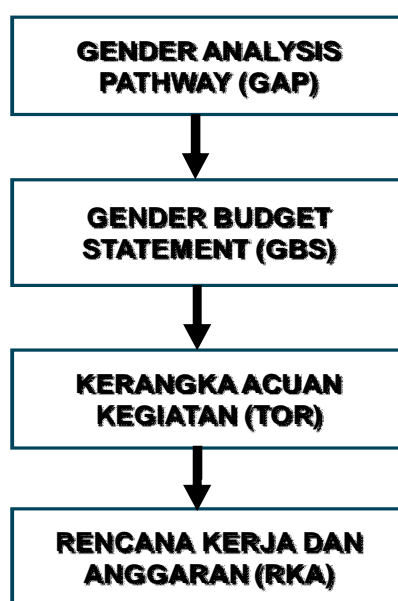


Diagram 4.1. menggambarkan tahapan penyusunan ARG yang terdiri :

1. Penyusunan gender analysis pathway (GAP)
2. Penyusunan gender budget statement (GBS).
3. Penyusunan kerangka acuan kegiatan (KAK/TOR)
4. Penyusunan rencana kerja dan anggaran (RKA)

#### B. Gender Analysis Pathway (GAP)

Analisis gender yang digunakan dalam pedoman ini adalah metode Gender Analysis Pathway (GAP). Metode GAP meliputi 9 langkah yaitu:

### Langkah 1. Pilih Kebijakan/Program/Kegiatan yang akan dianalisis

Kebijakan dan program/kegiatan yang dipilih harus dianalisis untuk mengetahui isu gendernya dan bertujuan untuk mengatasi kesenjangan gender. Ada 2 hal yang dilakukan yaitu:

1. Melakukan identifikasi
2. Menuliskan tujuan kebijakan/program/kegiatan

### Langkah 2. Menyajikan Data Pembuka Wawasan

1. Menyajikan data pembuka wawasan yang terpilah menurut jenis kelamin (menggunakan data kuantitatif dan kualitatif).
2. Data terpilah dimaksud 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.

### Langkah 3. Mengenali Faktor Kesenjangan Gender

Menemukanali dan mengetahui ada tidaknya faktor kesenjangan gender yang menggunakan 4 (empat) butir-butir kesenjangan yaitu:

1. Akses
2. Partisipasi
3. Kontrol
4. Manfaat.

### Langkah 4. Menemukanali Sebab Kesenjangan Internal

Temukenali isu gender di internal lembaga. misalnya terkait dengan produk hukum, kebijakan, pemahaman gender yang masih kurang diantara pengambil keputusan dalam internal lembaga.

### Langkah 5. Menemukanali Sebab Kesenjangan Eksternal

Temukenali isu gender di eksternal lembaga, misalnya apakah budaya patriarki, gender stereotype (citra kaku terhadap perilaku laki-laki dan perempuan, misalnya laki-laki yang selalu dianggap sebagai kepala keluarga).

### Langkah 6. Reformulasi Tujuan

Merumuskan kembali tujuan kebijakan/program/kegiatan agar supaya responsif gender.

### Langkah 7. Rencana Aksi

1. Menetapkan rencana aksi
2. Rencana aksi diharapkan mengatasi kesenjangan gender yang telah teridentifikasi pada langkah 3, 4, dan 5.

### Langkah 8. Data Dasar

1. Menetapkan data dasar yang dipilih untuk mengukur kemajuan (progress)
2. Data yang dimaksud diambil dari data pembuka wawasan yang telah diungkapkan pada langkah 2.

#### Langkah 9. Indikator Gender

Menetapkan indikator gender sebagai pengukuran hasil melalui ukuran kuantitatif maupun kualitatif.

Tabel 4.1  
Metode Gender Analysis Pathway (GAP)<sup>1</sup>

Langkah 1	Langkah 2	Langkah 3	Langkah 4	Langkah 5	Langkah 6	Langkah 7	Langkah 8	Langkah 9
Pilih Kebijakan/Program/Kegiatan yang akan Dianalisis	Data Pembukaan Wawasan	Isu Gender			Kebijakan dan Rencana Ke Depan		Pengukuran Hasil	
Identifikasi dan Tuliskan Tujuan dari Kebijakan/Program/Kegiatan		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan Internal	Sebab Kesenjangan Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Base-Line)	Indikator Gender
	Sajikan data pembuka wawasan, yang terpilah menurut jenis kelami	Temu kenali isu gender diproses perencanaan dengan	Temu kenali isu gender di internal lembaga dan/atau	Temu kenali isu gender di eksternal lembaga pada proses	Rumuskan kembali tujuan kebijakan/program/kegiatan sehingga	Tetapkan rencana aksi yang responsif gender	Tetapkan base-line	Tetapkan indikator gender

<sup>1</sup> Contoh GAP dapat dilihat lampiran 1

	n (kuantitatif & kualitatif)	n mempengaruhi 4 (empat) faktor kesenjangan, yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat	budaya organisasi yang dapat menyebabkan terjadinya isu gender	s pelaksanaan	gga menjadi responsif gender			
--	---------------------------------	---	--	------------------	---------------------------------------	--	--	--

Sumber : Bappenas, 2007

### C. Gender Budget Statement (GBS)

GBS didefinisikan sebagai suatu dokumen akuntabilitas yang spesifik gender, dan disusun oleh lembaga pemerintah (kementerian/lembaga) untuk menunjukkan bahwa program-program dan anggarannya telah disusun berdasarkan perspektif gender. Gender Budget Statement (GBS) diartikan pula sebagai dokumen yang menyatakan tentang adanya kesetaraan gender dalam perencanaan dan penganggaran suatu kegiatan. Mengacu pengertian di atas, maka substansi GBS merupakan dokumen perencanaan dan penganggaran yang telah dilakukan analisis gender. Penyusunan GBS dilakukan dengan mengisi formulir berikut :

Tabel 4.2  
Format Gender Budget Statement<sup>2</sup> dan Cara Penyusunannya

Nama K/L	Nama Kementerian Negara/Lembaga
Unit Organisasi	Nama Unit Eselon I sebagai KPA
Unit Eselon II/Satker	Nama Unit Eselon II di kantor pusat yang bukan sebagai satker/nama satker baik di pusat atau daerah
Program	Nama program hasil restrukturisasi
Kegiatan	Nama kegiatan hasil restrukturisasi
Indikator Kinerja Kegiatan	Nama Indikator Kinerja Kegiatan hasil restrukturisasi atau diciptakan indikator kinerja kegiatan yang mencerminkan isu gender

<sup>2</sup> Contoh GBS dapat dilihat dalam lampiran 2



Output Kegiatan	Jenis, volume, dan satuan dari suatu output kegiatan hasil restrukturisasi		
Analisa Situasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uraian ringkas yang menggambarkan persoalan yang akan ditangani/dilaksanakan oleh kegiatan yang menghasilkan output. Uraian tersebut meliputi data pembuka wawasan, faktor kesenjangan, dan penyebab permasalahan kesenjangan gender.</li> <li>• Dalam hal data pembuka wawasan (berupa data terpilah) untuk kelompok sasaran baik laki-laki maupun perempuan tidak tersedia (data kuantitatif) maka, dapat menggunakan data kualitatif berupa rumusan hasil dari focus group discussion (FGD).</li> <li>• Output/suboutput kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran tertentu.</li> </ul> <p>Isu gender pada suboutput 1 / komponen 1 Isu gender pada suboutput 2 / komponen 2</p>		
Rencana Aksi (Dipilih hanya suboutput/komponen yang secara langsung mengubah kondisi kearah kesetaraan gender) Tidak semua suboutput/Komponen dicantumkan	Suboutput 1	Bagian dari suatu output. Suboutput ini harus relevan dengan output Kegiatan yang dihasilkan, dan diharapkan dapat menangani/mengurangi permasalahan kesenjangan gender yang telah diidentifikasi dalam analisis situasi (diambil dari langkah 7 GAP)	
		Tujuan Sub Output 1	
		Komponen 1	
		Komponen 2	
		Komponen 3	
		Anggaran Suboutput 1	
	Suboutput 2	.....	
		Tujuan Sub-Output 2	.....
		Komponen 1	.....
		Komponen 2	.....
		Komponen 3	.....
		Anggaran Suboutput 2	Rp.....
Alokasi Anggaran Output Kegiatan		(Jumlah anggaran (Rp) yang dialokasikan untuk mencapai output kegiatan)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan		Dampak/hasil secara luas dari Output yang dihasilkan dan dikaitkan dengan isu gender serta perbaikan ke arah kesetaraan gender yang telah diidentifikasi pada analisis situasi	

Sumber: Peraturan Menteri Keuangan Nomor 104/PMK.02/2010 Tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan RKA-KL Tahun 2011

Dalam menyusun Gender Budget Statement (GBS) ada 5 komponen yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Tujuan

Tujuan yang dirumuskan adalah menguraikan adanya output kegiatan setelah dilaksanakan analisis gender. Jika penyusunan GBS menggunakan metode GAP, maka tujuan output kegiatan dapat menggunakan hasil jawaban kolom 6 pada format GAP yaitu tujuan yang telah direformulasi.

2. Analisis Situasi

Analisis situasi merupakan analisis terhadap suatu keadaan yang mengungkapkan isu-isu kesenjangan gender (gender gap) dan permasalahan gender (gender issues). Dalam melakukan analisis situasi menggunakan data terpilah baik data kuantitatif maupun data kualitatif (ambil langkah 2,3,4 dan langkah 5 pada GAP).

3. Rencana Aksi

Rencana aksi yang ditetapkan diharapkan memiliki pengaruh yang cukup besar atau signifikan terhadap pencapaian sasaran yang secara langsung mengubah kondisi ke arah kesetaraan gender. Rencana aksi ini terdiri dari komponen input dan indikator inputnya, (ambil langkah 7 pada format GAP).

4. Alokasi Anggaran

Menetapkan jumlah anggaran (Rp) yang dialokasikan untuk mencapai output kegiatan. Besarnya jumlah anggaran setiap komponen didasarkan pada analisis standar belanja dan peraturan yang berlaku.

5. Indikator Kinerja

Dalam perumusan indikator kinerja kegiatan, indikator output, suboutput dan perkiraan dampak/hasil dilakukan dengan pertimbangan atau yang diharapkan dapat mengubah ke arah kesetaraan gender. Dalam dokumen GBS ada 3 komponen indikator kinerja yang penting untuk dirumuskan yaitu:

- a. Indikator kinerja kegiatan. Indikator ini merupakan indikator yang menggambarkan adanya isu gender.
- b. Output kegiatan dan suboutput. Output kegiatan yang dirumuskan terdiri dari jenis, volume, dan satuan dari suatu output kegiatan atau yang menjadi suboutput.
- c. Dampak/hasil output kegiatan. Indikator dampak/hasil yang diharapkan secara luas yang dihasilkan untuk pencapaian kesetaraan gender.

#### D. Kerangka Acuan Kegiatan (KAK/TOR)

Kerangka acuan kegiatan merupakan suatu dokumen yang berisi penjelasan/keterangan mengenai kegiatan yang diusulkan untuk dianggarkan. KAK/TOR merupakan gambaran umum dan penjelasan mengenai keluaran kegiatan yang akan dicapai sesuai dengan tugas dan fungsi kementerian negara/lembaga yang memuat latar belakang, penerima manfaat, strategi pencapaian, waktu pencapaian, dan biaya yang diperlukan. Dalam menyusun Kerangka Acuan Kegiatan (KAK/TOR) menggunakan format berikut:

Kementerian Negara/Lembaga	:	.....	(1)
Unit Eselon I	:	.....	(2)
Program	:	.....	(3)
Hasil	:	.....	(4)
Unit Eselon II/Satker	:	.....	(5)
Kegiatan	:	.....	(6)
Indikator Kinerja Kegiatan	:	.....	(7)
Satuan Ukur dan Jenis Keluaran	:	.....	(8)
Volume	:	.....	(9)

1. Latar Belakang
  - a. Dasar Hukum Tugas Fungsi/Kebijakan <sup>(10)</sup>
  - b. Gambaran Umum <sup>(11)</sup>
2. Penerima Manfaat <sup>(12)</sup>
3. Strategi Pencapaian Keluaran
  - a. Metode Pelaksanaan <sup>(13)</sup>
  - b. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan <sup>(14)</sup>

4. Waktu Pencapaian Keluaran <sup>(15)</sup>
5. Biaya Yang Diperlukan <sup>(16)</sup>

Penanggung jawab,

..... <sup>(17)</sup>  
NIP..... <sup>(18)</sup>

Untuk menyusun kerangka acuan kegiatan yang responsif gender dilakukan dengan cara menggunakan hasil analisis gender (GAP) dan hasil analisis situasi (GBS). Dalam penyusunan TOR yang berkenaan dengan upaya pencapaian kesetaraan gender diuraikan pada bagian berikut:

1. Latar belakang. Dalam latar belakang harus menjelaskan tentang permasalahan yang dihadapi kelompok sasaran, baik laki-laki maupun perempuan. Uraian mengenai isu gender dan faktor kesenjangan gender dijelaskan dengan cara mengambil uraian langkah 2, 3, 4, dan langkah 5 pada GAP.
2. Strategi pencapaian output kegiatan. Dalam menguraikan strategi pencapaian keluaran kegiatan harus menyatakan telah melibatkan, berkonsultasi atau berdasarkan informasi dari masyarakat, kelompok sasaran, baik laki-laki maupun perempuan.
3. Penerima manfaat. Dalam merumuskan siapa penerima manfaat, TOR secara jelas menginformasikan tentang manfaat yang akan diterima kelompok sasaran, baik laki-laki maupun perempuan.
4. Kelompok sasaran. Untuk merumuskan output kegiatan dan outcome-nya harus sesuai dengan tujuan kegiatan yang dijelaskan pada bagian latar belakang. Karena itu, output kegiatan, lokasi kegiatan, serta identifikasi output harus sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

#### E. Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)

Dalam menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA KL) adalah menggunakan pendekatan (i) Kerangka pengeluaran jangka menengah, (ii) Penganggaran terpadu dan (iii) Penganggaran berbasis kinerja. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA-KL) yang berkenaan dengan anggaran responsif gender yaitu:

1. Penerapan ARG pada penganggaran pada tahun 2011 diletakan pada output. Relevansinya adalah komponen input dan output yang akan dihasilkan harus jelas dan terukur.
2. Kriteria kegiatan dan output yang menjadi fokus ARG.
3. ARG yang diterapkan untuk menghasilkan output kegiatan, yaitu: (i). Penugasan prioritas pembangunan nasional, (ii). Pelayanan kepada masyarakat (service delivery) dan/ atau (iii). Pelembagaan pengarusutamaan gender (PUG) yang termasuk di dalamnya capacity building, advokasi gender, kajian sosialisasi, desiminasi dan/atau pengumpulan data terpilah.
5. ARG merupakan penyusunan anggaran guna menjawab secara adil kebutuhan setiap warga negara, baik laki-laki maupun perempuan sebagai upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
6. ARG bukan fokus pada penyediaan anggaran dengan jumlah tertentu untuk pengarusutamaan gender, tetapi lebih luas lagi, bagaimana anggaran keseluruhan dapat memberikan manfaat yang adil untuk laki-laki dan perempuan.

Penyusunan ARG mempunyai arti: (i). ARG bukanlah anggaran yang terpisah untuk laki-laki dan perempuan; (ii). ARG sebagai pola anggaran yang menjembatani kesenjangan status, peran, dan tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan; (iii). ARG bukan dasar yang "valid" untuk meminta tambahan alokasi anggaran; (iv). Adanya ARG tidak berarti adanya penambahan dana yang dikhususkan untuk program perempuan; (v). Bukan berarti bahwa alokasi ARG hanya berada dalam program khusus pemberdayaan perempuan; (vi). ARG

bukan berarti ada alokasi dana 50 % laki-laki dan 50 % perempuan untuk setiap kegiatan; (vii). Tidak harus semua program dan kegiatan mendapat koreksi agar menjadi responsif gender, namun ada juga kegiatan yang netral gender.

#### F. Keterkaitan GAP, GBS, dan KAK/TOR

Keterkaitan antara metode GAP dengan penyusunan GBS dan KAK/TOR dijelaskan sebagai berikut:

1. Data pembuka wawasan pada format GAP diuraikan pada analisis situasi dalam GBS, dan bagian latar belakang atau gambaran umum dalam menyusun TOR.
2. Data dasar dan indikator gender pada format GAP menjadi muatan dalam merumuskan indikator kinerja kegiatan, dan indikator output kegiatan dalam menyusun TOR
3. Faktor kesenjangan dan penyebab permasalahan gender (langkah 3, dan 5 pada GAP yang dilengkapi dengan data kuantitatif dan kualitatif langkah 2 pada GAP) diuraikan kembali pada bagian analisis situasi dalam menyusun GBS, dan TOR diuraikan pada bagian latar belakang.
4. Reformulasi tujuan pada format GAP menjadi muatan dalam menyusun tujuan output pada GBS dan TOR.
5. Jumlah anggaran kegiatan yang dicantumkan dalam GBS akan dirinci kembali dalam menyusun TOR.  
Perumusan Output kegiatan dan Suboutput kegiatan dalam GBS diuraikan kembali dan menjadi unsur-unsur untuk merumuskan siapa penerima manfaat dalam menyusun TOR.
6. Perkiraan dampak/hasil yang diharapkan untuk mengurangi kesenjangan gender pada GBS menjadi muatan dalam menyusun rumusan tujuan dalam TOR
7. Indikator hasil pada GBS menjadi muatan untuk merumuskan sasaran penerima manfaat yang diungkapkan secara jelas baik laki-laki maupun perempuan dalam menyusun TOR.

Secara rinci penjelasan keterkaitan antara GAP, GBS dan penyusunan KAK/TOR sebagai berikut:

Tabel 4.3  
Keterkaitan GAP, GBS dan Penyusunan KAK/TOR

GAP	GBS	KAK/TOR
Langkah 1. Pilih kebijakan, program dan kegiatan yang hendak dianalisis dan merumuskan tujuan	Menetapkan nama program dan kegiatan yang sesuai Renstra dan Renja K/L.	Menuliskan nama kegiatan
Langkah 2. Data	Data empirik (kualitatif)	Data empirik diuraikan pada

pembuka wawasan	dan kuantitatif) menjadi dasar analisis situasi	gambaran umum dalam menyusun KAK/TOR
Langkah 3, 4 dan 5 Melakukan analisa faktor kesenjangan gender dan sebab kesenjangan internal dan eksternal	Hasil analisis gender pada langkah 3,4 dan 5 pada GAP diuraikann kembali pada analisa situasi dengan menggunakan informasi akses,partisipasi, Kontrol dan manfaat.	Hasil analisis situasi pada GBS tentang adanya kesenjangan gender diuraikan dalam latar belakang.
Langkah 6. Reformulasi tujuan	Merumuskan tujuan dengan cara mengambil tujuan yang sudah direformulasi	Merumuskan tujuan dengan cara mereformulasi kembali hasil pada GBS yang dijelaskan pada gambaran umum
Langkah 7. Rencana aksi	Komponen indikator input (masukan): Mengambil rencana aksi (kolom 7 pada GAP)	Kegiatan yang sesuai Renstra dan Renja
	Menuliskan semua komponen input kegiatan	Menuliskan komponen kegiatan/tahapan kegiatan
	Merumuskan suboutput kegiatan	Metode pelaksanaan dan waktu: untuk pencapaian output dan waktu pelaksanaan kegiatan
	Mencantumkan jumlah anggaran kegiatan	Merinci rencana anggaran biaya kegiatan (RAB) sebagai lampiran TOR
Langkah 8. Data dasar-base line. diambil dari langkah 2 GAP dan dijelaskan kembali.	Merumuskan indikator kinerja kegiatan dan output (keluaran) dengan cara mengambil indikator gender yang telah dirumuskan.	Menguraikan siapa yang menjadi sasaran kegiatan sebagai penerima manfaat (ambil indikator kinerja kegiatan dan rumusan output atau reformulasi tujuan)
Langkah 9. Indikator gender sebagai pengukuran hasil	Merumuskan perkiraan hasil dengan cara mengambil rumusan indikator gender langkah 9 pada GAP dan merumuskan perkiraan dampak.	Merumuskan sasaran kelompok penerima manfaat baik untuk laki-laki maupun perempuan.

BAB V  
PENILAIAN PERENCANAAN DAN  
PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER

Bagian ini akan menjelaskan tentang dokumen yang dinilai, tahapan penilaian, dan instrumen penilaian yang digunakan untuk menilai suatu perencanaan dan penganggaran responsif gender bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian.

#### A. Dokumen yang Dinilai

Dokumen yang dijadikan dasar untuk melakukan penilaian meliputi 3 (tiga) komponen yaitu; (1). Gender Budget Statement (GBS), (2). Term of Reference (TOR) dan (3). Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Untuk setiap komponen dilengkapi dengan indikator yang menjadi dasar untuk memberi penilaian.

#### B. Tahapan Penilaian

Dalam melakukan penilaian, ada 3 komponen yang harus diperhatikan, yaitu:

1. Prakondisi
  - a. Komitmen pimpinan
  - b. Kesiapan SDM perencanaan
  - c. Penyusunan ARG
  - d. Landasan hukum pelaksanaan PUG di Nakertrans (Peraturan Menteri)
2. Persiapan  
Pembentukan tim penilai oleh Eselon I
  - a. Menyiapkan perangkat dokumen penilaian
  - b. Menyusun jadwal pelaksanaan penilaian
3. Pelaksanaan
  - a. Mengumpulkan dokumen TOR, GBS, dan RKA-KL masing-masing satuan kerja.
  - b. Menelaah TOR, GBS, dan RKA-KL untuk menentukan apakah dokumen dimaksud sudah responsif gender atau belum. Penilaian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen penilaian perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

Untuk mengisi instrumen tabel 5.1. dilakukan dengan cara melingkari pilihan jawaban (ya) atau jawaban (tidak), jika anda setuju dengan pertanyaan yang diajukan. Cantumkan Skor satu, jika pilihan jawaban (ya), dan Skor 0, jika pilihan jawaban (tidak).

Tabel 5.1  
Instrumen Penilaian Perencanaan dan  
Penganggaran Responsif Gender

No	Pertanyaan	Jawaban	
		Ya	Tidak
A	Gender Budget Statement (GBS)		
1	Apakah hasil analisis gender (GAP) dimuat dalam analisis situasi (GBS)?		

2	Apakah data terpilah diuraikan secara jelas dalam analisis situasi?		
3	Apakah rencana aksi yang akan dilaksanakan menjawab permasalahan kesenjangan gender?		
4	Apakah perkiraan dampak/hasil output kegiatan mempunyai pengaruh luas terhadap peningkatan kesetaraan gender?		
	Jumlah Skor A		
B	Kerangka Acuan Kegiatan (KAK/TOR)		
1	Apakah latar belakang dalam TOR menjelaskan data terpilah?		
2	Apakah latar belakang menjelaskan permasalahan yang dihadapi kelompok sasaran untuk laki-laki maupun perempuan?		
3	Apakah sasaran penerima manfaat kegiatan untuk perempuan dan laki-laki?		
4	Apakah tujuan kegiatan dibuat berdasarkan outcome (hasil) dalam dokumen GBS?		
5	Apakah rumusan output dalam TOR sinkron (sesuai) dengan output pada GBS?		
6	Apakah jadwal pelaksanaan kegiatan telah tercantum di dalam TOR?		
	Jumlah Skor B		
C	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA)		
1	Apakah hasil analisis gender digunakan dalam penyusunan RKA?		
2	Apakah alokasi anggaran dalam RKA sesuai dengan jumlah anggaran dalam GBS dan TOR?		
3	Apakah output (keluaran) dalam RKA sesuai dengan output GBS dan TOR?		
4	Apakah outcome (hasil) dalam RKA sesuai dengan outcome GBS dan TOR?		
	Jumlah Skor C		
	Total Skor A+B+C		

#### 4. Hasil Penilaian

Dari hasil jawaban yang diberikan dapat diketahui total skor yang dicapai, dan selanjutnya menghitung persentase skor yang dicapai terhadap skor ideal dengan rumus sederhana pada tabel 5.2 berikut ini.



Tabel 5.2  
Ringkasan Hasil Penilaian Perencanaan dan Penganggaran  
Responsif Gender Bidang Ketenagakerjaan

Komponen	Total Score Ideal (a)	Total Score yang dicapai (b)	% score yang dicapai terhadap score ideal (c = b/14 x 100)
1. GBS	4		
2. KAK/TOR	6		
3. RKA	4		
Jumlah Nilai Kumulatif	14		

Hasil perhitungan tabel 5.2, dilakukan dengan cara perbandingan total skor yang dicapai (b) dengan total skor yang ideal (a) dikalikan dengan angka 100 didapatkan nilai kumulatif. Dengan nilai kumulatif yang diperoleh menjadi alat untuk menentukan skala penilaian. Untuk menentukan apakah usulan kegiatan dan anggaran masuk kategori responsif atau belum responsif perlu menetapkan kriteria penilaian sebagai berikut:

- a. Jika jumlah skor jawaban yang dicapai berada pada skala 75-100 berarti termasuk kategori anggaran responsif gender.
- b. Jika jumlah skor jawaban yang dicapai berada pada skala 55-74 berarti termasuk kategori anggaran kurang responsif gender.
- c. Jika jumlah skor jawaban yang dicapai berada pada skala < 55 berarti termasuk kategori anggaran belum responsif gender.

Tabel 5.3  
Skala dan Kategori Penilaian

Skala	Kategori Penilaian
75-100	Responsif gender
55-74	Kurang responsif gender
< 55	Belum responsif gender

## 5. Pelaporan

Pelaporan merupakan bagian akhir dari penilaian tim penilai terhadap usulan kegiatan dan anggaran responsif gender. Hasil penilaian disampaikan kepada pimpinan unit kerja. Sebagai catatan, untuk memberi rekomendasi dapat menggunakan format berikut:

Rekomendasi: usulan komponen penyusunan anggaran responsif gender yang perlu disempurnakan
KEMENTERIAN TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI REPUBLIK INDONESIA

TIM PENILAI	
Nama	Tanda tangan
Ketua : .....	
.....	
Anggota :1.....	
.....	
2.....	
.....	
3.....	
.....	
4.....	
.....	
5.....	
.....	

## BAB VI

### PENUTUP

Salah satu strategi yang digunakan dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran di Indonesia saat ini adalah pengarusutamaan gender. Strategi ini dilakukan dengan cara menerapkan anggaran responsif gender dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan. Harus dipahami bahwa perencanaan dan penganggaran responsif gender bidang ketenagakerjaan bukanlah merupakan suatu proses terpisah dari sistem perencanaan dan penganggaran yang berlaku selama ini, melainkan sebagai pelengkap yang mengintegrasikan perspektif gender dalam proses penyusunan rencana (Renja K/L) dan rencana kerja dan anggaran (RKA KL).

Pedoman ini mudah dipahami oleh perencana, sehingga dalam menyiapkan dokumen perencanaan dan penganggaran responsif gender tidak mendapatkan kesulitan. Hal yang menarik dalam pedoman ini adalah penjelasan metode penyusunan anggaran responsif gender (ARG) yang dilakukan dengan penerapan Gender Analysis Pathway (GAP), penyusunan GBS, dan penyusunan kerangka acuan kegiatan serta pengintegrasian hasil analisis gender dalam penyusunan RKA..

Dengan buku pedoman ini diharapkan dapat membuka cakrawala pemikiran bagi perencana dalam menyusun GAP, GBS dan TOR. Selain itu dijelaskan tools sebagai alat bantu untuk memastikan apakah suatu kegiatan dan anggaran yang diusulkan termasuk kategori anggaran responsif gender atau belum responsif gender.

Semoga dengan adanya pedoman ini, dapat membantuk perencana untuk mempersiapkan menyusun anggaran responsif gender dalam konteks anggaran berbasis kinerja. Seluruh unit Satuan Kerja (Satker) di lingkungan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat menggunakan pedoman ini sebagai acuan kerja dalam menyusun kebijakan/program/kegiatan dan pelaporan akuntabilitas kinerja yang responsif gender.

Mudah-mudahan pedoman ini dapat memberikan manfaat bagi perencana dalam menerapkan perencanaan dan penganggaran responsif gender, yang saat ini sudah menjadi keharusan beberapa K/L dan daerah. Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa memberikan petunjuk dan hidayah-Nya atas segala rencana dan upaya menjalankan tugas keseharian kita dalam mewujudkan kinerja yang lebih tepat sasaran dan bermanfaat bagi perempuan dan laki-laki.

## DAFTAR ISTILAH

Anggaran Responsif Gender (ARG) adalah anggaran yang respon terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki yang tujuannya untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Analisis gender adalah proses analisis data gender secara sistematis tentang kondisi laki-laki dan perempuan khususnya berkaitan dengan tingkat akses, partisipasi, kontrol dan perolehan manfaat dalam proses pembangunan untuk mengungkapkan akar permasalahan terjadinya ketimpangan kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan.

Diskriminasi terhadap wanita” berarti setiap perbedaan, pengucilan atau pembatasan yang dibuat atas dasar jenis kelamin, yang mempunyai pengaruh atau tujuan untuk mengurangi atau menghapuskan pengakuan, penikmatan atau penggunaan hak-hak asasi manusia dan kebebasan-kebebasan pokok di bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau apapun lainnya oleh wanita, terlepas dari status perkawinan mereka, atas dasar persamaan antara pria dan wanita”.

Gender adalah konsep yang mengacu pada perbedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari keadaan sosial dan budaya masyarakat dan dapat berubah. Gender diartikan pula sebagai perbedaan-perbedaan sifat, peranan, fungsi, dan status antara laki-laki dan perempuan yang bukan berdasarkan pada perbedaan biologis, tetapi berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas. Jadi, gender merupakan konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman.

Gender Budget Statement (GBS) adalah dokumen yang menginformasikan suatu output kegiatan telah responsif gender terhadap isu gender yang ada, dan/atau suatu biaya telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender.

Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.

Isu gender adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya kesenjangan antara laki-laki dan perempuan.

Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.

Kebijakan/Program Responsif Gender adalah kebijakan/program yang responsif gender berfokus kepada aspek yang memperhatikan kondisi kesenjangan dan kepada upaya mengangkat isu ketertinggalan dari salah satu jenis kelamin.

Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa

personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.

Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.

Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender adalah instrumen untuk mengatasi adanya perbedaan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan dengan tujuan untuk mewujudkan anggaran yang lebih berkeadilan.

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan perspektif gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penganggaran, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional, termasuk penghapusan segala bentuk diskriminasi dan perlindungan terhadap perempuan di dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Program adalah bentuk instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah/lembaga atau masyarakat yang dikordinasikan oleh instansi pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan serta memperoleh alokasi anggaran.

Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian (RKA-KL) adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program dan kegiatan suatu Kementerian Negara/Lembaga yang merupakan penjabaran dari Rencana Kerja Pemerintah dan Rencana Strategis Kementerian Negara/Lembaga yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran serta anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.

Rencana Kerja Pemerintah, yang selanjutnya disebut RKP, adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode satu tahun.

Rencana Kerja Kementrian Negara/Lembaga (Renja-KL), adalah dokumen perencanaan Kementerian Negara/Lembaga untuk periode satu tahun.

Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), adalah dokumen perencanaan daerah provinsi, kabupaten, dan kota untuk periode satu tahun.

Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renja-SKPD), adalah dokumen perencanaan Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk periode satu tahun.

Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN), adalah dokumen perencanaan nasional untuk periode lima tahun.

Rencana Strategis Kementrian Negara/Lembaga (Renstra-KL), adalah dokumen perencanaan Kementerian Negara/Lembaga untuk periode lima tahun.

Responsif Gender, adalah perhatian yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan perempuan dan laki-laki di dalam masyarakat yang disertai upaya menghapus hambatan-hambatan struktural dan kultural dalam mencapai kesetaraan gender.

Tenaga kerja, adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Lampiran 2

CONTOH 1  
ANALISIS GENDER METODE GAP  
(DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS)

Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7	Kolom 8	Kolom 9
Pilih Kebijakan atau program atau kegiatan yang akan dianalisis	Data pembuka wawasan	Isu Gender			Keijakan dan Rencana Aksi ke depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan internal	Sebab Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Baseline)	Indikator Gender
Program PPKTKP  Kegiatan Pelatihan Kewirausahaan  Tujuan: Mencetak wirausaha baru	Tahun 2009 terdapat 21000 orang pencaker  Data hasil monitoring pelatihan kewirausahaan tahun 2009 dengan perbandingan laki-laki 3153 orang dan perempuan 971 orang  Jumlah Pengangguran Tahun 2009 Lulusan	<u>Acces:</u> Laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama untuk mengikuti pelatihan kewirausahaan  <u>Partisipasi:</u> Keikutsertaan/minat perempuan dalam pelatihan kewirausahaan lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki (1:3)  <u>Kontrol:</u> Kurang minat perempuan untuk mengikuti	Kebijakan kurang mendukung pelatihan kewirausahaan baru (masih bersifat netral)  Perempuan kurang berminat dalam pelatihan kewirausahaan	Masyarakat baik laki-laki maupun perempuan kurang mendapatkan sosialisasi penting nya pelatihan kewirausahaan  Informasi pelatihan kewirausahaan bagi perempuan masih terbatas	Terpenyuhnya kebutuhan pelatihan bagi perempuan dan meningkatkan Wirausaha baru yg disesuaikan dengan potensi dan kesempatan berusaha diberbagai daerah.	Pelatihan kewirausahaan bagi laki laki dan perempuan  Pelaksanaan sosialisasi tentang pelatihan kewirausahaan  Pelatihan teknis perencanaan bisnis dalam usaha mikro  Pelatihan pengelo	Perempuan masih kurang mengikuti pelatihan kewirausahaan.  Jumlah peserta pelatihan kewirausahaan didominasi oleh peserta laki-laki	Meningkatnya partisipasi perempuan dalam pelatihan kewirausahaan secara proporsional  Meningkatnya jumlah wirausaha perempuan dan laki laki yang lebih mandiri sebanyak 10.000 orang  Jumlah pengangguran

Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7	Kolom 8	Kolom 9
Pilih Kebijakan atau program atau kegiatan yang akan dianalisis	Data pembuka wawasan	Isu Gender			Keijakan dan Rencana Aksi ke depan		Pengukuran Hasil	
		Faktor Kesenjangan	Sebab Kesenjangan internal	Sebab Eksternal	Reformulasi Tujuan	Rencana Aksi	Data Dasar (Baseline)	Indikator Gender
	SLTA sebanyak L= 1.232.071 (58%) dan P= 901.556 ( 42%)	pelatihan Kewirausahaan  <u>Manfaat:</u> Perempuan lebih sedikit menerima manfaat dibandingkan dengan laki-laki.				laan manajemen dan keuangan usaha		pekerja perempuan berkurang setiap tahun



CONTOH 2  
GENDER BUDGET STATEMENT (GBS)  
(Pernyataan Anggaran Gender)

Kementerian Negara/Lembaga : Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Unit Organisasi : Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas  
Eselon II/Satker : Direktorat Produktivitas

Program	Program Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas		
Kegiatan	Pelatihan Kewirausahaan		
Indikator Kinerja Kegiatan	Tersedianya wirausaha baru yang mandiri.		
Output Kegiatan	10.000 orang wirausaha baru yang memiliki keterampilan dan kemampuan dalam pengelolaan usaha bisnis		
Analisa Situasi	<p>Hasil Study Nasional Development (IMD) tahun 2009 menyatakan bahwa tingkat daya saing Indonesia berada pada posisi 42 dari 57 negara yang disurvei</p> <p>Data Kantor Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah pada tahun 2008 terdapat jumlah perusahaan berskala mikro, kecil, dan menengah di Indonesia sebanyak 51.257.573 unit yang terdiri dari usaha mikro, 50.697.659 unit, usaha kecil 520.221 unit dan usaha menengah sebanyak 39.567 unit. Umumnya yang mengelolah usaha didominasi laki-laki dan perempuan yang terlibat dalam usaha mikro relative kurang. Kompetensi angkatan kerja untuk mengelola usaha masih sangat rendah sehingga untuk usaha kecil mikro dan makro sulit berkembang.</p> <p>Data hasil monitoring pelatihan kewirausahaan tahun 2009 menyatakan bahwa peserta laki-laki sebanyak 3153 orang dan Wanita sebanyak 971 orang, hal ini menggambarkan adanya kesenjangan dari peserta laki-laki yang lebih besar dibandingkan peserta perempuan. Pada tahun 2009 lulusan SLTA yang menganggur laki-laki sejumlah 1.232.071 orang (58%) dan perempuan sejumlah 901.556 orang ( 42%)</p>		
Rencana Aksi	Subout put 1		10.000 laki-laki dan perempuan yang memahami majerial dan teknis bidang kewirausahaan
		Tujuan	Meningkatkan jumlah wirausaha baru bagi laki-laki dan perempuan yang mandiri dalam rangka menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi pencaker
		Komponen 1	Rekrutmen Peserta Pelatihan Kewirausahaan

		Komponen 2	Melaksanakan pelatihan kewirausahaan
Alokasi Anggaran Output Kegiatan		Rp 96.900.000.000 (Sembilan puluh enam milyar sebmilan ratus juta rupiah)	
Dampak/Hasil Output Kegiatan		Meningkatnya jumlah wirausaha baru yang mandiri, terbukanya peluang kerja baru bagi pencari kerja (pencaker) untuk perempuan dan laki laki dan jumlah pengangguran berkurang setiap tahun.	

### CONTOH 3 KERANGKA ACUAN KEGIATAN/TERM OF REFERENCE (KAK/TOR)

Kementerian Negara/Lembaga	: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi
Unit Eselon I	: Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas
Program	: Peningkatan Kompetensi Tenaga Kerja dan Produktivitas
Hasil	: Meningkatkan jumlah wirausaha baru bagi laki-laki dan perempuan yang mandiri dalam rangka menciptakan lapangan pekerjaan baru
Unit Eselon II/Satker	: Direktorat Produktivitas
Kegiatan	: Pelatihan Kewirausahaan
Indikator Kinerja Kegiatan	: Tersedianya wirausaha baru yang mandiri dan mampu mengelolah usaha
Satuan Ukur dan Jenis Keluaran	: Tumbuhnya wirausaha baru di daerah-daerah
Volume	: 33 (tiga puluh tiga) provinsi, untuk pencari kerja

#### A. Latar Belakang

##### 1. Dasar Hukum Tugas dan Fungsi

Landasan hukum pelaksanaan Pelatihan Kewirausahaan Berbasis Gender mengacu kepada peraturan perundang-undangan yang antara lain yaitu

Undang-Undang No. 13, Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Per.03/MEN/I/2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Tahun 2010 – 2014.

## 2. Gambaran Umum

Era globalisasi ditandai dengan semakin ketatnya persaingan, agar dunia usaha dapat tetap bertahan dan berkembang maka perlu meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Mencermati kondisi tersebut di atas, kata kunci untuk memenangkan persaingan dalam era globalisasi adalah peningkatan produktivitas melalui pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dan optimalisasi pengelolaan sumber daya investasi untuk menghasilkan barang atau jasa.

Dengan situasi kondisi perekonomian kita saat ini yang masih belum menggembirakan atau belum pulih dari situasi krisis ekonomi yang multidimensi sehingga mengakibatkan timbulnya permasalahan di bidang tenaga kerja di mana terjadi peningkatan jumlah pengangguran dari tahun ke tahun, serta rendahnya tingkat daya saing Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil Study Nasional Development (IMD) tahun 2009 menyatakan bahwa tingkat daya saing Indonesia berada pada posisi 42 dari 57 negara yang disurvei.

Di Indonesia Usaha Mikro dan Kecil sangat besar dalam memberikan kontribusi terhadap pendapatan nasional, hal ini dapat kita lihat dalam data dari Kantor Kementerian Koperasi Usaha Kecil dan Menengah pada tahun 2008 jumlah perusahaan berskala mikro, kecil, dan menengah di Indonesia sebanyak 51.257.573 unit yang terdiri dari usaha mikro 50.697.659 unit, usaha kecil 520.221 unit dan usaha menengah sebanyak 39.567 unit yang terdiri dari pengusaha perempuan ....% dan laki-laki ....%. Untuk itu salah satu upaya yang paling baik untuk mengatasi permasalahan ketenagakerjaan adalah dengan memberikan pembinaan kepada para pencari kerja atau pengusaha kecil dalam peningkatan kemampuan dan keterampilan berusaha. Sebagai langkah konkrit dan strategis untuk mewujudkan maksud tersebut, maka Direktorat Produktivitas Ditjen Binalattas Tahun Anggaran 2011 akan melaksanakan pelatihan Kewirausahaan bagi calon wirausaha.

Pada Tahun Anggaran 2011 ini, Pelatihan Kewirausahaan ini diusahakan terhadap peningkatan partisipasi perempuan untuk mengikuti pelatihan kewirausahaan, mengingat data Pelatihan Kewirausahaan dari hasil monitoring tahun 2009 bahwa partisipasi perempuan dibanding dengan peserta laki-laki masih kurang dengan perbandingan 1:3.

Dengan melakukan pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan atau mendorong masyarakat perempuan dan laki-laki untuk berusaha mandiri dan meningkatkan kinerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas dan di sisi lain dapat juga mengurangi pengangguran dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan daerah.

## B. Penerima Manfaat

Pelatihan Kewirausahaan bertujuan untuk menumbuhkembangkan semangat jiwa kewirausahaan yang mandiri dan proaktif, meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dalam mengolah usaha, meningkatkan kemampuan bagi peserta dalam memproduksi dan menciptakan lapangan kerja baru bagi pencari kerja laki-laki dan perempuan. Penerima manfaat dari pelatihan adalah:

1. Masyarakat secara umum
2. Unsur pencari pekerja baik laki-laki maupun perempuan
3. Lembaga sosial masyarakat
4. Perguruan Tinggi

## C. Strategi Pencapaian Output

### 1. Metode Pelaksanaan

Pelaksanaan kegiatan pelatihan ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data pengangguran dan potensi daerah di 33 provinsi, melakukan pemetaan data pencari kerja baik laki-laki maupun pekerja perempuan.

### 2. Tahapan dan Waktu Pelaksanaan

Tahapan dan waktu pelaksanaan kegiatan pelatihan kewirausahaan dilaksanakan di 33 Provinsi, dengan tahapan sebagai berikut:

No	Tahapan	2011							
		Mei	Juni	Juli	Agus tus	Sept emb er	Okto ber	Nov emb er	Des emb er
A.	PERSIAPAN								
	1. Penyusunan rencana kerja dan pembagian tugas								
	2. Penyusunan jadual								
	3. Penyusunan kurikulum dan materi								
	4. Rekrutmen peserta								
B.	PELAKSANAAN PELATIHAN								
	1. Teori								
	2. Diskusi								
	3. Praktek								
C.	PASCA PELATIHAN								
	1. Evaluasi								
	2. Monitoring								
	3. Pelaporan								

- D. Waktu Pencapaian Keluaran  
Angka pengangguran berkurang sebanyak 10.000 orang pada 33 provinsi, baik laki-laki maupun perempuan. Harus dilakukan secara terus menerus agar setiap satu tahun anggaran jumlah pengangguran berkurang.

E. Biaya Yang Diperlukan

Kegiatan ini akan membutuhkan biaya yang bersumber dari APBN sebesar Rp 96.900.000.000 (Sembilan puluh enam milyar sembilan ratus juta rupiah) yang disediakan melalui DIPA Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tahun Anggaran 2011. Besarnya biaya yang dibutuhkan sebagaimana RAB terlampir.

Demikian Kerangka Acuan Kerja dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Penanggungjawab,

.....  
NIP .....

Ditetapkan : di Jakarta  
Pada tanggal : 2010

MENTERI NEGARA PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN  
ANAK REPUBLIK INDONESIA,

LINDA AMALIA SARI