

KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA  
DIREKTORAT JENDERAL PERBENDAHARAAN  
KANWIL DITJEN PERBENDAHARAAN  
PROVINSI JAWA TIMUR  
KPPN MADIUN



## BUKU SAKU PUG

**'PENGARUSUTAMAAN GENDER'**





## DAFTAR ISI

Daftar Isi - 2

Konsep Gender - 3

Bentuk-Bentuk Ketidakadilan Gender - 6

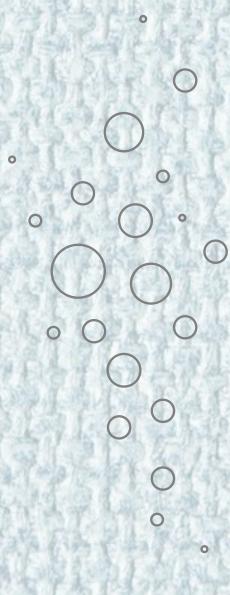
Pengarusutamaan Gender - 8

Data Terpisah - 12

Analisis Gender - 13

Anggaran Responsif Gender - 14

Penutup - 16



# KONSEP GENDER



## • Apakah Gender Itu?

Konsep gender merupakan hasil dari suatu konstruksi sosial budaya yang menetapkan peran dan status sebagai perempuan dan sebagai laki-laki. Perbedaan peran, status tersebut dipengaruhi dan ditentukan oleh struktur masyarakat budaya yang lebih luas (misalnya suku bangsa; pendidikan; umur; status sosial-ekonomi; urban-rural). Sebagai hasil suatu konstruksi sosial budaya maka peran dan status gender dapat berubah sesuai perkembangan zaman, dapat beragam dan berbeda antar kelompok etnis, umur, pendidikan, dan tingkat pendapatan. (Kementerian Keuangan, 2010).

## • Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

Gender: menjelaskan perbedaan peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan, dapat dipertukarkan dan merupakan bentukan manusia (dibentuk dan dikonstruksikan oleh masyarakat).

Jenis Kelamin: mengacu pada ciri-ciri biologis, tidak dapat dipertukarkan karena sifatnya kodrat yang didapat bersamaan dengan kelahiran, seperti ciri-ciri yang berkaitan dengan fungsi reproduksi, menyusui, dan melahirkan bagi wanita.

JENIS KELAMIN (SEX)	GENDER
<p>Perbedaan organ biologis perempuan dan laki-laki khususnya pada bagian reproduksi.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ciptaan Tuhan</li><li>• Bersifat kodrat</li><li>• Tidak dapat berubah dan dipertukarkan</li><li>• Berlaku sepanjang waktu dan tempat, bersifat universal</li></ul>	<p>Perbedaan peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dibuat/dikonstruksikan oleh masyarakat</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Buatan manusia dan bersifat non kodrat</li><li>• Diperoleh dari sosialisasi sejak dini oleh keluarga</li><li>• Dapat berubah dan ditukarkan</li><li>• Berlaku tergantung waktu dan tempat, bersifat spasial</li></ul>
<p>Perempuan: Menstruasi, Hamil, Melahirkan, Menyusui Laki-laki: Membuahi (Spermatozoa)</p>	



- **Ketidakadilan dan Diskriminasi Gender**

Ketidakadilan gender terjadi karena adanya keyakinan dan pemberian yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia. Kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu adanya kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana mestinya (kondisi subyektif).

- **Penyebab Terjadinya Kesenjangan Gender**

Faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender antara lain:

1. Nilai sosial dan budaya patriarki
2. Produk dan peraturan perundang- undangan yang masih bias gender
3. Pemahaman ajaran agama yang tidak komprehensif dan cenderung parsial
4. Kelemahan, kurang percaya diri, tekad, dan inkonsistensi kaum perempuan sendiri dalam memperjuangkan nasibnya
5. Kekeliruan persepsi dan pemahaman para pengambil keputusan, tokoh masyarakat, tokoh agama terhadap arti dan makna Kesetaraan dan Kesenjangan Gender (KKG)

- **Kesetaraan Gender**

Kesetaraan gender adalah hasil dari perlakuan adil gender yang terukur dari kesamaan/ kesetaraan kondisi bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia terhadap akses dan manfaat dari usaha pembangunan dan mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi. Sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional serta kesamaan dalam penguasaan sumberdaya pembangunan (pengetahuan, informasi, keterampilan)

- **Keadilan Gender**

Keadilan gender adalah suatu keadaan dimana tercipta perlakuan yang adil terhadap laki-laki dan perempuan dengan mempertimbangkan pengalaman, kebutuhan, kesulitan, kepedulian sebagai perempuan dan juga sebagai laki-laki.

- **Peran Gender**

Peran gender tercermin dalam kegaitan yang diberikan kepada laki-laki dan perempuan berdasarkan nilai-nilai sosial budaya yang berlaku. Peran gender tersebut mempengaruhi pembagian kerja, relasi kuasa, akses terhadap sumber daya, penerima manfaat, akses terhadap informasi, dan pengambilan keputusan antara laki-laki dan perempuan.



## • **Implikasi Pembagian Kerja Gender**

Implikasi pembagian kerja gender dalam masyarakat dapat berupa:

1. Perempuan menjalankan pekerjaan yang beragam dan pergantian peran yang lebih banyak dan lebih cepat dari pada laki-laki.
2. Pekerjaan perempuan lebih banyak yang berhubungan dengan pekerjaan rumah melakukan pekerjaan yang lebih nyata terlihat oleh masyarakat seperti pekerjaan ekonomi maupun politik. tangga dan pengasuhan anak (reproduktif), sementara laki-laki lebih bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan yang lebih nyata terlihat oleh masyarakat seperti pekerjaan ekonomi maupun politik.

## • **Pembagian Kerja Gender**

Pembagian kerja gender tercermin pada perbedaan pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan akibat penerimaan masyarakat terhadap perbedaan peran, kegiatan, dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang lazim berlaku dalam masyarakat tersebut. Perbedaan pekerjaan laki-laki dan perempuan tersebut mengacu pada peran gender laki-laki dan perempuan dalam masyarakat.



# BENTUK-BENTUK KETIDAKADILAN GENDER

## • Subordinasi

Subordinasi adalah sebuah posisi atau peran yang dinilai lebih rendah dari peran yang lain. Ketidakadilan gender melihat bahwa ada penilaian posisi atau peran perempuan dalam masyarakat yang dianggap lebih rendah dari posisi atau peran laki-laki. Contoh:

- Pendidikan laki-laki lebih didahulukan daripada anak perempuan karena perempuan dianggap tidak produktif
- Sedikitnya jumlah perempuan yang duduk sebagai pengambil kebijakan/keputusan dalam ruang publik, baik dalam pemerintahan maupun dalam kegiatan politik
- Dalam pendapatan per kapita negara, pekerjaan perempuan tidak dihitung atau dinilai rendah

## • Beban Ganda (Double Burden)

Beban ganda dapat diartikan bahwa masuknya perempuan di sektor publik tidak senantiasa diiringi dengan berkurangnya beban mereka di dalam rumah tangga. Peran reproduktif perempuan dianggap hanya menjadi tanggung jawab perempuan, sehingga dalam rumah tangga yang mengharuskan perempuan untuk bekerja mencari nafkah di luar rumah tetap mewajibkan mereka bertanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangganya. Contoh:

- Pekerjaan dalam rumah tangga, 90% dikerjakan oleh perempuan
- Di tempat kerja perempuan menjalankan peran produksi/publik, sedangkan di rumah menjalankan peran reproduksi/domestik

## • Marjinalisasi

Marjinalisasi adalah pemungkiran peran ekonomi perempuan dengan asumsi bahwa perempuan adalah pencari nafkah tambahan serta pemungkiran peran politik perempuan dengan asumsi bahwa perempuan tidak bisa menjadi pemimpin yang berakibat pada proses pemiskinan terhadap peran kaum perempuan

### Contoh:

1. Komandan di lingkungan militer peluangnya lebih besar untuk kaum laki-laki
2. Profesi sebagai guru TK, perawat, sekretaris, pekerja konveksi dan pembantu rumah tangga (PRT) dianggap sebagai pekerjaan rendah sehingga berpengaruh terhadap penggajian
3. Revolusi hijau (modernisasi) memungkirkkan perempuan di bidang pertanian dan perkebunan membuat perempuan miskin
4. Perempuan sebagai pencari nafkah tambahan di sektor produksi/publik seringkali lebih kecil pendapatannya dibanding laki-laki

## • Kekerasan

Kekerasan terhadap perempuan merupakan salah satu bentuk ketidakadilan gender karena peran gender telah membedakan karakter perempuan dan laki-laki dimana perbedaan ini sering memunculkan tindakan kekerasan.

Anggapan bahwa perempuan adalah makhluk yang feminin dan lemah acapkali disalah artikan sebagai alasan untuk memperlakukan perempuan secara semena-mena dalam bentuk tindakan kekerasan fisik maupun nonfisik.

Kekerasan BUKU SAKU

PENGARUSUTAMAAN GENDER 18 19  
terhadap perempuan dalam pembangunan seringkali berwujud pengabdian hak-hak mereka sebagai akibat pelaksanaan pembangunan yang bias gender.

Contoh:

- Perempuan menjadi korban trafficking dan pelecehan seksual
- Perempuan menjadi korban kekerasan dalam rumah tangga, baik kekerasan fisik maupun psikologis yang dilakukan suami atau ayah
- Pemaksaan penggunaan alat kontrasepsi terhadap perempuan

## • Stereotype (Pelabelan)

Stereotype adalah pemberian label atau cap yang dikenakan kepada seseorang sehingga menimbulkan anggapan yang salah.

Contoh:

- Perempuan dibayar lebih rendah dari laki-laki, karena produktivitasnya dianggap lebih rendah dari laki-laki
- Perempuan dianggap emosional, tidak rasional, dan tidak cerdas sehingga sering tidak dipercaya dan dianggap tidak mampu menduduki jabatan dan posisi pengambil keputusan





# Konsep Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan gender adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Dengan menyelenggarakan pengarusutamaan gender, maka dapat diidentifikasi apakah laki-laki dan perempuan:

- Memperoleh akses yang sama terhadap sumber daya pembangunan
- Memiliki peluang berpartisipasi yang sama dalam proses pembangunan, terutama dalam proses pengambilan keputusan
- Memiliki kontrol yang sama atas sumber daya pembangunan
- Memperoleh manfaat yang sama atas hasil pembangunan

- **Tujuan Pengarusutamaan Gender**

Tujuan Pengarusutamaan Gender adalah sebagai berikut:

- Mempersempit dan bahkan meniadakan kesenjangan gender yang mengantarkan pada pencapaian kesetaraan dan keadilan gender
- Melalui Pengarusutamaan Gender diharapkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah dalam pembangunan yang berperspektif terhadap rakyatnya akan lebih meningkat, khususnya dalam mempertanggungjawabkan hasil kinerjanya

- **Sasaran Pengarusutamaan Gender**

Sasaran utama PUG adalah lembaga pemerintah yang bertugas sebagai pelaksanaan pemerintahan dari pusat hingga daerah, berperan dalam membuat kebijakan, program, dan kegiatan serta perencanaan program. Sasaran lain adalah organisasi profesi, organisasi swasta, organisasi keagamaan, tokoh, dan keluarga.



# Tujuh Prasyarat PUG Kementerian Keuangan

No	Prasyarat yang Diperlukan	Bentuk
1	KOMITMEN POLITIK KEPEMIMPINAN KELEMBAGAAN	Rencana Strategis, Rencana Kerja, Pedoman PUG, Dokumen Janji/Pakta, Arahan Pimpinan, dsb
2	KEBIJAKAN RESPONSIF GENDER	Kebijakan berupa peraturan (UU, PMK, KMK, SE, PER, KEP, ND, dsb) yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi Kementerian Keuangan yang ditujukan bagi perwujudan kesetaraan gender di berbagai bidang pembangunan, Kebijakan Penyediaan Sarpras Responsif Gender, dan Kebijakan Komunikasi, Informasi, dan Edukasi (KIE) PUG
3	KELEMBAGAAN	<ul style="list-style-type: none"><li>Struktur organisasi pemerintah nasional, propinsi, kabupaten/ kota yang mempunyai tugas dan fungsi yang mendukung pelaksanaan pengarusutamaan gender, misalnya dalam bentuk unit kerja struktural, seperti: Badan/Biro/Bagian/ Subbagian; dan dalam bentuk unit kerja fungsional seperti: kelompok kerja, forum</li><li>Struktur dan mekanisme yang mendukung pelaksanaan PUG pada sebuah organisasi untuk mencapai tujuan bersama</li></ul>
4	SUMBER DAYA	<ul style="list-style-type: none"><li>SDM yang memiliki kepekaan, pengetahuan, dan ketrampilan analisis gender sehingga mampu menjadi agen penggerak PUG</li><li>Sumber daya anggaran untuk mendukung implementasi PUG dalam berbagai kebijakan, layanan, sarpras dan kegiatan lainnya</li></ul>
5	DATA TERPILAH	Data yang dipilah (dikumpulkan dan dipresentasikan) berdasar jenis kelamin yang menggambarkan peran, status, kondisi dan kebutuhan laki-laki dan perempuan untuk temukan isu gender di dalamnya
6	ALAT ANALISIS	<p>Analisis gender adalah proses identifikasi isu gender yang disebabkan perbedaan peran dan status yang menyebabkan perbedaan relasi sosial diantara keduanya</p> <p>Alat analisis gender yang sudah diterapkan di Indonesia seperti Gender Analysis Pathway (GAP) atau Alur Kerja Analisis Gender</p>
7	PARTISIPASI MASYARAKAT	Adanya keterlibatan partisipasi masyarakat dalam implementasi PUG bersama pakar gender, akademisi, LSM, badan usaha, dan <i>stakeholder</i> .



- **Hambatan dalam Pelaksanaan PUG**

Beberapa hambatan yang sering dihadapi dalam implementasi PUG antara lain:

1. Hambatan Pembangunan masih sangat terkungkung dalam budaya patriarki, secara tidak disadari tindakan-tindakan yang lahir masih bias gender. Pengotakan-pengotakan peran berdasarkan relasi sosial bahwa perempuan merupakan “pekerja domestik”
2. Lemahnya sosialisasi
3. Belum banyak menjangkau tingkat kecamatan/ desa
4. Hambatan kelembagaan
5. SDM terbatas pada institusi yang marginal, lemahnya aliansi sektor perempuan, dan advokasi PUG di pemerintahan
6. Perbedaan paradigma
7. Belum tuntasnya pemahaman PUG intraeksekutif maupun legislatif.
8. Kebijakan anggaran masih netral (buta) gender
9. Kurangnya komitmen pimpinan
10. Minimnya ketersediaan data terpisah
11. PUG dianggap sebagai pengaruh dari budaya barat
12. Adanya stereotype bahwa PUG identik dengan perempuan

- **Upaya yang Mendukung Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender**

1. Advokasi kepada para pengambil kebijakan di lembaga-lembaga legislatif, eksekutif, dan yudikatif
2. Pemampuan pelaksana pengarusutamaan gender
3. Penyusunan perangkat pengarusutamaan gender
4. Fasilitasi dan mediasi mekanisme pelaksanaan pengarusutamaan gender
5. Membuat kebijakan yang ditujukan untuk meningkatkan komitmen segenap jajaran pemerintah dalam upaya pengarusutamaan gender
6. Pembentukan kelembagaan dan penguatan kapasitas kelembagaan pengarusutamaan gender untuk pemerintah
7. Pengembangan mekanisme yang mendorong terlaksananya proses konsultasi dan berjejaring

- **Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender**

Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan PUG dilakukan oleh setiap petugas yang bertanggungjawab atas kegiatan pengarusutamaan gender di setiap unit dan dilakukan secara terus menerus serta disesuaikan dengan tahapan proses pelaksanaan pengarusutamaan gender.

## Pemantauan dan Evaluasi Pelaksanaan PUG

- Sebagai pengendalian terhadap kebijakan, program, proyek, dan kegiatan pembangunan yang responsif gender yang telah direncanakan sebelumnya, sehingga dapat dilakukan koreksi apabila diperlukan atau menyimpang dari perencanaan sebelumnya
- Evaluasi pelaksanaan PUG dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan PUG serta untuk mendapatkan umpan balik bagi penyusunan perencanaan selanjutnya dengan tetap mengacu pada prinsip tepat waktu, dapat dipertanggungjawabkan, sederhana, transparan, dapat dipercaya dengan data yang mempunyai validitas tinggi, dan menggunakan data terpisah menurut jenis kelamin



# DATA TERPILAH

## • Pengertian Data Terpilah

Data terpilah merupakan data yang dipilah (dikumpulkan, dianalisa, dan disajikan) berdasar variable atau berbagai jenis ciri atau karakteristik (dapat berupa jenis kelamin, umur, wilayah, dan sebagainya). Dalam rangka analisis gender, data perlu dipilah menurut jenis kelamin (*sex disaggregated data*) yang menggambarkan status, peran, kondisi, dan kebutuhan laki-laki dan perempuan di berbagai bidang pembangunan. Data terpilah berdasar jenis kelamin adalah yang umumnya disebut sebagai “Data Terpilah” dalam konteks PUG.

## • Tujuan Penyusunan Data Terpilah

1. Pembuka wawasan untuk mengetahui status, peran, kondisi dan kebutuhan laki-laki dan perempuan dalam rangka menemukan isu gender dan kesenjangan gender.
2. Sebagai input dalam analisis gender melalui *Gender Analysis Pathway* (GAP) untuk dituangkan pada *Gender Budget Statement* (GBS)
3. Sebagai *baseline*/pemetaan data untuk mengurangi kesenjangan laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat atas kebijakan, program, kegiatan pembangunan
4. Menjaga data komposisi dan partisipasi laki-laki dan perempuan dalam pembangunan keuangan antar unit kerja dan antar waktu dapat dikomparasi setiap saat;

## • Sumber Data Terpilah

1. DATA PRIMER, data primer merupakan data terpilah yang secara langsung diambil dari obyek penelitian. Data primer dapat diperoleh melalui berbagai kegiatan antara lain: survei lapangan, Focus Group Discussion (FGD), need assessment, pengukuran sampel, identifikasi, dan lain-lain
2. DATA SEKUNDER, data sekunder merupakan data terpilah yang diperoleh tidak secara langsung dari lapangan, melainkan data yang sudah ada dan dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode
3. DATA NARATIF/DESKRIPTIF, penjelasan tentang kualitas suatu kegiatan/program, sebagai contoh: Pegawai dengan kebutuhan khusus mengalami kesulitan untuk bekerja di lantai



## • Definisi Analisis Gender

Analisis Gender adalah proses identifikasi isu gender disebabkan pembedaan Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat antara laki-laki dan perempuan yang secara khusus berkaitan dengan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan dimana hal tersebut berimplikasi pada pembedaan dalam memperoleh akses dan partisipasi dalam memperoleh manfaat pembangunan serta penguasaan terhadap sumber daya.

## • Mengapa Analisis Gender

Analisis gender merupakan langkah penting dalam melaksanakan pengarusutamaan gender yaitu dengan mengintegrasikan isu gender ke dalam keseluruhan proses perencanaan pembangunan. Salah satu alat analisis gender yang dikembangkan dan dipakai luas di Indonesia adalah Gender Analysis Pathway (GAP) dan Policy Outlook for Plan of Action (POP).

GAP juga merupakan alat instrument untuk perencanaan, penganggaran, serta monitoring dan evaluasi dalam implementasi PUG

## • Isi Analisis Gender

1. Gambaran kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara laki-laki dan perempuan dalam semua kegiatan pembangunan;
2. Gambaran adanya faktor penghambat di internal dan ekternal lembaga;
3. Indikator *outcome* yang dapat dihubungkan dengan tujuan kegiatan;
4. Indikator input atau output yang dapat dihubungkan dengan bagian pelaksanaan kegiatan.

## • Manfaat Analisis Gender

1. Mengidentifikasi kesenjangan gender (*gender gap*) dan permasalahan gender (*gender issues*) dilihat dari akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang diperoleh laki-laki maupun perempuan
2. Mengetahui latar belakang terjadinya kesenjangan gender
3. Merumuskan permasalahan sebagai akibat adanya kesenjangan gender
4. Mengidentifikasi langkah-langkah/tindakan intervensi yang diperlukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut

# Analisis Gender

- **Definisi Anggaran Responsif Gender (ARG)**

Anggaran Responsif Gender merupakan alokasi anggaran yang memberikan perhatian secara konsisten dan sistematis untuk merespon kebutuhan, permasalahan, aspirasi, dan pengalaman perempuan dan laki-laki yang bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender.

- **Kategori Anggaran Responsif Gender**

#### ANGGARAN KHUSUS(SPESIFIK) TARGET GENDER

Anggaran untuk pemenuhan kebutuhan dasar yang ditujukan secara spesifik sesuai jenis kelamin baik laki-laki dan perempuan berdasarkan hasil analisis gender. Termasuk juga pemenuhan kebutuhan bagi kelompok rentan (lansia, anak-anak, perempuan hamil dan menyusui serta penyandang disabilitas).

#### ANGGARAN KESETARAAN GENDER

Anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender agar terwujud kesetaraan gender berdasarkan hasil analisis gender. Dalam rangka mengurangi kesenjangan Indeks Pembangunan Manusia (IPM) laki-laki dan perempuan, dan meningkatkan Indeks Pembangunan Gender (IPG)

#### ANGGARAN PELEMBAGAAN PUG

Anggaran untuk penguatan pelembagaan PUG, untuk memperkuat pelaksanaan tujuh prasyarat PUG

- **Prinsip-Prinsip Dasar Anggaran Responsif Gender**

1. ARG bukanlah program dan anggaran yang terpisah untuk laki-laki dan perempuan
2. ARG bukanlah dasar atau alasan untuk meminta tambahan alokasi anggaran
3. ARG bukan berarti ada jumlah program dan alokasi dana 50% untuk laki-laki dan 50% untuk perempuan dalam setiap kegiatan
4. ARG sebagai pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, partisipasi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan

## Anggaran Responsif Gender (ARG)





## • Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender

### 1. Perencanaan

1. Penyusunan rencana kebijakan responsif gender didahului dengan analisis gender dengan instrument *Gender Analysis Pathway (GAP)* pada Rincian Output pada Renja K/L oleh Unit Eselon I.
2. Dituangkan dalam TOR/KAK ARG (*Gender Action Bugdet*) sebagai dokumen pendukung Renja K/L diupload dalam Aplikasi KRISNA RENJA K/L
3. Penandaan anggaran (*budget tagging*) ARG pada Aplikasi KRISNA RENJA K/L pada Rincian Output (RO)

### 3. Quality Assurance ARG

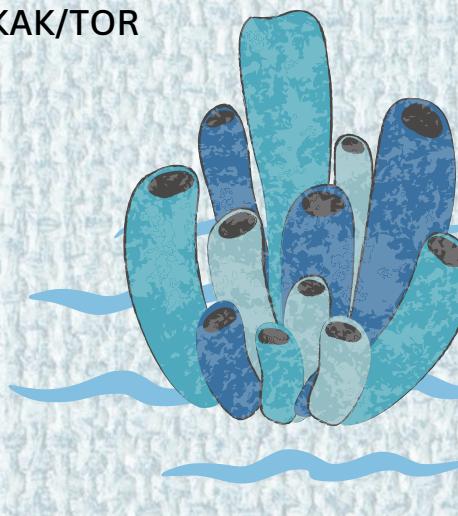
Pengujian atas kualitas dan relevansi ARG dalam TOR/KAK ARG (*Gender Action Bugdet*). sebagai dokumen pedukung RKA-K/L sebagai salah satu fokus reviu APIP K/L

### 2. Penganggaran

1. Penandaan anggaran (*budget tagging*) ARG pada Aplikasi KRISNA RENJA K/L akan terbawa dalam Aplikasi SAKTI- Modul Penganggaran.
2. TOR/KAK ARG (*Gender Action Bugdet*), juga dilampirkan kembali sebagai dokumen pendukung penyusunan RKA-K/L dan diupload dalam Aplikasi SAKTI Modul Penganggaran, beserta Form Penandaan Anggaran
3. Proses penandaan anggaran ARG di Kantor Pusat/ Unit Eselon I akan terbawa dalam penyusunan RKA-K/L di Satker atas RO yang sama. Satker mengupload TOR/KAK ARG (*Gender Action Bugdet*). dalam rangka penyusunan RKA-K/L Satker beserta Form Penandaan Anggaran

### KAK/TOR ARG (*Gender Action Budget*)

Dalam PMK 62 Tahun 2023 dilakukan simplifikasi dokumentasi ARG yaitu penghapusan Dokumen Gender Budget Statement (GBS) dan mengintegrasikan Isu Gender dalam KAK/TOR





## PENUTUP

Buku Saku ini merupakan pedoman dan petunjuk praktis bagi pejabat/pegawai pada KPPN Madiun sebagai langkah awal dalam memahami secara singkat tentang Pengarusutamaan Gender. Selain dengan buku saku ini, untuk lebih memperdalam pemahaman dalam hal Pengarusutamaan Gender, dapat dilakukan penggalian pengetahuan melalui buku-buku tentang gender, maupun dengan memanfaatkan media informasi yang sudah semakin baik. Selanjutnya diharapkan akan diperoleh pemahaman yang baik tentang pengarusutamaan gender sehingga dapat mempercepat implementasi pengarusutamaan gender di KPPN Madiun.





# KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA

