



STRATEGI PENYUSUNAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER (PPRG) KOTA SEMARANG 2013 - 2016



SEMARANG 2014

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT, atas segala rahmat, hidayah, taufik dan karunianya, sehingga Laporan Akhir Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender Kota Semarang dapat terselesaikan. Laporan Akhir Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender Kota Semarang memberikan gambaran mengenai hasil sosialisasi, pelatihan dan roadshow Perencanaan Penganggaran Responsif Gender yang telah dilaksanakan. Pada laporan ini juga dilampirkan secara terpisah hasil pelatihan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender berupa GAP dan GBS pada SKPD yang menjadi pilot project Anggaran Responsif Gender pada tahun 2014

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak, terutama SKPD di lingkungan pemerintah Kota Semarang yang telah mendukung pelaksanaan kegiatan sejak pengumpulan data dan informasi, pelaksanaan pelatihan perencanaan penganggaran responsif gender, penyelenggaraan roadshow perencanaan penganggaran responsif gender di SKPD, hingga proses penyusunan laporan akhir ini. Kami menyadari walaupun laporan ini telah disusun secara optimal, namun mungkin masih terdapat kekurangan, baik dari segi substansi maupun redaksional. Oleh karena itu kritik dan saran kami harapkan demi perbaikan penyelenggaraan kegiatan-kegiatan sejenis pada tahun mendatang.

Semarang, November 2013

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	I-1
A. Latar Belakang	I-1
B. Landasan Hukum	I-2
C. Maksud dan Tujuan.....	I-4
D. Keluaran.....	I-4
E. Sistematika	I-4
BAB II METODE PELAKSANAAN PEKERJAAN	II-1
A. Kajian Teoritis	II-1
B. Pendekatan	II-5
C. Kerangka Pikir	II-10
D. Teknik Pelaksanaan Pekerjaan	II-10
E. Metode Pendampingan	II-16
F. Indikator	II-19
BAB III GAMBARAN UMUM KOTA SEMARANG	III-1
A. Gambaran Geografis dan Astronomis	III-1
B. Gambaran Demografis	III-2
C. Gambaran Pembangunan Manusia	III-4
D. GambaranPerekonomian Daerah	III-8
E. Gambaran Pembangunan Responsif Gender di Berbagai Bidang Pembangunan	III-11
BAB IVPENYELENGGARAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER KOTA SEMARANG	IV-1
A. Gambaran Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Masyarakat Kota Semarang	IV-1

B. Gambaran Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kota Semarang	IV-6
BABVHASIL PENDAMPINGAN.....	V-1
A. Review Pendampingan PPRG Tahun 2012	V-1
B. Evaluasi PPRG Tahun 2012 dengan RKPD Tahun 2013	V-5
C. Pendampingan PPRG tahun 2013	V- 10
D. Permasalahan Pendampingan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Tahun 2013	V-35
BABVI STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER (PPRG) KOTA SEMARANG	VI-1
BABVII PENUTUP	VII-1
A. Kesimpulan	VII-1
B. Rekomendasi	VII-2

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan dalam perspektif gender telah menjadi bagian penting dalam pembangunan nasional maupun daerah. Pembangunan responsif gender merupakan implementasi dari Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender (PUG) yang menjadi landasan dalam pencapaian kesetaraan dan keadilan gender. Meskipun lambat, namun PUG telah menjadi bagian penting dalam pembangunan nasional, terutama setelah menjadi amanat dalam Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2010-2014 dalam Buku II Bab 1 secara tegas menyebutkan 3 (tiga) prinsip pengarusutamaan yang menjadi landasan operasional bagi seluruh pelaksanaan pembangunan di Indonesia, yaitu: (1). Pengarusutamaan Pembangunan Berkelanjutan, (2). Pengarusutamaan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, dan (3). Pengarusutamaan Gender (PUG).

Ketiga prinsip pengarusutamaan tersebut diarahkan untuk dapat tercermin di dalam keluaran pada setiap kebijakan pembangunan dan menjadi jiwa serta semangat yang mewarnai berbagai kebijakan pembangunan di setiap bidang pembangunan. Selain peraturan presiden, amanat penyelenggaraan PUG juga tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender di Daerah, yang diperbaharui dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011. Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 mengamanatkan: (1). Pemerintah daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah atau RPJMD, Rencana Strategis SKPD, dan Rencana Kerja SKPD, (2). Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui analisis gender. Selanjutnya dalam Pasal 5 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 mengamanatkan: (1). Dalam melakukan analisis gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat 2 dapat menggunakan metode alur kerja analisis gender (Gender Analysis Pathway) atau metode analisis lain, (2). Analisis gender terhadap rencana kerja dan

anggaran SKPD dilakukan oleh masing-masing SKPD, dan (3). Pelaksanaan analisis gender terhadap RPJMD, RENSTRA SKPD, Rencana Kerja SKPD dan Rencana Kerja Anggaran SKPD dapat bekerjasama dengan lembaga perguruan tinggi atau pihak lain yang memiliki kapabilitas di bidangnya. Di antara Pasal 5 dan Pasal 6 disisipkan 1 (satu) pasal, yakni Pasal 5A sehingga berbunyi sebagai berikut: (1). Hasil analisis gender sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (3) dituangkan dalam penyusunan GBS, dan (2). Hasil analisis gender yang terdapat dalam GBS menjadi dasar SKPD dalam menyusun kerangka acuan kegiatan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan dokumen RKA/DPA SKPD. Memperhatikan beberapa pasal penting dalam permendagri tersebut berarti setiap daerah harus mempersiapkan, merumuskan, menyusun dan melaksanakan perencanaan penganggaran responsif gender dalam seluruh urusan pembangunan.

Kota Semarang telah mewujudkan pembangunan responsif gender khususnya sejak dirumuskan RPJMD tahun 2010-2015. Dalam dokumen perencanaan lima tahunan tersebut termuat semangat mencapai kesetaraan dan keadilan gender yaitu diantaranya teruat dalam misi yaitu Mewujudkan Kesejahteraan Sosial Masyarakat. Pada misi tersebut dijelaskan yang dimaksud dengan mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat adalah pembangunan yang diarahkan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat yang memiliki kehidupan yang layak dan bermartabat serta terpenuhinya kebutuhan dasar manusia dengan titik berat pada penanggulangan kemiskinan, penanganan penyandang masalah sosial, pengarusutamaan gender dan perlindungan anak serta mitigasi bencana.

Merespon amanat tersebut pada tahun 2012 telah dilakukan langkah-langkah berupa: (1). Pelatihan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) kepada 22 SKPD, (2). Road Show peningkatan kapasitas SKPD dalam memahami PPRG, (3). Pendampingan Penyusunan PPRG kepada 22 SKPD, dan penyusunan pedoman PPRG.

Melihat urgensi penyelenggaraan PUG, Bappeda Kota Semarang berkehendak memperluas capaian PUG melalui kegiatan Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender Kota Semarang Tahun 2013 kepada 24 SKPD di Kota Semarang

B. Landasan Hukum

1. Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1984 Nomor 29, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3277).

2. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4848).
3. 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) .
4. Undang-undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916).
5. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737).
6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741).
7. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2010-2014.
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah.
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah.
10. Peraturan Daerah Kota Semarang Nomor 11 Tahun 2012 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Tahun 2010-2015.

C. Maksud dan Tujuan.

Maksud dilakukannya Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender adalah meningkatkan capaian pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah melalui Perencanaan Penganggaran Responsif Gender.

Tujuan dari Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender adalah:

1. Meningkatkan kemampuan 24 SKPD dalam memahami dan mengimplementasikan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG);
2. Memastikan penyelenggaraan PPRG dari SKPD yang telah dilatih dapat dilaksanakan dengan baik melalui pendampingan SKPD.
3. Mendampingi SKPD mengintegrasikan *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS) dalam Renja SKPD Tahun 2014.

D. Keluaran

1. Meningkatnya kemampuan 24 SKPD dalam memahami Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG).
2. Laporan pelaksanaan PPRG tahun 2013, 24 SKPD.
3. Buku GAP dan GBS 24 SKPD

E. Sistematika

Sistematika laporan akhir ini adalah:

- Bab I : Pendahuluan, berisi latar belakang, landasan hukum, maksud dan tujuan, keluaran dan sistematika.
- Bab II : Metode Pelaksanaan Pekerjaan, berisi kajian teoritis, pendekatan, kerangka pikir, Teknis Pelaksanaan Pekerjaan, metode pendampingan indikator.
- Bab III : Gambaran Umum Kota Semarang, berisi gambaran geografis, gambaran demografis, gambaran pembangunan manusia, gambaran perekonomian daerah, gambaran pembangunan responsif gender di berbagai bidang pembangunan dan gambaran pelaksanaan pengarusutamaan Gender (PUG Masyarakat Kota Semarang).
- Bab IV : Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender Kota Semarang, berisi Gambaran Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG)

Masyarakat kota Semarang, Gambaran Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kota Semarang

- Bab V : Hasil Pendampingan berisi review pendampingan PPRG Tahun 2012, evaluasi perencanaan PPRG Tahun 2012 dan Pendampingan PPRG Tahun 2013
- BAB VI : Strategi Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) Kota Semarang
- BAB VII : Penutup, berisi kesimpulan dan saran

BAB II

METODE PELAKSANAAN PEKERJAAN

A. Kajian Teoritis

1. Konsep Gender

Istilah gender seringkali konsepsikan oleh masyarakat luas sebagai perempuan. Ini sudah salah kaprah, karena gender bukan perempuan, gender juga bukan konsep tentang seksual. Konsep seksual merupakan konsep perbedaan jenis kelamin yang telah dibentuk oleh Tuhan dengan sempurna. Perempuan dicirikan pemilik rahim, dan fungsi yang dijalankannya, yaitu menstruasi, hamil dan melahirkan serta menyusui, sedangkan laki-laki merupakan gambaran manusia dengan jakun dan kelamin yang menghasilkan sperma. Jelas bahwa gender bukan manusia.

Gender didefinisikan sebagai perbedaan perbedaan sifat, peranan, fungsi dan status antara laki-laki dan perempuan bukan berdasarkan pada perbedaan biologis, tetapi berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas¹. Konsep gender berangkat dari pemikiran dua teori peran laki-laki dan perempuan yang berlawanan, yaitu teori *nature* dan teori *nurture*. Teori *nature* beranggapan bahwa pembagian kerja (perempuan: domestik; laki-laki: publik) disebabkan oleh faktor-faktor biologis laki-laki dan perempuan. Teori *nature* yang disokong oleh teori biologis dan teori fungsionalisme struktural ini, mengatakan bahwa perbedaan peran gender bersumber dari perbedaan biologis laki-laki dan perempuan. Faktor-faktor itu adalah anggapan secara psikologis bahwa perempuan itu emosional, pasif, dan submisif; sedangkan laki-laki lebih perkasa, aktif dan agresif. Karena itu wajarlah perempuan tinggal dalam rumah, membesarkan anak-anak, memasak dan memberi perhatian kepada suaminya. Sedangkan laki-laki, sesuai dengan struktur biologisnya itu, pergi ke luar rumah untuk mencari makanan/sumber penghidupan bagi keluarga. Jadi teori *nature* mengesahkan pandangan bahwa daerah perempuan adalah domestik dan daerah laki-laki adalah publik.

Sedangkan teori *nurture*, yang disokong oleh teori konflik dan teori feminisme, mengandaikan bahwa perbedaan peran gender antara laki-laki dan perempuan bukan merupakan konsekuensi dari perbedaan biologis yang kodrati, namun lebih sebagai

¹<http://bulletin.penataanruang.net>

hasil konstruksi manusia, yang pembentukannya sangat dipengaruhi oleh kondisi sosio-kultural yang melingkupinya. Teori nurture, menolak pandangan kaum nature, dengan memahami bahwa pembagian kerja secara seksual itu tercipta karena proses belajar dan lingkungan. Artinya, perempuan menempati ranah domestik karena diciptakan oleh keluarga dan masyarakat yang mengesahkan pembagian kerja seperti itu.

Berdasarkan dua teori di atas, nampak bahwa ada jurang yang begitu besar di antara keduanya. Masalah yang ditimbulkan oleh teori nature adalah subordinasi perempuan yang dikurung dalam rumah dan ketidakmandirian perempuan. Jika perempuan hanya terkurung di rumah, maka ia tidak mampu secara ekonomi dan bergantung pada laki-laki. Dengan teorinya, kaum nurture merupakan pendobrakan patriarki yang justru dilegalkan oleh teori nature. Dalam perkembangan sosiologi, ternyata dalil teori nurture bahwa pembagian kerja disebabkan karena faktor pembiasaan dari lingkungan sangat tepat. Citra seorang perempuan memang dibentuk oleh masyarakat dan bukan terberi secara alamiah. Maksudnya, banyak perempuan masa kini mulai merasa dirugikan oleh pembagian kerja itu dan mereka juga mulai mengkaji kembali "kodrat" perempuan sebagaimana yang diberikan oleh teori nature.

Dari perbedaan dua teori tersebut konsep gender terangkat, yaitu konstruksi yang terbentuk sebagaimana teori nurture inilah yang bisa diubah untuk meningkatkan kualitas hidup perempuan.

2. Konsep Pengarusutamaan Gender (PUG)

Pengarusutamaan adalah upaya/strategi yang harus dilakukan untuk memberi peluang kepada seluruh komponen atau stakeholders agar dapat berperan secara optimal dalam pembangunan. Pengarusutamaan Gender (*gender mainstreaming*) merupakan sebuah upaya untuk menghilangkan hambatan-hambatan yang menyebabkan tidak tercapainya kesetaraan dan keadilan gender (marginalisasi, stereotype, subordinasi, kekerasan dan beban ganda). Secara internasional, Pemerintah Indonesia telah meratifikasi kesepakatan global PBB pada *convention on the elimination of all form of discrimination against women*, dimana berkewajiban untuk menghapus diskriminasi dan pemajuan kesetaraan dan keadilan gender baik yang bersifat sementara maupun berkesinambungan. Sesuai dengan Inpres No 9/2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional (PUG), pengertian PUG adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu

dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Pelaksanaan PUG diinstruksikan kepada seluruh kementerian maupun lembaga pemerintah dan non pemerintah di pemerintah nasional, provinsi, maupun kabupaten/ kota untuk melakukan penyusunan program dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dengan mempertimbangkan permasalahan kebutuhan aspirasi perempuan pada pembangunan dalam kebijakan, program dan kegiatan. Strategi tersebut dapat dilaksanakan melalui sebuah proses yang memasukkan analisa gender ke dalam program kerja, pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan kepentingan perempuan dan laki-laki kedalam proses pembangunan.

Secara umum tujuan PUG adalah memastikan apakah perempuan dan laki-laki diperlakukan adil dan setara dalam memperoleh Akses, Kontrol, Partisipasi dan memperoleh Manfaat (AKPM) yang sama atas pembangunan. Sejak diberlakukannya Inpres tersebut, implementasi PUG belum berjalan optimal sesuai dengan yang diamanatkan di dalam Inpres tersebut. Dalam upaya pengoptimalan pelaksanaan strategi tersebut, Pemerintah mencantumkannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yaitu menjadi salah satu arah pembangunan di dalam Misi 2 untuk mewujudkan bangsa yang berdaya saing, adalah pemberdayaan perempuan dan anak. Hal ini diwujudkan melalui peningkatan kualitas hidup perempuan, kesejahteraan perlindungan anak, penurunan kekerasan, eksploitasi dan diskriminasi serta penguatan kelembagan dan jaringan PUG.

3. Perencanaan Pembangunan Responsif Gender (PPRG)

Dasar pelaksanaan PUG dalam pembangunan 20 tahun ke depan dikuatkan melalui Undang-undang (UU) No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025. Dalam tahap pertama RPJPN yaitu Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009, gender ditetapkan sebagai salah satu prinsip yang harus diutamakan di seluruh program/kegiatan. Review terhadap peraturan-peraturan yang terkait mekanisme pelaksanaan pembangunan daerah melalui Peraturan Kementerian Dalam Negeri menunjukkan perlunya penguatan dasar hukum agar percepatan PUG melalui PPRG.

Dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG di Daerah masih mengisolasi perencanaan dari proses perencanaan dan penganggaran, yang tidak bisa dipisahkan. Uraian Permendagri tentang tugas-

tugas terkait pelaksanaan PUG dibebankan kepada Focal Point, yaitu individu yang merupakan pejabat atau staf yang membidangi pemberdayaan perempuan. Hal ini dapat menjadi penghambat, sebab esensi pengarusutamaan adalah tidak terfokus pada pemberdayaan perempuan, tetapi pada peningkatan kesetaraan gender di semua lini pembangunan

Permendagri nomor 67 tahun 2011 terdapat klausul yang dengan tegas menunjuk dan menetapkan focal point PUG dan tugas-tugasnya dalam PUG, kewajiban SKPD dalam pelaksanaan PUG, serta penetapan Menteri Dalam Negeri sebagai Pembina Umum terhadap pelaksanaan PUG di daerah. Permendagri Nomor 54 Tahun 2010 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, menyebutkan tentang perencanaan pembangunan yang berkeadilan, salah satunya adalah gender. Hal ini masih terlalu umum, tanpa penjelasan mengenai cara yang tepat melakukannya dan sejauh mana mengintegrasikan perspektif gender tersebut di dalam perencanaan daerah.

Permendagri Nomor 22 Tahun 2011 tentang Pedoman Penyusunan APBD TA 2012 maupun Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 27 Tahun 2013 Tentang Pedoman Penyusunan Anggaran Pendapatan Dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2014 juga hanya menyebut bahwa pemerintah daerah agar menyinergikan penganggaran program dan kegiatan dengan kebijakan nasional, termasuk kesetaraan gender. Memahami betapa rumitnya jalan yang harus ditempuh untuk mencapai perencanaan penganggaran responsif gender, pemerintah melakukan berbagai uji coba pada kementerian, dan provinsi pada tahun 2010 dan dilanjutkan ke berbagai kabupaten/kota. Tujuannya adalah akselerasi dalam mengatasi kesenjangan gender yang terjadi.

4. Pendampingan dan Klinik Penyusunan PPRG

Pendampingan merupakan suatu aktivitas yang dilakukan dan dapat bermakna pembinaan, pengajaran, pengarahan dalam kelompok yang lebih berkonotasi pada menguasai, mengendalikan, dan mengontrol. Kata pendampingan lebih bermakna pada kebersamaan, kesejajaran, samping menyamping, dan karenanya kedudukan antara keduanya (pendamping dan yang didampingi) sederajat, sehingga tidak ada dikotomi antara atasan dan bawahan. Hal ini membawa implikasi bahwa peran

pendamping hanya sebatas pada memberikan alternatif, saran, dan bantuan konsultatif dan tidak pada pengambilan keputusan (BPKB Jawa Timur. 2001; 5)²

Pendampingan berarti bantuan dari pihak luar, baik perorangan maupun kelompok untuk menambahkan kesadaran dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan pemecahan permasalahan kelompok. Pendampingan diupayakan untuk menumbuhkan keberdayaan dan keswadayaan agar masyarakat yang didampingi dapat hidup secara mandiri. Jadi pendampingan merupakan kegiatan untuk membantu individu maupun kelompok yang berangkat dari kebutuhan dan kemampuan kelompok yang didampingi dengan mengembangkan proses interaksi dan komunikasi dari, oleh, dan untuk anggota kelompok serta mengembangkan kesetiakawanan dan solidaritas kelompok dalam rangka tumbuhnya kesadaran sebagai manusia yang utuh, sehingga dapat berperan dalam kehidupan masyarakat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

Dalam konteks PPRG pendampingan merupakan proses transfer pengetahuan, ketrampilan kepada SKPD. Pendampingan yang dilakukan adalah pendampingan dalam penyusunan dokumen perencanaan penganggaran yaitu GAP, GBS, dan KAK responsif gender. Proses pendampingan dilakukan di masing-masing SKPD, dimulai dari penjelasan umum tentang konsep gender, PUG, PPRG hingga teknis penyusunan GAP GBS dan KAK. Selanjutnya dilakukan penyusunan bersama GAP GBS dan KAK.

Istilah klinik merupakan istilah yang sering digunakan di kedokteran. Klinik berarti tempat orang berkonsultasi dan memeriksakan kesehatan. Analog dengan hal tersebut Klinik PPRG adalah tempat konsultasi SKPD atas GAP GBS dan KAK kepada konsultan. Penyediaan klinik ini bermaksud agar GAP GBS yang telah disusun oleh SKPD makin baik dan dapat diimplementasikan.

B. Pendekatan

Pekerjaan ini terbagi dalam tiga komponen yaitu pelatihan PPRG, Pendampingan SKPD dan Klinik SKPD dalam penyusunan GAP GBS dan KAK. Pendekatan dalam kegiatan ini secara umum menggunakan pendekatan partisipatif. Istilah Partisipasi menurut Mikkelsen biasanya digunakan di masyarakat dalam berbagai makna umum, diantaranya: (2005, 53-54) :

²<http://www.damandiri.or.id>

1. Partisipasi adalah kontribusi sukarela dari masyarakat dalam suatu proyek (pembangunan), tetapi tanpa mereka ikut terlibat dalam proses pengambilan keputusan.
2. Partisipasi adalah proses membuat masyarakat menjadi lebih peka dalam rangka menerima dan merespons berbagai proyek pembangunan.
3. Partisipasi adalah suatu proses aktif, yang bermakna bahwa orang ataupun kelompok yang sedang ditanyakan mengambil inisiatif dan mempunyai otonomi untuk melakukan hal itu.
4. Partisipasi adalah proses menjembatani dialog antara komunitas lokal dan pihak penyelenggara proyek dalam rangka persiapan, pengimplementasian, pemantauan dan pengevaluasian staf agar dapat memperoleh informasi tentang konteks sosial maupun dampak sosial proyek terhadap masyarakat.
5. Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat secara sukarela dalam perubahan yang ditentukan sendiri oleh masyarakat.
6. Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat dalam upaya pembangunan lingkungan, kehidupan dan diri mereka sendiri.

Chambers dalam Mikkelsen,³ (2005, 54) mengemukakan ada 3 bentuk partisipasi yaitu :

1. Cosmetic Label, sering digunakan agar proyek yang diusulkan terlihat lebih cantik sehingga lembaga donor maupun pihak pemerintah akan mau membiayai proyek tersebut.
2. Coopting Practice, digunakan untuk memobilisasi tenaga-tenaga di tingkat lokal dan mengurangi pembiayaan proyek.
3. Empowering Process, dimaknai sebagai suatu proses yang memungkinkan masyarakat lokal untuk melakukan analisis masalah mereka, memikirkan bagaimana cara mengatasinya, mendapatkan rasa percaya diri untuk mengatasi masalah, mengambil keputusan sendiri tentang alternatif pemecahan masalah apa yang ingin mereka pilih.

Tiga alasan utama mengapa perencanaan partisipatif dibutuhkan, yaitu (Conyers, 1991, 154-155)⁴ : (1) Alasan pertama partisipasi masyarakat merupakan suatu alat guna memperoleh informasi mengenai kondisi, kebutuhan dan sikap masyarakat setempat yang tanpa kehadirannya program pembangunan serta proyek-proyek akan gagal; (2) Alasan

³Mikkelsen, Britha. (2005) *Methods for Development Work and Research: A New Guide for Practitioners*. 2nd Ed. California: Sage Publication

⁴Conyers, Diana. (1991). *Perencanaan Sosial di Dunia Ketiga: Suatu Pengantar*. Ed 2. (Penerjemah: Susetiawan). Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

kedua adalah bahwa masyarakat akan lebih mempercayai kegiatan atau proram pembangunan jika merasa dilibatkan dalam proses persiapan dan perencanaannya, karena mereka akan lebih mengetahui seluk beluk program tersebut dan akan mempunyai rasa memiliki terhadap program tersebut; (3) Alasan ketiga adalah karena timbul anggapan bahwa merupakan suatu hak demokrasi bila masyarakat dilibatkan dalam proses pembangunan.

Alasan lainnya dikemukakan oleh Amartya Sen dimana Ia mengemukakan ada 3 alasan mengapa harus ada demokasi dan Perencanaan Partisipatif (Amartya Sen, 1999:148) yaitu : (1) Demokrasi dan partisipasi sangat penting peranannya dalam pengembangan kemampuan dasar; (2) Instrumental role untuk memastikan bahwa rakyat bisa mengungkapkan dan mendukung klaim atas hak-hak mereka, di bidang politik maupun ekonomi dan (3) Constructive role dalam merumuskan “kebutuhan” rakyat dalam konteks sosial.

Penerapan metode partisipatif dalam proses penyusunan perencanaan pembangunan daerah memiliki manfaat lebih, karena secara hierarki perencanaan pembangunan daerah merupakan awal dari semua aktivitas yang akan dilakukan oleh Pemerintah Daerah dalam bentuk kegiatan nyata. Hasil dari perencanaan partisipasi akan lebih cepat dirasakan oleh masyarakat sebagai sasaran pembangunan.

Dalam konteks kegiatan ini metode partisipatif yang dimaksud adalah pemibatan secara penuh SKPD sasaran dalam penyusunan perencanaan penganggaran responsif gender ini.

Pendekatan lain yang digunakan adalah pedekatan andragogi. Kegiatan belajar yang melibatkan individu atau klien dalam proses menentukan apa yang mereka inginkan, apa yang akan dilakukan, adalah beberapa prinsip dari teori belajar andragogi. Teori belajar andragogi sering juga disebut dengan teori belajar orang dewasa.

Malcolm Knowles (1970)⁵ dalam mengembangkan konsep andragogi, mengembangkan empat pokok asumsi sebagai berikut:

1. Konsep Diri: Asumsinya bahwa kesungguhan dan kematangan diri seseorang bergerak dari ketergantungan total (realita pada bayi) menuju ke arah pengembangan diri sehingga mampu untuk mengarahkan dirinya sendiri dan mandiri. Dengan kata lain dapat dikatakan bahwa secara umum konsep diri anak-anak masih tergantung sedangkan pada orang dewasa konsep dirinya sudah mandiri. Karena kemandirian

⁵Knowles, Malcolm S. (1970). "The modern practicoof adult education, andragogy versus ". New York : Association Press.

inilah orang dewasa membutuhkan memperoleh penghargaan orang lain sebagai manusia yang mampu menentukan dirinya sendiri (Self Determination), mampu mengarahkan dirinya sendiri (Self Direction). Apabila orang dewasa tidak menemukan dan menghadapi situasi dan kondisi yang memungkinkan timbulnya penentuan diri sendiri dalam suatu pelatihan, maka akan menimbulkan penolakan atau reaksi yang kurang menyenangkan. Orang dewasa juga mempunyai kebutuhan psikologis yang dalam agar secara umum menjadi mandiri, meskipun dalam situasi tertentu boleh jadi ada ketergantungan yang sifatnya sementara. Hal ini menimbulkan implikasi dalam pelaksanaan praktek pelatihan, khususnya yang berkaitan dengan iklim dan suasana pembelajaran dan diagnosa kebutuhan serta proses perencanaan pelatihan.

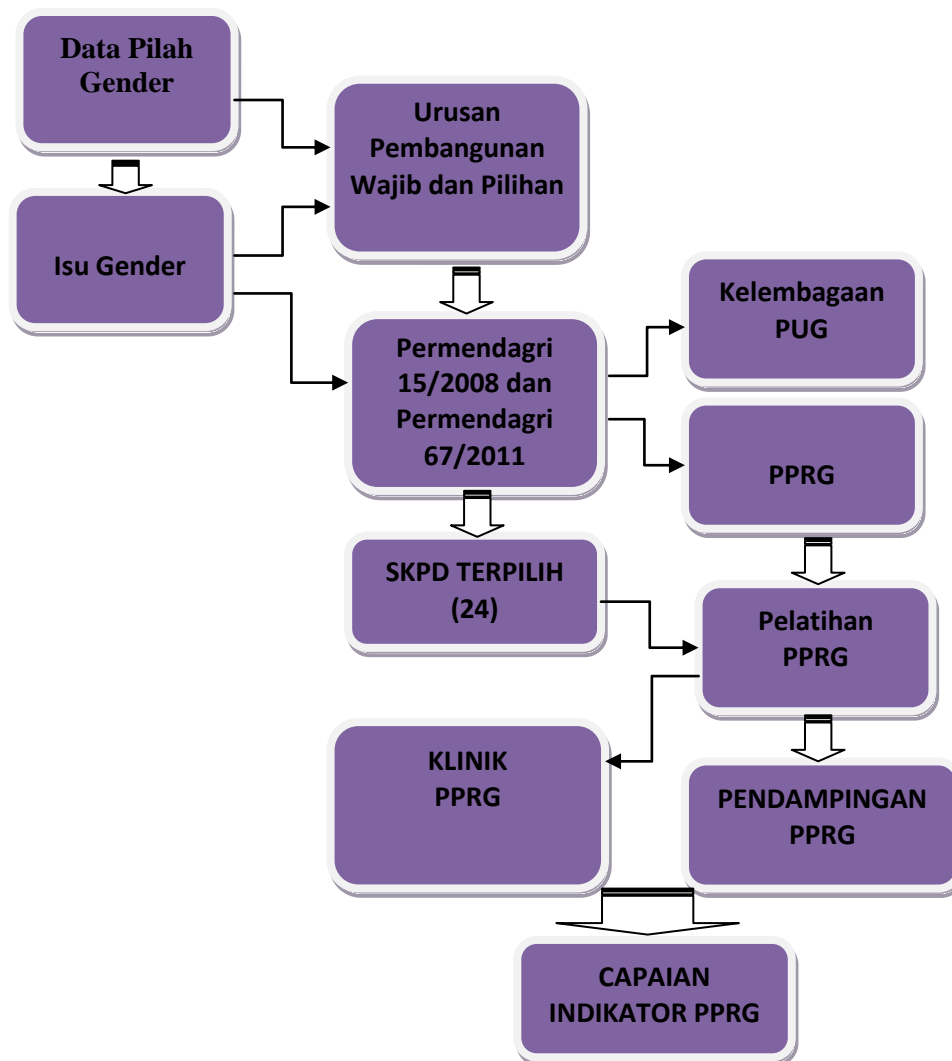
2. Peranan Pengalaman: Asumsinya adalah bahwa sesuai dengan perjalanan waktu seorang individu tumbuh dan berkembang menuju ke arah kematangan. Dalam perjalanannya, seorang individu mengalami dan mengumpulkan berbagai pengalaman pahit-getirnya kehidupan, dimana hal ini menjadikan seorang individu sebagai sumber belajar yang demikian kaya, dan pada saat yang bersamaan individu tersebut memberikan dasar yang luas untuk belajar dan memperoleh pengalaman baru. Oleh sebab itu, dalam teknologi pelatihan atau pembelajaran orang dewasa, terjadi penurunan penggunaan teknik transmittal seperti yang dipergunakan dalam pelatihan konvensional dan menjadi lebih mengembangkan teknik yang bertumpu pada pengalaman. Dalam hal ini dikenal dengan "Experiential Learning Cycle" (Proses Belajar Berdasarkan Pengalaman). Hal ini menimbulkan implikasi terhadap pemilihan dan penggunaan metoda dan teknik kepelatihan. Maka, dalam praktek pelatihan lebih banyak menggunakan diskusi kelompok, curah pendapat, kerja laborator, sekolah lapang, melakukan praktek dan lain sebagainya, yang pada dasarnya berupaya untuk melibatkan peranserta atau partisipasi peserta pelatihan.
3. Kesiapan Belajar : Asumsinya bahwa setiap individu semakin menjadi matang sesuai dengan perjalanan waktu, maka kesiapan belajar bukan ditentukan oleh kebutuhan atau paksaan akademik ataupun biologisnya, tetapi lebih banyak ditentukan oleh tuntutan perkembangan dan perubahan tugas dan peranan sosialnya. Pada seorang anak belajar karena adanya tuntutan akademik atau biologiknya. Tetapi pada orang dewasa siap belajar sesuatu karena tingkatan perkembangan mereka yang harus menghadapi dalam peranannya sebagai pekerja, orang tua atau pemimpin organisasi. Hal ini membawa implikasi terhadap materi pembelajaran dalam suatu pelatihan

tertentu. Dalam hal ini tentunya materi pembelajaran perlu disesuaikan dengan kebutuhan yang sesuai dengan peranan sosialnya.

4. Orientasi Belajar: Asumsinya yaitu bahwa pada anak orientasi belajarnya seolah-olah sudah ditentukan dan dikondisikan untuk memiliki orientasi yang berpusat pada materi pembelajaran (Subject Matter Centered Orientation). Sedangkan pada orang dewasa mempunyai kecenderungan memiliki orientasi belajar yang berpusat pada pemecahan permasalahan yang dihadapi (Problem Centered Orientation). Hal ini dikarenakan belajar bagi orang dewasa seolah-olah merupakan kebutuhan untuk menghadapi permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan keseharian, terutama dalam kaitannya dengan fungsi dan peranan sosial orang dewasa. Selain itu, perbedaan asumsi ini disebabkan juga karena adanya perbedaan perspektif waktu. Bagi orang dewasa, belajar lebih bersifat untuk dapat dipergunakan atau dimanfaatkan dalam waktu segera. Sedangkan anak, penerapan apa yang dipelajari masih menunggu waktu hingga dia lulus dan sebagainya. Sehingga ada kecenderungan pada anak, bahwa belajar hanya sekedar untuk dapat lulus ujian dan memperoleh sekolah yang lebih tinggi. Hal ini menimbulkan implikasi terhadap sifat materi pembelajaran atau pelatihan bagi orang dewasa, yaitu bahwa materi tersebut hendaknya bersifat praktis dan dapat segera diterapkan di dalam kenyataan sehari-hari

Andragogi digunakan dalam kegiatan pelatihan SKPD, dan pendampingan untuk mendorong kreatifitas dalam penyusunan kegiatan responsif gender. Dengan menggunakan teori andragogi kegiatan atau usaha pembelajaran orang dewasa dalam kerangka pembangunan atau realisasi pencapaian cita-cita pendidikan seumur hidup dapat diperoleh dengan dukungan konsep teoritik atau penggunaan teknologi yang dapat dipertanggung jawabkan.

C. Kerangka Pikir



D. Teknik Pelaksanaan Pekerjaan

Teknik pelaksanaan pekerjaandidalam pekerjaan ini menggunakan teknik analisis gender. Ada beberapa model yang telah dikembangkan oleh beberapa ahli yaitu antara lain :

1. Model Harvard dikembangkan oleh Harvard Institute for International Development bekerja sama dengan Kantor Women in Development (WID)-USAID. Model Harvard didasarkan pada pendekatan efisiensi WID yang merupakan kerangka analisis gender dan perencanaan gender paling awal. Model analisis Harvard lebih sesuai digunakan untuk perencanaan proyek, menyimpulkan data basis atau data dasar.
2. Model Moser didasarkan pada pendapat bahwa perencanaan gender bersifat 'teknis dan politis', kerangka ini mengasumsikan adanya konflik dalam perencanaan dan

proses transformasi serta mencirikan perencanaan sebagai suatu 'debat'. Terdapat kelemahan dalam model ini yang tidak memperhitungkan kebutuhan strategis laki-laki.

3. Model SWOT dengan analisis manajemen dengan cara mengidentifikasi secara 'internal' mengenai kekuatan dan kelemahan dan secara 'eksternal' mengenai peluang dan ancaman.
4. Model PROBA (Problem Base Approach) yang dikembangkan atas kerjasama Kementerian Pemberdayaan Perempuan, BKKBN dan UNFPA di tingkat pusat, propinsi dan kabupaten/kota, teknik ini sedikit berbeda dengan Gender Analysis Pathway.
5. Model GAP (Gender Analysis Pathway), metode GAP adalah alat analisis gender yang dikembangkan oleh BAPPENAS yang dapat digunakan untuk membantu para perencana dalam melakukan pengarusutamaan gender dalam perencanaan kebijakan, program, proyek dan atau kegiatan pembangunan.

Dari beberapa model teknik analisis yang telah dikembangkan tersebut di atas pada kegiatan ini untuk menggunakan teknik analisis gender dengan metode Gender Analysis Pathway (GAP), sebagaimana yang direkomendasikan oleh Bappenas. Dengan menggunakan GAP para perencana kebijakan program, proyek kegiatan dapat mengidentifikasi kesenjangan gender dan permasalahan gender sekaligus menyusun rencana kebijakan/program/proyek/kegiatan yang ditujukan untuk memperkecil atau menghapus kesenjangan gender tersebut.

GAP dibuat dengan menggunakan metodologi sederhana dengan 8 (delapan) langkah yang harus dilakukan dalam 3 (tiga) tahap, yaitu Tahap I Analisis Kebijakan Responsif Gender; Tahap II Formulasi Kebijakan yang responsif Gender; Tahap III Rencana Aksi yang Responsif Gender. Penjelasan sebagai berikut :

1. Analisis kebijakan responsif gender bertujuan untuk menganalisis kebijakan pembangunan kehutanan yang ada dengan menggunakan data pembuka wawasan yang dipilah menurut jenis kelamin (lelaki dan perempuan) dan data gender digunakan untuk mengidentifikasi adanya kesenjangan gender (gender gap) dan permasalahan gender (gender issues).
2. Analisis kebijakan responsif gender dilakukan melalui tiga tahap yaitu, tahap yang pertama diperlukan karena secara umum kebijakan, program, proyek dan kegiatan pembangunan selama ini masih netral gender (didasarkan pada asumsi bahwa pembangunan memberikan manfaat dan berdampak sama kepada perempuan dan laki-

laki), tahap kedua yang merupakan formulasi kebijakan responsif gender, dan tahap ketiga penyusunan rencana aksi responsif gender.

a. Langkah-langkah pada tahap pertama :

- 1) Mengidentifikasi tujuan dan sasaran kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan kehutanan yang ada dari masing-masing Eselon I sesuai tugas pokok dan fungsi. Apakah kebijakan/program/proyek/ kegiatan pembangunan telah dirumuskan dan ditetapkan untuk mewujudkan kesetaraan gender.
- 2) Menyajikan data kuantitatif dan atau kualitatif yang terpilah menurut jenis kelamin sebagai data pembuka wawasan. Apakah data yang ada mengungkapkan kesenjangan atau perbedaan yang cukup berarti antara perempuan dan laki-laki.
- 3) Menganalisis sumber dan atau faktor-faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender (gender gap); (a). akses yang sama terhadap sumber-sumber daya pembangunan sektor kehutanan; (b). kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan kehutanan; (c). partisipasi perempuan dan laki-laki dalam berbagai tahapan pembangunan kehutanan termasuk dalam proses pengambilan keputusan; (d). manfaat yang sama dari hasil pembangunan kehutanan atau sumber daya pembangunan kehutanan yang ada.
- 4) Mengidentifikasi masalah-masalah gender (gender issues) berdasarkan keempat faktor penyebab terjadinya kesenjangan gender dengan menjawab 5 W dan 1 H. Apa masalah-masalah gender yang diungkapkan oleh faktor-faktor kesenjangan gender; dimana terjadinya kesenjangan antara perempuan dan laki-laki dalam masyarakat publik; mengapa terjadi kesenjangan tersebut; apakah kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan sektor kehutanan yang ada justru memperlebar kesenjangan, mempersempit kesenjangan atau tetap, dan apakah akar permasalahan.

b. Langkah-langkah pada tahap kedua :

- 1) Merumuskan kembali kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan kehutanan yang reponsif gender. Dengan mempertimbangkan hasil proses analisis gender yang dilakukan pada langkah 1 sampai 4 tahap pertama, sehingga menghasilkan kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan yang responsif gender.

- 2) Mengidentifikasi indikator gender (gender indicator) dari setiap kebijakan/program/proyek/ kegiatan pembangunan sektor kehutanan dari langkah 5.
- c. Langkah-langkah pada tahap ketiga :
- a) Menyusun Rencana Aksi; yang didasarkan pada kebijakan/program/proyek/kegiatan pembangunan kehutanan yang responsif gender dengan tujuan untuk mengurangi/menghilangkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki. Seluruh rencana aksi yang disusun sesuai dengan tujuan kebijakan yang telah responsif gender yang telah diidentifikasi dalam langkah 5.
 - b) Mengidentifikasi sasaran secara (kuantitatif dan atau kualitatif) bagi setiap rencana aksi butir ketujuh. Hasil identifikasi memastikan bahwa dengan rencana aksi tersebut mengurangi dan atau menghapus kesenjangan gender.

Penjelasan tersebut diaplikasikan dalam matrik berikut :

**MATRIKS LEMBAR KERJA
GENDER ANALYSIS PATHWAY (GAP)
DAN POLICY OUTLOOK FOR PLAN OF ACTION**

BARIS 1	SKPD		
	Program		
	Kegiatan		
	Tujuan		
BARIS 2	Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender)		
BARIS 3	ISU GENDER	Faktor Kesenjangan/ Permasalahan (Akses, Kontrol, Manfaat, Partisipasi)	Akses : Kontrol : Partisipasi Manfaat :
BARIS 4		Sebab Kesenjangan Internal (di SKPD)	Kualitas SDM Keuangan : Sarana Prasarana : Regulasi :
BARIS 5		Sebab Kesenjangan Eksternal	Bencana Alam : Budaya : Pergolakan : Temuan-temuan penting :
BARIS 6	Tujuan Responsif Gender		
BARIS 7	Rencana Aksi		Menterjemahkan atau menjawab kolom 4 dan 5
BARIS 8	Pengukuran Hasil	Output	Rumusan Kinerja Output : Indikator Kinerja Output:
BARIS 9		Outcome	Rumusan Kinerja Outcome : Indikator Kinerja Outcome:

Selain GAP dalam PPRG juga menggunakan Gender Budget Statement (GBS). GBS adalah dokumen yang menginformasikan suatu output kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan/atau suatu biaya telah dialokasikan pada output kegiatan untuk menangani permasalahan kesenjangan gender kesenjangan gender. Matrik GBS adalah sebagai berikut :

**KOP SURAT SKPD
PERNYATAAN ANGGARAN GENDER
(GENDER BUDGET STATEMENT)**

SKPD :
TAHUN ANGGARAN :

PROGRAM			
KEGIATAN			
KODE Kegiatan			
ANALISIS SITUASI	1. Data Pembuka Wawasan (Data Pilah Gender). 2. Issu dan Faktor Kesenjangan Gender. Faktor Kesenjangan yaitu : Penyebab Internal Penyebab Eksternal Kesenjangan Gender.		
RENCANA TINDAK	Kegiatan		
		Tujuan	
		Aktivitas	
		Sumber daya (Inputs)	
Output	Rumusan Kinerja Output : Indikator Kinerja Output:		
ALOKASI SUMBER DAYA	Anggaran		
	SDM		
	Peralatan dan Mesin		
Outcomes	Rumusan Kinerja Outcome : Indikator Kinerja Outcome:		

.....
KEPALA SKPD

**NAMA
PANGKAT
NIP**

E. Metode Pendampingan

1. Metode Pelaksanaan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender

Metode pelatihan yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pelatihan partisipatif dengan pendekatan pendidikan orang dewasa (andragogi). Theodorson dalam Mardikanto (1994) mengemukakan bahwa dalam pengertian sehari-hari, partisipasi merupakan keikutsertaan atau keterlibatan seseorang (individu atau warga masyarakat) dalam suatu kegiatan tertentu. Keikutsertaan atau keterlibatan yang dimaksud di sini bukanlah bersifat pasif tetapi secara aktif ditunjukkan oleh yang bersangkutan atau dengan kata lain partisipasi akan lebih tepat diartikan sebagai keikutsertaan seseorang didalam suatu kelompok sosial untuk mengambil bagian dalam kegiatan yang terjadi disekitarnya.

Pelatihan dengan metode ini peserta diharapkan lebih aktif dalam pelatihan. Agar peserta aktif dan berpartisipasi dalam pelatihan materi pelatihan akan diselingi dengan beberapa game atau latihan yang memudahkan peserta memahami materi yang disampaikan. Untuk menghilangkan kejenuhan selama pelatihan, pemberi materi juga memberikan *ice breaking* berupa permainan singkat atau selingan yang mampu menyegarkan suasana.

Materi yang disampaikan dalam pelaksanaan pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Kota Semarang Tahun 2013 ini antara lain:

No.	Materi	Alokasi Hari
1.	Pengantar Menuju Pelatihan dan Kontrak belajar	Hari ke-1
2.	Gender, Konsep & Filosofi	Hari ke-1
3.	Data Pembuka Wawasan	Hari ke-1
4.	Isu Gender	Hari ke-1
5.	Manajemen Berbasis Kinerja	Hari ke-1
6.	Anggaran Responsif Gender	Hari ke-1
7.	Kinerja Pencapaian Indikator Pembangunan Manusia dan Gender Provinsi Jawa Tengah	Hari ke-1
8.	PPRG dan Integrasi ke dalam Dokumen Perencanaan Penganggaran	Hari ke-1
9.	GAP, GBS dan KAK	Hari ke-1
10.	Integrasi GAP, GBS dan RKA	Hari ke-2
11.	Praktek GAB GBS	Hari ke-2
12.	Presentasi GAP dan GBS	Hari ke-2

2. Metode Pelaksanaan Roadshow

Pelaksanaan pelatihan kepada SKPD dengan sistem *Roadshow* dilaksanakan kepada 24 SKPD yang telah ditetapkan sebagai pilot project pada tahun 2013, antara lain:

- a. BadanKepegawaianDaerah.
- b. BadanPenanggulangan BencanaDaerah.
- c. BadanPelayananPerijinanTerpadu.
- d. BadanKesbangpol danLinmas
- e. Dinas Kebakaran.
- f. DinasPeneranganJalandanPengelolaanReklame.
- g. Dinas Pasar.
- h. SekretariatDewan.
- i. SatuanPolisiPamongPraja.
- j. KantorPerpustakaanArsip.
- k. KantorPendidikandanPelatihan.
- l. RumahSakitUmumDaerah.
- m. BagianPengolahDataElektronik.
- n. BagianTataPemerintahan.
- o. BagianOtonomiDaerah.
- p. BagianUmumdanProtokol.
- q. BagianPerekonomian.
- r. BagianPembangunan.
- s. BagianRumahTangga danSantel.
- t. BagianKesra.
- u. BagianKerjasama.
- v. BagianPerlengkapan.
- w. BagianOrganisasi.
- x. BagianHumas.

Pendampingan kepada 24 SKPD tersebut dilakukan selama 2 hari, dengan pembagian waktu hari pertama untuk menyampaikan materi tentang Konsep Gender, Pengarusutamaan Gender, Manajemen Berbasis Kinerja, Integrasi Gender dalam Perencanaan Pembangunan, serta konsep Anggaran Responsif Gender. Hari kedua akan dilaksanakan pelatihan tentang praktek penyusunan GAP, GBS dan

KAK dari satu kegiatan tahun 2014 yang diajukan oleh masing-masing SKPD.
Berikut Jadwal roadshow yang direncanakan.

No	Nama SKPD	Tanggal Pelaksanaan Roadshow
1.	BKD	8-9 Oktober
2.	Satpol PP	8-9 Oktober
3.	Dinas Kebakaran	10-11 Oktober
4.	Asisten Administrasi Pemerintahan Sekda Kota Semarang (Bagian Otda dan Bagian Tapem)	10-11 Oktober
5.	Kesbangpol	16-17 Oktober
6.	Kantor Diklat	16-17 Oktober
7.	PJPR	21-22 Oktober
8.	Asisten Administrasi Kerjasama dan Informasi Sekda Kota Semarang (Bagian Kerjasama, Bagian Humas dan Bagian PDE)	21-22 Oktober
9.	BPPT	21-22 Oktober
10.	Asiten Administrasi Perekonomian, Pembangunan dan Kesra Sekda Kota Semarang (Bagian Perekonomian, Bagian Kesra dan Bagian Pembangunan)	23-24 Oktober
11.	Kantor Arsip dan Perpus	23-24 Oktober
12.	BPBD	24-25 Oktober
13.	RSUD	24-25 Oktober
14.	Asisten Administrasi Umum Setda Kota Semarang (Bagian Umum dan Protokol, Bagian Perlengkapan, Bagian Organisasi dan Bagian Rumah tangga dan santel)	28-29 Oktober
15.	Dinas Pasar	28-29 Oktober
16.	Sekretariat Dewan	28-29 Oktober

F. Indikator

Indikator pada dasarnya adalah suatu ukuran baku yang digunakan untuk memantau perkembangan capaian suatu tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya serta output/outcome yang diharapkan dari suatu program dan kegiatan. Indikator keberhasilan dalam PPRG adalah suatu besaran atau ukuran yang dapat menggambarkan hal-hal sebagai berikut:

1. Meningkatnya peluang yang dimiliki penerima manfaat untuk bekerja dan terlibat dan berpartisipasi, serta aktif dalam pengambilan keputusan, seperti: (1) jumlah penerima beasiswa menurut jenis kelamin, (2) jumlah laki-laki dan perempuan yang kesempatan menjadi penanggung jawab atau pelaksana dalam suatu kegiatan.
2. Lebih terbukanya akses bagi semua penerima manfaat terhadap sumber daya (teknologi, informasi, pasar, kredit, modal kerja), seperti : (1) wadah informasi yang mudah dan dapat diakses oleh penerima manfaat (laki-laki/perempuan) secara adil berkaitan dengan program dan kegiatan pembangunan, (2) kebijakan atau peraturan yang memudahkan penerima manfaat (laki-laki/perempuan) untuk memperoleh kesempatan/peluang dalam mengakses modal usaha, kesempatan kerja, partisipasi, dan keterlibatan pengambilan keputusan dalam suatu kegiatan.
3. Besarnya manfaat yang dinikmati oleh penerima manfaat dalam pembangunan/program/kegiatan, seperti: (1) adanya perubahan status perempuan dan laki-laki dari kondisi marjinal menjadi kelompok yang diperhitungkan dalam segala aspek program dan kegiatan pembangunan, (2) partisipasi perempuan di berbagai bidang, (3) perubahan pembagian peran terhadap sumber daya baik dalam lingkup keluarga, komunitas dan masyarakat dalam mengakses, berpartisipasi pengambilan keputusan dan manfaat dari program dan kegiatan pembangunan.
4. Tidak adanya kebijakan yang diskriminatif dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan. Ukurannya :
 - a. Berkurangnya kesenjangan kesempatan mendapatkan pendidikan dan pelatihan khususnya laki-laki dan perempuan diakibatkan oleh ketidakadilan dalam pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan.
 - b. Berkurangnya kesenjangan yang terjadi antara pegawai perempuan dan laki-laki yang terkait dengan pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan.

BAB III

GAMBARAN UMUM KOTA SEMARANG

B. Gambaran Geografis dan Astronomis

Kota Semarang terletak antara garis 6°50' - 7°10' Lintang Selatan dan garis 109°35' - 110°50' Bujur Timur. Dibatasi sebelah Barat dengan Kabupaten Kendal, sebelah Timur dengan Kabupaten Demak, sebelah Selatan dengan Kabupaten Semarang, dan sebelah Utara dibatasi oleh Laut Jawa dengan panjang garis pantai meliputi 13,6 Km. Ketinggian Kota Semarang terletak antara 0,75 sampai dengan 348,00 di atas garis pantai.

Luas wilayah Kota Semarang sebesar 373,70 km² merupakan 1,15% dari total luas daratan Provinsi Jawa Tengah. Kota Semarang terbagi dalam 16 kecamatan dan 177 kelurahan. Dari 16 kecamatan yang ada, Kecamatan Mijen (57,55 km²) dan Kecamatan Gunungpati (54,11 km²) merupakan dua kecamatan terluas, dimana sebagian besar wilayahnya berupa persawahan dan perkebunan. Sedangkan dua kecamatan dengan luas terkecil adalah Semarang Selatan (5,93 km²) dan kecamatan Semarang Tengah (6,14 km²), sebagian besar wilayahnya berupa pusat perekonomian dan bisnis Kota Semarang, seperti bangunan toko/mall, pasar, perkantoran dan sebagainya.

Tabel 3.1
Luas Daerah Kota Semarang per Kecamatan

No	Nama Kecamatan	Luas Daerah (km²)
1.	Mijen	57,55
2.	Gunung Pati	54,11
3.	Banyumanik	25,69
4.	Gajahmungkur	9,07
5.	Semarang Selatan	5,93
6.	Candisari	6,54
7.	Tembalang	44,20
8.	Pedurungan	20,72
9.	Genuk	27,39
10.	Gayamsari	6,18
11.	Semarang Timur	7,70
12.	Semarang Utara	10,97
13.	Semarang Tengah	6,14
14.	Semarang Barat	21,74
15.	Tugu	31,78
16.	Ngaliyan	37,99
Jumlah		373,70

Sumber: BPS Kota Semarang Tahun 2013

C. Gambaran Demografis

Penduduk Kota Semarang berdasarkan kelompok umur pada tahun 2012 lebih banyak pada kelompok usia produktif (usia 15-65 tahun). Hal ini terlihat dari jumlah penduduk yang berusia 15-65 tahun sebanyak 1.116.479 jiwa atau 71,61 % dari jumlah penduduk Kota Semarang. Penduduk pada usia 0-14 tahun sebanyak 368.438 jiwa (23,63%), sedangkan jumlah penduduk usia 65 keatas sebanyak 74.281 jiwa (4,78%). Secara rinci jumlah penduduk menurut kelompok umur dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2
Jumlah Penduduk Berdasarkan Kelompok Umur
Kota Semarang Tahun 2012 (jiwa)

Kelompok Umur	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
0 - 4	65.037	59.530	124.567
5 - 9	64.442	59.225	123.667
10 - 14	62.053	58.151	120.204
15 - 19	70.531	74.042	144.573
20 - 24	76.475	77.284	153.758
25 - 29	73.470	73.854	147.323
30 - 34	68.363	68.751	137.113
35 - 39	60.826	62.362	123.188
40 - 44	56.559	60.393	116.952
45 - 49	50.415	54.327	104.741
50 - 54	44.414	44.495	88.909
55 - 59	33.216	30.336	63.552
60 - 64	17.679	18.690	36.369
65 +	32.314	41.966	74.281
Total	775.793	783.405	1.559.198

Sumber: BPS Kota Semarang Tahun 2013

Jumlah penduduk Kota Semarang dalam empat tahun terakhir cenderung mengalami peningkatan. Pada tahun 2009 jumlah penduduk Kota Semarang sebanyak 1.506.893 jiwa, dengan jumlah penduduk produktif sebanyak 1.114.232 jiwa. Tahun 2010 jumlah penduduk mengalami pertumbuhan sebesar 1,36 % atau mengalami penambahan sebanyak 20.539 jiwa menjadi 1.527.432 jiwa. Jumlah penduduk tahun 2011 sebanyak 1.544.361 jiwa, dimana penduduk usia produktif (15-64 tahun) sebanyak 1.106.234 jiwa. Sementara itu tahun 2012 jumlah penduduk Kota Semarang sebanyak 1.559.198 jiwa dengan jumlah penduduk produktif sebanyak

1.116.479 jiwa.

Angka ketergantungan (*dependency ratio*) merupakan perbandingan antara jumlah penduduk produktif dengan jumlah penduduk non produktif. Kota Semarang memiliki angka ketergantungan yang rendah. Hal ini bisa dilihat dari rasio penduduk produktif dengan penduduk non produktif tahun 2009 sebesar 0,3524, tahun 2010 sebesar 0,3957, tahun 2011 sebesar 0,3961 dan tahun 2012 sebesar 0,3965.

Tabel 3.3
Jumlah Penduduk Non Produktif dan Penduduk Produktif
Kota Semarang Tahun 2009-2012 (jiwa)

No	Penduduk berdasarkan Golongan Usia	2009	2010	2011	2012
1.	Jumlah Penduduk Non Produktif	392.661	433.048	438.127	442.719
	a. 0-14 Tahun	297.472	359.792	364.281	368.438
	b. > 65 Tahun	95.189	73.256	73.846	74.281
2	Jumlah Penduduk Produktif	1.114.232	1.094.384	1.106.234	1.116.479
	a. 15 - 64 tahun	1.114.232	1.094.384	1.106.234	1.116.479
3	Jumlah Penduduk	1.506.893	1.527.432	1.544.361	1.559.198
4	Angka Ketergantungan (Dependency Ratio).	0,3524	0,3957	0,3961	0,3965

Sumber: BPS Kota Semarang Tahun 2013 (diolah).

Berdasarkan data tersebut, angka ketergantungan (*dependency ratio*) Kota Semarang sejak tahun 2009 - 2012 berkisar antara 35,24% - 39,65%, jauh dibawah angka 50%, diperkirakan kondisi ini akan bertahan sampai dengan tahun 2020 yang akan datang. Kondisi semacam ini disebut sebagai Bonus Demografi, yaitu satu kondisi dimana besarnya angka ketergantungan kurang dari 50%. Hal ini berarti setiap 2 orang usia produktif menanggung beban tanggungan 1 orang usia tidak produktif. Bonus demografi akan memiliki manfaat besar dalam mengakselerasi pertumbuhan ekonomi, menjadi pasar potensial bagi produk barang dan jasa, peningkatan kesejahteraan dan dinamikan kehidupan sosial politik yang dinamis karena dimotori kelompok penduduk usia muda.

Kelompok usia muda yang lebih besar, apabila kurang terkelola dengan baik maka akan muncul gelombang pengangguran kelompok usia muda yang besar, meningkatnya sektor informal dan kriminalitas baik berupa kejahatan kerah putih (*white collar crime*), penipuan, pelanggaran hukum dan kejahatan kerah biru (*blue*

collar crime) serta penyakit sosial (pelacuran, perjudian, premanisme dan kejahatan di perkotaan). Namun hal ini akan sangat bermanfaat bila pemerintah pusat dan daerah dapat meningkatkan penyediaan dan pelayanan peningkatan dalam rangka peningkatan kualitas SDM dengan baik. Dukungan dan fasilitasi tersebut terutama prasarana dan sarana pendidikan, baik pendidikan formal menengah dan tinggi, pendidikan non formal dan kecakapan hidup (life skills) secara luas. Peningkatan pelayanan kesehatan dan kesempatan berpartisipasi dalam kehidupan sosial dan politik yang terbuka.

D. Gambaran Pembangunan Manusia

1. Capaian Indeks Pembangunan Manusia (IPM)

Menurut UNDP, IPM mengukur pencapaian hasil pembangunan dari suatu daerah/wilayah dalam tiga dimensi dasar pembangunan yaitu lamanya hidup, pengetahuan/tingkat pendidikan dan standard hidup layak. Besarnya nilai Indeks Pembangunan Manusia (IPM) menjadi salah satu ukuran tentang capaian tingkat kesejahteraan masyarakat yang ditinjau dari tingkat pendidikan, kesehatan dan daya beli masyarakat. Unsur-unsur pembentuk IPM Kota Semarang dari tahun 2009-2011 cenderung mengalami peningkatan. IPM Kota Semarang dari tahun 2009-2011 memiliki nilai lebih tinggi daripada IPM Jawa Tengah tahun 2009-2011, Tahun 2009 IPM Kota Semarang mencapai 79,60 lebih tinggi dari IPM Jawa Tengah yang hanya 72,10. Sementara itu tahun 2010 IPM Kota Semarang mencapai 77,11 dan IPM Jawa Tengah mencapai 72,49. Begitu pula tahun 2011 IPM Kota Semarang mencapai 77,42 dan IPM Jawa Tengah mencapai 72,94. Unsur-unsur pembentuk IPM Kota Semarang selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indeks Pembangunan Manusia di Kota Semarang Tahun 2009-2011

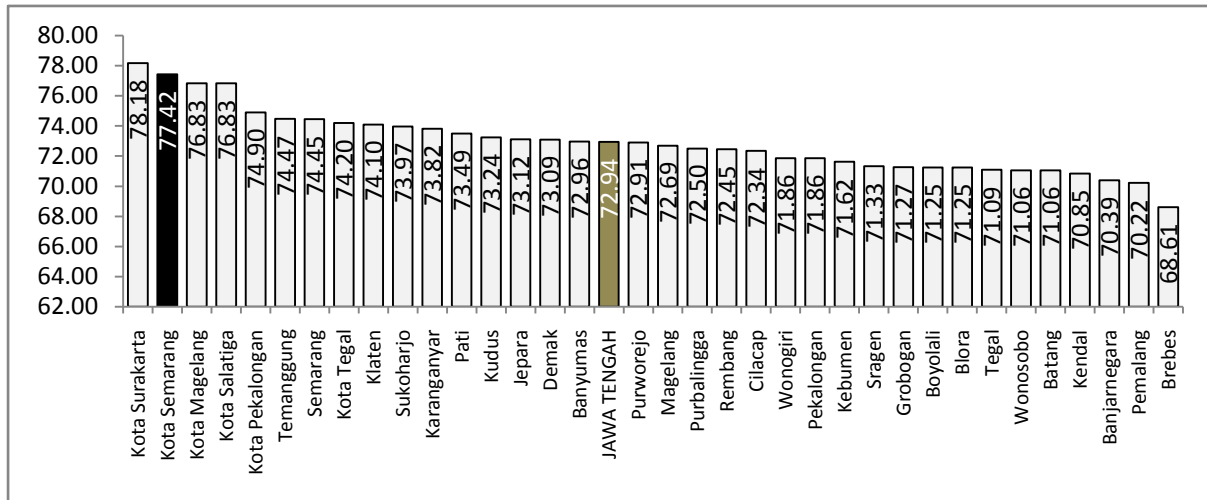
No	Kategori	2009	2010	2011
1	UHH (th)	72,07	72,13	72.18
2	Lama Sekolah (th)	9,98	9,98	10.11
3	Angka melek huruf (%)	96,44	96,44	96.47
4	Daya beli (ribu Rp)	644,63	646,94	649.21
IPM Kota Semarang		76,90	77,11	77.42
IPM Jawa Tengah		72,10	72,49	72.94

Sumber : BPS Jawa Tengah Tahun 2012

Jika dibandingkan dengan kabupaten/kota lain yang ada di Jawa Tengah, IPM

Kota Semarang tahun 2011 merupakan tertinggi kedua setelah Kota Surakarta. Perbandingan IPM kabupaten/ kota di Jawa Tengah tahun 2011 dapat dilihat dalam grafik berikut.

Grafik 3.1
Indeks Pembangunan Manusia Kabupaten/Kota Di Jawa Tengah
Tahun 2011



Sumber: BPS Jawa Tengah Tahun 2012

2. Capaian Indeks Pembangunan Gender (IPG)

IPG merupakan suatu indikator yang menjelaskan bagaimana penduduk suatu wilayah mempunyai kesempatan untuk mengakses hasil dari suatu pembangunan sebagai bagian dari haknya dalam memperoleh pendapatan, kesehatan, pendidikan, dan sebagainya dengan membedakan capaian antara laki-laki dan perempuan.

Indeks Pembangunan Gender (IPG) adalah indeks pencapaian kemampuan dasar pembangunan manusia yang sama seperti IPM, hanya saja data yang ada dipilah antara laki-laki dan perempuan. IPG digunakan untuk mengetahui kesenjangan pembangunan manusia antara laki-laki dan perempuan. Dikatakan tidak ada kesenjangan pembangunan apabila nilai IPG sama dengan IPM. Pada kurun waktu 2009-2011 capaian IPG Kota Semarang cenderung mengalami kenaikan. Tahun 2009 IPG Kota Semarang sebesar 71,42 meningkat menjadi 72,47 pada tahun 2011.

Grafik 3.2
Indeks Pembangunan Gender Kota Semarang

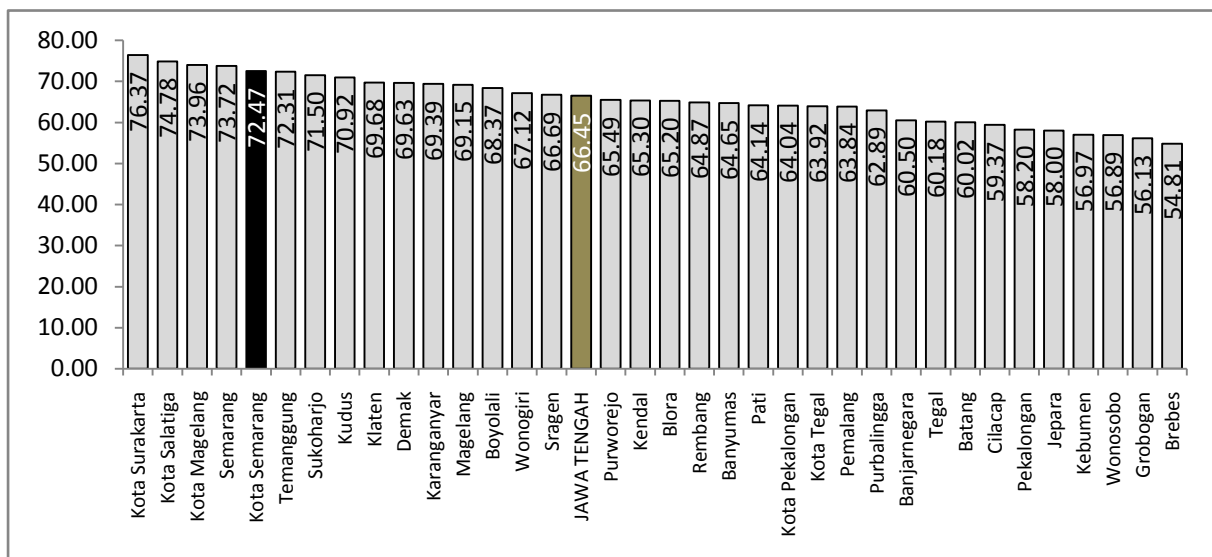
Tahun 2009-2011



Sumber : Kementerian PP dan PA Tahun 2012

Dibandingkan kabupaten/kota lain di Jawa Tengah, capaian Indeks Pembangunan Gender (IPG) Kota Semarang tahun 2011 berada diposisi lima, lebih rendah dibandingkan dengan Kota Surakarta, Kota Salatiga, Kota Magelang dan Kabupaten Semarang. Selengkapnya dapat dilihat dalam grafik berikut.

Grafik 3.3
Indeks Pembangunan Gender Kabupaten/Kota Di Jawa Tengah Tahun 2011



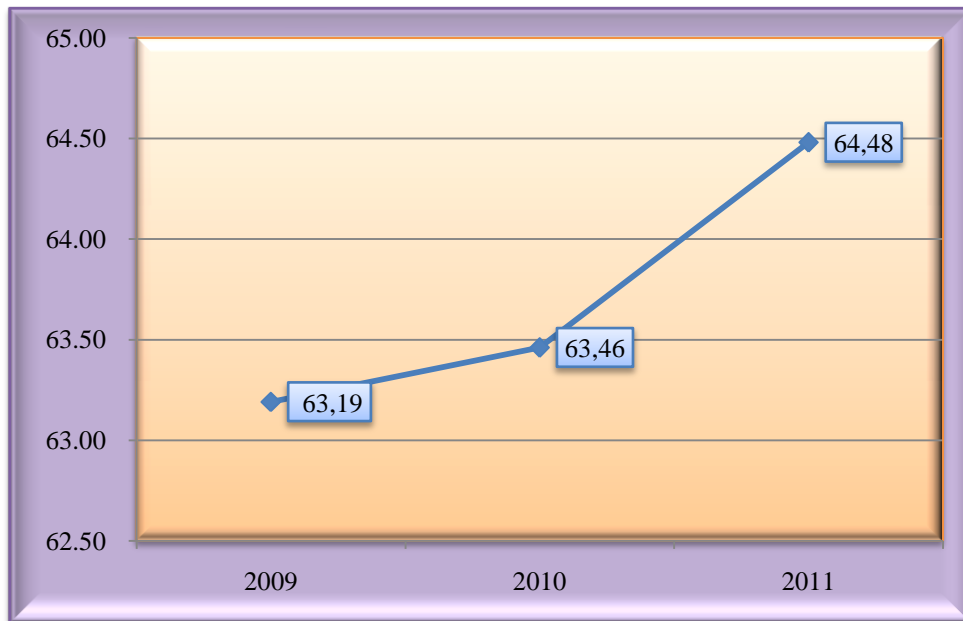
Sumber : Kementerian PP dan PA Tahun 2012 (diolah)

3. Indeks Pemberdayaan Gender (IDG)

Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) merupakan indeks komposit yang

tersusun dari beberapa variabel yang mencerminkan tingkat keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan dalam bidang politik dan ekonomi. Pada kurun waktu 2009-2011 Kota Semarang mengalami peningkatan capaian IDG sebesar 1,29 poin menjadi 64,48 pada tahun 2011. Capaian tersebut merupakan yang terendah dibandingkan dengan 5 kota lainnya di Jawa Tengah.

Grafik 3.4
Indeks Pemberdayaan Gender Kota Semarang
Tahun 2009-2011



Sumber : Kementerian PP dan PA tahun 2012

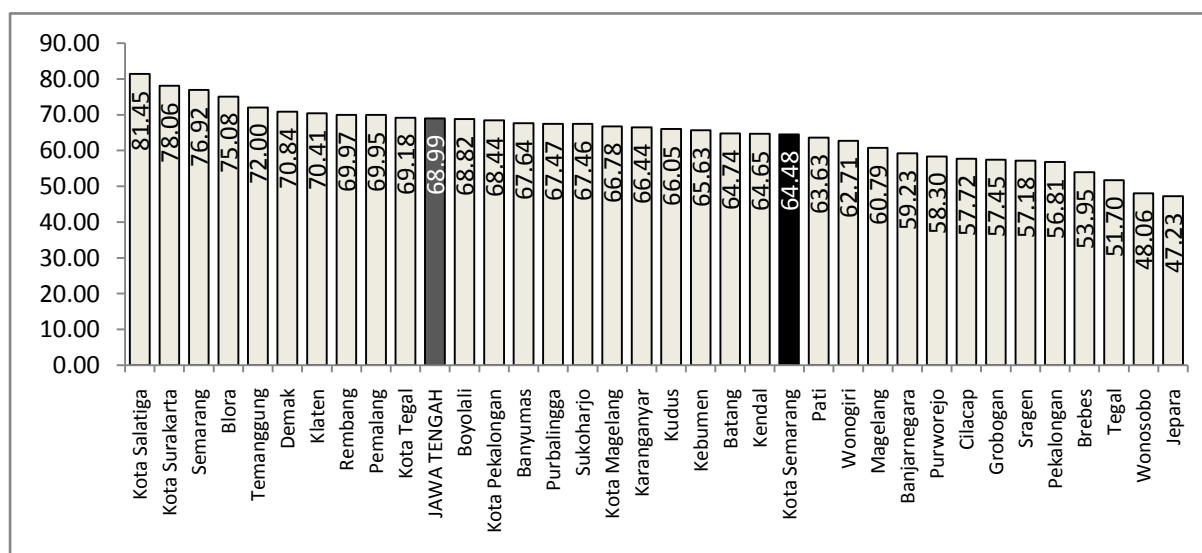
Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) terdiri atas 3 indikator pembentuk, antara lain: 1) keterlibatan perempuan dalam parlemen, 2) perempuan yang berkecimpung dalam pekerjaan managerial, professional, administrasi, dan teknisi, dan 3) sumbangan perempuan dalam pendapatan kerja. Adapaun indikator komposit IDG dapat kita lihat pada tabel 3.5. Sementara jika dibandingkan dengan kabupaten/kota di Jawa Tengah IDG Kota Semarang berada pada posisi ke- 22, seperti bisa kita lihat pada grafik 3.5.

Tabel 3.5
Capaian Indikator Komposit IDG Kota Semarang Tahun 2011

No	Indikator Komposit IDG	Capaian
1	Keterlibatan perempuan dalam parlemen (%)	12
2	Perempuan yang berkecimpung dalam pekerjaan managerial, professional, administrasi, dan teknisi (%)	48,64
3	Sumbangan perempuan dalam pendapatan kerja (%)	34,38

Sumber: Kementerian PP dan PA, 2012

Grafik 3.5
Indeks Pemberdayaan Gender Kabupaten/Kota Di Jawa Tengah Tahun 2011

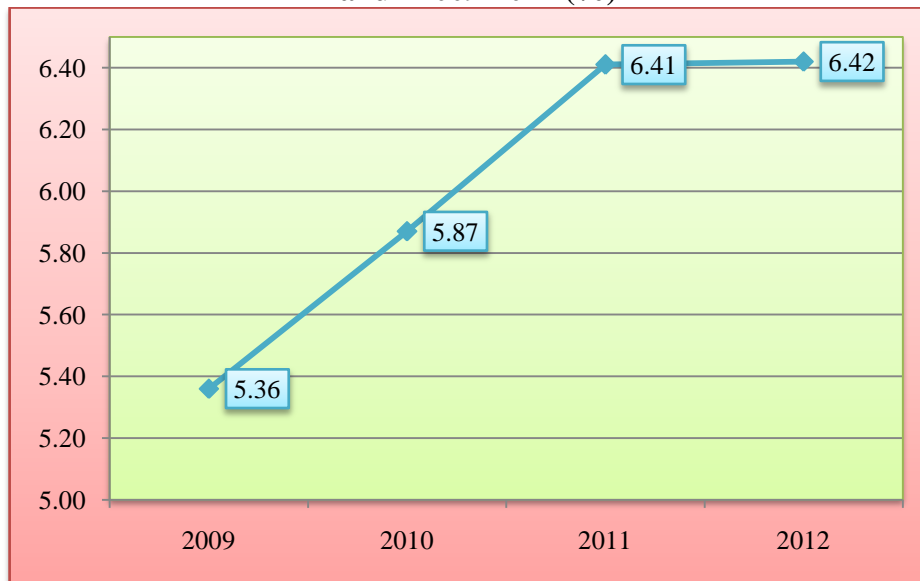


Sumber : Kementerian PP dan PA Tahun 2012

E. Gambaran Perekonomian Daerah

Laju pertumbuhan ekonomi di Kota Semarang pada kurun waktu 2009-2012 menunjukkan trend positif. Pertumbuhan ekonomi Kota Semarang tahun 2009 sebesar 5,36%, tahun 2010 meningkat menjadi 5,87%, tahun 2011 mencapai 6,41% dan tahun 2012 meningkat menjadi 6,42%. Laju pertumbuhan perekonomian yang meningkat menunjukkan pembangunan di Kota Semarang berkembang cukup baik.

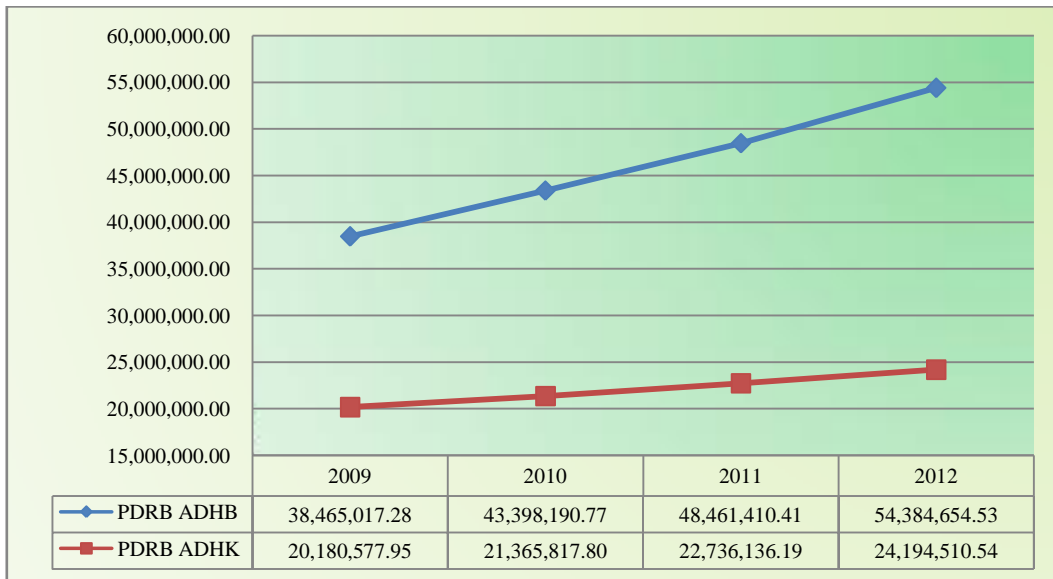
Grafik 3.6
Laju Pertumbuhan Ekonomi Kota Semarang
Tahun 2009-2012 (%)



Sumber: BPS Kota Semarang Tahun 2013

Dalam periode tahun 2009 sampai dengan 2012 perkembangan nilai PDRB ADHB dan PDRB ADHK Tahun 2000 menunjukkan perkembangan yang baik, tahun 2009 PDRB ADHB Kota Semarang sebesar Rp 38.465.017,28 juta menjadi sebesar Rp 54.384.654,53 juta pada tahun 2012. Sementara itu PDRB ADHK Tahun 2000 Kota Semarang tahun 2009 sebesar Rp 20.180.577,95 juta menjadi Rp 24.194.510,54 juta pada tahun 2012. Grafik berikut menunjukkan perkembangan nilai PDRB ADHB dan PDRB ADHK Tahun 2000 Kota Semarang tahun 2009-2012.

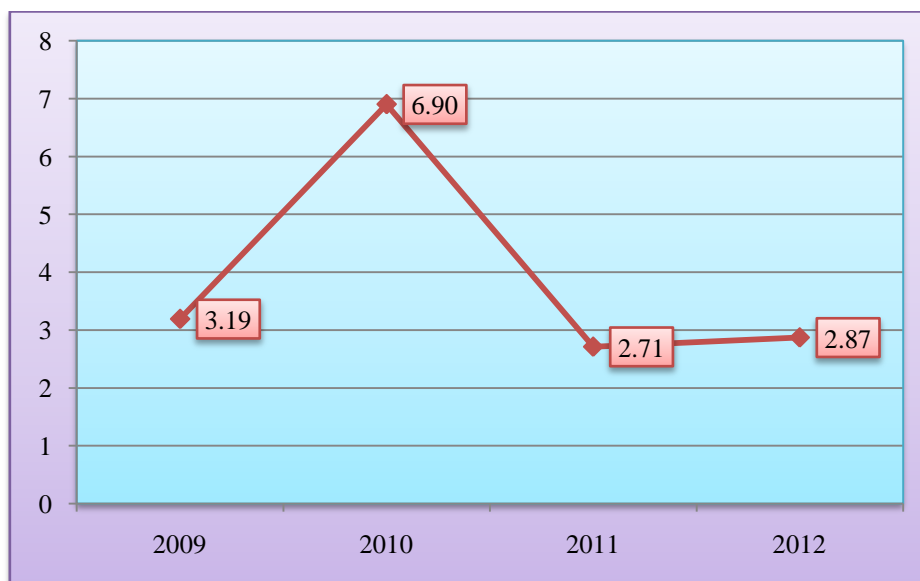
Grafik 3.7
Perkembangan PDRB ADHB dan PDRB ADHK Tahun 2000 Kota Semarang
Tahun 2009-2012 (juta rupiah)



Sumber: BPS Kota Semarang Tahun 2013

Tingkat inflasi Kota Semarang mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada tahun 2009 tingkat inflasi di Kota Semarang mencapai 3,19% dan mengalami kenaikan signifikan menjadi 6,90% pada tahun 2010. Tingkat inflasi tahun 2011 merupakan yang terendah dalam empat tahun terakhir yaitu sebesar 2,71%, karena tahun 2012 inflasi Kota Semarang menjadi sebesar 2,87%

Grafik 3.8
Laju Inflasi Kota Semarang
Tahun 2009-2012 (%)



Sumber: BPS Kota Semarang tahun 2013

F. Gambaran Pembangunan Responsif Gender di Berbagai Bidang Pembangunan

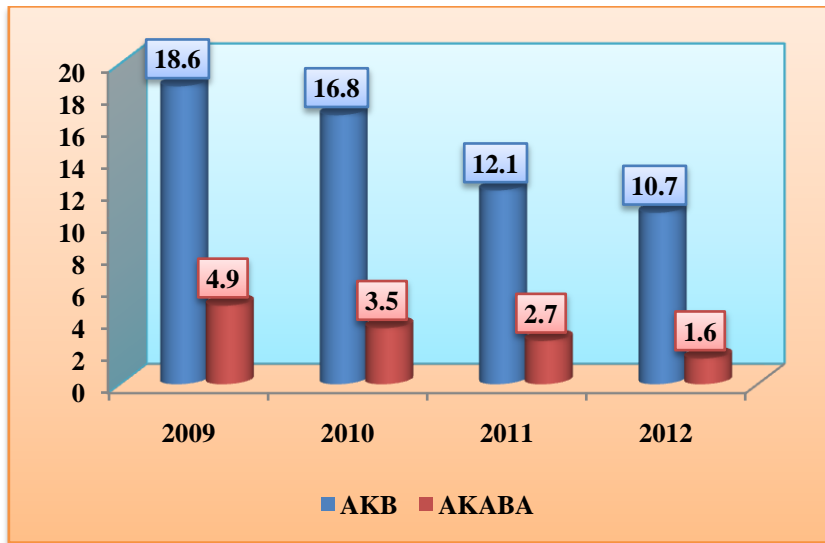
1. Kesehatan

a. Angka Kematian Bayi dan Angka Kematian Balita

Angka kematian bayi adalah jumlah penduduk yang meninggal sebelum mencapai usia 1 tahun yang dinyatakan dalam 1.000 kelahiran hidup pada tahun yang sama. Tahun 2012 jumlah kematian bayi yang terjadi di Kota Semarang sebanyak 118 dari 27.448 kelahiran hidup, sehingga didapatkan Angka Kematian Bayi (AKB) sebesar 9,0 per 1.000 KH. Pencapaian tersebut menunjukkan penurunan dari tahun sebelumnya. Jika dibandingkan dengan target MDGs dimana tahun 2015 target AKB sebesar 23 per 1.000 KH, maka AKB Kota Semarang telah dibawah target.

Angka Kematian Balita (AKBa) adalah jumlah anak yang meninggal sebelum mencapai usia 5 tahun yang dinyatakan sebagai angka per 1.000 kelahiran hidup. AKBa merepresentasikan risiko terjadinya kematian pada fase antara kelahiran dan sebelum umur 5 tahun. Berdasarkan data kasus kematian Anak Balita di Kota Semarang Tahun 2012 sebanyak 44 anak dari 27.448 kelahiran hidup, sehingga diperoleh Angka Kematian Balita (AKBa) Kota Semarang sebesar 1,6 per 1.000 KH. Jika dibandingkan dengan tahun 2011 terjadi penurunan, yakni 3,5 per 1.000 KH. Jika dibandingkan dengan target MDGs yang menetapkan bahwa AKBa tahun 2015 sebesar 32 per 1.000 KH, maka AKBa Kota Semarang telah dibawah target.

Grafik 3.9
Angka Kematian Bayi dan Angka Kematian Balita di Kota Semarang
Tahun 2009-2012



Sumber : Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

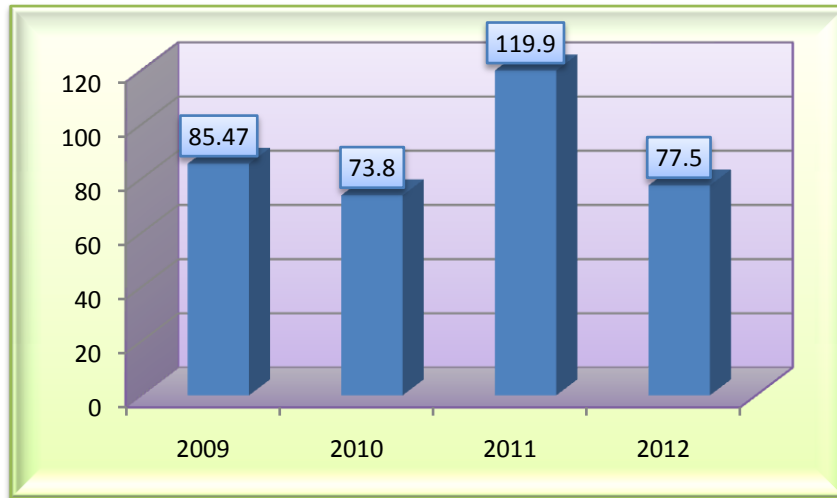
b. Angka Kematian Ibu (AKI)

Angka Kematian Ibu (AKI) juga menjadi salah satu indikator penting dari derajat kesehatan masyarakat. AKI menggambarkan jumlah wanita yang meninggal dari suatu penyebab kematian terkait dengan gangguan kehamilan atau penanganannya (tidak termasuk kecelakaan atau kasus insidental) selama kehamilan, melahirkan dan dalam masa nifas (42 hari setelah melahirkan) tanpa memperhitungkan lama kehamilan per 100.000 kelahiran hidup. AKI juga dapat digunakan dalam pemantauan kematian terkait dengan kehamilan. Indikator ini dipengaruhi status kesehatan secara umum, pendidikan dan pelayanan selama kehamilan dan melahirkan. Sensitivitas AKI terhadap perbaikan pelayanan kesehatan menjadikannya indikator keberhasilan pembangunan sektor kesehatan.

Berdasarkan laporan Puskesmas jumlah kematian ibu maternal di Kota Semarang pada tahun 2012 sebanyak 22 kasus dari 27.448 jumlah kelahiran hidup atau sekitar 77,5 per 100.000 KH menurun jika dibandingkan dengan tahun 2011 yaitu 31 kasus dari 25.852 jumlah kelahiran hidup atau sekitar 119,9 per 100.000

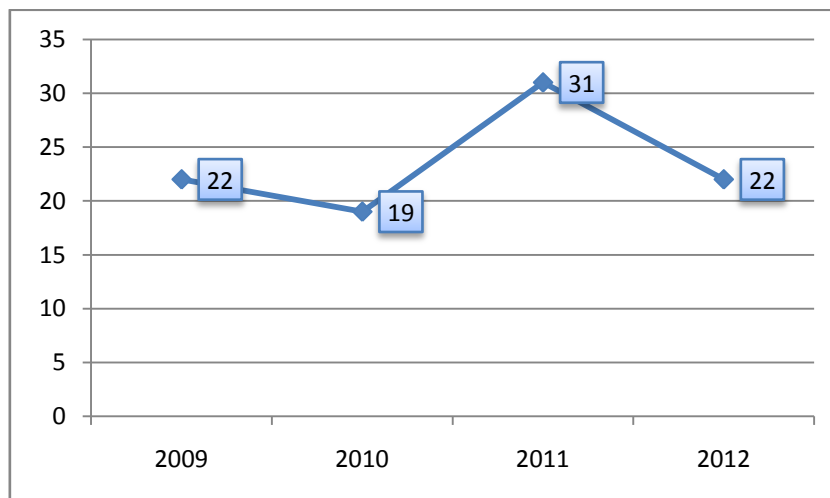
Grafik 3.10

Angka Kematian Ibu di Kota Semarang Tahun 2009-2012



Sumber : Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

Grafik 3.11
Jumlah Kematian Ibu di Kota Semarang Tahun 2009-2012

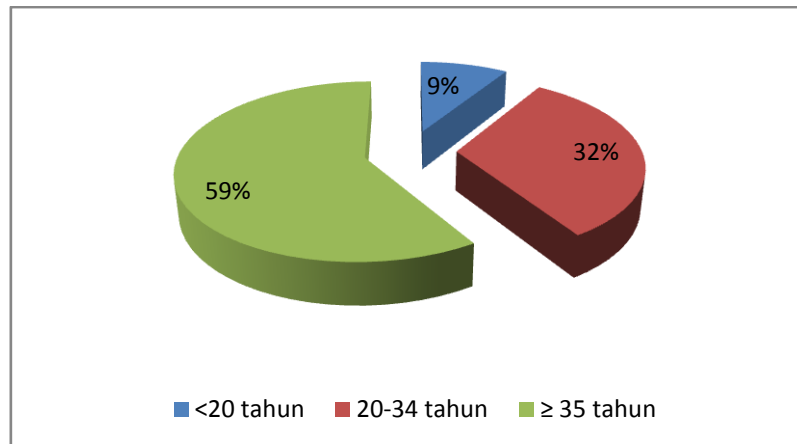


Sumber : Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

Dilihat dari waktu kejadiannya , sebanyak 11 kasus merupakan kematian ibu maternal pada masa nifas, kemudian pada waktu persalinan sebanyak 5 kasus dan masa kehamilan 6 kasus. Dilihat dari rentang usia, kematian ibu meternal terbanyak terdapat pada usia ≥ 35 tahun lalu usia 20-34 tahun dan usia <20 tahun.

Grafik 3.12

Persentase Kematian Ibu Maternal Berdasarkan Kelompok Umur Kota Semarang Tahun 2012



Sumber : Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

c. Gizi Bayi dan Balita

Perkembangan keadaan gizi masyarakat dapat dipantau melalui hasil pencatatan dan pelaporan program perbaikan gizi masyarakat yang tercermin dalam hasil penimbangan bayi dan balita setiap bulan di posyandu. Tahun 2012 di Kota Semarang jumlah Bayi Lahir Hidup sebanyak 27.448 bayi dan jumlah Balita sebanyak 110.694 anak. Untuk kasus bayi dengan Berat Badan Lahir Rendah (BBLR) pada tahun 2012 yaitu sebanyak 165 bayi (0,6%) yang terdiri dari 71 bayi laki-laki dan 94 bayi perempuan.

Sedangkan jumlah Balita yang datang dan ditimbang di posyandu dari seluruh balita yang ada yaitu sejumlah 86.904 balita dengan rincian jumlah balita yang naik berat badannya sebanyak 69.210 anak (79,6%) dan Bawah Garis Merah (BGM) sebanyak 1.261 anak (1,5%). Permasalahan gizi yang masih tetap ada dan jumlah cenderung bertambah adalah masalah gizi kurang dan gizi buruk. Kurang gizi sangat dipengaruhi oleh pengetahuan masyarakat yang kurang, keadaan sosial ekonomi dan kejadian penyakit.

Sedangkan untuk kasus gizi buruk ditemukan sebanyak 39 kasus, mengalami peningkatan dari tahun lalu yang berjumlah 26 kasus. Dari seluruh kasus gizi buruk tersebut juga telah dilakukan intervensi khususnya upaya perbaikan gizi masyarakat dalam bentuk kegiatan pemberian PMT pemulihan selama 180 hari, perawatan serta pengobatan baik di puskesmas maupun di Rumah Sakit.

d. Penyakit menular

1) TB Paru

Penemuan suspek tahun 2012 sebanyak 11.724 orang mengalami penurunan bila dibanding tahun 2011. Penemuan penderita TB Paru BTA positif sebanyak 1.132 orang (70 %), mengalami peningkatan 143 kasus (9 %) bila dibandingkan tahun 2011 (61%). Penemuan kasus TB anak sejumlah 359 kasus (13%) , sama dengan dengan penemuan TB anak di tahun 2011 356 kasus (13%) .

Penderita TB BTA positif tahun 2012 berjumlah 1132 kasus, jenis kelamin laki– laki sebanyak 657 kasus (58%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 475 kasus (42%). Hal ini menunjukkan bahwa penderita laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan perempuan. Sedangkan menurut golongan umur Penderita TB terbanyak pada golongan umur 25-34 th sebanyak 243 kasus (23%), kemudian disusul pada golongan umur 45-54 th sebanyak 228 kasus (21%), golongan umur 35-44 th sebanyak 197 kasus (19%), golongan umur 55-65 tahun sebanyak 165 kasus (16%), golongan umur 15-24 th sebanyak 154 kasus (14%), golongan umur >65% sebanyak 71 kasus (7%) dan golongan umur 5-14 th sebanyak 4 kasus , hal ini menunjukkan bahwa penularan TB masih berlangsung disegala usia.

2) HIV/ AIDS

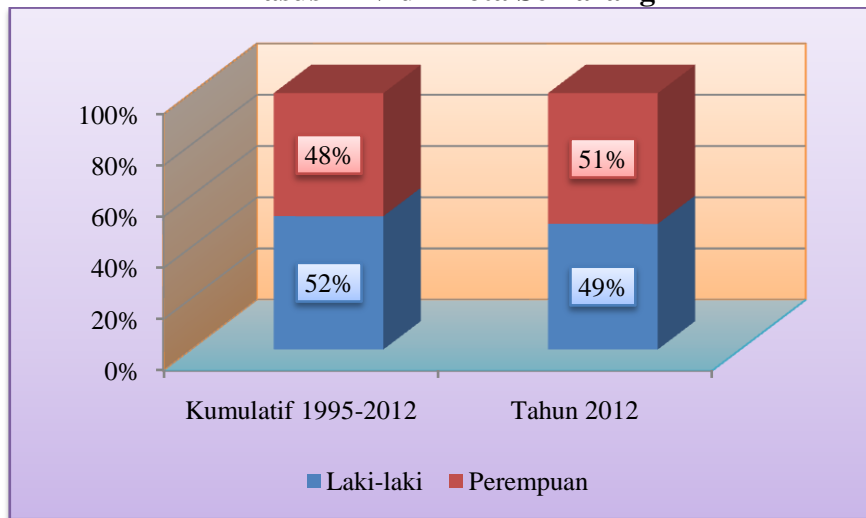
Sebelum memasuki fase AIDS, penderita terlebih dulu dinyatakan sebagai HIV positif. Jumlah HIV positif yang ada di masyarakat dapat diketahui melalui 3 metode, yaitu pada layanan Voluntary, Counseling, and Testing (VCT), sero survey, dan survei Terpadu Biologis dan Perilaku (STBP).

Pada tahun 2012 estimasi populasi risti tertinggi dari kelompok pelanggan WPS yaitu 63,8% dari estimasi seluruh populasi risti tertular HIV, sedangkan estimasi populasi risti terendah adalah pasangan tetap waria sebesar 0,05%. Dibandingkan dengan estimasi tahun 2011 terjadi peningkatan 2 kali lipat.

Kasus HIV mengalami peningkatan yang signifikan pada dua (2) tahun terakhir yaitu tahun 2011 sebesar 427 orang dan tahun 2012 sebesar 520 orang. Sementara secara kumulatif sejak tahun 1995 sampai dengan tahun 2012 di Kota

Semarang terdapat 2.231 kasus.

Grafik 3.13
Kasus HIV di Kota Semarang



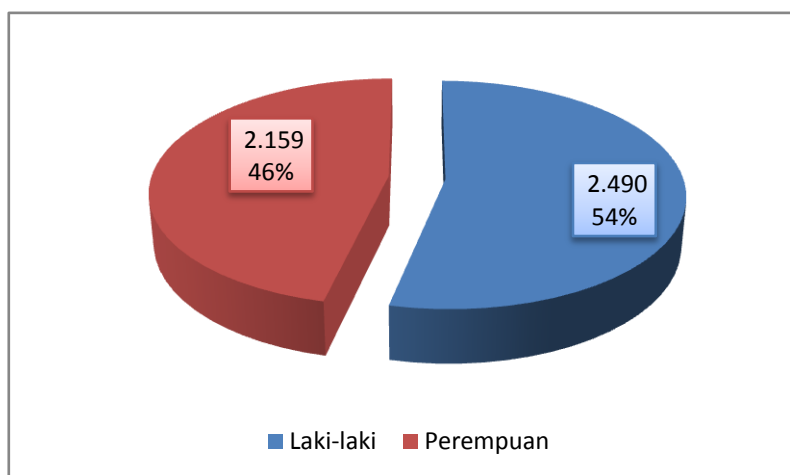
Sumber : Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

Tahun 2012 jumlah kasus AIDS di Kota Semarang sebanyak 104 kasus, meningkat dibandingkan tahun 2011 sebesar 59 kasus. Jumlah kematian akibat AIDS tahun 2012 sebanyak 12 orang meningkat dibandingkan tahun 2011 yang sebanyak 10 orang meninggal dunia karena AIDS. Sedangkan kumulatif kasus AIDS dari tahun 1998 sampai dengan tahun 2012 yaitu sebanyak 339 kasus.

3) Pneumonia

Jumlah penderita pneumonia dengan usia <1 tahun tahun 2012 menurun 525 kasus dari 1.600 tahun 2011 menjadi 1.075 kasus. Jumlah penderita pneumonia umur 1-4 tahun sebanyak 3.237 meningkat sebanyak 277 kasus dibanding tahun 2011, penderita pneumonia berat umur < 1 tahun sebanyak 180 balita meningkat sebanyak 165 dari tahun sebelumnya dan jumlah pneumonia berat umur 1-4 tahun sebanyak 157 kasus.

Grafik 3.14
Kasus Pneumonia Balita
Kota Semarang Tahun 2012 Menurut Jenis Kelamin



Sumber : Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

4) Demam Berdarah

Kasus DBD Kota Semarang pada Tahun 2012 sebanyak 1.250 kasus. Jumlah tersebut mengalami penurunan yang cukup signifikan dari Tahun 2011 yang mencapai 1.303 kasus atau turun 4,1%. IR DBD tahun 2012 menjadi 70,9 turun 3,9 % dari tahun 2011 yaitu 73,87.

Pola perhitungan Dinas Kesehatan Kota Semarang menggunakan data jumlah penduduk riil. Yang dimaksud penduduk riil adalah orang yang tinggal di Kota Semarang dengan tidak memperhatikan apakah dia beridentitas Kota Semarang maupun tidak. Termasuk anak kost, kontrak atau orang yang tinggal di Kota Semarang dalam waktu yang cukup lama. Berdasarkan data yang diolah Incidence Rate (IR) DBD Kota Semarang dari Tahun 2006 sampai dengan Tahun 2012 selalu jauh lebih tinggi dari IR DBD Jawa Tengah dan IR DBD Nasional. Tahun 2012 IR DBD Kota Semarang 3 kali lebih tinggi dari IR DBD Jawa Tengah.

2. Keluarga Berencana

Sebagai upaya mengendalikan jumlah kelahiran dan mewujudkan keluarga kecil yang sehat dan sejahtera, pemerintah melakukan konsep

pengaturan jarak kelahiran atau pembatasan kelahiran dengan program Keluarga Berencana (KB). Pada tahun 2012, jumlah PUS yang berhasil didata oleh Puskesmas sebanyak 259.120, angka ini mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan tahun 2011, yaitu sebanyak 246.618. Yang menjadi peserta KB baru sebanyak 36.298 orang (14%) dengan jumlah peserta KB aktif yang dibina sebesar 194.423 orang (75,0%).

Jenis kontrasepsi yang digunakan oleh peserta KB baru dan peserta KB aktif adalah sebagai berikut:

Tabel 3.6
Persentase Peserta KB menurut Penggunaan Jenis Alat Kontrasepsi
Di Kota Semarang Tahun 2012

Jenis Kelamin	Jenis Alat Kontrasepsi	Peserta KB Baru	Peserta KB Aktif
Perempuan	Suntik	55,7%	58,1%
	Pil	16,4%	15,5%
	IUD	10,4%	6,8%
	Implant	5,5%	5,9%
	MOW	3,9%	4,4%
	Jumlah	91,9%	90,6%
Laki-laki	Kondom	8,0%	8,3%
	MOP	0,1%	1,2%
	Jumlah	8,1%	9,4%

Sumber: Profil Kesehatan Kota Semarang Tahun 2012

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa pemakaian kontrasepsi suntik merupakan yang tertinggi karena dipandang praktis dan juga cepat dalam mendapatkan pelayanannya. Penggunaan alat kontrasepsi pria yaitu kondom dan MOP masih sangat sedikit. Hal ini disebabkan banyak suami yang masih menganggap bahwa istri saja yang mempunyai kewajiban untuk menggunakan kontrasepsi dalam pengaturan kelahiran anak.

3. Pendidikan

Partisipasi penduduk untuk bersekolah dapat dilihat dari Angka Partisipasi Kasar (APK) dan Angka Partisipasi Murni (APM). APK memberikan

gambaran secara umum tentang banyaknya anak yang sedang menerima pendidikan pada jenjang tertentu. Sementara itu APM menunjukkan proporsi anak sekolah pada kelompok umur tertentu yang bersekolah pada jenjang pendidikan sesuai dengan kelompok umurnya.

Tabel 3.7
APK dan APM diberbagai Jenjang Pendidikan
Kota Semarang Tahun 2011 dan 2012

Indikator	Tahun	SD	SLTP	SLTA
APK	2011	105,90	110,31	111,39
	2012	107,25	112,20	119,56
APM	2011	90,55	79,24	79,29
	2012	92,58	79,14	84,11

Sumber : Dinas Pendidikan Kota Semarang, 2012

Angka Partisipasi Kasar Sekolah di Kota Semarang untuk SD/MI naik dari 105,90% menjadi 107,25% dengan Angka Partisipasi Murni naik dari 90,55% menjadi 92,58% pada tahun 2012. Untuk APK SMP/MTs naik dari 110,31% menjadi 112,20% dengan APM turun dari 79,24% menjadi 79,14%. Pada pendidikan menengah atas APK naik dari 111,39% menjadi 119,56% dengan APM naik dari 79,29% menjadi 84,11% ditahun 2012 ini.

Untuk angka pendidikan yang ditamatkan, pada tahun 2012 ini mengalami penurunan dibanding tahun 2011 untuk jenjang SMA/SMK dan SMP/MTs. Untuk Jenjang Pendidikan SMA/SMK pada tahun 2012 sebesar 99,62% atau mengalami penurunan sebesar 0,23% dibandingkan tahun 2011 yang sebesar 98,85% dan untuk jenjang pendidikan SMP/MTs sebesar 97,28% mengalami penurunan sebesar 1,18% dibanding tahun 2011 yang sebesar 98,46%. Sedangkan untuk jenjang pendidikan SD/MI tetap yakni sebesar 100%. Dari Angka Kelulusan (AL) SMA/MA/SMK yang 99,62 % dengan jumlah lulusan 20.674 siswa, hanya 42,86% yang merupakan lulus siap kerja (SMK) . Untuk pendidikan luar sekolah dalam hal ini PAUD, jumlah anak usia 4-6th yang mengikuti PAUD pada tahun 2012 ini mencapai 94,84% hal ini naik secara signifikan dibanding tahun 2011 yang hanya sebesar 68,66%.

4. Sosial

Penyandang cacat di Kota Semarang tahun 2012 sebanyak 3.557 orang.

Penyandang cacat ini terdiri dari cacat tubuh sebanyak 862 orang, tuna netra sebanyak 806 orang, cacat mental sebanyak 667 orang dan cacat ganda sebanyak 528 orang. Jumlah penyandang cacat yang semakin bertambah menunjukkan keberhasilan dinas sosial dalam melakukan identifikasi. Penyandang cacat sering kali terpinggirkan karena keadaan fisik dan mental mereka, sehingga perlu mendapat perhatian khusus karena mereka memiliki kebutuhan yang berbeda. Kebutuhan yang berbeda ini harus mendapat perhatian dari semua institusi pemerintah, sehingga kebutuhan tersebut dapat terpenuhi.

Tabel 3.8
Jumlah Penyandang Cacat Di Kota Semarang

Tahun	Jenis Cacat					Jumlah
	Tubuh	Tuna Netra	Mental	Tuna Rungu	Ganda	
2012	862	806	667	694	528	3.557
2011	758	390	980	526	94	2.748
2010	378	192	245	214	97	1.126
2009	612	349	422	309	81	1.773
2008	616	346	416	320	86	1.784

Sumber : BPS Kota Semarang Tahun 2013

Penyandang masalah kesejahteraan sosial sering mendapatkan perlakuan diskriminatif dalam memperoleh pelayanan dari pemerintah. Di kota Semarang hingga tahun 2012 terdapat 790 orang gelandangan dan pengemis, 978 orang tunasusila, 461 orang bekas napi, 508 orang korban bencana alam dan 26.518 fakir miskin. Penyandang masalah kesejahteraan sosial ini perlu mendapat perhatian dari pemerintah, selain agar jumlahnya tidak bertambah, mereka juga harus mendapatkan bimbingan dan pelatihan sehingga mereka bisa keluar dari permasalahan sosial yang dihadapinya.

Tabel 3.9
Permasalahan Kesejahteraan Sosial di Kota Semarang

Tahun	Gelandangan dan Pengemis	Tuna Susila	Waria	Bekas napi	Korban bencana Alam	Fakir Miskim/ Keluarga Miskin
2012	790	978	-	461	508	26.518
2011	174	788	-	133	369	437.027
2010	179	665	-	174	11.563	85.947
2009	17	364	11	180	26.439	86.446
2008	13	729	-	172	26.438	82.499

Sumber : BPS Kota Semarang Tahun 2013

5. Ketenagakerjaan

Jumlah angkatan kerja yang bekerja tahun 2012 sebanyak 639.215 jiwa, terdiri dari 397.074 laki-laki dan 242.141 perempuan. Angkatan kerja berdasarkan tingkat pendidikannya terdiri dari SD sebanyak 128.651 jiwa (20,13%), SMP sebanyak 163.276 jiwa (25,54%), SMA sebanyak 205.241 jiwa (32,11%), D1-D3 sebanyak 78.590 jiwa (12,29%) dan D4-S1 sebanyak 63.457 jiwa (9,93%). Masih tingginya angkatan kerja yang hanya tamatan SMP dan SD perlu mendapatkan perhatian, sehingga mereka bisa bersaing didunia kerja. Jumlah angkatan kerja yang bekerja selengkapny dapat dilihat dalam tabel berikut.

Tabel 3.10
Banyaknya Angkatan Kerja Yang Bekerja
Dirinci Menurut Pendidikan
Di Kota Semarang Tahun 2012

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	78.375	50.276	128.651
2	SMP	98.899	64.377	163.276
3	SMA	126.541	78.700	205.241
4	D1-D2-D3	51.063	27.527	78.590
5	D4-S1	42.196	21.261	63.457
	Total	397.074	242.141	639.215

Sumber : BPS Kota Semarang Tahun 2013

Jumlah penganggur di Kota Semarang tahun 2011 sebanyak 71.273 jiwa, terdiri dari 43.629 laki-laki (61,21%) dan 27.644 perempuan (38,79%). Berdasarkan tingkat pendidikan jumlah pengangguran SMA sebanyak 29.472

jiwa (41,35%), SMP sebanyak 14.367 jiwa (20,16%), SD sebanyak 11.715 jiwa (16,44%), D1-D2-D3 sebanyak 8.367 jiwa (11,74%) dan D4-S1 sebanyak 7.352 jiwa (10,32%).

Tabel 3.11
Banyaknya Penganggur Menurut Pendidikan
Di Kota Semarang Tahun 2012 (jiwa)

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	SD	6.577	5.138	11.715
2	SMP	8.557	5.810	14.367
3	SMA	18.685	10.787	29.472
4	D1-D2-D3	5.074	3.293	8.367
5	D4-S1	4.736	2.616	7.352
	Total	43.629	27.644	71.273

Sumber : BPS Kota Semarang Tahun 2013

6. Politik dan Pengambilan Keputusan

Besarnya kewenangan perempuan dalam kehidupan politik dapat dilihat dari persentase perempuan dalam lembaga legislatif (DPRD). Pada tahun 2012 jumlah anggota DPRD Kota Semarang sebanyak 50 orang, terdiri dari 44 orang laki-laki (88%) dan 6 orang perempuan (12%). Anggota DPRD ini terdiri dari 9 fraksi, yaitu Fraksi PKS, Fraksi Golkar, Fraksi PDI, Fraksi Demokrat, Fraksi PAN, Fraksi Partai Gerindra, Fraksi PKB, Fraksi PPP dan Fraksi Partai Hanura. Rincian jumlah anggota partai politik berdasarkan partai politik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.12
Jumlah Anggota DPRD Kota Semarang Periode 2009-2014
Berdasarkan Partai Politik

No	Asal partai politik	Laki-laki	Perempuan	Total
1.	PDI	8	1	9
2.	Partai Golkar	5	0	5
3.	PAN	6	0	0
4.	Partai Demokrat	12	4	16
5.	PKS	6	0	6
6.	Gerindra	4	0	4
7.	PKB	2	0	2
8.	PPP	1	0	1
9.	Partai Hanura	0	1	1
	Jumlah	44	6	50

Sumber : Kota Semarang Dalam Angka , 2012

BAB IV

PENYELENGGARAAN PENGARUSTUTAMAAN GENDER KOTA SEMARANG

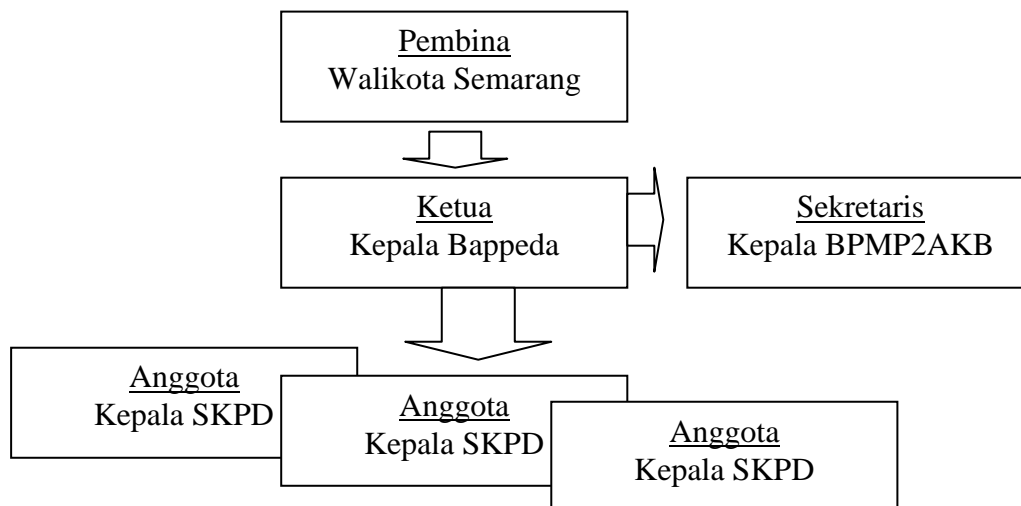
G. Gambaran Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Masyarakat Kota Semarang

1. Pelembagaan PUG

Pelembagaan PUG terdiri dari Focal Point PUG yaitu aparatur SKPD yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pengarusutamaan gender di unit kerjanya masing-masing dan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender yang selanjutnya disebut Pokja PUG yaitu wadah konsultasi bagi pelaksana dan penggerak pengarusutamaan gender dari berbagai instansi/lembaga di daerah.

Sebagaimana Pasal 14 Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 67 tahun 2011 dinyatakan dalam upaya percepatan pelembagaan pengarusutamaan gender di seluruh SKPD kabupaten/kota dibentuk Pokja PUG kabupaten/kota. Anggota Pokja PUG adalah seluruh kepala/pimpinan SKPD. Bupati/walikota menetapkan ketua Bappeda sebagai Ketua Pokja PUG kabupaten/kota dan Kepala SKPD yang membidangi tugas pemberdayaan perempuan sebagai Kepala Sekretariat Pokja PUG kabupaten/kota. Pembentukan Pokja PUG kabupaten/kota ditetapkan dengan keputusan bupati/walikota.

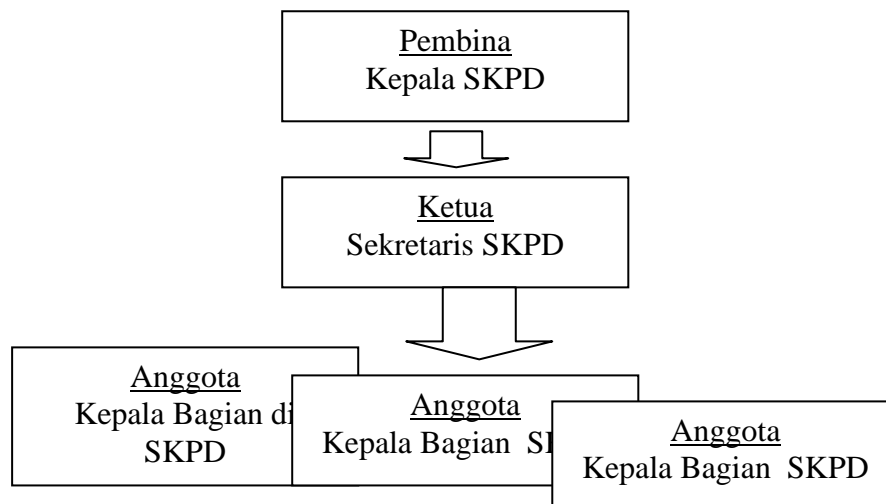
Struktur Organisasi Pokja PUG Kota Semarang adalah sebagai berikut :



Pokja PUG kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14 mempunyai tugas:

- a. mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing SKPD;
- b. melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG kepada camat, kepala desa, dan lurah;
- c. menyusun program kerja setiap tahun;
- d. mendorong terwujudnya Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender;
- e. menyusun rencana kerja POKJA PUG setiap tahun;
- f. bertanggung jawab kepada bupati/walikota melalui wakil bupati/walikota;
- g. merumuskan rekomendasi kebijakan kepada bupati/walikota;
- h. menyusun Profil Gender kabupaten/kota;
- i. melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di masing-masing instansi;
- j. menetapkan tim teknis untuk melakukan analisis terhadap anggaran daerah;
- k. menyusun Rencana Aksi Daerah (RANDA) PUG di kabupaten/kota; dan
- l. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Focal Point di masing-masing SKPD.

Struktur Organisasi Pokja PUG Kota Semarang adalah sebagai berikut :



- Focal Point PUG sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mempunyai tugas:
- m. mempromosikan pengarusutamaan gender pada unit kerja;
 - n. memfasilitasi penyusunan rencana kerja dan penganggaran SKPD yang responsif gender;
 - o. melaksanakan pelatihan, sosialisasi, advokasi pengarusutamaan gender kepada seluruh pejabat dan staf di lingkungan SKPD;
 - p. melaporkan pelaksanaan PUG kepada pimpinan SKPD;
 - q. mendorong pelaksanaan analisis gender terhadap kebijakan, program, dan kegiatan pada unit kerja; dan
 - r. memfasilitasi penyusunan data gender pada masing-masing SKPD;

2. Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Masyarakat Kota Semarang

Pengarusutamaan adalah upaya/strategi yang harus dilakukan untuk memberi peluang kepada seluruh komponen atau stakeholders agar dapat berperan secara optimal dalam pembangunan. Pengarusutamaan Gender (gender mainstreaming) merupakan sebuah upaya untuk menghilangkan hambatan-hambatan yang menyebabkan tidak tercapainya kesetaraan dan keadilan gender (marginalisasi, stereotype, subordinasi, kekerasan dan beban ganda).

Pelaksanaan PUG dalam masyarakat tercermin dalam berbagai aktivitas yang dijalankan oleh SKPD maupun oleh Tim Penggerak PKK Kota Semarang. Menurut Walikota Semarang bentuk dukungan Pemerintah kota terhadap kaum perempuan dan anak-anak antara lain sosialisasi Kesetaraan Keadilan Gender (KKG) dan pencanangan Semarang sebagai kota layak anak, fasilitasi upaya perlindungan perempuan dari tindak kekerasan, peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan melalui koordinasi dan sosialisasi dengan kader PKK, posyandu, puskesmas dan RS dalam upaya mengurangi/meminimalisir kematian Ibu dan bayi.

Selain itu, berupa kegiatan usaha ekonomi produktif dalam rangka program terpadu pemberdayaan masyarakat berbasis gender, antara lain melalui bentuk pelatihan dan pemberian bantuan alat terhadap 4 KUBE (Kelompok Usaha Bersama) serta koordinasi dan sosialisasi terhadap organisasi masyarakat perempuan di Kota Semarang. Meliputi PKK, DWP, GOW, GOPTKI (Gabungan Organisasi Penyelenggara Taman Kanak-Kanak Indonesia).

Kota Semarang juga memiliki Pusat Pelayanan Terpadu Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan Dan Anak Berbasis Gender (PPT SERUNI) yang merupakan pusat pelayanan terpadu penanganan kekerasan terhadap perempuan dan anak berbasis gender di Kota Semarang, yang mengandung arti Semarang Terpadu Rumah Perlindungan Untuk Membangun Nurani dan Cinta Kasih Insani disingkat “SERUNI”, lahir tanggal 1 Maret 2005 hasil kesepakatan bersama peserta Pelatihan dan Rapat Koordinasi Lintas Sektoral yang diselenggarakan oleh Tim TOT Pendidikan HAM Berperspektif Gender Jawa Tengah bekerjasama dengan Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (KOMNAS PEREMPUAN), yang dihadiri oleh perwakilan dari unsur Pemerintah, Akademisi, LSM, Praktisi dan Aktifis Perempuan.

Terbentuklah Jaringan Pelayanan Terpadu Penghapusan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak di Kota Semarang dengan nama PPT SERUNI, yang kemudian didukung dan ditindaklanjuti oleh Pemerintah Kota Semarang dengan penetapan SK Walikota Semarang Nomor : 463.05/112 tanggal 4 Mei 2005 tentang Pembentukan Tim Pelayanan Terpadu Penanganan Kekerasan Terhadap Perempuan dan Anak yang berbasis Gender “SERUNI” Kota Semarang, dan dikukuhkan oleh Bapak Walikota Semarang pada tanggal 20 Mei 2005 bertepatan dengan Hari Kebangkitan Nasional.

Tahun 2009 Surat Keputusan tersebut telah diperbaharui karena banyak anggota Tim yang Purna Tugas, sehingga SK Walikota tentang Pembentukan Tim Pelayanan Terpadu bagi Perempuan dan Anak yang Berbasis Gender “SERUNI” Kota Semarang telah diganti dengan Surat Keputusan No. 463/A. 023 tanggal 12 Pebruari 2009. Tahun 2011 Surat Keputusan Walikota tentang Pembentukan Tim Pelayanan Terpadu bagi Perempuan dan Anak yang Berbasis Gender “SERUNI” Kota Semarang telah diganti lagi dengan Surat Keputusan Walikota Semarang tanggal 6 Januari 2011 No. 463/05/2011. Tujuan didirikan Seruni adalah :

1. Memberikan pendampingan kepada perempuan dan anak korban kekerasan agar terpenuhinya hak-haknya atas layanan pemulihan dan penguatan serta mendapat solusi yang tepat yang memungkinkan perempuan dan anak hidup layak;
2. Membantu mencegah timbulnya kekerasan terhadap perempuan dan anak di masyarakat dengan mengadakan sosialisasi dan penyuluhan hukum tentang

masalah kekerasan terhadap perempuan dan anak serta keadilan gender dan penanganannya;

3. Mengembangkan kemitraan dan jaringan kerjasama dengan LSM, Kelompok Keagamaan, Organisasi Sosial Wanita dan Dunia Usaha yang peduli terhadap masalah perempuan dan anak;
4. Menyediakan tempat pengaduan, pencatatan administrasi, membuat kronologis kasus dan melaksanakan rapat kasus untuk penyelesaian kasus, memberikan layanan untuk Rumah Aman/Shelter bagi korban yang terancam jiwanya;
5. Melakukan kerjasama dengan anggota Tim PPT SERUNI untuk penanganan perempuan dan anak korban kekerasan dan trafficking lebih efektif.

Program kegiatan layanan bagi korban kekerasan bagi perempuan dan anak berbasis gender dan trafficking meliputi :

1. menerima pengaduan dan registrasi korban;
2. melakukan konseling awal;
3. memberikan layanan rumah aman/shelter bagi korban yang terancam jiwanya;
4. memberikan pendampingan yang diperlukan korban, layanan medis, psikologis, rohani, psikososial;
5. mengadakan rapat kasus;
6. merujuk kasus kepada anggota tim;
7. melakukan pencegahan melalui sosialisasi, siaran secara on air, penyebaran leaflet melalui email, website, dan penyebar luasan berita melalui mass media agar masyarakat memahami, mengerti tentang kekerasan berbasis gender dan trafficking serta mencegah dan meminimalisir tindak kekerasan berbasis gender;
8. mendorong munculnya peran serta masyarakat dalam upaya pencegahan, pendampingan serta monitoring kasus korban kekerasan berbasis gender dan trafficking;
9. membangun kerjasama dengan pihak ketiga dalam penanganan kasus untuk memulihkan korban kembali seperti semula sebelum terjadi kekerasan.

3. Prestasi Kota Semarang dalam penyelenggaraan PUG.

Tahun 2012 Kota Semarang mendapatkan penghargaan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang berupa Anugerah Parahita Ekapraya tingkat madya. Anugerah Parahita Ekapraya merupakan penghargaan yang diberikan pada kementerian/lembaga serta pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota yang dinilai telah berkomitmen dan mengimplementasikan strategi yang terkait dengan Pengarusutamaan Gender (PUG), Pemberdayaan Perempuan (PP) dan Perlindungan Anak (PA) di berbagai sektor pembangunan. Terdapat tiga kategori dalam APE, yang tertinggi kategori utama, disusul madya dan pratama. Penilaiannya berdasarkan penerapan strategi pengarusutamaan gender, pencapaian dan inovasi dalam perwujudan kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan, perlindungan anak, serta upaya untuk memenuhi hak anak.

H. Gambaran Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kota Semarang

1. Pelaksanaan Tahun 2012

Tahun 2012, Walikota Semarang secara khusus telah menginstruksikan kepada semua Kepala SKPD mulai tahun 2012 menerapkan perencanaan responsif gender, dengan membuat pilot project 22 SKPD, dan terus berlanjut hingga kapanpun pemerintahan ini ada. Ini disadari karena perencanaan dan penganggaran responsif gender bukanlah suatu upaya penyusunan rencana dan anggaran gender yang terpisah. Perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan suatu pendekatan analisis kebijakan untuk mengetahui perbedaan kondisi dan kebutuhan perempuan dan laki-laki yang kemudian dilengkapi oleh penyusunan intervensi kebijakan untuk menutupi dan mengurangi permasalahan dan kesenjangan yang dialami perempuan dan laki-laki. Berkaitan dengan hal tersebut guna mempercepat pelaksanaan PPRG ini maka dilaksanakan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender diikuti sebanyak 22 SKPD.

Tujuan dari kegiatan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender tahun 2012 adalah:

- a. Meningkatkan pemahaman, dan ketrampilan aparat perencana 22 SKPD yang menjadi pilot proyek PPRG mengenai konsep, filosofi, strategi dan alat Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG);
- b. Meningkatkan *Sense of Bilonging* aparat perencana SKPD tentang anggaran yang berpihak pada kelompok rentan. Output dari kegiatan ini adalah sebanyak 22 aparat perencana SKPD memiliki pemahaman, dan ketrampilan mengenai konsep, filosofi, strategi dan alat Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG).

Output dari kegiatan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender adalah sebanyak 22 aparat perencana SKPD memiliki pemahaman, dan ketrampilan mengenai konsep, filosofi, strategi dan alat Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG).

Penyelenggaraan Pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender bertempat di Bappeda Kota Semarang selama 3 hari, dengan jumlah Peserta secara keseluruhan sebanyak 23 SKPD (terdapat tambahan 1 SKPD dari rencana awal sebanyak 22 SKPD), yaitu:

- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)
- b. Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemberdayaan Perempuan dan KB
- c. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
- d. Dinas Pendidikan
- e. Dinas Kesehatan
- f. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- g. Dinas Sosial Pemuda dan Olah Raga
- h. Dinas Tata Kota dan Perumahan
- i. Dinas Bina Marga
- j. Dinas Pertanian
- k. Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informasi
- l. Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota
- m. Bagian Hukum
- n. Kantor Ketahanan Pangan
- o. Dinas Pengelolaan Sumberdaya Alam, Energi dan Sumberdaya Mineral
- p. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
- q. Dinas Kelautan dan Perikanan
- r. Badan Lingkungan Hidup
- s. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil

- t. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
- u. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
- v. Kecamatan Semarang Tengah
- w. Kantor Inspektorat

Materi yang disampaikan pada pelatihan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender meliputi :

- a. Gender dalam Pembangunan
- b. Kebijakan Pembangunan Responsif Gender
- c. Manajemen Berbasis Kinerja
- d. Data Pembuka Wawasan dan Praktek Memahami Data
- e. Perencanaan Responsif Gender
- f. Penganggaran Responsif Gender
- g. Analisis Gender (GAP) dan Latihan menyusun GAP
- h. Gender Budget Statement (GBS) dan Latihan menyusun GBS
- i. Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Selain dilakukan pelatihan terhadap perwakilan 23 SKPD, tahun 2012 juga diselenggarakan roadshow. Penyelenggaraan roadshow Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kota Semarang tahun 2012 bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan ketrampilan aparat di SKPD mengenai konsep, filosofi, strategi dan alat Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Output dari kegiatan roadshow Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kota Semarang yaitu aparat SKPD memiliki pemahaman, dan ketrampilan mengenai konsep, filosofi, strategi dan alat Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG).

Penyelenggaraan roadshow Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender telah dilaksanakan ke 23 SKPD yang menjadi pilot project pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender tahun 2012. Penyelenggaraan roadshow PPRG dilaksanakan di masing-masing SKPD dengan peserta perwakilan dari masing-masing bidang di SKPD yang bersangkutan.

Berikut ini adalah rincian 23 SKPD yang telah dilaksanakan Roadshow PPRG di SKPD yang bersangkutan, yaitu:

- a. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)

- b. Badan Pemberdayaan Masyarakat Pemberdayaan Perempuan dan KB
- c. Dinas Pendidikan
- d. Dinas Kesehatan
- e. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
- f. Dinas Sosial Pemuda dan Olah Raga
- g. Dinas Tata Kota dan Perumahan
- h. Dinas Bina Marga
- i. Dinas Pertanian
- j. Dinas Kebersihan dan Keindahan Kota
- k. Bagian Hukum
- l. Kantor Ketahanan Pangan
- m. Dinas Pengelolaan Sumberdaya Alam, Energi dan Sumberdaya Mineral
- n. Dinas Perindustrian dan Perdagangan
- o. Dinas Kelautan dan Perikanan
- p. Badan Lingkungan Hidup
- q. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
- r. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata
- s. Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah
- t. Kecamatan Semarang Tengah
- u. Kantor Inspektorat
- v. Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika
- w. Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Materi yang disampaikan pada roadshow Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender sama dengan materi yang disampaikan pada saat pelatihan PPRG yang diselenggarakan di Bappeda, meliputi:

- a. Gender dalam Pembangunan
- b. Kebijakan Pembangunan Responsif Gender
- c. Manajemen Berbasis Kinerja
- d. Data Pembuka Wawasan dan Praktek Memahami Data
- e. Perencanaan Responsif Gender
- f. Penganggaran Responsif Gender
- g. Analisis Gender (GAP) dan Latihan menyusun GAP
- h. Gender Budget Statement (GBS) dan Latihan menyusun GBS
- i. Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Penyelenggaraan roadshow Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender memperoleh tanggapan yang berbeda-beda dari masing-masing SKPD. Sebagian SKPD siap mengikuti roadshow PPRG secara intensif, sebagian SKPD lainnya kurang siap untuk menerima materi perencanaan dan penganggaran responsif gender. Terjadi pula kesalahan komunikasi antara narasumber dengan pihak SKPD sebagai penyelenggara, sehingga kegiatan roadshow di SKPD yang bersangkutan tertunda pelaksanaannya. Faktor kesibukan SKPD juga menjadi penyebab ketidaksesuaian jadwal dengan waktu pelaksanaan roadshow. Di beberapa SKPD terjadi penundaan pelaksanaan roadshow akibat jadwal yang disusun semula bersamaan dengan kegiatan lain yang ada di SKPD dan kesibukan di SKPD yang bersangkutan.

Beberapa kekurangsiapan peserta pada sebagian SKPD dalam mengikuti roadshow PPRG terlihat dari hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemahaman tentang PPRG secara umum masih lemah, respon terhadap road show pun masih perlu ditingkatkan. Salah satu penyebabnya adalah PPRG belum menjadi bagian dari proses perencanaan penganggaran.
- b. Peserta yang menghadiri roadshow PPRG di SKPD kurang dari 10 orang, sehingga harapan untuk peningkatan pemahaman pada aparatur SKPD mengenai konsep gender, pengarusutamaan gender, dan anggaran responsif gender belum sepenuhnya berhasil.
- c. Tingkat keaktifan peserta dalam mengikuti roadshow PPRG di sebagian SKPD masih kurang, terlihat dari kemauan untuk praktek dalam berlatih melakukan analisis gender menggunakan instrumen Gender Analysis Patheway (GAP) dan menyusun Gender Budget Statement (GBS) masih kurang bersemangat.
- d. Tingkat partisipasi peserta dalam mengikuti roadshow PPRG di sebagian SKPD masih kurang terlihat dari tingkat kehadiran pada saat mulai penyampaian materi, pelaksanaan praktek penyusunan GAP dan GBS, dan review terhadap hasil pekerjaan yang disusun peserta.

Beberapa penyebab kekurangsiapan peserta pada sebagian SKPD dalam mengikuti roadshow PPRG adalah sebagai berikut:

- a. Persiapan yang kurang dari peserta karena undangan disampaikan mendadak oleh pihak penyelenggara walaupun jadwal pelaksanaan sudah diberitahukan ke SKPD yang bersangkutan melalui surat kepala Bappeda jauh-jauh hari sebelum pelaksanaan roadshow PPRG.

- b. Adanya pemahaman dari aparatur di SKPD yang memandang bahwa pengetahuan tentang gender tidak terlalu penting, sebab selama ini mereka memandang tidak membedakan laki-laki perempuan dalam melaksanakan kegiatan (mereka sudah menganggap kegiatan yang mereka selenggarakan sudah responsif gender/gender bias).
- c. Banyaknya kegiatan yang harus mereka kerjakan pada hari yang sama bertepatan dengan pelaksanaan roadshow PPRG di SKPD mereka, sehingga terpaksa harus mondar-mandir keluar masuk dalam mengikuti roadshow PPRG dan kurang intensif dalam menerima materi dan melakukan praktek penyusunan GAP dan GBS.
- d. Pada sebagian SKPD pada saat pelaksanaan roadshow PPRG tidak didampingi oleh Bappeda karena kesibukan banyaknya pekerjaan pada Bappeda, sehingga SKPD yang sedang melaksanakan roadshow PPRG merasa kurang mendapatkan perhatian, dan menganggap anggaran responsif gender tidak benar-benar diterapkan dalam perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi pembangunan daerah.

2. Pelaksanaan Tahun 2013

Tahun 2013 Pelatihan Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender Kota Semarang diikuti oleh 24 SKPD. Pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan pengetahuan tentang konsep gender, konsep PUG, mekanisme pelaksanaan PUG di daerah, data pembuka wawasan, cara menyusun isu gender, manajemen berbasis kinerja, pentingnya pelaksanaan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender dan integrasi perencanaan penganggaran responsif gender dalam dokumen perencanaan penganggaran. Peserta pelatihan ini berasal dari :

- y. BadanKepegawainDaerah.
- z. BadanPenanggulangan BencanaDaerah.
- aa. BadanPelayananPerijinanTerpadu.
- bb. BadanKesbangpol danLinmas
- cc. Dinas Kebakaran.
- dd. DinasPeneranganJalandanPengelolaanReklame.
- ee. Dinas Pasar.
- ff. SekretariatDewan.
- gg. SatuanPolisiPamongPraja.

- hh. Kantor Perpustakaan dan Arsip.
- ii. Kantor Pendidikan dan Pelatihan.
- jj. Rumah Sakit Umum Daerah.
- kk. Bagian Pengolah Data Elektronik.
- ll. Bagian Tata Pemerintahan.
- mm. Bagian Otonomi Daerah.
- nn. Bagian Umum dan Protokol.
- oo. Bagian Perekonomian.
- pp. Bagian Pembangunan.
- qq. Bagian Rumah Tangga dan Santel.
- rr. Bagian Kesra.
- ss. Bagian Kerjasama.
- tt. Bagian Perlengkapan.
- uu. Bagian Organisasi.
- vv. Bagian Humas.

Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta adalah :

- a. Gender, Konsep dan Filosofi
- b. Data Pembuka Wawasan
- c. Isu Gender
- d. Manajemen Berbasis Kinerja
- e. Anggaran Responsif Gender
- f. Kinerja Pencapaian Indikator Pembangunan Manusia dan Gender Provinsi Jawa Tengah
- g. Perencanaan Penganggaran Responsif Gender dan Integrasi ke dalam Dokumen Perencanaan Penganggaran
- h. Penyusunan Gender Analysis Pathway , Gender Budget Statement dan Kerangka Acuan Kerja
- i. Integrasi Gender Analysis Pathway , Gender Budget Statement dan Kerangka Acuan Kerja dalam dokumen perencanaan pembangunan.

Selain pelatihan, tahun 2013 juga diadakan roadshow terhadap 24 SKPD yang telah mengikuti pelatihan. Mekanisme yang diaplikasikan dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu dengan melakukan in-house training kepada perwakilan masing-masing bidang mengenai Gender, Pengarusutamaan Gender, Perencanaan Penganggaran

Responsif Gender serta penyusunan Gender Analysis Pathway, Gender Budget Statement dan Kerangka Acuan Kerja.

3. Pelaksanaan Tahun 2014

Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender yang harus dilakukan tahun 2014 di Kota Semarang yaitu sebagai berikut :

- a. Penyelenggaraan koordinasi Kelompok Kerja Pengarustamaan Gender (Pokja PUG) sebanyak dua kali dalam setahun dalam rangka memperkuat komitmen penyelenggaraan anggaran responsif gender di Kota Semarang.
- b. Penyelenggaraan koordinasi tim teknis Pokja PUG sebanyak empat kali dalam setahun untuk mengecek tingkat kemajuan penyelenggaraan anggaran responsif gender di masing-masing SKPD.
- c. Peningkatan kapasitas tim teknis Pokja PUG melalui pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender di tingkat kota pada tahun 2014 yaitu:
 1. Kecamatan Mijen
 2. Kecamatan Gunungpati
 3. Kecamatan Banyumanik
 4. Kecamatan Gajahmungkur
 5. Kecamatan Semarang Selatan
 6. Kecamatan Candisari
 7. Kecamatan Tembalang
 8. Kecamatan Pedurungan
 9. Kecamatan Genuk
 10. Kecamatan Gayamsari
 11. Kecamatan Semarang Timur
 12. Kecamatan Semarang Utara
 13. Kecamatan Semarang Tengah
 14. Kecamatan Semarang Barat
 15. Kecamatan Tugu
 16. Kecamatan Ngaliyan.

BAB V

HASIL PENDAMPINGAN

A. Review Pendampingan PPRG Tahun 2012

Review pendampingan penyusunan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender yang telah dilaksanakan tahun 2012 adalah kegiatan mencermati dokumen perencanaan responsif gender yang telah disusun oleh 19 SKPD di Kota Semarang dari 23 SKPD yang direncanakan didampingi pada tahun 2012. Tujuan dari review ini untuk menelaah kembali Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS) yang telah disusun, menelaah konsistensi diantara dokumen tersebut dengan Kerangka Acuan Kerja (KAK). Metode review yaitu workshop yang diikuti oleh ahli.

Berikut SKPD, Program dan Kegiatan yang telah direview:

1. Bappeda:
 - a. Program Perencanaan Sosial Budaya dengan Kegiatan Fasilitasi Kegiatan Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPKD)
 - b. Program Perencanaan Pembangunan Ekonomi dengan kegiatan Fasilitasi Pendampingan Kegiatan Penanganan Lahan Kritis & SDA
 - c. Program Perencanaan Pembangunan Kota-kota Menengah dan Besar dengan kegiatan Perencanaan Pembangunan Sanitasi Perkotaan
2. Bapermas Perempuan dan KB:
 - a. Program Keluarga Berencana dengan kegiatan Penyediaan Pelayanan KB dan Alat Kontrasepsi bagi Keluarga Miskin
 - b. Program Pengembangan Pusat Pelayanan Informasi dan Konseling KRR dengan kegiatan Fasilitasi Forum Pelayanan KRR bagi kelompok remaja dan kelompok sebaya di luar sekolah
 - c. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan dengan kegiatan Pembuatan Hot Line Telpon dan SMS Pengaduan KDRT dan KTA 24 Jam
3. Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
 - a. Program pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan dengan kegiatan Asistensi Laporan Keuangan Kepada SKPD
4. Dinas Pendidikan

Program Pendidikan Non Formal dengan kegiatan Penyelenggaraan Kursus Keterampilan

5. Dinas Sosial, Pemuda dan Olah Raga

Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpewncil (KAT) dengan kegiatan Pelatihan ketrampilan berusaha bagi keluarga miskin

6. Dinas Kesehatan

a. Program Pencegahan dan penanggulangan Penyakit Menular dengan kegiatan Pelayanan Pencegahan dan penanggulangan Penyakit Menular

b. Program Peningkatan Pelayanan Kesehatan Anak Balita dengan kegiatan Pelatihan dan pendidikan perawatan anak balita

7. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

a. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan dengan kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan Ketenagakerjaan

b. Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan kegiatan Penempatan Transmigrasi

c. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerja

8. Kantor Ketahanan Pangan

a. Program Ketahanan Pangan dengan kegiatan Penyusunan Data Base Potensi Produk Pangan

b. Program Ketahanan Pangan dengan kegiatan Fasilitasi Penyediaan Makanan Pokok Bagi Warga Miskin

9. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

a. Program Penataan Administrasi Kependudukan dengan kegiatan Sosialisasi Kebijakan Kependudukan

b. Program Penataan Administrasi Kependudukan dengan kegiatan Peningkatan Pelayanan Publik Dalam Bidang Kependudukan

10. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata

a. Program Pengembangan Pemasaran Pariwisata dengan kegiatan Pelestarian Kelompok Sadar Wisata.

b. Program pengelolaan keragaman budaya dengan kegiatan penyelenggaraan berbagai kegiatan kesenian daerah

11. Dinas Bina Marga

- a. Program Rehabilitasi/ Pemeliharaan jalan dan jembatan dengan kegiatan Pembersihan lantai pedestrian Kota Semarang
- b. Program Pembangunan Jalan dan Jembatan dengan kegiatan Peningkatan Pedestrian Kota

12. Dinas Tata Kota dan Perumahan

- a. Program Pengelolaan Areal Pemakaman dengan kegiatan Penataan TPU Jabungan dan Rehab TPU-TPU Se Kota Semarang
- b. Program Pengembangan Teknologi dan Konstruksi dengan kegiatan Bintek Peningkatan SDM Pengadaan Barang Jasa dan Ujian Sertifikasi
- c. Program Pengembangan Perumahan dengan kegiatan Perbaikan Perumahan Masyarakat Kurang
- d. Program Perencanaan Tata Ruang dengan kegiatan Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan Kawasan Rejomulyo dan sekitarnya
- e. Program Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang dengan kegiatan Peningkatan kapasitas personil pelayanan perijinan IMB

13. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah

- a. Program Penciptaan Iklim Usaha yang Kondusif bagi UKM dengan kegiatan Perencanaan, Koordinasi & Pengembangan UKM
- b. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi dengan kegiatan Pembinaan Pengawasan dan Penghargaan Koperasi berprestasi
- c. Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha bagi UMKM dengan kegiatan Pengawasan Penggunaan Dana Pemerintah bagi UMKM

14. Dinas Perindustrian dan Perdagangan

- a. Program Pembinaan Industri Kecil dan menengah dengan kegiatan Pembinaan Industri Kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan kluster industri
- b. Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan dengan kegiatan Sosialisasi tentang hak – hak konsumen
- c. Program Pelayanan Teknologi Industri dengan kegiatan Pelatihan membuat batik untuk warga Kelurahan Sekayu

15. Dinas Pertanian

Program Rehabilitasi Hutan dan Lahan dengan kegiatan Pembinaan, pengendalian, dan pengawasan Gerakan Rehabilitasi Hutan dan Lahan (GERHAN)

16. Dinas Kelautan dan Perikanan

- a. Program Pengembangan Budidaya Perikanan dengan kegiatan Pelestarian Sumberdaya Perikanan
- b. Program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan dengan kegiatan Pengembangan Pengolahan Hasil Perikanan
- c. Program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan dengan kegiatan Pengembangan sarana prasarana pemasaran perikanan
- d. Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir dengan kegiatan Pembinaan Kelompok Ekonomi Masyarakat Pesisir

17. Dinas Kebersihan dan Pertamanan

Program Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau dengan kegiatan Pembuatan Taman Ex Pasar Rejomulyo

18. Bagian Hukum Sekretariat Daerah

- a. Program penataan peraturan perundang-undangan dengan kegiatan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 tentang Cukai (DBHCHT)
- b. Program Penataan peraturan perundang-undangan dengan kegiatan Fasilitasi sosialisasi peraturan perundang-undangan

19. Kecamatan Semarang Tengah

Program perencanaan pembangunan daerah dengan kegiatan Penyelenggaraan Musrenbang Kecamatan

Hasil review menunjukkan dokumen GAP dan GBS telah selaras dengan KAK yang disusun. Beberapa dokumen masih belum dapat menunjukkan data pilah gender yang relevan. Basis data yang digunakan masih bersifat umum. Rekomendasi dari review dokumen ini adalah setiap SKPD wajib untuk merancang dan mempersiapkan data pilah gender sebagai basis dalam penyusunan perencanaan penganggaran responsif gender. Sementara SKPD yang tidak melakukan penyusunan GAP, GBS dan KAK tahun 2012 antara lain Badan Lingkungan Hidup, Dinas PSDA-ESDM dan Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informasi.

B. Evaluasi PPRG 2012 dengan RKPD Tahun 2013

Penyusunan perencanaan penganggaran responsif gender yang dilaksanakan pada tahun 2012 untuk anggaran tahun 2013 telah disusun sebanyak 34 GAP dan GBS yang tersebar di 19 SKPD. Evaluasi dokumen perencanaan ini adalah untuk memastikan

apakah dokumen perencanaan tersebut dapat dilaksanakan tahun 2013. Evaluasi dilakukan dengan mempersandingkan dokumen GAP dan GBS dengan RKPD tahun 2013.

Berdasarkan hasil evaluasi 34 kegiatan tersebut terdapat 28 GAP dan GBS (82,3 %) yang telah terintegrasi kedalam RKPD 2013 dan 6 GAP dan GBS (17,6 %) yang belum terintegrasi dalam RKPD tahun 2013. Berikut hasil evaluasi integrasi kegiatan yang memiliki GAP dan GBS kedalam dokumen RKPD 2013:

1. Bappeda :

- a. Program Perencanaan Sosial Budaya dengan Kegiatan Fasilitasi Kegiatan Tim Koordinasi Penanggulangan Kemiskinan Daerah (TKPKD) telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran yang diajukan sebesar Rp. 400.000.000 juta
- b. Program Perencanaan Pembangunan Ekonomi dengan kegiatan Fasilitasi Pendampingan Keg. Penanganan Lahan Kritis & SDA dengan anggaran yang diajukan sebesar 120.000.000,00
- c. Program Perencanaan Pembangunan Kota-kota Menengah dan Besar dengan kegiatan Perencanaan Pembangunan Sanitasi Perkotaan ~~dengan~~ tidak masuk didalam RKPD 2013.

2. Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB (BPPKB) :

- a. Program Keluarga Berencana dengan kegiatan Penyediaan Pelayanan KB dan Alat Kontrasepsi bagi Keluarga Miskin telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran yang diajukan sebesar 130.000.000,00
- b. Program Pengembangan Pusat Pelayanan Informasi dan Konseling KRR dengan kegiatan Fasilitasi Forum Pelayanan KRR bagi kelompok remaja dan kelompok sebaya di luar sekolah telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran yang diajukan sebesar 98.000.000,00
- c. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan dengan kegiatan Pembuatan Hot Line Telpon dan SMS Pengaduan KDRT dan KTA 24 Jam tidak terintegrasi kedalam RKPD 2013.

3. Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah :

Program pembinaan dan fasilitasi pengelolaan keuangan dengan kegiatan Asistensi Laporan Keuangan Kepada SKPD telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.

4. Dinas Pendidikan:

Program Pendidikan Non Formal dengan kegiatan Penyelenggaraan Kursus Keterampilan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 722.000.000,00.

5. Dinas Sosial, Pemuda dan Olah Raga:

Program Pemberdayaan Fakir Miskin, Komunitas Adat Terpencil (KAT) dengan kegiatan Pelatihan ketrampilan berusaha bagi keluarga miskin telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 200.000.000,00.

6. Dinas Kesehatan:

a. Program Pencegahan dan penanggulangan Penyakit Menular dengan kegiatan Pelayanan Pencegahan dan penanggulangan Penyakit Menular telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 314.800.000,00.

b. Program Peningkatan Pelayanan Kesehatan Anak Balita dengan kegiatan Pelatihan dan pendidikan perawatan anak balita telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 214.000.000,00.

7. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi:

a. Program Perlindungan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan dengan kegiatan Sosialisasi berbagai peraturan Ketenagakerjaan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.

b. Program Peningkatan Kesempatan Kerja dengan kegiatan Penempatan Transmigrasi telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 200.000.000,00.

c. Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja dengan kegiatan Pendidikan dan Pelatihan Keterampilan Bagi Pencari Kerjatelah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 300.000.000,00.

8. Kantor Ketahanan Pangan :

a. Program Ketahanan Pangan dengan kegiatan Penyusunan Data Base Potensi Produk Pangan tidak terintegrasi dalam RKPD 2013.

b. Program Ketahanan Pangan dengan kegiatan Fasilitasi Penyediaan Makanan Pokok Bagi Warga Miskin telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 230.000.000,00.

9. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil :

a. Program Penataan Administrasi Kependudukan dengan kegiatan Sosialisasi Kebijakan Kependudukan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 400.000.000,00.

- b. Program Penataan Administrasi Kependudukan dengan kegiatan Peningkatan Pelayanan Publik Dalam Bidang Kependudukan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 1.450.000.000,00.

10. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata :

- a. Program Pengembangan Pemasaran Pariwisata dengan kegiatan Pelestarian Kelompok Sadar Wisata telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 200.000.000,00.
- b. Program pengelolaan keragaman budaya dengan kegiatan penyelenggaraan berbagai kegiatan kesenian daerah telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 140.000.000,00.

11. Dinas Bina Marga :

- a. Program Rehabilitasi/ Pemeliharaan jalan dan jembatan dengan kegiatan Pembersihan lantai pedestrian Kota Semarang telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 250.000.000,00.
- b. Program Pembangunan Jalan dan Jembatan dengan kegiatan Peningkatan Pedestrian Kota tidak terintegrasi di RKPD 2013.

12. Dinas Tata Kota dan Perumahan :

- a. Program Pengelolaan Areal Pemakaman dengan kegiatan Penataan TPU Jabungan dan Rehab TPU-TPU Se Kota Semarang telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.
- b. Program Pengembangan Teknologi dan Konstruksi dengan kegiatan Bintek Peningkatan SDM Pengadaan Barang Jasa dan Ujian Sertifikasi tidak terintegrasi dalam RKPD.
- c. Program Pengembangan Perumahan dengan kegiatan Perbaikan Perumahan Masyarakat Kurang telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 1.500.000.000,00.
- d. Program Perencanaan Tata Ruang dengan kegiatan Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan Kawasan Rejomulyo dan sekitarnya tidak terintegrasi dalam RKPD 2013.
- e. Program Pengendalian dan Pemanfaatan Ruang dengan kegiatan Peningkatan kapasitas personil pelayanan perijinan IMB telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 179.000.000,00

13. Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah:

- a. Program Penciptaan Iklim Usaha yang Kondusif bagi UKM dengan kegiatan Perencanaan, Koordinasi & Pengembangan UKM telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 68.000.000,00.
- b. Program Peningkatan Kualitas Kelembagaan Koperasi dengan kegiatan Pembinaan Pengawasan dan Penghargaan Koperasi berprestasi telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 232.000.000,00.
- c. Program Pengembangan Sistem Pendukung Usaha bagi UMKM dengan kegiatan Pengawasan Penggunaan Dana Pemerintah bagi UMKM telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 280.000.000,00.

14. Dinas Perindustrian dan Perdagangan:

- a. Program Pembinaan Industri Kecil dan menengah dengan kegiatan Pembinaan Industri Kecil dan menengah dalam memperkuat jaringan kluster industri telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.
- b. Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan dengan kegiatan Sosialisasi tentang hak – hak konsumen telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 250.000.000,00.
- c. Program Pelayanan Teknologi Industri dengan kegiatan Pelatihan membuatik untuk warga Kelurahan Sekayu tidak terintegrasi dalam RKPD.

15. Dinas Pertanian :

Program Rehabilitasi Hutan dan Lahan dengan kegiatan Pembinaan, pengendalian, dan pengawasan Gerhan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 179.000.000,00.

16. Dinas Kelautan dan Perikanan :

- a. Program Pengembangan Budidaya Perikanan dengan kegiatan Pelestarian Sumberdaya Perikanan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.
- b. Program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan dengan kegiatan Pengembangan Pengolahan Hasil Perikanan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 178.000.000,00.
- c. Program Optimalisasi Pengelolaan dan Pemasaran Produksi Perikanan dengan kegiatan Pengembangan sarana prasarana pemasaran perikanan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 678.000.000,00.

d. Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat Pesisir dengan kegiatan Pembinaan Kelompok Ekonomi Masyarakat Pesisir telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.

17. Dinas Kebersihan dan Pertamanan :

Program Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau dengan kegiatan Pembuatan Taman Ex Pasar Rejomulyo tidak terintegrasi di RKPD.

18. Bagian Hukum Sekretariat Daerah:

a. Program penataan peraturan perundang-undangan dengan kegiatan Sosialisasi Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2007 tentang Cukai (DBHCHT) telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 150.000.000,00.

b. Program Penataan peraturan perundang-undangan dengan kegiatan Fasilitasi sosialisasi peraturan perundang-undangan telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 50.000.000,00.

19. Kecamatan Semarang Tengah:

Program perencanaan pembangunan daerah dengan kegiatan Penyelenggaraan musrenbang telah terintegrasi di RKPD 2013 dengan anggaran 50.000.000,00.

GAP dan GBS yang tidak terintegrasi dalam RKPD tahun 2013 adalah :

1. Program Perencanaan Pembangunan Kota-kota Menengah dan Besar dengan kegiatan Perencanaan Pembangunan Sanitasi Perkotaan tidak terintegrasi dalam RKPD 2013.
2. Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan dengan kegiatan Pembuatan Hot Line Telpon dan SMS Pengaduan KDRT dan KTA 24 Jam tidak terintegrasi kedalam RKPD 2013.
3. Program Pembangunan Jalan dan Jembatan dengan kegiatan Peningkatan Pedestrian Kota tidak terintegrasi di RKPD 2013.
4. Program Perencanaan Tata Ruang dengan kegiatan Rencana Tata Bangunan dan Lingkungan Kawasan Rejomulyo dan sekitarnya tidak terintegrasi dalam RKPD 2013.
5. Program Pelayanan Teknologi Industri dengan kegiatan Pelatihan membatik untuk warga Kelurahan Sekayu tidak terintegrasi dalam RKPD
6. Program Pengelolaan Ruang Terbuka Hijau dengan kegiatan Pembuatan Taman Ex Pasar Rejomulyo tidak terintegrasi di RKPD.

Rekomendasi hasil evaluasi ini adalah, kegiatan yang belum terintegrasi ditinjau ulang tingkat urgensinya. Jika dianggap penting sebaiknya direncanakan ulang tahun anggaran 2015. Kegiatan yang telah terintegrasi dan RKPD, harus direalisasikan sebagaimana rencana aksi yang tertuang dalam GBS.

C. Pendampingan PPRG Tahun 2013

1. Peningkatan Kapasitas Perencana di 24 SKPD tentang PPRG

Peningkatan kapasitas perencana SKPD di Kota Semarang dalam memahami mekanisme, proses penyusunan PPRG menjadi *concern* bagi Bappeda Kota Semarang sebagai penanggungjawab dalam penyusunan dokumen perencanaan. Peningkatan kapasitas bertujuan meningkatkan pengetahuan, penguasaan dan ketrampilan mengenai perencanaan penganggaran responsif gender secara utuh sehingga setiap rencana yang disusun mempertimbangkan pengalaman dan aspirasi perempuan dan laki-laki.

Sebagaimana diketahui pembangunan responsif gender bukan lagi menjadi model pembangunan baru bagi pembangunan daerah.

Model pembangunan responsif gender diawali dengan komitmen pemerintah Indonesia yang turut menandatangani platform aksi Beijing yang disepakati sejak tahun 1995. Platform ini menghasilkan sejumlah rekomendasi yang harus dilaksanakan oleh negara-negara anggota PBB dalam upaya meningkatkan akses dan kontrol kaum perempuan atas sumber daya ekonomi, politik, sosial dan budaya. Seluruh rekomendasi dan hasil konferensi tertuang dalam Deklarasi Beijing dan Landasan Aksi (*Beijing Declaration and Platform for Action*) yang meliputi 12 aksi kritis yaitu Perempuan dan Kemiskinan, Pendidikan dan Pelatihan bagi Perempuan, Perempuan dan Kesehatan, Kekerasan terhadap Perempuan, Perempuan - perempuan dan Konflik Senjata, Perempuan dan Ekonomi, Perempuan dalam Kedudukan Pemegang Kekuasaan dan Pengambilan Keputusan, Mekanisme-mekanisme Institusional untuk Kemajuan Perempuan, Hak-hak Asasi Perempuan, Perempuan dan Media Masa, Perempuan dan Lingkungan, serta anak-anak perempuan.

Komitmen ini mendorong diterbitkannya Inpres 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Inpres 9 tahun 2000 ini mengamantkan kepada pimpinan kementrian, gubernur dan bupati untuk melaksanakan kebijakan, kegiatan dan program yang mampu menjamin

keterjangkauan perempuan dan laki-laki dalam hal akses dan kontrol terhadap sumber daya, memperoleh manfaat pembangunan dan pengambilan keputusan yang sama di semua tahapan proses pembangunan. PUG (Pengarutamaan Gender) bertujuan untuk mempersempit atau bahkan menghapuskan segala bentuk tindak diskriminasi terhadap salah satu jenis kelamin atau kelompok rentan lainnya, sehingga keadilan dan kesetaraan gender mampu didapatkan dalam setiap bidang pembangunan.

Amanat penyelenggaraan PUG juga tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender di Daerah, yang diperbaharui dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011. Pasal 4 Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 mengamanatkan: (1). Pemerintah daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender yang dituangkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah atau RPJMD, Rencana Strategis SKPD, dan Rencana Kerja SKPD, (2). Penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan responsif gender sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui analisis gender.

Tahun 2013 di Provinsi Jawa Tengah telah terbit Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 21 tahun 2012 tentang Panduan Teknis pelaksanaan pengarusutamaan gender di Provinsi Jawa Tengah. Dalam pasal 2 dan pasal 3 peraturan ini, terdapat panduan teknis pelaksanaan Pengarusutamaan Gender. Tujuan dari panduan teknis ini yaitu meningkatkan pemahaman, kemampuan dan keterampilan dalam menyusun perencanaan penganggaran responsif gender, mengimplementasikan, memantau, memeriksa dan melaporkan kegiatan yang responsif gender.

Tahun 2012 pemerintah Kota Semarang melalui Bappeda Kota Semarang Bidang Pemerintahan Sosial dan Budaya sebagai *leading sector* telah melakukan pelatihan penyusunan Anggaran Responsif gender kepada 23 SKPD.

Tahun 2013 Pelatihan Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender diikuti oleh 24 SKPD di Kota Semarang. Pelatihan tersebut bertujuan meningkatkan pengetahuan tentang konsep gender, konsep PUG, mekanisme pelaksanaan PUG di daerah, data pembuka wawasan, cara menyusun isu gender, manajemen berbasis kinerja, pentingnya pelaksanaan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender dan integrasi perencanaan penganggaran responsif gender dalam dokumen perencanaan penganggaran. Peserta pelatihan ini berasal dari :

ww. BadanKepegawaianDaerah.

- xx. Badan Penanggulangan Bencana Daerah.
- yy. Badan Pelayanan Perijinan Terpadu.
- zz. Badan Kesbangpol dan Linmas
- aaa. Dinas Kebakaran.
- bbb. Dinas Penerangan Jalandan Pengelolaan Reklame.
- ccc. Dinas Pasar.
- ddd. Sekretariat Dewan.
- eee. Satuan Polisi Pamong Praja.
- fff. Kantor Perpustakaan dan Arsip.
- ggg. Kantor Pendidikan dan Pelatihan.
- hhh. Rumah Sakit Umum Daerah.
- iii. Bagian Pengolah Data Elektronik.
- jjj. Bagian Tata Pemerintahan.
- kkk. Bagian Otonomi Daerah.
- lll. Bagian Umum dan Protokol.
- mmm. Bagian Perekonomian.
- nnn. Bagian Pembangunan.
- ooo. Bagian Rumah Tangga dan Santel.
- ppp. Bagian Kesra.
- qqq. Bagian Kerjasama.
- rrr. Bagian Perlengkapan.
- sss. Bagian Organisasi.
- ttt. Bagian Humas.

Materi pelatihan yang diberikan kepada peserta adalah :

- x. Gender, Konsep dan Filosofi
- y. Data Pembuka Wawasan
- z. Isu Gender
- aa. Manajemen Berbasis Kinerja
- bb. Anggaran Responsif Gender
- cc. Kinerja Pencapaian Indikator Pembangunan Manusia dan Gender Provinsi Jawa Tengah
- dd. Perencanaan Penganggaran Responsif Gender dan Integrasi ke dalam Dokumen Perencanaan Penganggaran

- ee. Penyusunan Gender Analysis Pathaway , Gender Budget Statement dan Kerangka Acuan Kerja
- ff. Integrasi Gender Analysis Pathaway , Gender Budget Statement dan Kerangka Acuan Kerja dalam dokumen perencanaan pembangunan.

Proses Pelatihan Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender di Kota Semarang dapat diikuti sebagai berikut :

a. Pembukaan

Acara pembukaan dimulai dengan laporan Kepala Bappeda Kota Semarang yang diwakilkan oleh Ibu Dwi Arti Handayani, SH, M.Hum Kepala Bidang Perencanaan Pemerintahan dan Sosial Budaya. Ibu Dwi Arti Handayani, SH, M.Hum dalam laporannya menyampaikan bahwa penyelenggaraan pelatihan ini merupakan bagian dari kegiatan pendampingan PPRG yang merupakan bagian dari Sapta Program Pembangunan Kota Semarang yaitu program ke-5 serta menjalankan amanah Permendagri 15 tahun 2008 jo Permendagri 67 tahun 2011 tentang Pengarusutamaan Gender di daerah. Pelatihan ini diharapkan akan mendorong SKPD untuk mengintegrasikan pengarusutamaan gender dalam perencanaan dan penganggaran.

Secara khusus laporan ini bertujuan:

- a. meningkatkan kapasitas SKPD dalam menyusun PPRG sebagai landasan rencana kegiatan;
- b. meningkatkan kemampuan untuk memahami arg sebagai bagian dari sapta program;
- c. memberikan panduan dan arahan dalam upaya melaksanakan perencanaan penganggaran responsif gender.
- d. Merumuskan Strategi Percepatan ARG Kota Semarang

Acara pembukaan dibuka oleh Ibu Krisseptiana, SH,MM (Istri Walikota Semarang) selaku Ketua PKK Kota Semarang. Memilih Ibu Krisseptiana, untuk membuka acara ini karena Bappeda memandang penting kehadiran ketua PKK, mengingat basis PKK adalah masyarakat di tingkat Kelurahan yang menerima langsung dampak pembangunan Kota Semarang. Ketua PKK memaparkan data ketimpangan gender sekaligus potensi perempuan yang harus dikembangkan di Kota Semarang. Ketua mengharapkan SKPD dapat menggunakan data di tingkat kelurahan untuk menyusun PPRG. Data yang dihimpun PKK kelurahan valid dan

dapat dipertanggungjawabkan. Jika setiap SKPD dapat memanfaatkan data di tingkat desa, maka aspirasi, kebutuhan dan pengalaman masyarakat kelurahan dapat menjadi inspirasi penting bagi SKPD menyusun program dan kegiatan yang pro rakyat dan pro gender.

b. Paparan Materi

1) Gender, Konsep dan Filosofi

Pokok-pokok materi yang disampaikan oleh narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Sex adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang sudah ada sejak lahir; pada umumnya tidak bisa berubah, kecuali dioperasi (yang sangat mahal dan lama); dan bersifat umum serta berlaku di mana-mana.
- b) Gender adalah pembedaan antara perempuan dan laki-laki berdasarkan jenis kelaminnya dalam hal sifat, peran, posisi, tanggungjawab, fungsi. Kesemuanya ini dibentuk/dikonstruksi secara sosial, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor: budaya, agama, sosial, politik, hukum, pendidikan, dan lain-lain.
- c) Gender bisa berubah sesuai konteks waktu, tempat dan budaya. Misalnya: peran perempuan adalah mengelola rumah tangga, memiliki sifat emosional, lemah lembut, dan tidak tegas, sedangkan peran laki-laki adalah sebaliknya yaitu mencari nafkah untuk keluarga dan memiliki sifat yang rasional, bijaksana, dan pintar.
- d) Berbeda dengan seks yang bersifat biologis, gender bersifat sosial, budaya dan psikologis. Gender berkaitan dengan berbagai peran dan tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki dan hubungan antara mereka.
- e) Upaya mendorong kesetaraan dan keadilan gender dilakukan karena gender sebetulnya bisa diubah dan dikonstruksi oleh manusia, bukan sesuatu yang alamiah.
- f) Proses pembentukan peran gender merupakan pembiasaan, yang turun temurun dan dianggap sebagai sesuatu yang biasa dan seharusnya.
- g) Pengarusutamaan Gender harus terintegrasi ke semua urusan untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.
- h) Keadilan dan kesetaraan gender adalah Suatu kondisi yang setara dan seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh peluang/

kesempatan, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan, baik di dalam maupun di luar rumah tangga.

- i) Langkah tindak lanjut untuk dapat melaksanakan PUG membutuhkan dukungan politis, ketersediaan lembaga, kemampuan SDM yang memahami PUG, data gender dan dukungan anggaran.

Setelah pemaparan, dilakukan diskusi dengan peserta berkaitan dengan konsep ini. Sebelum diskusi peserta diajak bermain kartu gender, agar tiap peserta dapat membayangkan bagaimana memvisualisasikan gambaran gender dengan contoh kasus-kasus yang terjadi sehari-hari yang dituangkan dalam kartu gender. Permainan ini efektif karena peserta terlibat langsung, berdialog dengan peserta lainnya, dan memperdebatkan konstruksi sosial yang dibentuk masyarakat, dan merubahnya menjadi konstruksi yang dapat diterima oleh banyak pihak dengan kerelaan dan simpati.

Topik diskusi yang diangkat adalah bagaimana kesenjangan gender dapat terjadi dan bagaimana mengeliminasi kesenjangan tersebut. Beberapa hal penting dari temuan diskusi adalah bahwa konstruksi sosial merupakan hal yang harus dihadapi dengan pikiran jernih. Konstruksi yang terlanjur dibangun harus direduksi sedikit demi sedikit, sementara konstruksi baru yang dibentuk harus diupayakan untuk sensitif gender sehingga kepentingan laki-laki dan perempuan dapat terakomodir secara proporsional.

Diskusi juga memperkaya kasus karena fasilitator mengeksplorasi pengalaman peserta berkaitan dengan bias gender dalam masyarakat. Kesimpulannya ketimpangan gender dapat dihindari jika masyarakat memiliki persepsi tentang kesetaraan, egalitarian, terbuka, jujur dan menyadari keragaman. Secara teoritis harapan peserta tersebut adalah selaras dengan pemikiran bahwa ketimpangan gender tidak akan terjadi jika tidak terjadi marginalisasi, sub ordinasi, berden, stereotipe dan kekerasan.

2) Data Pembuka Wawasan

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Data Pembuka Wawasan merupakan data atau informasi yang memperlihatkan adanya kesenjangan gender yang cukup berarti.
- b) Data pembuka wawasan sebaiknya merupakan data pilah berdasarkan jenis kelamin.

- c) Data pembuka wawasan tidak selalu data pilah menurut jenis kelamin, dapat berupa data atau informasi yang menjelaskan insiden khusus yang tidak bisa diperbandingkan antar jenis kelamin, misalnya data kekerasan terhadap perempuan, angka kematian ibu, dll.
- d) Data Pembuka Wawasan bisa berupa hasil study baseline, dan hasil intervensi kebijakan/program/kebijakan yang sedang dan sudah dilakukan, ataupun data yang berupa pencatatan pelaporan internal SKPD tentang intervensi yang sudah dan sedang dilakukan.
- e) Jenis data pembuka wawasan bisa berupa data statistik kuantitatif, misalnya data BPS, data Sektor, atau data sekunder yang relevan lainnya; dan data kualitatif, misalnya data yang diperoleh dari observasi, FGD, dan wawancara mendalam, atau data hasil penelitian kualitatif.
- f) Data pilah gender adalah data kuantitatif atau kualitatif yang dikumpulkan berdasarkan jenis kelamin, laki dan perempuan.
- g) Data pilah gender dapat menggambarkan status, peran, kondisi umum dari laki dan perempuan dalam setiap aspek kehidupan di masyarakat, misalnya angka melek huruf, tingkat pendidikan, kepemilikan usaha, perbedaan upah, kepemilikan rumah dan tanah, dan lain-lain.
- h) Data pilah gender menjadi data pembuka wawasan dalam analisis gender.
- i) Data gender adalah data mengenai hubungan/relasi dalam status, peran dan kondisi antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai dimensi pembangunan.
- j) Statistik gender adalah sederetan ringkasan dari data gender hingga dapat dengan mudah menggambarkan totalitas perbedaan laki-laki dan perempuan dalam status, peran dan kondisi.
- k) Analisis data/informasi gender dilakukan dengan melihat dari: (1) Akses, yaitu peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu; (2) Partisipasi, yaitu keikutsertaan seseorang/ kelompok dalam suatu kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan; (3) Kontrol, yaitu penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan; dan (4) Manfaat, yaitu kegunaan sumber daya yang dapat dinikmati secara optimal.

Data pembuka wawasan merupakan hal urgen yang harus mendapat perhatian peserta. Hasil evaluasi terhadap dokumen GAP dan GBS yang disusun

tahun 2012 untuk anggaran tahun 2013, menunjukkan miskin data sebagai dasar dalam mengungkapkan isu gender. Akibatnya isu gender yang ada seolah-olah dipaksakan ada. Pentingnya data pilah gender ini disadari sepenuhnya oleh peserta namun peserta tidak dapat melakukan apapun karena basis data tersebut belum disusun secara sistematis yang memenuhi kebutuhan SKPD.

Hasil diskusi dengan peserta umumnya peserta belum memahami bagaimana format data pilah gender yang sesuai dengan kebutuhan. Fasilitator menjelaskan data pilah bisa dimulai dilihat dari indikator kinerja yang wajib dipenuhi oleh SKPD seperti indikator Standar Pelayanan Minimal, indikator MDGs, Indikator Kinerja Utama (IKU), atau indikator yang diuat dalam lampiran 1 Permendagri 54 tahun 2010, serta indikator yang ditetapkan kementerian atau lembaga yang harus diacu.

Berdasarkan indikator tersebut, ditetapkan data apa yang harus dipenuhi agar indikator tersebut dapat tercapai. Selanjutnya menetapkan mana yang termasuk data pilah dan data yang tidak pilah. Melalui jembatan keledai ini dapat dengan mudah menetapkan data pilah. Dalam mengembangkan data pilah, SKPD yang bertanggungjawab dapat mengkoordinasikan proses ini, sehingga tiap SKPD akan memiliki data pilah gender yang berguna bagi perencanaan pembangunan daerah.

3) Isu Gender

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Isu gender adalah : kesenjangan, permasalahan antara yang diharapkan dengan kondisi yang ada dalam proses relasi antara laki-laki dan perempuan.
- b) Ciri isu gender yaitu menyangkut relasi/kondisi laki-laki dan perempuan; adanya ketimpangan kondisi (perbedaan peran, akses, partisipasi, kontrol, manfaat) antara laki-laki dan perempuan; adanya rasa ketidakadilan yang dialami laki-laki dan perempuan—Diskriminasi, marginalisasi, subordinasi, burden, stereotipe, kekerasan (bentuk dan akibat yg ditimbulkan); ada unsur pengaruh budaya dan kebijakan.
- c) Sementara isu strategis gender yaitu memenuhi unsur isu gender; cakupan luas (dirasakan oleh banyak orang di banyak tempat); mendesak untuk segera diselesaikan dalam konteks kewilayahan; efek karambol (kalau diselesaikan

berdampak positif pada isu gender lain); berorientasi pada perubahan sistemik, yakni perubahan relasi laki-laki dan perempuan.

Isu gender merupakan session yang sulit bagi peserta. Penyebabnya adalah data pembuka wawasan yang harusnya ada untuk mendorong merumuskan isu gender tidak dapat disediakan SKPD. Untuk mendorong SKPD mampu merumuskan isu gender dilakukan dengan media review. Teknik ini dilakukan dengan cara peserta dibagi dalam beberapa kelompok, tiap kelompok disodori korang untuk dibaca, dipelajari dan dicari artikel atau berita yang memuat data gender, sehingga dapat dirumuskan isu gender pada berita atau artikel tersebut.

Cara ini memudahkan peserta untuk memahami merumuskan isu gender. Cara lain yang dikembangkan adalah dengan mempelajari data pilah yang ada pada masing-masing SKPD yang berkaitan dengan manusia. Dari data tersebut dicari kesenjangan dengan memperhatikan proporsi laki-laki dan perempuan dalam data tersebut. Penggunaan data kualitatif maupun hasil penelitian dapat pula digunakan untuk merumuskan isu gender. Misalnya adalah temuan insiden khusus seperti AKI, jumlah penderita HIV/AIDS, penderita cacat, rawan ekonomi dan lain-lain.

4) Manajemen Berbasis Kinerja

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

a) Pengertian Manajemen Berbasis Kinerja

- i. Manajemen Berbasis Kinerja adalah Perencanaan dan penganggaran berbasis kinerja merupakan metode penganggaran yang mengaitkan setiap pendanaan yang dituangkan dalam kegiatan-kegiatan dengan hasil yang diharapkan berupa dampak, *outcome*, dan *output*.
- ii. Manajemen Berbasis Kinerja adalah penyusunan anggaran dengan memperhatikan keterkaitan antara pendanaan dengan keluaran dan hasil yang diharapkan termasuk efisiensi dalam pencapaian hasil dan keluaran tersebut". (Pasal 7 ayat (1) PP No.21/2004)

b) Konsep Kinerja

- i. Kinerja: adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Bernardin dan Russel, 1993).
- ii. Kinerja: Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (As'ad, 1991)
- iii. Kinerja adalah pekerjaan yang merupakan gabungan dari karakteristik pribadi dan pengorganisasian seseorang (Kurb, 1986)
- iv. Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya (Gilbert, 1977)
- v. Kinerja mengandung dua komponen penting yaitu:
 - Kompetensi: berarti individu atau organisasi memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi-kan tingkat kinerjanya.
 - Produktifitas: kompetensi tersebut diatas dapat diterjemahkan kedalam tindakan atau kegiatan-kegiatan yang tepat untuk mencapai hasil kinerja (outcome).
- vi. Konsep Kerangka Kinerja



Sumber : Bappenas tahun 2012

c) Indikator Kinerja

- i. Indikator adalah variabel yang membantu kita dalam mengukur perubahan-perubahan yang terjadi baik secara langsung maupun tidak langsung (*WHO, 1981*).
- ii. Indikator adalah suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi. Misalnya berat badan bayi berdasarkan umur adalah indikator bagi status gizi bayi tersebut (*Wilson & Sapanuchart, 1993*)
- iii. Indikator ialah UKURAN yang mengindikasikan atau memberi petunjuk kepada kita tentang suatu keadaan tertentu, sehingga dapat digunakan untuk mengukur perubahan (*Green, 1992*)

d) Syarat Indikator yang baik harus memenuhi syarat:

- i. Spesifik, artinya sifat dan tingkat kinerja dapat diidentifikasi dengan jelas;
- ii. *Measurable*, artinya indikator yang digunakan diukur dengan skala penilaian tertentu yang disepakati, dapat berupa pengukuran secara kuantitas, kualitas atau harga.
- iii. *Appropriate*, artinya pemilihan indikator yang sesuai dengan upaya peningkatan pelayanan/kinerja.
- iv. *Achievable*, artinya target kinerja dapat dicapai terkait dengan kapasitas dan sumber daya yang ada.
- v. *Relevant*, artinya indikator terkait secara logis dan langsung dengan tugas institusi, serta realisasi tujuan dan sasaran strategis institusi.
- vi. *Reliable*, artinya indikator yang digunakan akurat dan dapat mengikuti perubahan tingkatan kinerja.
- vii. *Time bound*, artinya waktu/periode pencapaian kinerja ditetapkan.

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi seperti komentar baik dari mitra kerja. Namun demikian penilaian kinerja yang mengacu kepada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan perilaku dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang

karyawan dan apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif di masa yang akan datang.

Begitu pentingnya masalah kinerja pegawai ini, sehingga tidak salah bila inti pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola kinerja SDM. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi. Oleh karenanya kinerja pegawai ini perlu dikelola secara baik untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga menjadi suatu konsep manajemen kinerja (*performance management*).

Menurut definisinya, manajemen kinerja adalah suatu proses strategis dan terpadu yang menunjang keberhasilan organisasi melalui pengembangan performansi SDM. Dalam manajemen kinerja kemampuan SDM sebagai kontributor individu dan bagian dari kelompok dikembangkan melalui proses bersama antara manajer dan individu yang lebih berdasarkan kesepakatan daripada instruksi. Kesepakatan ini meliputi tujuan (*objectives*), persyaratan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan, serta pengembangan kinerja dan perencanaan pengembangan pribadi. Manajemen kinerja bertujuan untuk dapat memperkuat budaya yang berorientasi pada kinerja melalui pengembangan keterampilan, kemampuan dan potensi-potensi yang dimiliki oleh SDM. Sifatnya yang interaktif ini akan meningkatkan motivasi dan memberdayakan SDM dan membentuk suatu kerangka kerja dalam pengembangan kinerja. Manajemen kinerja juga dapat menggalang partisipasi aktif setiap anggota organisasi untuk mencapai sasaran organisasi melalui penjabaran sasaran individu maupun kelompok sekaligus mengembangkan potensinya agar dapat mencapai sasarnya itu. Berdasarkan tugasnya ini, manajemen kinerja dapat dijadikan landasan bagi promosi, mutasi dan evaluasi, sekaligus penentuan kompensasi dan penyusunan program pelatihan. Manajemen kinerja juga dapat dijadikan umpan balik untuk pengembangan karier dan pengembangan pribadi SDM.

Keunggulan manajemen kinerja adalah penentuan sasaran yang jelas dan terarah. Di dalamnya terdapat dukungan, bimbingan, dan umpan balik agar tercipta peluang terbaik untuk meraih sasaran yang menyertai peningkatan komunikasi antara atasan dan bawahan. Hal ini karena pada dasarnya manajemen kinerja

merupakan proses komunikasi berkelanjutan antara atasan dan bawahan dengan tujuan untuk memperjelas dan menyepakati hal-hal :

- Fungsi pokok pekerjaan bawahan.
- Bagaimana pekerjaan bawahan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
- Pengertian “efektif” dan “berhasil” dalam pelaksanaan pekerjaan bawahan.
- Bagaimana bawahan dapat bekerja sama dengan atasan dalam rangka efektivitas pelaksanaan pekerjaan bawahan.
- Bagaimana mengukur efektivitas (baca : kinerja) pelaksanaan pekerjaan bawahan.
- Berbagai hambatan efektivitas dan alternatif cara untuk menyingkirkan hambatan-hambatan tersebut.

Manajemen kinerja sangat bermanfaat bagi pihak atasan, bawahan dan organisasi. Bagi atasan, manajemen kinerja mempermudah penyelesaian pekerjaan bawahan sehingga atasan tidak perlu lagi repot mengarahkan dalam kegiatan sehari-hari karena bawahan sudah tahu apa yang harus dilakukan dan apa yang harus dicapai serta mengantisipasi kemungkinan hambatan yang muncul. Bagi bawahan, manajemen kinerja membuka kesempatan diskusi dan dialog dengan atasan berkaitan dengan kemajuan pekerjaannya.

Prinsip Dasar Penerapan Manajemen Kinerja :

- Adanya suatu indikator kinerja (*key performance indicator*) yang terukur secara kuantitatif dan jelas batas waktunya. Semua harus terukur secara kuantitatif dan dapat dimengerti oleh berbagai pihak yang terkait, sehingga bila nanti dievaluasi dapat diketahui apakah kinerja sudah dapat mencapai target atau belum. Michael Porter, profesor dari Harvard Business of School menyatakan bahwa kita tidak bisa memanejemeni sesuatu yang tidak dapat kita ukur. Organisasi yang tidak memiliki indikator kinerja biasanya tidak bisa diharapkan untuk mampu mencapai kinerja yang memuaskan pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).
- Semua ukuran kinerja tersebut biasanya dituangkan dalam suatu bentuk kesepakatan antara atasan dan bawahan yang sering disebut sebagai suatu kontrak kinerja (*performance contract*). Dengan adanya kontrak kinerja, maka

atasan bisa menilai apakah si bawahan sudah mencapai kinerja yang diinginkan atau belum. Kontrak kinerja ini berisikan suatu kesepakatan antara atasan dan bawahan mengenai indikator kinerja yang ingin dicapai, baik mengenai sasaran pencapaiannya maupun jangka waktu pencapaiannya. Ada dua hal yang perlu dicantumkan dalam kontrak kinerja yaitu sasaran akhir yang ingin dicapai (*lag*) serta program kerja untuk mencapainya (*lead*). Keduanya perlu dicantumkan supaya pada saat evaluasi nanti berbagai pihak bersikap secara fair, dan tidak melihat hasil akhir semata, namun juga proses kerjanya.

- Terdapat suatu proses siklus manajemen kinerja yang baku dan dipatuhi untuk dikerjakan bersama, yaitu :
 - Perencanaan kinerja, berupa penetapan indikator kinerja lengkap dengan berbagai strategi dan program kerja yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang diinginkan.
 - Pelaksanaan, di mana organisasi bergerak sesuai dengan rencana yang telah dibuat, jika ada perubahan akibat adanya perkembangan baru maka lakukan perubahan tersebut.
 - Evaluasi kinerja, yaitu menganalisis apakah realisasi kinerja sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan sebelumnya. Semuanya ini harus serba kuantitatif.
 - Adanya suatu sistem *reward and punishment* yang bersifat konstruktif dan konsisten dijalankan. Konsep *reward* ini tidak selalu harus bersifat finansial, tetapi bisa juga berupa bentuk lain seperti promosi, kesempatan pendidikan dan lain-lain. *Reward and punishment* diberikan setelah melihat hasil realisasi kinerja, apakah sesuai dengan indikator kinerja yang telah direncanakan atau belum. Tentu saja harus ada suatu *performance appraisal* atau penilaian kinerja lebih dahulu sebelum *reward and punishment*. Penerapan *punishment* ini harus hati-hati, karena dalam banyak hal pembinaan jauh lebih bermanfaat.
 - Terdapat suatu mekanisme *performance appraisal* atau penilaian kinerja yang relatif obyektif yaitu dengan melibatkan berbagai pihak. Konsep yang sangat terkenal adalah penilaian 360 derajat, di mana penilaian kinerja dilakukan oleh atasan, bawahan, rekan sekerja, dan pengguna jasa,

karena pada prinsipnya manusia itu berpikir secara subyektif, namun dengan berpikir bersama mampu untuk mengubah sikap subyektif itu menjadi mendekati obyektif, atau berpikir bersama jauh lebih obyektif daripada berpikir sendiri-sendiri. Ini adalah semangat dalam konsep penilaian 360 derajat.

- Terdapat suatu gaya kepemimpinan (leadership style) yang mengarah kepada pembentukan organisasi berkinerja tinggi. Inti dari kepemimpinan seperti ini adalah adanya suatu proses coaching, counseling, dan empowerment kepada para bawahan atau sumber daya manusia di dalam manusia. Suatu aspek lain yang sangat penting dalam gaya kepemimpinan adalah sikap followership atau menjadi pengikut.
- Menerapkan konsep manajemen SDM berbasis kompetensi. Kompetensi ini meliputi kompetensi inti organisasi, kompetensi perilaku, dan kompetensi teknis yang spesifik dalam pekerjaan. Jika kompetensi ini sudah dibakukan dalam organisasi, maka kegiatan manajemen SDM akan menjadi lebih transparan, dan pimpinan organisasi juga dengan mudah mengetahui kompetensi apa saja yang perlu diperbaiki untuk membawa organisasi menjadi berkinerja tinggi.

5) Anggaran Responsif Gender

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Anggaran responsif gender (ARG) merupakan alokasi anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses, manfaat, berpartisipasi dalam mengambil keputusan dan mengontrol sumber-sumber daya serta kesetaraan terhadap kesempatan dan peluang dalam memilih dan menikmati hasil pembangunan.
- b) Prinsip ARG yaitu
 - i. ARG merupakan anggaran yang adil bagi perempuan dan laki-laki dan bukan anggaran yang berpihak pada perempuan
 - ii. ARG adalah alokasi anggaran yang sesuai kebutuhan dan memberi manfaat bagi perempuan dan laki-laki.
 - iii. ARG bukanlah anggaran yang terpisah untuk perempuan dan laki-laki
 - iv. ARG Bukanlah anggaran 50% bagi perempuan dan 50% bagi laki-laki

- v. Bukan sebagai dasar untuk meminta tambahan alokasi anggaran (kegiatan/subkegiatan yang ada diubah menjadi responsif gender)
- vi. Bukan alokasi anggaran untuk program pemberdayaan perempuan.

Gender Budgeting pertama sekali diperkenalkan di Indonesia tahun 2000 oleh LSM Internasional yang memberikan pelatihan dan sumber daya bagi NGO di Indonesia untuk melaksanakan pekerjaan ini. Kemudian sejak itu, berbagai kegiatan di bawah payung gender budgeting telah dilaksanakan di tingkat kabupaten, provinsi dan pemerintah pusat. Ini dibuktikan diterbitkannya dengan Keputusan Presiden No. 9/2000 dan Keputusan Menteri No. 132/2003, meskipun tidak dimaksudkan untuk memperkenalkan gender budgeting, telah membuat peraturan-peraturan yang dapat mendukung alokasi-alokasi anggaran yang responsif gender. Pada saat itu para donor membantu kementerian pemberdayaan perempuan untuk melaksanakan suatu pilot proyek mengenai anggaran gender di Borneo Selatan dan kabupaten Bogor di Jawa Barat, dan mengadopsi anggaran responsif gender sebagai advokasi anggaran pro poor.

Di negara-negara berkembang dan di negara-negara maju, perubahan-perubahan telah diperkenalkan untuk menilai dan mengevaluasi anggaran kinerja mereka. Sayangnya sistem anggaran kinerja ini jarang sekali mencakup kriteria-kriteria kinerja yang cukup menggambarkan dan sensitif gender.

Karakteristik anggaran responsif gender adalah bahwa anggaran-anggaran tersebut berusaha untuk memperbaiki hasil-hasil anggaran secara umum, kesetaraan dan pemberdayaan perempuan secara khusus. Dengan berfokus pada masalah-masalah ekonomi dan sosial yang seringkali diabaikan atau kurang diperhatikan dalam anggaran konvensional, analisa kebijakan dan pengambilan keputusan. Masalah-masalah ini mencakup peranan pekerjaan yang tidak dibayar (unpaid work) dan dalam ekonomi keluaran-keluaran sosial, khususnya tanggung jawab yang tidak proporsional bagi perempuan untuk pekerjaan yang tidak dibayar, distribusi sumber-sumber di antara keluarga, dampak pajak dan belanja bagi perempuan miskin dan tanggungan mereka. Jika masalah-masalah tersebut di refleksikan lebih baik dalam anggaran, kita dapat mengharapkan bahwa akan terjadi perbaikan anggaran secara umum dan anggaran sensitif gender secara khusus dalam proses-proses dan prosedur, substansi output yang berasal dari

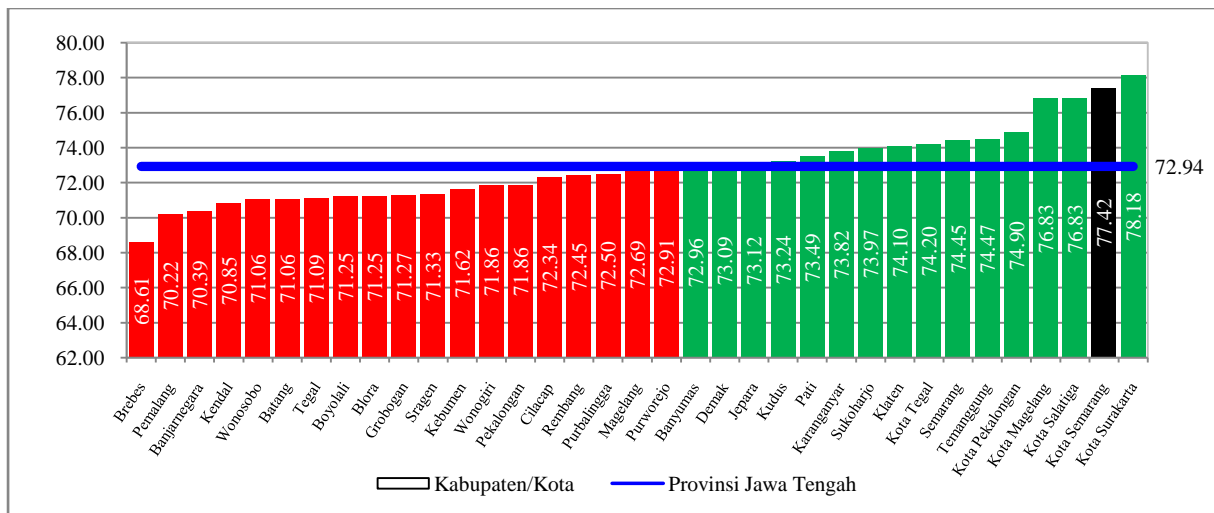
kegiatan-kegiatan pemerintah dan hasil-hasil untuk kesetaraan gender, pemberdayaan perempuan dan pengurangan kemiskinan.

6) Kinerja Pencapaian Indikator Pembangunan Manusia dan Gender Provinsi Jawa Tengah

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Perkembangan pembangunan manusia sampai dengan tahun 2011 di Jawa Tengah.

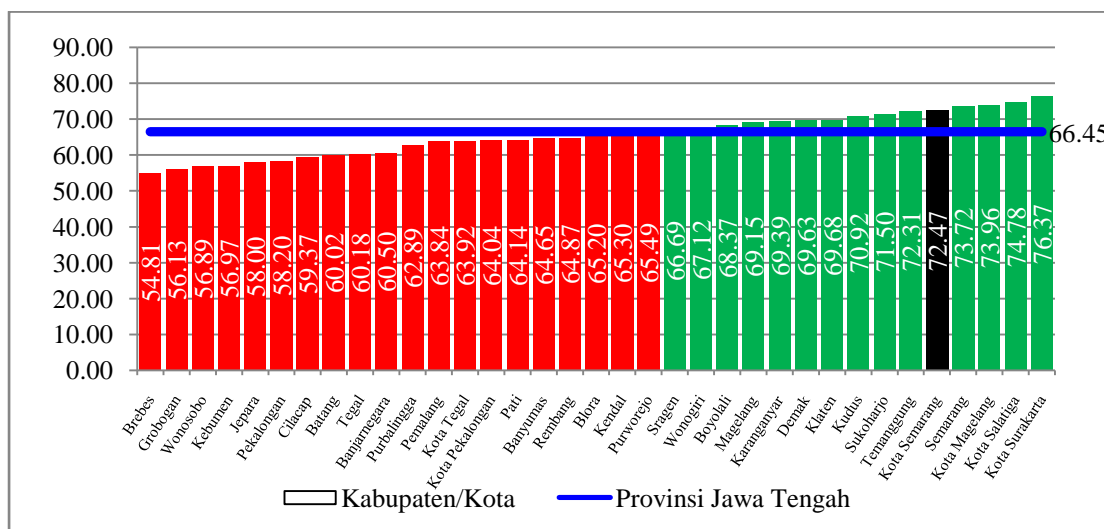
IPM Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011



Sumber: Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, Tahun 2012

- i. Kabupaten/ Kota yang IPMnya diatas rerata Provinsi Jawa Tengah yaitu Kota Surakarta, Semarang, Salatiga, Magelang, Pekalongan, Tegal, Kabupaten Semarang, Temanggung, Klaten, Sukoharjo, Karanganyar, Pati, Kudus, Jepara, Demak dan Banyumas.
- ii. Sementara Kabupaten yang IPMnya dibawah rerata Provinsi Jawa Tengah yaitu Kabupaten Brebes, Pemalang, Banjarnegara, Kendal, Wonosobo, Batang, Tegal, Boyolali, Blora, Grobogan, Sragel, Kebumen, Wonogiri, Pekalongan, Cilacap, Rembang, Purbalingga, Magelang dan Purworejo

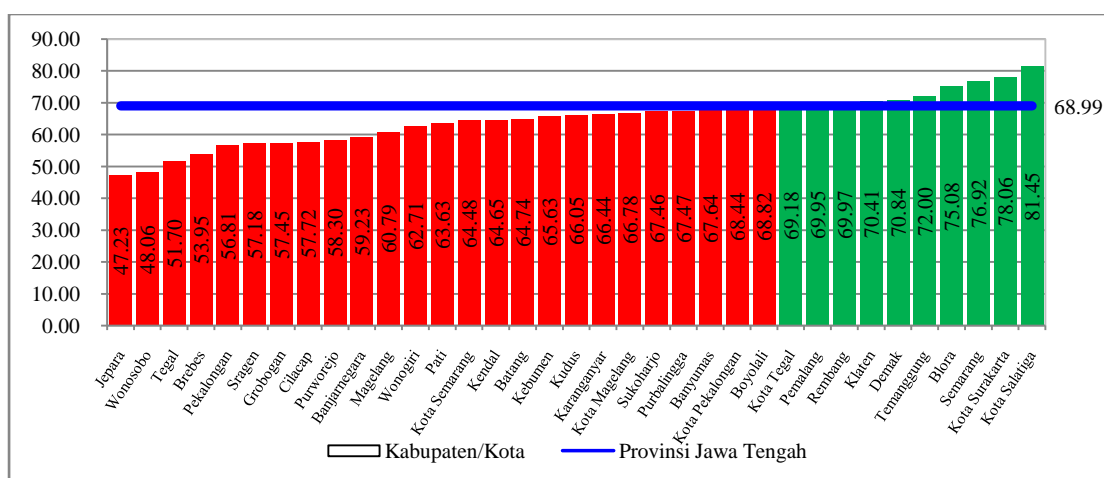
IPG Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011



Sumber : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Tahun 2012

- i. Kabupaten/Kota yang IPGnya di atas rerata Provinsi Jawa Tengah yaitu Kota Surakarta, Salatiga, Magelang, Semarang, Kabupaten Semarang, Temanggung, Sukoharjo, Kudus, Klaten, Demak, Karanganyar, Magelang, Boyolali, Wonogiri dan Sragen.
- ii. Sementara Kabupaten/Kota yang IPGnya di bawah rerata Provinsi Jawa Tengah yaitu Kota Pekalongan, Tegal, Kabupaten Brebes, Grobogan, Wonosobo, Kebumen, Jepara, Pekalongan, Cilacap, Batang, Tegal, Banjarnegara, Purbalingga, Pemalang, Pati, Banyumas, Rembang, Blora, Kendal dan Purworejo.

IDG Kabupaten/Kota Provinsi Jawa Tengah Tahun 2011



Sumber : Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Tahun 2012

- i. Kabupaten/Kota yang IDGnya diatas rerata Provinsi Jawa Tengah yaitu Kota Salatiga, Surakarta, Tegal, Kabupaten Semarang, Blora, Temanggung, Demak, Klaten, Rembang dan Pemalang
 - ii. Kabupaten/Kota yang IDGnya dibawah Provinsi Jawa Tengah yaitu Kota Magelang, Pekalongan, Semarang, Kabupaten Jepara, Wonosobo, Tegal, Brebes, Pekalongan, Sragen, Grobogan, Cilacap, Purworejo, Banjarnegara, Magelang, Wonogiri, Pati, Kendal, Batang, Kebumen, Kudus, Karanganyar, Sukoharjo, Purbalingga, Banyumas dan Boyolali.
- b) Capaian pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Propinsi Jawa Tengah.
- i. Uji Coba PPRG sejak tahun 2010 mulai dari 15 SKPD, 25 SKPD (2011), dan seluruh SKPD tahun 2012
 - ii. Integrasi PUG dalam dokumen RPJMD tahun 2008-2013 dan dokumen RKPD
 - iii. Peningkatan kapasitas SDM perencana, fasilitator provinsi dan fasilitator kabupaten kota.
 - iv. Perbaikan *tools* PPRG
 - v. Penyediaan data terpilah
 - vi. Penyusunan kebijakan daerah (SE Gubernur tentang integrasi PUG dalam dokumen perencanaan tahunan, Pergub tentang Pelaksanaan PUG di Provinsi Jawa Tengah)
 - vii. Grand Desain PUG sebagai landasan dalam penyusunan RPJMD tahun 2013-2018
 - viii. Pengawasan pelaksanaan PPRG (Inspektorat)
 - ix. Advokasi PUG dan PPRG (DPRD dan SKPD)
 - x. Koordinasi lintas SKPD dalam PPRG
 - xi. Koordinasi Pokja PUG
 - xii. Persiapan bersama integrasi PUG dalam RPJMD 2013-2018
 - xiii. Evaluasi berdasarkan temuan inspektorat.
 - xiv. Beberapa SKPD mulai menyusun dokumen GAP dan GBS jangka menengah sehingga dapat dipastikan hasilnya

Indeks Pembangunan Manusia (IPM) / Human Development Index (HDI) adalah pengukuran perbandingan dari harapan hidup, melek huruf, pendidikan dan standar hidup untuk semua negara seluruh dunia. IPM digunakan untuk mengklasifikasikan apakah sebuah negara adalah negara maju, negara berkembang atau negara terbelakang dan juga untuk mengukur pengaruh dari kebijaksanaan ekonomi terhadap kualitas hidup.

Indeks Pembangunan Gender (IPG) merupakan indeks pencapaian kemampuan dasar pembangunan manusia yang sama seperti IPM dengan memperhatikan ketimpangan gender. IPG digunakan untuk mengukur pencapaian dalam dimensi yang sama dan menggunakan indikator yang sama dengan IPM, namun lebih diarahkan untuk mengungkapkan ketimpangan antara laki-laki dan perempuan. IPG dapat digunakan untuk mengetahui kesenjangan pembangunan manusia antara laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender terjadi apabila nilai IPM sama dengan IPG.

Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) merupakan indeks yang digunakan untuk mengkaji lebih jauh peranan perempuan dalam pengambilan keputusan. IDG dibentuk berdasarkan tiga komponen, yaitu keterwakilan perempuan dalam parlemen; perempuan sebagai tenaga profesional, teknisi, kepemimpinan dan ketatalaksanaan; dan sumbangan pendapatan.

- 7) PPRG dan Integrasi ke dalam Dokumen Perencanaan Penganggaran
- Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:
- a) Integrasi ke dalam dokumen perencanaan (RPJPD, RPJMD, RKPD)
 - b) Integrasi ke dalam dokumen anggaran (KUA-PPA; penyusunan RKA SKPD)
 - c) Integrasi ke dalam dokumen pemeriksaan

Perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan salah satu komponen dari Pengarusutamaan Gender (PUG), dan sebagai komitmen dalam mendukung pelaksanaan PUG. Perencanaan dan penganggaran responsif gender merupakan instrumen untuk mengatasi adanya perbedaan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pembangunan bagi laki-laki dan perempuan sehingga diharapkan kesenjangan gender dapat dihilangkan atau setidaknya dapat dikurangi.

Perencanaan dan penganggaran responsif gender bukanlah sebuah proses yang terpisah dari sistem yang sudah ada, sehingga bukan berarti melakukan dua kali perencanaan, tetapi memastikan bagaimana agar perspektif gender dapat diintegrasikan dalam setiap tahapan perencanaan dan penganggaran. Oleh karenanya tidak diartikan sebagai rencana dan anggaran khusus untuk perempuan yang terpisah dari laki-laki.

8) GAP, GBS dan KAK

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Analisis gender adalah proses mengurai data dan informasi secara sistematis tentang kedudukan, fungsi, peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan dalam program pembangunan dan faktor –faktor yang mempengaruhinya
- b) Langkah-langkah penyusunan GAP (Gender Analisis Pathaway)
 - i. Pilih Kebijakan/Program/ Kegiatan yang akan dianalisis, Identifikasi dan tuliskan tujuan Kebijakan/Program/ Kegiatan.
 - ii. Sajikan Data Pembuka Wawasan Terpilah Menurut Jenis Kelamin (Kuantitatif dan Kualitatif)
 - iii. Temu kenali isu gender di proses perencanaan kebijakan / program kegiatan
 - iv. Temu kenali isu gender di internal lembaga/ budaya organisasi
 - v. Temu kenali isu gender di eksternal Lembaga
 - vi. Rumuskan kembali tujuan Kebijakan/ Program/ Kegiatan Pembangunan
 - vii. Susun Rencana Aksi yang responsif gender
 - viii. Tetapkan Baseline
 - ix. Tetapkan Indikator gender
- c) Tahapan penyusunan GBS (Gender Budget Statment)
 - i. Tahap Analisis Situasi
 - ii. Tahap Penyusunan Kegiatan
 - iii. Tahap Penyusunan Indikator Kinerja
- d) Sistemika KAK
 - i. Latar Belakang
 - ii. Maksud dan Tujuan
 - iii. Keluaran (Out Put)

- iv. Hasil Yang Diharapkan
- v. Kerangka Pemikiran
- vi. Metode Pelaksanaan
- vii. Pelaksana
- viii. Waktu dan Tempat Pelaksanaan
- ix. Biaya dan Mekanisme Pembiayaan

Kunci dari penerapan anggaran responsif gender adalah dilakukannya analisis situasi yang memadai yang mampu memotret dan mendiagnosa kesenjangan yang mungkin ada berkaitan dengan situasi kesehatan perempuan dan laki-laki dalam berbagai aspek. Analisis digunakan untuk mengidentifikasi kesenjangan situasi perempuan dan laki-laki serta faktor-faktor kebijakan dan praktik sosial, ekonomi dan budaya yang menyebabkannya. Analisis Gender merupakan sebuah proses mengidentifikasi, menganalisis, dan memberikan informasi untuk melakukan tindakan dalam rangka memperbaiki ketidakseimbangan yang timbul dari perbedaan peran gender perempuan dan laki-laki atau ketidaksetaraan kekuasaan diantara keduanya, serta konsekuensinya terhadap kehidupan mereka, status kesehatan dan kesejahteraan.

Analisis Gender menekankan pentingnya ketidaksetaraan gender dalam hubungannya dengan rendahnya status posisi perempuan, hambatan yang dihadapi perempuan dalam memperoleh pelayanan dan bagaimana caranya mengatasi permasalahan tersebut. Analisis gender juga berupaya mengungkapkan faktor resiko dan permasalahannya yang dihadapi oleh laki-laki sehubungan dengan peran gender mereka . GAP adalah instrument yang dikembangkan oleh BAPPENAS bersama Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan sudah banyak digunakan sebagai instrument analisis gender terhadap kegiatan pembangunan di Indonesia.

9) Integrasi GAP, GBS dalam Perencanaan Penganggaran.

Pokok-pokok materi yang disampaikan narasumber adalah sebagai berikut:

- a) Integrasi ke dalam dokumen perencanaan (RPJPD, RPJMD, RKPD)
- b) Integrasi ke dalam dokumen anggaran (kua-ppa; penyusunan rka skpd)
- c) Integrasi ke dalam dokumen pemeriksaan

Dalam melakukan integrasi gender, instrumen GAP digunakan untuk penyusunan PRG (RPJMD, Renstra SKPD, RKPD, dan Renja SKPD). Sedangkan instrumen GBS digunakan untuk penyusunan ARG (KUA-PPAS, RKA dan DPA SKPD).

2. Roadshow Penyusunan GAP, GBS dan KAK di 24 SKPD

Roadshow Penyusunan GAP, GBS dan KAK Kota Semarang dilaksanakan kepada 24 SKPD yang telah ditetapkan sebagai *pilot project*. Mekanisme yang diaplikasikan dalam pelaksanaan kegiatan ini yaitu dengan melakukan *in-house training* kepada perwakilan masing-masing bidang mengenai Gender, Pengarusutamaan Gender, Perencanaan Penganggaran Responsif Gender serta penyusunan Gender Analysis Pathaway, Gender Budget Statement dan Kerangka Acuan Kerja. Sampai dengan laporan ini disusun, SKPD yang telah dilakukan pendampingan yaitu :

No	Hari dan Tanggal	SKPD
1.	Selasa-Rabu, 8-9 Oktober 2013	Satpol PP
2.	Kamis-Jumat, 10-11 Oktober 2013	Dinas Kebakaran
3.	Rabu-Kamis, 16-17 Oktober 2013	Kantor Kesbangpol
4.	Rabu-Kamis, 16-17 Oktober 2013	Kantor Diklat
5.	Senin – Selasa, 21-22 Oktober 2013	PJPR
6.	Senin – Selasa, 21-22 Oktober 2013	Asisten Administrasi Kerjasama dan Informasi Sekda Kota Semarang (Bagian Kerjasama, Bagian Humas dan Bagian PDE)
7.	Rabu- Kamis, 23-24 Oktober 2013	Asiten Administrasi Perekonomian, Pembangunan dan Kesra Sekda Kota Semarang (Bagian Perekonomian, Bagian Kesra dan Bagian Pembangunan)
8.	Rabu- Kamis, 23-24 Oktober 2013	BPBD
9.	Senin-Selasa, 28-29 Oktober 2013	Dinas Pasar
10.	Senin-Selasa, 28-29 Oktober 2013	Asisten Administrasi Umum Setda Kota Semarang (Bagian Umum dan Protokol ,Bagian

		Perlengkapan, Bagian Organisasi, Bagian Rumah tangga dan santel
11.	Rabu-Kamis, 30-31 Oktober 2013	RSUD
12.	Rabu-Kamis, 6-7November 2013	Kantor Arsip dan Perpus

Sementara itu SKPD yang belum di roadshow yaitu Sekretariat Dewan, hal ini terjadi karena sampai dengan batas akhir pekerjaan ini Sekretariat Dewan tidak bisa mengalokasikan waktu untuk kegiatan roadshow. Tetapi Sekretarian Dewan sudah menetapkan kegiatan anggaran responsif yang akan dilakukan tahun 2014.

Materi yang disampaikan dalam pelaksanaan roadshow Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender di masing-masing SKPD antara lain:

1. Gender dan Pengarusutamaan Gender
2. Manajemen Berbasis Kinerja
3. Anggaran Responsif Gender
4. Teknik Penyusunan Gender Analysis Pathaway (GAP)
5. Teknik Penyusunan Gender Budget Statement (GBS)
6. Teknik Penyusunan Kerangka Acuan Kerja (KAK)

Keluaran dari pelaksanaan roadshow ini adalah tersusunnya GAP dan GBS dari masing-masing program/kegiatan yang dipilih sebagai pilot project Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender Kota Semarang pada tahun 2014. Adapun GAP dan GBS yang dimaksud dapat dilihat pada lampiran.

Penyelenggaraan roadshow Penyusunan Strategi Anggaran Responsif Gender memperoleh tanggapan yang berbeda-beda dari masing-masing SKPD. Sebagian SKPD siap mengikuti roadshow secara intensif, sebagian SKPD lainnya kurang siap untuk menerima materi perencanaan dan penganggaran responsif gender. Dalam penyelenggaraan roadshow ini kesulitan yang utama yaitu mengatur jadwal SKPD dan narasumber, mengingat masing-masing memiliki kesibukan sendiri-sendiri. Hal ini mengakibatkan penundaan pelaksanaan roadshow.

D. Permasalahan Pendampingan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Tahun 2013

Permasalahan yang muncul dalam Pendampingan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender yang dilakukan terhadap 24 SKPD antara lain.

- e. Belum maksimalnya peran focal point telah terbentuk dalam menentukan dan mengawal kegiatan yang ditetapkan sebagai kegiatan yang responsif gender.
- f. Belum tersedia data pilah gender dimasing-masing SKPD, sehingga dalam merumuskan isu gender SKPD kesulitan.
- g. Pemahaman tentang Perencanaan Penganggaran Responsif Gender secara umum masih lemah, respon terhadap roadshow pun masih perlu ditingkatkan. Salah satu penyebabnya adalah PPRG belum menjadi bagian dari proses perencanaan penganggaran.
- h. Peserta yang menghadiri roadshow di SKPD kurang dari 15 orang dan jumlah itu pun semakin berkurang pada saat penyampaian materi, sehingga harapan untuk peningkatan pemahaman pada aparatur SKPD mengenai konsep gender, pengarusutamaan gender, dan anggaran responsif gender belum sepenuhnya berhasil.
- i. Tingkat partisipasi peserta dalam mengikuti roadshow PPRG di sebagian SKPD masih kurang terlihat dari tingkat kehadiran pada saat mulai penyampaian materi, pelaksanaan praktek penyusunan GAP dan GBS, dan review terhadap hasil pekerjaan yang disusun peserta.
- j. Pelaksanaan roadshow yang dilakukan di SKPD yang bersangkutan mengakibatkan peserta tidak bisa berkonsentrasi secara baik, karena peserta masih sering keluar masuk untuk melakukan pekerjaan kantor.
- k. Adanya pekerjaan kantor yang mendadak dan tidak bisa ditunda pelaksanaannya, hal ini mengakibatkan peserta kurang konsentrasi dalam mengikuti pelatihan di SKPD yang bersangkutan.
- l. Adanya pemahaman dari aparatur di SKPD yang memandang bahwa pengetahuan tentang gender tidak terlalu penting, sebab selama ini mereka memandang tidak membedakan laki-laki perempuan dalam melaksanakan kegiatan (mereka sudah menganggap kegiatan yang mereka selenggarakan sudah responsif gender/gender bias).

- m. Masih banyaknya peserta pelatihan yang keluar masuk ruangan pada saat penyampaian materi dan melakukan praktek penyusunan GAP dan GBS, hal ini terjadi karena mereka masih mengerjakan pekerjaan kantor.

BAB VI

STRATEGI PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER (PPRG) KOTA SEMARANG

Dalam rangka penerapan perencanaan dan penganggaran responsif gender di Kota Semarang, beberapa strategi yang ditempuh adalah sebagai berikut:

- a. **Memperkuat Kebijakan**
 - a. Dukungan kebijakan yang dimaksud adalah dukungan dari pimpinan dalam melaksanakan PPRG. Kepala SKPD adalah anggota kelompok kerja PUG, secara sistematis merupakan unsur penggerak pelaksanaan PUG di masing-masing SKPD. Salah satu tugas Pokja PUG adalah mempromosikan PUG di lingkungan SKPD. Guna memperkuat dukungan SKPD diperlukan kebijakan tertulis dari Walikota tentang penyelenggaraan PUG yang termuat dalam Surat Edaran pelaksanaan PUG dan PPRG yang dirumuskan secara khusus menjadi pedoman dalam pelaksanaan PPRG. Selain itu perlu pertemuan ulang seluruh kepala SKPD dengan Walikota untuk mempertegas pelaksanaan PPRG tahun yang akan datang.
 - b. Pembahasan Renja Tahun 2014, maupun 2015 harus melibatkan Tim khusus yang memahami tentang PPRG, sehingga penelaahan akan usulan kegiatan responsif gender menjadi semakin jelas.
 - c. Kepastian memilih program dan kegiatan yang harus di PPRG kan harus menjadi sebuah mekanisme yang pasti, oleh karena itu Bappeda wajib mengarahkan dan memastikan bahwa tiap SKPD telah mempersiapkan proses PPRG di lingkungan SKPD dengan baik.
- b. **Memperkuat Fungsi Dan Peran Kelembagaan PUG.**
 - a. Kelembagaan PUG terdiri dari Kelompok Kerja (Pokja) PUG, tim teknis Pokja PUG, dan focal point SKPD. Tugas lembaga antara lain adalah memperkuat penyelenggaraan PUG melalui PPRG. Sebagai lembaga yang bertanggungjawab melaksanakan PUG, anggota-anggota lembaga ini harus berfungsi. Penyelenggaraan PUG yang jelas diatur dalam peraturan menteri dalam negeri 67 tahun 2011, harus menjadi pedoman. Memperkuat kelembagaan PUG adalah memperkuat anggota yang tergabung dalam kelembagaan tersebut melalui koordinasi rutin minimal 2 kali dalam setahun untuk mempersiapkan rencana

kegiatan, dan memastikan kegiatan telah dilaksanakan atau belum pada tahun berjalan.

- b. Kapasitas anggota harus ditingkatkan secara rutin, ini bukan saja untuk meningkatkan ketrampilan anggota lembaga, namun memperluas kapasitas pada semua anggota lembaga lainnya dalam SKPD yang bersangkutan. Peningkatan kapasitas juga dilakukan kepada semua anggota Pokja PUG sebagai emegang policy di tingkat SKPD, agar memahami dan mampu untuk memperkuat upaya pencapaian kesetaraan dan keadilan gender.

3. Meningkatkan Kapasitas Perencana PPRG

- a. Meningkatkan kapasitas perencana tentang PPRG maupun metode analisis gender sebagai bekal dalam penelaahan Renja SKPD setiap tahun, maupun penyusunan RKPD yang responsif gender. Proses ini harus dilakukan agar perencana di Bappeda memiliki kapasitas yang setara dalam penelaahan dokumen perencanaan SKPD.
- b. Meningkatkan kapasitas aparatur daerah di masing-masing SKPD melalui penyelenggaraan *roadshow* perencanaan dan penganggaran responsif gender secara bertahap.
- c. Koordinasi setiap tahun guna mempersiapkan PPRG, agar secara terstruktur setiap SKPD menganggarkan tanpa harus dipaksa untuk merumuskan dan menetapkan PPRG di SKPD yang bersangkutan.
- d. Setiap bidang dalam Bappeda dapat melakukan pertemuan khusus dengan SKPD yang diampu untuk menetapkan program dan kegiatan yang harus di PPRGkan.
- e. Meningkatkan kualitas relasi antara Bappeda selaku ketua kelompok kerja PUG dengan Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan KB selaku sekretaris Pokja PUG melalui mekanisme koordinasi berbagai kegiatan dan pembagian tugas yang jelas kebagi pengelola Pokja PUG.
- f. Meningkatkan kualitas tim teknis Pokja PUG dalam merumuskan dan menetapkan berbagai program dan kegiatan responsif gender melalui berbagai kegiatan koordinasi, pelatihan dan kajian bersama anatar anggota tim teknis pokja PUG.

4. Melakukan Perbaikan Terhadap Metode Penyusunan PPRG

- a. Metode penyusunan GAP dan GBS telah ada di berbagai ketentuan. Hasil pendampingan menunjukkan penyusunan GAP masih mengalami kesulitan. Dalam

Permendagri 67 tahun 2011 dimungkinkan Kabupaten kota untuk merumuskan PPRG melalui berbagai cara. Oleh karena itu kesempatan ini dapat digunakan dengan cara menganalisis kemungkinan metode baru yang memungkinkan SKPD dapat melakukan analisis gender yang simpel dan mudah digunakan.

- b. Metode lain perlu diuji coba pada beberapa program dan kegiatan. Dengan demikian akan banyak pilihan bagi SKPD dalam perumusan isu gender dan mempermudah pelaksanaan PPRG.
- c. Perlu dirumuskan materi sosialisasi/advokasi/pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender agar mudah dipahami dan relevan dengan berbagai program/kegiatan di masing-masing SKPD sehingga peserta dapat mempraktekkannya dalam penyelenggaraan kegiatan pembangunan.

5. Regulasi PPRG

- a. Menyusun, menetapkan dan menyebarluaskan berbagai regulasi daerah untuk mendukung penyelenggaraan anggaran responsif gender, seperti Surat Edaran Walikota tentang Percepatan Pelaksanaan PPRG, Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender, Pedoman Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Anggaran Responsif Gender, Pedoman Pemeriksaan kegiatan Anggaran Responsif Gender, dan sebagainya.
- b. Regulasi daerah harus benar-benar diterapkan. Secara khusus regulasi tentang pemeriksaan harus dijalankan tahun 2014, agar SKPD yang merencanakan PPRG memastikan diri bukan hanya secara konseptual menyusun rencana namun termasuk melaksanakan rencana tersebut.

6. Menggalang dukungan masyarakat madani, seperti perguruan tinggi, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), organisasi masyarakat, dan dunia usaha yang ada di Kota Semarang dengan melibatkannya dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan anggaran responsif gender.

7. Monitoring dan Evaluasi PPRG

- a. Monitoring dan evaluasi merupakan teknik untuk mengetahui apakah rencana yang telah disusun dilaksanakan dengan baik atau tidak. Melalui mekanisme monitoring dan evaluasi yang jelas dan transparan akan memudahkan pencapaian kesetaraan dan keadilan gender terlampaui.

- b. Diperlukan paduan sebagai dasar dalam pelaksanaan monitoring dan evaluasi. Panduan disusun Bappeda dan disosialisasikan kepada seluruh SKPD yang menyusun PPRG.
8. Data Pilah Gender dan Dokumen Penting Lainnya yang Relevan
- a. Bappeda perlu menyusun pedoman data pilah gender sebagai acuan bagi SKPD dalam merumuskan dan menetapkan data pilah gender di masing-masing SKPD.
 - b. Bappeda menyusun data pilah gender setiap tahun sebagai lumbung data dan informasi gender yang dapat diakses oleh SKPD sehingga memudahkan SKPD untuk penyusunan analisis gender dan pengambilan kebijakan pembangunan yang responsif gender di Kota Semarang.
 - c. Bappeda mewajibkan setiap dokumen perencanaan penganggaran harus responsif gender dan menggunakan data pilah gender sebagai data pembuka wawasan.
 - d. Melakukan penyusunan Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender (RAD PUG) yang akan menjadi pedoman dalam melakukan pembangunan yang responsif gender.
 - e. Menyusun profil Gender sebagai dasar penggambaran kondisi kesetaraan dan keadilan gender di Kota Semarang.
 - f. Menyusun kajian implementasi PPRG dalam masyarakat sebagai feedback atas apa yang dilakukan oleh SKPD melalui PPRG.
 - g. Melakukan studi banding ke kabupaten/kota yang lebih berhasil dalam pelaksanaan perencanaan dan penganggaran responsif gender.

Beberapa kebijakan yang perlu diambil dalam rangka penerapan perencanaan dan penganggaran responsif gender di Kota Semarang adalah sebagai berikut:

1. Memastikan penyelenggaraan koordinasi Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender (Pokja PUG) sebanyak dua kali dalam setahun dalam rangka memperkuat komitmen penyelenggaraan anggaran responsif gender di Kota Semarang.
2. Memastikan penyelenggaraan koordinasi tim teknis Pokja PUG sebanyak empat kali dalam setahun untuk mengecek tingkat kemajuan penyelenggaraan anggaran responsif gender di masing-masing SKPD.
3. Mendorong dan melakukan peningkatan kapasitas tim teknis Pokja PUG melalui pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender di tingkat kota secara bertahap dan berkelanjutan.

4. Mewajibkan peningkatan kapasitas aparatur daerah di masing-masing SKPD melalui penyelenggaraan roadshow perencanaan dan penganggaran responsif gender maupun training khusus yang diselenggarakan oleh masing-masing SKPD.
5. Mewajibkan setiap SKPD untuk menyelenggaraan sosialisasi perencanaan dan penganggaran responsif gender kepada seluruh SKPD setiap tahun untuk menyegarkan kembali ingatan tentang perencanaan dan penganggaran responsif gender, maupun sebagai langkah persiapan penyelenggaraan PPRG pada tahun berjalan.
6. Mewujudkan klinik perencanaan dan penganggaran responsif gender kepada SKPD yang sudah pernah mengikuti pelatihan dan roadshow perencanaan dan penganggaran responsif gender, untuk menyusun kegiatan yang responsif gender. Klinik ini terbuka dalam rentang waktu yang telah ditetapkan sehingga memastikan setiap tahun klinik akan menjadi media konsultasi kegiatan responsif gender.
7. Mewajibkan Bappeda menyusun dan penyebarluasan regulasi perencanaan dan penganggaran responsif gender, meliputi: Surat Edaran Walikota tentang Percepatan Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender, Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender, Pedoman Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Anggaran Responsif Gender, dan Pedoman Pemeriksaan kegiatan Anggaran Responsif Gender.
8. Mewajibkan setiap SKPD untuk meningkatkan kapasitas sumberdaya aparatur daerah dalam menyusun dan menggali ide-ide baru guna menyelesaikan kesenjangan gender yang terjadi dalam masyarakat.
9. Membentuk tim independen yang bertugas untuk melakukan Monitoring dan Evaluasi Kegiatan Anggaran Responsif Gender, sehingga dapat dipertanggungjawabkan hasil-hasilnya sebagai dasar dalam menetapkan PPRG tahun yang akan datang.
10. Mewajibkan Inspektorat untuk meningkatkan kapasitas auditor dalam memahami proses PPRG hingga implementasi PPRG. Inspektorat harus mulai melakukan pemeriksaan kegiatan PPRG tahun 2014, sehingga hasil-hasil penyelenggaraan PPRG dipastikan berjalan sesuai rencana. Koordinasi Inspektorat dengan Bappeda menjadi hal yang penting untuk segera diwujudkan, karenanya kedua lembaga ini wajib menyegerakan koordinasi dimaksud.
11. Mewajibkan setiap SKPD menyusun Data pilah gender sebagai data pembuka wawasan yang akan digunakan dalam PPRG. Data pilah gender akan dapat digunakan

sebagai rumusan isu gender dalam masyarakat yang akan dilaksanakan pada setiap tahun anggaran.

12. Mewujudkan dokumen-dokumen perencanaan penganggaran responsif gender, sehingga dapat menjadi acuan dalam penyelenggaraan PPRG.
13. Meningkatkan koordinasi dalam POKJA PUG secara khusus koordinasi, sinkronisasi dan pengembangan kelembagaan anatar ketua Pokja PUG dan sekretaris Pokja PUG.
14. Menetapkan sanksi kepada Pimpinan SKPD yang tidak menyusun dokumen perencanaan dan penganggaran responsif gender.

BAB VII PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender tingkat kota yang telah dilaksanakan mampu meningkatkan pemahaman dan keterampilan dasar bagi aparatur perencana di 24 SKPD mengenai gender, pengarustamaan gender, anggaran responsif gender, teknik analisis gender dengan Gender Analysis Pathways (GAP), dan penyusunan Gender Budget Statement (GBS) untuk kegiatan tahun 2014.
2. Penyelenggaraan *roadshow* Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender telah dilaksanakan di 24 SKPD dengan tanggapan yang berbeda-beda dari masing-masing SKPD, sebagian siap mengikuti *roadshow* PPRG secara intensif, sebagian SKPD lainnya kurang siap untuk menerima materi perencanaan dan penganggaran responsif gender. Secara umum penyelenggaraan *roadshow* PPRG memperoleh dukungan dari SKPD yang bersangkutan untuk dapat memberikan pemahaman mengenai gender, dan penyelenggaraan kegiatan anggaran responsif gender di SKPD yang akan menjadi *pilot project*.
3. Setelah dilakukan *roadshow* diketahui kalau kapasitas perencana dalam melakukan penyusunan perencanaan dan penganggaran masih belum memenuhi harapan. Perencana hanya melakukan kegiatan-kegiatan yang sebelumnya dilakukan pada tahun sebelumnya. Hal ini tentu tidak bisa menyelesaikan permasalahan yang ada dalam masyarakat.
4. Bappeda sebagai leading sektor dalam perencanaan dan penganggaran responsif gender tidak memiliki perhatian yang cukup dalam pelaksanaan kegiatan *roadshow* ini. Hal ini dibuktikan dengan tidak pernah hadirnya Bappeda pada pelaksanaan *roadshow* yang telah terlaksana. Sebenarnya kehadiran Bappeda sangat diperlukan dalam pelaksanaan *roadshow*, karena hal ini akan menunjukkan pentingnya PPRG.
5. Secara umum implementasi kegiatan anggaran responsif gender Kota Semarang belum optimal diselenggarakan oleh SKPD yang menjadi Pilot implementasi ARG tahun 2012, karena secara jelas belum ada regulasi daerah dalam bentuk petunjuk pelaksanaan ataupun pedoman dalam pelaksanaan anggaran responsif gender.

B. Rekomendasi

Beberapa rekomendasi yang diusulkan berdasarkan keseluruhan proses pelaksanaan pekerjaan penyusunan strategi Anggaran Responsif Gender Kota Semarang Tahun 2013 ini adalah sebagai berikut:

1. Bappeda selaku Ketua Kelompok Kerja (Pokja PUG) perlu lebih tegas mendorong SKPD di lingkungan pemerintah Kota Semarang untuk menyelenggarakan kegiatan anggaran responsif gender melalui kelembagaan PUG di tingkat kota dan ditingkat SKPD dalam rangka meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai bidang.
2. Bappeda perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pelaksanaan *roadshow* SKPD, hal ini dilakukan dengan mengikuti setiap kegiatan *roadshow* yang dilakukan di SKPD.
3. Bappeda perlu menyusun surat edaran mengenai kepastian nama kegiatan SKPD yang menjadi *pilot project* implementasi Anggaran Responsif Gender setiap tahunnya pada triwulan pertama sebagai bahan monitoring dan evaluasi perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi, serta pengawasan kegiatan ARG setiap tahunnya.
4. Bappeda menyelenggarakan koordinasi khususnya *driver* SKPD (Bappeda, Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemberdayaan Perempuan, Bagian Hukum, DPAD, Inspektorat, dan Bagian Organisasi) setiap tahunnya agar penyelenggaraan PPRG terus makin berkembang.
5. Bappeda dan Bappermas Perempuan dan KB, dan Bagian Hukum perlu menyusun beberapa regulasi daerah untuk mendukung percepatan implementasi kegiatan Anggaran Responsif Gender di Kota Semarang.
6. Walikota Semarang segera menugaskan Inspektorat untuk melakukan pemeriksaan khusus kepada kegiatan yang telah dirumuskan sesuai dengan format yang tersedia bagi anggaran responsif gender (GAP dan GBS), dengan fasilitasi Bappeda Kota Semarang.
7. Bappeda melakukan koordinasi agar Tim Anggaran Daerah juga memiliki perspektif yang sama tentang PPRG termasuk penggunaan *tool* (GAP dan GBS) yang ada agar kegiatan serupa bukan sekedar bagian dari *pilot project* namun telah merupakan kegiatan rutin yang berkelanjutan.

8. Bappeda maupun Bapermas Perempuan dan KB pada tahun-tahun berikutnya perlu terus menyelenggarakan pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender di tingkat kota dan *roadshow* perencanaan dan penganggaran responsif gender sesuai dengan tahapan yang telah disusun.
9. Bappeda bersama Bapermas Perempuan dan KB melakukan advokasi kepada walikota dan SKPD tentang struktural Pokja PUG dan struktur focal point.
10. Pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender di tingkat kota dan *roadshow* perencanaan dan penganggaran responsif gender yang akan dilakukan pada tahun 2014 selain diberikan kepada 16 Kecamatan juga diberikan kepada SKPD lain yang telah mengikuti pelatihan pada tahun sebelumnya, dengan mengutamakan SKPD yang berada dalam koordinasi Bidang Pemerintahan, Sosial dan Budaya.
11. Penyelenggaraan pelatihan perencanaan dan penganggaran responsif gender dilakukan pada triwulan II, sehingga SKPD memiliki waktu dalam menentukan kegiatan yang akan ditetapkan sebagai kegiatan yang responsif gender.
12. Perlu adanya kerjasama antara Bappeda dan Inspektorat dalam melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan ARG yang diselenggarakan oleh SKPD mulai dari perencanaan sampai pelaksanaan.
13. Bapermas Perempuan dan KB selaku sekretaris Pokja PUG perlu menguatkan kelembagaan focal point SKPD, dengan memantau dan mengevaluasi kinerja SKPD dalam penyelenggaraan kegiatan ARG di Kota Semarang.

