



**PROSEDUR
PENGARUSUTAMAAN
KESETARAAN GENDER DAN
INKLUSI SOSIAL (KGIS)**

PT Sarana Multi Infrastruktur (Persero)

2022

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -

RIWAYAT PENYUSUNAN

No	Nama Kebijakan dan Versi	Tanggal Efektif	Dokumen Persetujuan		Keterangan
			Peraturan Direksi	Memo Persetujuan	
1	Pedoman Pengarusutamaan Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial	01 Oktober 2020	PD-018/SMI/1020 Tanggal 01 Oktober 2020	Persetujuan Komite Kebijakan Umum dan Prosedur Nomor: 23/FPPR/KUP-S/0820 Tanggal 11 Agustus 2020	Ketentuan Baru
2	Prosedur Pengarusutamaan Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial (KGIS)	1 Maret 2022	PD-022/SMI/0622 Tanggal 20 Juni 2022	Memo No. FP-019/SMI/DMR/DMRT/0322 Tanggal 22 Maret 2022	Penyesuaian Nomenklatur dan Struktur <i>Leveling</i> tahun 2022


	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	DAFTAR ISI	

BAB I – PENDAHULUAN	1
1. Latar Belakang	1
2. Maksud dan Tujuan	1
3. Ruang Lingkup	2
4. Landasan Hukum	2
5. Kondisi Khusus	3
6. Definisi	3
BAB II – ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	6
BAB III – PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	13
1. Prinsip Pengarusutamaan KGIS	13
2. Tahapan Pengarusutamaan KGIS	13
BAB IV – STRATEGI PENGARUSUTAMAAN KGIS	20
1. Pengarusutamaan KGIS dalam Kegiatan Utama Perseroan	20
a. Internal	20
b. Eksternal Perseroan	21
2. Implementasi Pengarusutamaan KGIS	22
BAB V – PEJABAT BERWENANG MEMUTUS	24
BAB VI - PENUTUP	25
BAB VII - LAMPIRAN	26
Lampiran 1 - Contoh Panduan Identifikasi Awal untuk <i>Gender Assessment</i>	26
Lampiran 2 - Contoh Panduan Pelaksanaan Analisis KGIS	27
Lampiran 3 - Contoh Analisis Hambatan dan Peluang	30
Lampiran 4 - Contoh Panduan <i>Monitoring</i> dan Evaluasi	31
Lampiran 5 - Contoh Kerangka Penilaian Pengarusutamaan KGIS	32
Lampiran 6 - Contoh Kerangka Acuan Kerja	33
Lampiran 7 - Landasan Hukum dan Referensi terkait Pelaksanaan KGIS	34

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	DAFTAR ISI	

Daftar Gambar

Gambar 1 Skema pengarusutamaan KGIS	14
Gambar 2 <i>Logical framework</i> program pengarusutamaan KGIS	22

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PENDAHULUAN	BAB - I

1. Latar Belakang

PT Sarana Multi Infrastruktur (Persero) yang untuk selanjutnya disebut “Perseroan” adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan untuk mendorong percepatan pembiayaan infrastruktur nasional melalui kemitraan dengan pihak swasta dan/atau lembaga keuangan multilateral. Perseroan berperan aktif dalam memfasilitasi pembiayaan infrastruktur, mempersiapkan proyek serta menjadi penasihat berbagai proyek-proyek infrastruktur di Indonesia. Perseroan juga berkomitmen untuk menjalankan seluruh kegiatan usaha/proyek-proyek investasinya secara ramah lingkungan dan sosial, sehingga dapat menghilangkan atau meminimalkan dampak negatif yang terjadi pada lingkungan dan masyarakat sekitar. Termasuk juga dalam konteks Prosedur ini adalah meminimalkan kesenjangan gender dan mengurangi Eksklusi Sosial.

Prosedur ini sejalan dengan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional di seluruh Kementerian/Lembaga di Indonesia sebagai penerjemahan dari UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita yang secara internasional dikenal sebagai CEDAW (*Convention on The Elimination of All Forms of Discrimination against Women*). Di sisi lain, Perseroan juga mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan yang dalam pelaksanaannya menggunakan pendekatan inklusi sosial.

Perseroan berupaya melakukan Pengarusutamaan Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial sebagai proses dan strategi sehingga setiap orang, perempuan atau laki-laki dari semua kelompok sosial (suku, kasta/kelas, ekonomi, umur, kebutuhan khusus, geografi) menjadi bagian dalam perencanaan, pelaksanaan, *monitoring* dan evaluasi di dalam proses bisnis dan di internal Perseroan. Perseroan berupaya memberikan akses kepada penyandang disabilitas sebagaimana diatur dalam pasal 53 (1) UU No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas dan menerapkan larangan untuk mempekerjakan anak-anak yang diatur dalam Kebijakan Perseroan yang mengatur perlindungan lingkungan dan sosial.


Prosedur Pengarusutamaan Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial (KGIS) ini disusun sebagai panduan bagi seluruh karyawan Perseroan, debitur/*investee*/klien, dan mitra kerjanya untuk menerapkan prinsip-prinsip kesetaraan gender dan inklusi sosial secara internal dan eksternal Perseroan, sehingga dapat memberikan dampak sosial yang lebih luas dan dapat dinikmati oleh semua orang termasuk perempuan dan kelompok marginal pada setiap kegiatan Perseroan.

2. Maksud dan Tujuan

Prosedur Pengarusutamaan KGIS menjadi arahan Perseroan dalam mendukung program dan kegiatan Perseroan yang responsif gender dan inklusif termasuk mempromosikan kesetaraan gender dalam internal organisasi Perseroan dan dalam membangun kemitraan dengan (calon) debitur/*investee*/klien maupun pihak *stakeholders* lainnya.

Tujuan dari disusunnya Prosedur ini adalah:

- a. Menyediakan kebijakan mengenai Pengarusutamaan (KGIS) termasuk mekanisme pelaksanaannya bagi Perseroan, baik untuk internal Perseroan maupun untuk eksternal Perseroan dalam menjalankan pilar-pilar bisnisnya.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PENDAHULUAN	BAB - I

- b. Menyediakan informasi kepada Perseroan beserta seluruh Insan Perseroan, (calon) debitur/*investee*/klien dan para pemangku kepentingan eksternal lainnya untuk memahami kebijakan dan pengaturan di Perseroan mengenai Pengarusutamaan KGIS dalam konteks mengintegrasikan perspektif KGIS dalam seluruh program/proyek/kegiatan yang dilakukan.
- c. Memberikan acuan dan petunjuk bagi Perseroan dalam mengambil keputusan terkait dengan penyusunan dan/atau pengembangan desain program Pengarusutamaan KGIS, termasuk pelaksanaan, *monitoring*, evaluasi, dan pelaporan yang responsif gender.

3. Ruang Lingkup

Prosedur Pengarusutamaan KGIS ini berisi panduan untuk melaksanakan Pengarusutamaan KGIS dalam lingkup internal dan eksternal Perseroan, yaitu:


- a. Penerapan di internal Perseroan yang merupakan komitmen Perseroan untuk mengedepankan Pengarusutamaan KGIS dalam setiap kebijakan dan operasional Perseroan (selanjutnya akan disebut sebagai “internal Perseroan”);
- b. Penerapan pada eksternal Perseroan dimaksudkan untuk penerapan pada pilar-pilar bisnis Perseroan yang mencakup pembiayaan dan investasi, pengembangan proyek, dan jasa konsultasi, serta kegiatan lainnya yang melibatkan pihak eksternal (selanjutnya disebut sebagai “eksternal Perseroan”).

Penerapan pada pilar-pilar bisnis Perseroan dilaksanakan secara bertahap berdasarkan *road map* penerapan Pengarusutamaan KGIS dan mempertimbangkan urgensi dan kebutuhan (calon) debitur/*investee*/klien.

4. Landasan Hukum

Beberapa dasar hukum yang menjadi acuan dalam Prosedur ini adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*).
- b. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan).
- c. Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.
- d. Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak.
- e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573).

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PENDAHULUAN	BAB - I

- f. Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic and Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya).
- g. Undang-Undang No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik).
- h. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.
- i. Peraturan Presiden No. 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs).
- j. Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional.
- k. Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan.
- l. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 46/POJK.05/2020 tentang Perusahaan Pembiayaan Infrastruktur;
- m. Anggaran Dasar Perseroan.
- n. Kebijakan Perseroan terkait tata kelola perusahaan (*Code of Corporate Governance*).
- o. Kebijakan Perseroan terkait usaha dan tata perilaku (*Code of Conduct*).
- p. Kebijakan Perseroan terkait manajemen risiko.
- q. Kebijakan Perseroan terkait penyusunan kebijakan Perseroan.
- r. Kebijakan Perseroan terkait perlindungan lingkungan dan sosial.

5. Kondisi Khusus


Dalam hal terdapat keadaan-keadaan tertentu yang membuat terjadinya pelaksanaan diluar ketentuan pada Prosedur ini dan/atau terdapat hal-hal yang belum diatur pada Prosedur ini, maka pengajuan kondisi khusus tersebut diajukan persetujuan secara kasus per kasus dan sangat selektif. Terhadap pengajuan kondisi khusus tersebut, maka wajib mendapatkan persetujuan dari Direksi. Dalam hal diperlukan, Direksi dapat meminta *review* terlebih dahulu dari unit kerja terkait.

Kondisi khusus sebagaimana dimaksud adalah diperuntukkan bagi hal-hal yang sifatnya operasional (bukan terkait pengajuan perubahan Prosedur ini) dan harus didasarkan pada hasil analisis atas usulan, memperhatikan potensi risiko yang dapat terjadi, dan pertimbangan manajemen yang seksama terkait kepentingan Perseroan.

Ketentuan mengenai pengajuan perubahan dan/atau revisi Prosedur ini wajib mengacu pada Kebijakan Perseroan terkait penyusunan kebijakan Perseroan yang berlaku.


6. Definisi

- a. Analisis Gender dan Inklusi Sosial : Proses identifikasi dan penilaian isu-isu gender dan inklusi sosial yang terkait pembedaan peran dan hubungan sosial antara


	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PENDAHULUAN	BAB - I

perempuan dan laki-laki, yang bisa disebabkan karena perbedaan pengalaman, kebutuhan, pengetahuan, dan perhatian, sebagai upaya agar seluruh kelompok masyarakat mendapat perlakuan yang setara dan memperoleh kesempatan yang sama sebagai warga negara, terlepas dari perbedaan apapun. Analisis gender dan inklusi sosial membutuhkan data terpilah berdasarkan jenis kelamin dan suatu pengertian dari konstruksi sosial mengenai peran gender, bagaimana pembagian kerja dan penilaiannya, serta peran seluruh kelompok masyarakat.

- b. Eksklusi Sosial : Proses di mana kelompok-kelompok tertentu secara sistematis dirugikan karena mereka dibedakan perlakuannya karena berdasarkan etnis, ras, agama, orientasi seksual, kasta, keturunan, jenis kelamin, usia, kecacatan, status HIV/AIDS, status migran atau tempat tinggal mereka.
- c. Gender : Pembedaan karakter, peran, kedudukan, tanggung jawab, dan pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki, antara lain berdasarkan usia (tua, muda, anak-anak), dan individu yang berkebutuhan khusus atau penyandang disabilitas, akibat adanya konstruksi sosial, budaya, agama, politik, ekonomi. Peran gender bersifat dinamis dan berubah antar waktu dan tempat, karena merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari, dan disosialisasikan dalam kehidupan sehari-hari.
- d. Indikator Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial : Ukuran kinerja kuantitatif dan kualitatif yang memerlukan pengumpulan dan analisis data terpilah berdasarkan jenis kelamin dan kelompok masyarakat tentang siapa yang berpartisipasi dalam, dan mendapat manfaat dari, kegiatan pembangunan. Indikator gender harus mengukur: perbedaan dalam manfaat dan dampak untuk laki-laki dan perempuan; perubahan dalam hubungan gender; dan bagaimana ini berdampak pada pencapaian tujuan pembangunan. Indikator inklusi sosial dapat mencakup modal sosial (kepercayaan, tingkat penerimaan), nilai kolektif yang berlaku di masyarakat; indeks keanekaragaman, indeks disparitas, indeks isolasi, dan indeks segregasi untuk memiliki perwakilan.
- e. Inklusi Sosial : Sebuah perspektif, sikap, sekaligus nilai yang mewujudkan dalam setiap tindakan dan perilaku keseharian manusia. Semua anggota dan kelompok masyarakat menikmati hak dan manfaat yang sama dalam bidang politik, ekonomi, dan sosial tanpa diskriminasi atau pembedaan berdasarkan jenis kelamin, usia, wilayah geografis, etnis, tempat asal, latar belakang pendidikan, status ekonomi, kasta, agama, kecacatan, status kesehatan, dan lain-lain.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PENDAHULUAN	BAB - I

- f. Kelompok Kerja KGIS : Terdiri dari koordinator dan anggota kelompok kerja yang ditunjuk oleh Kepala Divisi dengan persetujuan dari Direksi, yang bekerja bersama untuk merespon isu/tugas tertentu berkaitan dengan KGIS dalam kegiatan internal dan eksternal Perseroan.
- g. Kelompok Marginal : Individu atau kelompok yang terkucilkan atau tersingkirkan dari proses pembangunan dan kebijakan sehingga secara sistematis dirugikan.
- h. Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial (KGIS) : Kesetaraan kondisi dan posisi bagi laki-laki dan perempuan, serta kelompok marginal untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan termasuk kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan, keamanan nasional serta kesetaraan dalam menikmati hasil yang seimbang.
- i. Pemberdayaan Perempuan dan Kelompok Marginal : Suatu usaha atau program yang sistematis dan terencana untuk peningkatan kapasitas atau kemampuan kaum perempuan dan kelompok marginal dalam berbagai bidang guna mempercepat tercapainya kualitas hidup dan mitra kesejajaran laki-laki dan perempuan, serta perlakuan setara bagi kelompok marginal.
- j. Pengarusutamaan KGIS : Suatu strategi untuk mencapai kesetaraan kondisi dan posisi bagi laki-laki dan perempuan, serta kelompok marginal melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki, termasuk kelompok marginal, mulai dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi seluruh kebijakan dan program pembangunan. Dengan demikian, semua orang dapat menikmati hasil-hasil pembangunan dan tidak ditinggalkan.
- k. Responsif Gender dan Inklusif : Suatu kebijakan, program, kegiatan dan penganggaran yang memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman, dan aspirasi perempuan dan laki-laki, termasuk kelompok marginal.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

Tugas dan tanggung jawab masing-masing pihak yang terkait dalam penerapan Pengarusutamaan KGIS ditetapkan sebagai berikut:

1. Direksi

- a. Menetapkan susunan koordinator dan anggota Kelompok Kerja KGIS beserta perubahannya dalam bentuk Surat Keputusan Direksi, berdasarkan usulan dari koordinator Kelompok Kerja KGIS.
- b. Memutuskan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS beserta anggarannya, baik untuk penerapan di internal Perseroan maupun eksternal Perseroan yang diusulkan oleh Kelompok Kerja KGIS.
- c. Melakukan *monitoring* dan memberikan arahan/pembinaan terhadap pelaksanaan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS yang telah dilakukan dalam ruang lingkup internal Perseroan dan eksternal Perseroan sebagaimana dilaporkan secara berkala oleh koordinator dan/atau anggota Kelompok Kerja KGIS.
- d. Menetapkan *Key Performance Indikator* (KPI) Koordinator dan Anggota Kelompok Kerja KGIS berdasarkan usulan dari Koordinator DSDM setelah memperoleh persetujuan dari Kepala Divisi SDM, Kepala DPKM dan Kepala DELST.
- e. Menetapkan dan memastikan tersedianya kebijakan terkait Pengarusutamaan KGIS untuk lingkup internal dan eksternal Perseroan beserta pengkiniannya.

2. Divisi Hukum (DH)

Memberi masukan terkait aspek hukum KGIS dalam penyusunan dan pelaksanaan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS, serta dalam penyusunan perjanjian antara Perseroan dan debitur/*investee*/klien atau pihak lainnya sehubungan dengan pelaksanaan kegiatan usaha Perseroan.


3. Divisi Audit Internal (DAI)

Melakukan fungsi pengendalian dan pembinaan terkait pelaksanaan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS yang telah diusulkan oleh Kelompok Kerja KGIS dan disetujui oleh Direksi secara independen dan rutin.

4. Kelompok Kerja KGIS


Kelompok Kerja KGIS terdiri dari koordinator Kelompok Kerja KGIS dan anggota Kelompok Kerja KGIS yang masing-masing ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Direksi.

- a. Koordinator Kelompok Kerja KGIS

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

Koordinator Kelompok Kerja KGIS adalah karyawan Perseroan setingkat *Team Leader* atau minimal karyawan level manajerial senior Perseroan pada divisi-divisi yang ditunjuk yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mengkoordinasikan Kelompok Kerja KGIS.

- i. Susunan koordinator merupakan perwakilan dari:
 - 1) Divisi Evaluasi Lingkungan Sosial & Teknik (DELST);
 - 2) Divisi Pengembangan Korporasi dan Manajemen Inisiatif (DPKM);
 - 3) Divisi Sumber Daya Manusia (DSDM).
- ii. Susunan karyawan Perseroan yang ditunjuk sebagai koordinator Kelompok Kerja KGIS ditetapkan oleh Direksi melalui Surat Keputusan Direksi.
- iii. Tugas dan tanggung jawab koordinator Kelompok Kerja KGIS adalah sebagai berikut:
 - 1) Mengusulkan kepada Direksi susunan anggota Kelompok Kerja KGIS beserta perubahannya, berdasarkan masukan dari Kepala Divisi anggota Kelompok Kerja KGIS masing-masing;
 - 2) Bersama-sama dengan anggota Kelompok Kerja KGIS mengusulkan dan membahas *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS beserta anggarannya, baik untuk penerapan di internal Perseroan maupun eksternal Perseroan, yang merupakan bagian dari penyusunan RKAP setiap tahunnya. Apabila diperlukan, bersama-sama anggota Kelompok Kerja KGIS dapat mengusulkan program kerja/kegiatan Pengarusutamaan KGIS beserta anggarannya yang terpisah dari RKAP (*adhoc*) melalui memo persetujuan program kerja/kegiatan kepada PBM.
 - 3) Melakukan pengawasan, koordinasi, dan memberikan masukan terhadap anggota Kelompok Kerja KGIS dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan Prosedur ini;
 - 4) Mengkoordinasikan pelaksanaan *monitoring framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS yang telah dilakukan dalam ruang lingkup internal Perseroan dan eksternal Perseroan sebagaimana telah ditetapkan dalam RKAP atau sesuai persetujuan PBM dan melaporkan hasil *monitoring* tersebut kepada Direksi secara berkala;
 - 5) Mengkoordinasikan kegiatan sosialisasi dan *capacity building* kepada seluruh anggota Kelompok Kerja KGIS maupun seluruh Karyawan Perseroan mengenai Pengarusutamaan KGIS dalam lingkup internal Perseroan dan eksternal Perseroan;
 - 6) Mengkoordinasikan *monitoring* dan evaluasi secara berkala terkait penerapan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS di internal dan eksternal Perseroan, termasuk pembelajaran-pembelajarannya.
- iv. Tanggung jawab khusus:
 - 1) Koordinator dari DELST
 - a) Sebagai *subject matter expert* dalam penerapan Pengarusutamaan KGIS pada lingkup internal Perseroan dan eksternal Perseroan.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

- b) Mengkoordinasikan anggota Kelompok Kerja KGIS terkait pelaksanaan asesmen KGIS pada kegiatan-kegiatan pembiayaan/penyertaan modal/ pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasan yang akan atau sedang berjalan.
 - c) Mengkoordinasikan anggota Kelompok Kerja KGIS terkait *site visit* (apabila diperlukan) pada proyek pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasannya terkait pelaksanaan asesmen dan *monitoring* KGIS.
 - d) Mengkoordinasikan anggota Kelompok Kerja KGIS terkait kegiatan sosialisasi dan/atau *capacity building* KGIS kepada debitur/*investee*/klien yang akan/sedang dilakukan asesmen KGIS.
 - e) Mengkoordinasikan anggota Kelompok Kerja KGIS terkait *review* terhadap hasil asesmen KGIS pada kegiatan-kegiatan pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasan.
 - f) Mengkoordinasikan anggota Kelompok Kerja KGIS terkait usulan pada hasil asesmen KGIS dan melakukan *monitoring* terhadap pelaksanaannya secara berkala sebagaimana dituangkan dalam perjanjian atau dokumen lainnya antara Perseroan dengan debitur/*investee*/klien atau pihak lainnya (terkait pelaksanaan kegiatan usaha Perseroan).
 - g) Mengkoordinasikan anggota Kelompok Kerja KGIS terkait sosialisasi dan/atau *capacity building* Pengarusutamaan KGIS kepada *stakeholders* Perseroan sebagai bagian dari komunikasi Perseroan tentang implementasi Pengarusutamaan KGIS kepada *stakeholders* Perseroan.
- 2) Koordinator dari DSDM
- a) Mengusulkan KPI Koordinator dan Anggota Kelompok Kerja KGIS kepada Kepala DSDM bersama dengan Kepala DPKM dan Kepala DELST dan selanjutnya diusulkan kepada PBM untuk disetujui dan ditetapkan.
 - b) Melakukan pengawasan pemenuhan KPI terhadap Karyawan Perseroan yang ditetapkan menjadi koordinator dan anggota Kelompok Kerja KGIS dan melaporkannya kepada Direksi.
 - c) Mengusulkan bentuk apresiasi terhadap Koordinator dan anggota Kelompok Kerja KGIS berupa kesempatan pelatihan/*training/workshop* terkait KGIS, baik di dalam maupun di luar negeri, berdasarkan kinerjanya di dalam Kelompok Kerja KGIS dalam satu periode kerja berdasarkan penilaian dan kesepakatan dari dan oleh Kepala DPKM, Kepala DSDM dan Kepala DELST. Usulan apresiasi tersebut diajukan melalui memo usulan pelatihan/*training/workshop* yang memuat informasi minimal jumlah peserta yang berhak, jenis training, waktu pelaksanaan serta mempertimbangkan kondisi Perusahaan dan diajukan persetujuan kepada PBM. Persetujuan atas memo tersebut akan dipergunakan sebagai landasan pemberian apresiasi kepada Koordinator dan anggota Kelompok Kerja KGIS.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

- d) Melaksanakan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS sebagaimana telah ditetapkan dalam RKAP atau sesuai persetujuan PBM dalam lingkup pelaksanaan kepegawaian Perseroan, misal dalam hal penyusunan kebijakan dan mekanisme terkait Sumber Daya Manusia.
- e) Melakukan *monitoring* terhadap pelaksanaan kebijakan dan mekanisme terkait Sumber Daya Manusia dan melaporkannya kepada Direksi.

3) Koordinator dari DPKM

- a) Melaksanakan *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS sebagaimana telah ditetapkan dalam RKAP atau sesuai persetujuan PBM dalam lingkup inisiatif/rencana strategis Perseroan maupun dalam kegiatan pengembangan bisnis dan pemasaran.
- b) Mengkoordinasikan dan memfasilitasi kegiatan sosialisasi dan *capacity building* untuk eksternal Perseroan mengenai Pengarusutamaan KGIS.

b. Anggota Kelompok Kerja KGIS

Anggota Kelompok Kerja KGIS adalah karyawan Perseroan setingkat *Team Leader* atau minimal karyawan level manajerial senior Perseroan yang ditunjuk oleh Kepala Divisi masing-masing untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab anggota Kelompok Kerja KGIS.

i. Susunan anggota Kelompok Kerja KGIS merupakan perwakilan dari:


- 1) Divisi Pembiayaan 1, 2 (DP 1, DP 2);
- 2) Divisi Pembiayaan Publik 1, 2, 3 (DPPU 1, DPPU 2, DPPU 3);
- 3) Divisi Usaha Syariah (DUS);
- 4) Divisi Pembiayaan Berkelanjutan (DPB);
- 5) Divisi Pengembangan Proyek (DPP);
- 6) Divisi Jasa Konsultasi (DJK);
- 7) Divisi Sekretariat Perusahaan (DSP); dan
- 8) Divisi Umum dan Pengadaan (DUP).

DP, DPPU, DUS, DPB, DPP, dan DJK secara bersama-sama selanjutnya disebut “divisi dengan fungsi bisnis”.

ii. Susunan karyawan Perseroan yang telah ditunjuk oleh kepala divisi masing-masing sebagaimana disebutkan pada poin 2.a. di atas sebagai anggota Kelompok Kerja KGIS ditetapkan oleh Direksi melalui Surat Keputusan Direksi.

iii. Tugas dan tanggung jawab anggota Kelompok Kerja KGIS:

- 1) Sebagai representatif Perseroan dalam memberikan informasi, sosialisasi, dan kesadaran (*awareness*) kepada *stakeholders*, baik internal Perseroan maupun eksternal Perseroan,


	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

terkait *framework/program kerja/road map* Pengarusutamaan KGIS Perseroan sesuai dengan bidang dan lingkup pekerjaan divisi masing-masing;


- 2) Bersama-sama dengan koordinator Kelompok Kerja KGIS mengusulkan dan membahas *framework/program kerja/roadmap* Pengarusutamaan KGIS beserta anggarannya, baik untuk penerapan di internal Perseroan maupun eksternal Perseroan, yang merupakan bagian dari penyusunan RKAP divisi masing-masing setiap tahunnya. Apabila diperlukan, bersama-sama koordinator Kelompok Kerja KGIS dapat mengusulkan program kerja/kegiatan Pengarusutamaan KGIS beserta anggarannya yang terpisah dari RKAP (*ad hoc*) melalui memo persetujuan program kerja/kegiatan kepada PBM;
- 3) Melaksanakan *framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah disetujui oleh PBM sesuai dengan bidang dan lingkup pekerjaan divisi masing-masing.
- 4) Melakukan *monitoring framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah dilakukan dalam bidang dan lingkup pekerjaan divisi masing-masing dan melaporkan koordinator Kelompok Kerja KGIS secara berkala.
- 5) Melakukan *review* dan evaluasi terhadap hasil implementasi *framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah dilakukan dalam bidang dan lingkup pekerjaan divisi masing-masing dan sebagai pembelajaran/masukan penyempurnaan atas *framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS berikutnya.

iv. Tanggung jawab khusus:

- 1) Anggota-anggota dari divisi dengan fungsi bisnis
 - a) Mengusulkan kepada kepala divisi masing-masing kegiatan pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasan yang akan dilakukan asesmen KGIS sesuai dengan *framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah tertuang dalam RKAP atau telah disetujui PBM;
 - b) Melakukan koordinasi dengan debitur/*investee*/klien dan koordinator Kelompok Kerja KGIS mengenai pelaksanaan asesmen KGIS pada kegiatan-kegiatan pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasan yang akan atau sedang berjalan;
 - c) Bersama-sama dengan koordinator Kelompok Kerja KGIS melaksanakan *site visit* (apabila diperlukan) pada proyek pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasannya terkait dengan pelaksanaan asesmen dan *monitoring* KGIS;
 - d) Bersama-sama dengan koordinator Kelompok Kerja KGIS yang ditunjuk, membuat dan melakukan kegiatan sosialisasi dan/atau *capacity building* KGIS kepada debitur/*investee*/klien yang akan/sedang dilakukan asesmen KGIS;

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

- e) Bersama-sama koordinator Kelompok Kerja KGIS melakukan *review* terhadap hasil asesmen KGIS pada kegiatan-kegiatan pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasan;
 - f) Bersama-sama koordinator Kelompok Kerja KGIS mengusulkan hasil asesmen KGIS dan melakukan *monitoring* terhadap pelaksanaannya secara berkala sebagaimana dituangkan dalam perjanjian atau dokumen lainnya antara Perseroan dengan debitur/*investee*/klien atau pihak lainnya (terkait pelaksanaan kegiatan usaha Perseroan).
- 2) Anggota dari DSP
- a) Mengusulkan kepada kepala DSP kegiatan-kegiatan PKBL dan/atau CSR yang akan atau sedang berjalan yang menjadi bagian dari program kerja atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS sesuai dengan *framework*/program kerja/*roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah tertuang dalam RKAP atau telah disetujui PBM;
 - b) Bersama-sama dengan koordinator Kelompok Kerja KGIS melakukan koordinasi, melakukan sosialisasi dan/atau *capacity building* KGIS kepada *stakeholders* Perseroan terkait sebagai bagian dari komunikasi Perseroan tentang implementasi Pengarusutamaan KGIS kepada *stakeholders* Perseroan;
 - c) Melaksanakan evaluasi dan melaporkan hasil evaluasi secara berkala kepada koordinator Kelompok Kerja KGIS, termasuk pembelajaran-pembelajarannya, terkait penerapan Pengarusutamaan KGIS yang telah dilakukan pada divisinya.
- 3) Anggota dari DUP
- a) Mengusulkan kepada kepala DUP dan melakukan penyediaan fasilitas dan layanan kantor sesuai dengan *framework*/program kerja/*roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah tertuang dalam RKAP atau telah disetujui PBM;
 - b) Melaksanakan evaluasi dan melaporkan hasil evaluasi secara berkala kepada koordinator Kelompok Kerja KGIS, termasuk pembelajaran-pembelajarannya, terkait penerapan Pengarusutamaan KGIS yang telah dilakukan pada divisinya.
- c. Kepala Divisi dari Koordinator dan Anggota Kelompok Kerja KGIS
- i. Tugas dan tanggung jawab kepala divisi dari koordinator dan anggota Kelompok Kerja KGIS:
 - 1) Menunjuk karyawan Perseroan pada divisinya yang akan ditugaskan sebagai koordinator atau anggota Kelompok Kerja KGIS.
 - 2) Melakukan pengawasan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan di bawah koordinasinya yang telah ditetapkan sebagai koordinator atau anggota Kelompok Kerja KGIS oleh Direksi.
 - 3) Memberikan arahan dan pembinaan kepada karyawan di bawah koordinasinya yang telah ditetapkan sebagai koordinator atau anggota Kelompok Kerja KGIS oleh Direksi

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	ORGANISASI DAN TANGGUNG JAWAB	BAB - II

mengenai *framework*/program kerja/*roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah tertuang dalam RKAP atau telah disetujui PBM.

- 4) Ikut serta dalam melaksanakan *framework*/program kerja/*roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah tertuang dalam RKAP atau telah disetujui PBM.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	BAB - III


1. Prinsip Pengarusutamaan KGIS

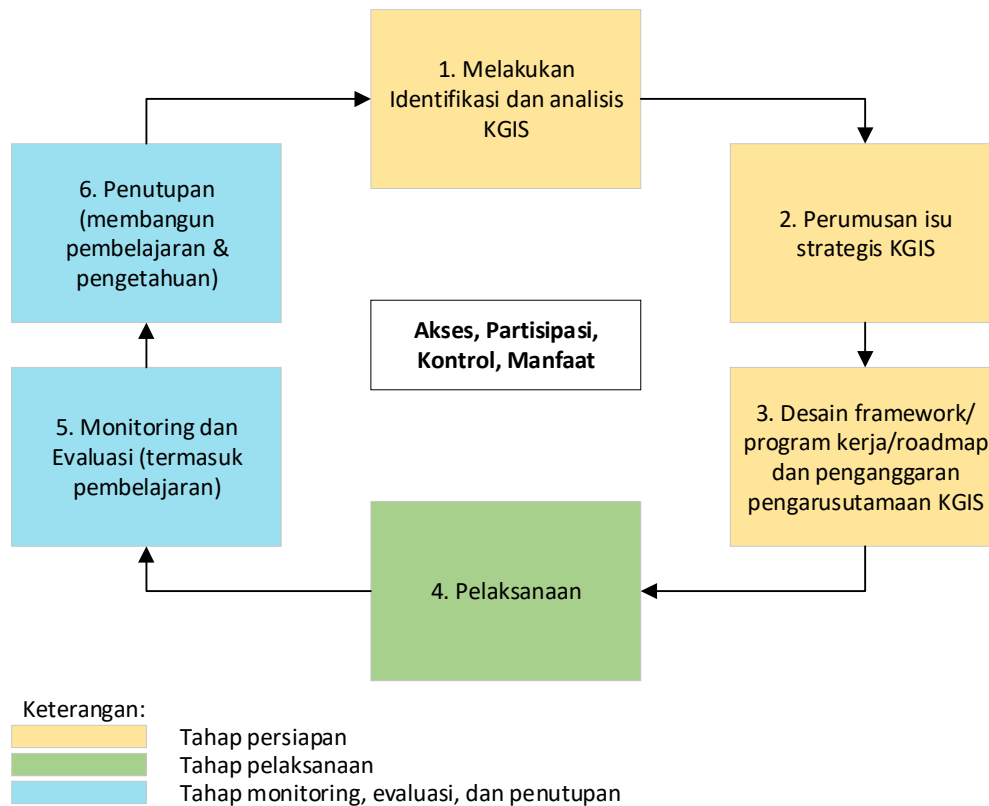
Perseroan menerapkan prinsip-prinsip Pengarusutamaan KGIS yang mengacu pada regulasi yang berlaku di Indonesia dan memperhatikan serta mempertimbangkan standar-standar yang berlaku di dunia internasional. Prinsip-prinsip Pengarusutamaan KGIS yang diaplikasikan oleh Perseroan adalah sebagai berikut:

- a. Bersifat inklusif dan menerapkan aspek gender pada semua kegiatan dan aktivitas bisnis Perseroan yang disesuaikan dengan kompleksitas usaha Perseroan;
- b. Senantiasa mempertimbangkan dampak dari hasil kegiatan yang melibatkan Perseroan berdasarkan perspektif Gender dan Inklusi Sosial;
- c. Senantiasa menjunjung prinsip keadilan, kesetaraan, dan non-diskriminasi di semua kegiatan Perseroan termasuk di lingkungan kerja Perseroan.
- d. Kompeten dalam penyelenggaraan kegiatan usaha dan operasional yang Responsif Gender dan Inklusif;
- e. Dilakukan secara terus-menerus sesuai dengan *framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah disetujui;
- f. Terpantau secara berkala dan dikomunikasikan kepada *stakeholder*;
- g. Memenuhi semua peraturan perundang-undangan dan persyaratan lain yang berkaitan dengan KGIS.

2. Tahapan Pengarusutamaan KGIS

Pengarusutamaan KGIS terdiri dari 6 tahap utama sebagaimana diilustrasikan pada **Gambar 1**. Langkah tersebut merupakan sebuah siklus yang dinamis yang saling terangkai satu dengan lainnya. Secara umum langkah-langkah Pengarusutamaan KGIS ini dilaksanakan oleh Kelompok Kerja KGIS sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing, dengan dapat berkoordinasi dengan para pihak terkait, berdasarkan dengan *framework/program kerja/roadmap* atau kegiatan Pengarusutamaan KGIS yang telah disetujui.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - III



Gambar 1 Skema Pengarusutamaan KGIS

a. Tahap persiapan

Tahap Pengarusutamaan KGIS dimulai dari tahap persiapan yang terdiri dari kegiatan 1, 2, dan 3 (lihat **Gambar 1**).

i. Melakukan identifikasi awal dan analisis KGIS

1) Identifikasi awal

Identifikasi awal adalah upaya memahami konteks dari program atau kegiatan di internal dan eksternal Perseroan. Identifikasi dapat dilakukan dengan menggunakan data-data kuantitatif dan/atau kualitatif dari sumber-sumber yang dapat dipercaya kevalidan datanya. Data dapat dipilah menurut jenis kelamin dan kategori sosial tertentu untuk menunjukkan status, peran, kondisi dan kebutuhan perempuan dan laki-laki serta kelompok marginal yang tereksklusi serta permasalahan yang dihadapi. Identifikasi kelompok tereksklusi terdiri dari dua dimensi besar eksklusi, yaitu ekonomi dan sosial:

- a) Marginal secara ekonomi: Kondisi kemiskinan yang diakibatkan adanya kasta/kelas sosial, kesukuan, geografi, dan gender.
- b) Marginal secara sosial: Kondisi terpinggirkan dari kehidupan sosial yang ada di sebuah masyarakat. Contoh marginal secara sosial antara lain perempuan kepala keluarga, masyarakat adat, penyandang disabilitas, kelompok dari wilayah

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	BAB - III

tertinggal, lanjut usia, orang dengan HIV/AIDS. Kondisi marginal secara khusus perlu diidentifikasi lebih lanjut.

Kedua dimensi tersebut bersifat saling bersilangan dan tumpang tindih mengingat setiap orang memiliki identitas kemarginalan yang tidak homogen. Pemahaman tersebut digunakan sebagai metode untuk memahami perubahan-perubahan hidup setiap orang dan melihat marginalitas tersebut secara holistik. Ketersediaan data dan informasi berbasis KGIS dapat membuka wawasan tentang adanya kesenjangan gender dan sosial yang terjadi dan memudahkan proses analisis KGIS. Poin-poin identifikasi awal dapat dilihat pada Lampiran 1.

Proses identifikasi dilakukan dengan metode yang disesuaikan dengan jenis program atau kegiatan yang dipilih. Sumber data yang digunakan dalam kegiatan internal dan eksternal Perseroan yaitu:

a) Internal Perseroan


Data dapat bersumber dari namun tidak terbatas pada:

- DSDM: Data mengenai seluruh kebijakan dan prosedur SDM, data terkait rencana/implementasi dari kebijakan yang dilakukan, data terkait struktur organisasi, data terkait karyawan dan lainnya yang berhubungan dengan SDM;
- DUP: Data mengenai seluruh kebijakan dan prosedur sarana dan prasarana Perseroan dan pengadaan, data terkait rencana/implementasi dari kebijakan yang dilakukan, data terkait sistem dan manajemen *vendor*, dan lainnya yang berhubungan dengan DUP;
- DAI: Data mengenai hasil dari pelaksanaan audit internal yang berhubungan dengan isu Gender dan Inklusi Sosial dan lainnya yang berhubungan dengan DAI.

b) Eksternal Perseroan

Data dapat bersumber dari namun tidak terbatas pada:

- Divisi dengan fungsi bisnis: Data terkait kegiatan pembiayaan/penyertaan modal/pengembangan proyek/jasa konsultasi dan/atau penugasan yang akan atau sedang berjalan;
- DSP: Kegiatan-kegiatan PKBL dan/atau CSR yang akan atau sedang berjalan, keluhan yang masuk terkait isu Gender dan Inklusi Sosial, data kontak dari *stakeholder* terkait dan lainnya yang berhubungan dengan DSP;
- Dokumen eksternal yang dipublikasikan seperti data dari Badan Pusat Statistik (BPS), *Annual Report*, *Sustainability Report* dan lainnya;
- Pelaksanaan kegiatan konsultasi publik untuk menggali berbagai data dan informasi dari kelompok perempuan dan kelompok marginal. Konsultasi publik ini dapat bersifat campuran atau dihadiri oleh perempuan dan laki-laki serta kelompok marginal, atau jika dipandang ada yang tidak mampu menyampaikan

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - III

aspirasi atau pendapatnya karena kuatnya dominasi kelompok tertentu, maka dimungkinkan untuk melakukan konsultasi terpisah misalnya konsultasi dengan kelompok perempuan sendiri, atau kelompok perempuan dengan kelompok marginal. Dalam kegiatan konsultasi publik perlu melihat relasi kekuasaan sebagai penghambat dalam sebuah konsultasi publik.

Selain data di atas, identifikasi juga dapat dilakukan dengan data kualitatif yang didapat melalui *interview*, *Focus Group Discussion*, observasi, dan lainnya.

Hasil identifikasi awal yang dilakukan dituangkan dalam kertas kerja sebagaimana terlampir pada Lampiran 1 oleh Kelompok Kerja KGIS. Hasil identifikasi awal tersebut diajukan persetujuan kepada PBM sebagaimana diatur pada Bab V.

2) Analisis KGIS

Proses analisis KGIS dilakukan berdasarkan pada hasil identifikasi awal yang telah disetujui oleh PBM. Proses analisis KGIS di Perseroan mengadopsi proses analisis yang telah dibuat oleh Pemerintah dengan mengacu pada *Gender Analysis Pathway (GAP)* yang diterbitkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) dan Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan (KPP) dengan menambahkan aspek analisis atas Inklusi Sosial di setiap langkah analisis dan indikatornya. Analisis KGIS tidak hanya sebatas jumlah partisipasi perempuan dan laki-laki, tetapi juga menganalisis mengenai peran dan tanggung jawab, kepemimpinan, dan kelompok marginal.


Proses analisis KGIS juga harus memuat 4 (empat) faktor analisis yaitu: akses, manfaat, partisipasi dan penguasaan (kontrol) yang berpotensi menimbulkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki serta kelompok marginal, baik sebagai obyek maupun sebagai subyek kebijakan/program/kegiatan.

Langkah-langkah dalam melakukan analisis KGIS dapat dilihat pada Lampiran 2. Hasil analisis KGIS dituangkan ke dalam kertas kerja oleh Kelompok Kerja KGIS. Hasil analisis KGIS tersebut diajukan persetujuan kepada PBM sebagaimana diatur pada Bab V.

ii. Perumusan isu strategis KGIS

Perumusan isu strategis merupakan kegiatan untuk menjawab masalah utama yang berkaitan dengan KGIS yang hendak direspon berdasarkan hasil dari analisis KGIS yang telah dilakukan. Kelompok Kerja KGIS sebagai perencana dapat memetakan terlebih dahulu hambatan dan peluang seperti dari kelompok perempuan dan kelompok marginal. Apabila hambatannya terlalu tinggi dan peluangnya terlalu rendah maka isu KGIS ini sebaiknya tidak dipilih tetapi apabila hambatan rendah dan peluangnya tinggi maka inilah yang dipilih sebagai isu strategis. Panduan dan kertas kerja dalam melakukan analisis hambatan dan peluang dapat dilihat di Lampiran 3.

Hasil perumusan isu strategis KGIS dituangkan dalam kertas kerja oleh Kelompok Kerja KGIS. Hasil perumusan isu strategis KGIS tersebut diajukan persetujuan kepada PBM sebagaimana diatur pada Bab V.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - III

iii. Desain *framework*/program kerja/*roadmap* dan penganggaran Pengarusutamaan KGIS


Berdasarkan hasil perumusan isu strategis KGIS, *framework*/program kerja/*roadmap*, penganggaran, *timeline* pelaksanaan, dan indikator keberhasilan Pengarusutamaan KGIS kemudian disusun dengan mengikuti siklus perencanaan dan penganggaran Perseroan melalui mekanisme RKAP dengan ketentuan mengacu pada Kebijakan Perseroan terkait penyusunan RJPP dan RKAP yang berlaku. Meski demikian, apabila diperlukan, Kelompok Kerja KGIS dalam mengusulkan kegiatan Pengarusutamaan KGIS dan penganggarnya dapat dilakukan melalui memo kegiatan Pengarusutamaan KGIS (*ad hoc*) kepada PBM sebagaimana diatur pada Bab V.

Dalam penentuan indikator keberhasilan dari *framework*/program kerja/*roadmap* yang digunakan untuk mengukur keberhasilan dari pelaksanaan setiap *framework*/program kerja/*roadmap* disusun dengan indikator kuantitatif dan kualitatif. Kedua indikator ini saling melengkapi dan membuat sebuah penilaian menjadi valid. Indikator dari setiap *framework*/program kerja/*roadmap* disusun oleh Kelompok Kerja KGIS berkoordinasi dengan para pihak yang sesuai dengan tugas pokok fungsi dan kewenangannya serta dilaporkan kepada Direksi. Penyusunan indikator tersebut akan mengacu pada hal berikut:

- 1) Indikator kuantitatif menggunakan data kuantitatif berupa angka atau persentase dengan pertanyaan tertutup;
- 2) Indikator kualitatif menggunakan pertanyaan terbuka yang mengandalkan jawaban-jawaban yang bersifat persepsi. Secara umum, indikator kualitatif diperlukan untuk memberikan gambaran lebih lengkap tentang suatu isu/masalah. Indikator kualitatif dapat berguna untuk, antara lain:
 - a) Menunjukkan kelemahan dari indikator kuantitatif seperti yang berhubungan dengan sebab-sebab dan proses pemanfaatan infrastruktur sarana kesehatan, pendidikan, dan pasar kerja.
 - b) Melibatkan para pemangku kepentingan dalam perencanaan, dengan mengumpulkan pendapat mereka.
 - c) Mengikutsertakan pengalaman kelompok-kelompok yang terpinggirkan seperti perempuan miskin dan kelompok marginal lainnya dalam perencanaan.

Kedua indikator tersebut menggunakan prinsip SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Tangible*) yaitu:

- 1) Spesifik dan jelas: dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
- 2) Dapat diukur, baik bersifat kuantitatif maupun kualitatif.
- 3) Dapat dicapai, dan harus bermanfaat untuk menunjukkan keberhasilan masukan, keluaran, hasil, manfaat, dampak, dan proses.
- 4) Relevan.
- 5) Fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - III

- 6) Efektif: data dan informasi dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

b. Pelaksanaan *Framework/Program Kerja/Roadmap* dan Penganggaran Pengarusutamaan KGIS

Berdasarkan pada hasil penyusunan *framework/program kerja/roadmap* dan penganggaran Pengarusutamaan KGIS yang telah disetujui, Kelompok Kerja KGIS melaksanakan dan/atau memastikan pelaksanaan hal-hal yang ada di dalam *framework/program kerja/roadmap* tersebut dengan memastikan apakah rancangan program sudah sesuai dan/atau anggaran dapat memenuhi kebutuhan.

Pelaksanaan dari *framework/program kerja/roadmap* dan penganggaran Pengarusutamaan KGIS dibedakan untuk pelaksanaan dalam lingkup internal Perseroan dan untuk lingkup eksternal Perseroan sebagaimana dijelaskan lebih lanjut pada Bab IV Strategi Pengarusutamaan KGIS.

c. *Monitoring* dan evaluasi *Framework/Program Kerja/Roadmap* dan Penganggaran Pengarusutamaan KGIS

i. *Monitoring*

Monitoring berkala secara umum menyediakan informasi dan data secara regular mengenai progres implementasi dari *framework/program kerja/roadmap* sesuai *timeline* yang telah disetujui oleh PBM. *Monitoring* berkala bertujuan untuk mengetahui dan memantau progres terhadap tahap pelaksanaan *framework/program kerja/roadmap*, baik di internal maupun eksternal Perseroan.

ii. Evaluasi

Secara substansi evaluasi *framework/program kerja/roadmap* dilakukan pada saat *framework/program kerja/roadmap* telah selesai dilakukan untuk menilai apakah program (dalam konteks internal Perseroan) atau kegiatan pembiayaan dan investasi, pengembangan proyek, dan jasa konsultasi (dalam konteks eksternal Perseroan) yang termasuk dalam dokumen *framework/program kerja/roadmap* sudah Responsif Gender dan Inklusif termasuk pembelajaran yang bisa didapat dari keterlibatan perempuan dan kelompok marginal dalam pelaksanaannya.

Kegiatan evaluasi *framework/program kerja/roadmap* ini dapat dilakukan oleh Kelompok Kerja KGIS atau jika diperlukan akan dibantu oleh konsultan yang memiliki kompetensi dibidang KGIS.

Hasil evaluasi ini menjadi bahan rekomendasi bagi penyempurnaan penyusunan program berikutnya yang bersifat lebih Responsif Gender dan Inklusif .

Kegiatan evaluasi *framework/program kerja/roadmap* adalah penilaian secara sistematis dan objektif terhadap *framework/program kerja/roadmap* yang terselesaikan yang

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	PRINSIP DAN TAHAPAN PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - III

mencakup perancangan, implementasi, dan hasilnya. Analisis *outcomes* dan dampak dapat dilakukan sebagai metode evaluasi Pengarusutamaan KGIS seperti apakah kegiatan atau proyek yang dibiayai atau dilakukan Perseroan secara mandiri dan memberikan dampak bagi masyarakat terutama perempuan dan kelompok marginal lainnya. Dampak bisa berupa dampak positif dan negatif yang berkaitan dengan dampak ekonomi, dampak bagi anak-anak, dampak kesehatan, dan lainnya sesuai dengan informasi dan data yang diperoleh.

Dalam melakukan evaluasi juga dilakukan penilaian terhadap setiap indikator keberhasilan yang telah ditentukan dalam tahapan desain *framework/program kerja/roadmap* yang telah disetujui oleh PBM. Tabel kerangka penilaian tersebut dapat dilihat pada Lampiran 5.


Kelompok Kerja KGIS memasukkan perspektif Gender dan Inklusi Sosial dan data terpilah berbasis jenis kelamin dalam laporan *monitoring* dan evaluasi *input, output, outcome* dan dampak kegiatan. Beberapa contoh pertanyaan panduan yang dapat digunakan dalam proses *monitoring* dan evaluasi ini dapat dilihat di Lampiran 4.

Hasil *monitoring* dan evaluasi yang dilakukan oleh Kelompok Kerja KGIS, dilaporkan kepada Direksi dan menjadi dasar untuk tindak lanjut berikutnya.

d. Penutupan: Membangun Pembelajaran dan Pengetahuan

Pengetahuan berupa pembelajaran yang didapat selama proses Pengarusutamaan KGIS merupakan hal yang sangat berarti dan menjadi daya ungkit pada penguatan kapasitas dan keterampilan bagi Kelompok Kerja KGIS, staf, dan manajemen Perseroan. Terhadap hasil pembelajaran yang sudah dilakukan tersebut penting bagi Perseroan untuk dapat mendokumentasikan dan diseminasi hasil dengan melalui:

- i. Diseminasi melalui saluran informasi Perseroan seperti: Laman situs, Infralib, *Youtube* dan media sosial lainnya yang dimiliki Perseroan;
- ii. Membangun pembelajaran melalui kegiatan *knowledge sharing* dalam lingkup internal dan eksternal yang dapat berupa kegiatan sosialisasi, *focus group discussion, workshop*, dan lainnya.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	STRATEGI PENGARUSUTAMAAN KGIS	BAB - IV


1. Pengarusutamaan KGIS dalam Kegiatan Utama Perseroan

Proses Pengarusutamaan KGIS di Perseroan akan dilakukan di dua ranah yaitu internal dan eksternal.

a. Internal

Integrasi KGIS dalam internal Perseroan dilakukan dengan cara:

- i. Membentuk insan Perseroan yang memiliki pemahaman terhadap konsep dan prinsip KGIS serta pengetahuan dan keterampilan Analisis Gender dan Inklusi Sosial sehingga menghasilkan budaya Perseroan yang peka terhadap KGIS;
- ii. Membuat kebijakan/teknis pelaksanaan yang berkaitan dengan manajemen/pengelolaan karyawan yang responsif gender, yang memuat setidaknya unsur-unsur berikut:
 - Memastikan bahwa lingkungan kerja yang adil, aman, dan nyaman dari sisi kesetaraan gender;
 - Memastikan bahwa dalam setiap proses rekrutmen: (1) tidak mempekerjakan anak-anak di bawah umur; (2) perekrutan tanpa diskriminasi; (3) perekrutan tanpa paksaan; dan (4) mengutamakan kesetaraan gender;
 - Memastikan sistem kompensasi dan benefit, promosi, demosi, dan mutasi dilakukan dengan penilaian objektif dan mengedepankan kesetaraan gender;
 - Membuka kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas.
- iii. Memastikan sarana dan prasarana Perseroan yang Responsif Gender dan Inklusif;
- iv. Memastikan adanya kelembagaan terkait dengan struktur dan mekanisme yang mendukung implementasi Pengarusutamaan KGIS;
- v. Menyediakan sumber daya anggaran yang memadai untuk mengimplementasikan Pengarusutamaan KGIS. Sumber daya anggaran tersebut merupakan anggaran responsif Gender dan Inklusi Sosial yang terdiri namun tidak terbatas pada: a) anggaran khusus target Gender dan Inklusi Sosial; b) anggaran Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial; c) anggaran pelembagaan Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial;
- vi. Memastikan proses pengadaan Perseroan baik dalam bentuk barang dan/atau jasa yang responsif Gender dan Inklusi Sosial;
- vii. Melaksanakan kegiatan-kegiatan PKBL dan/atau CSR yang responsif Gender dan Inklusi Sosial;
- viii. Memastikan perlindungan kepada seluruh insan Perseroan dan mekanisme pelaporan terkait dengan isu KGIS. Mekanisme pelaporan sebagaimana dimaksud dapat melalui kanal yang tersedia dalam Perseroan seperti kotak curcol yang dikelola oleh unit terkait.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	STRATEGI PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - IV

b. Eksternal Perseroan

i. Pembiayaan dan Investasi

Pengintegrasian Pengarusutamaan KGIS dalam pilar bisnis pembiayaan dan investasi dilakukan secara bertahap berdasarkan *roadmap* penerapan Pengarusutamaan KGIS yang akan diusulkan dan berdasarkan persetujuan PBM. Usulan *roadmap* dimaksud adalah termasuk usulan atas pembiayaan yang akan atau sedang berjalan untuk dilakukan asesmen KGIS. Berikut adalah hal-hal yang dapat diterapkan dalam integrasi Pengarusutamaan KGIS dalam pilar bisnis pembiayaan dan investasi, yaitu meliputi:

- 1) DELST melakukan asesmen terhadap unsur-unsur KGIS sebagaimana yang sudah tertuang dalam Kebijakan Perseroan terkait perlindungan lingkungan dan sosial yang berlaku. Hasil asesmen KGIS tersebut dituangkan bersamaan dalam Laporan ESDD/hasil kajian lingkungan dan sosial dan disetujui oleh PBM sebagaimana diatur pada Kebijakan Perseroan terkait perlindungan lingkungan dan sosial yang berlaku. Dalam melakukan asesmen ini DELST berkoordinasi dengan divisi fungsi bisnis untuk melakukan komunikasi terkait rencana kegiatan sosialisasi dan/atau *capacity building* terkait KGIS (jika diperlukan) kepada debitur/*investee* pada kegiatan-kegiatan pembiayaan/investasi yang akan atau sedang berjalan. Tindak lanjut atas hasil asesmen KGIS dalam Laporan ESDD/hasil kajian lingkungan dan sosial mengacu pada Kebijakan Perseroan terkait pembiayaan/investasi yang berlaku.
- 2) Pelaksanaan pemantauan pada debitur/*investee* terhadap tindak lanjut hasil asesmen KGIS dilakukan sesuai ketentuan tahap pelaksanaan dan pemantauan yang mengacu pada Kebijakan Perseroan terkait perlindungan lingkungan dan sosial yang berlaku.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil evaluasi secara berkala, termasuk pembelajaran-pembelajarannya, terkait penerapan strategi Pengarusutamaan KGIS pada kegiatan-kegiatan pembiayaan/investasi yang akan atau sedang berjalan.


ii. Jasa Konsultasi

Integrasi KGIS dalam jasa konsultasi diarahkan pada bagaimana aspek KGIS dapat diakomodir dan dipromosikan sesuai lingkup aktivitas jasa konsultasi sebagaimana diatur dalam kebijakan terkait. Dengan demikian, diharapkan jumlah proyek yang memiliki kesadaran KGIS dapat semakin meningkat.

Penerapan aspek KGIS dapat diusulkan oleh DELST pada tahapan rapat teknis. Dalam hal usulan tersebut telah disetujui oleh PBM terkait jasa konsultasi, maka pada proses implementasinya, tim proyek jasa konsultasi akan berkoordinasi dengan DELST antara lain terkait bentuk penerapan aspek KGIS, *timeline* dan/atau *output* kegiatan serta memasukkan hasil asesmen tersebut ke dalam perjanjian antara Perseroan dan Klien atau pihak lainnya.

iii. Pengembangan Proyek

Pengarusutamaan KGIS dalam kegiatan jasa pengembangan proyek diarahkan pada bagaimana aspek KGIS dapat diterapkan dalam setiap proyek. Secara bertahap, diharapkan jumlah proyek yang berperspektif KGIS diharapkan semakin meningkat dan memberikan dampak positif untuk seluruh pihak termasuk perempuan dan kelompok marginal.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	STRATEGI PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
		BAB - IV

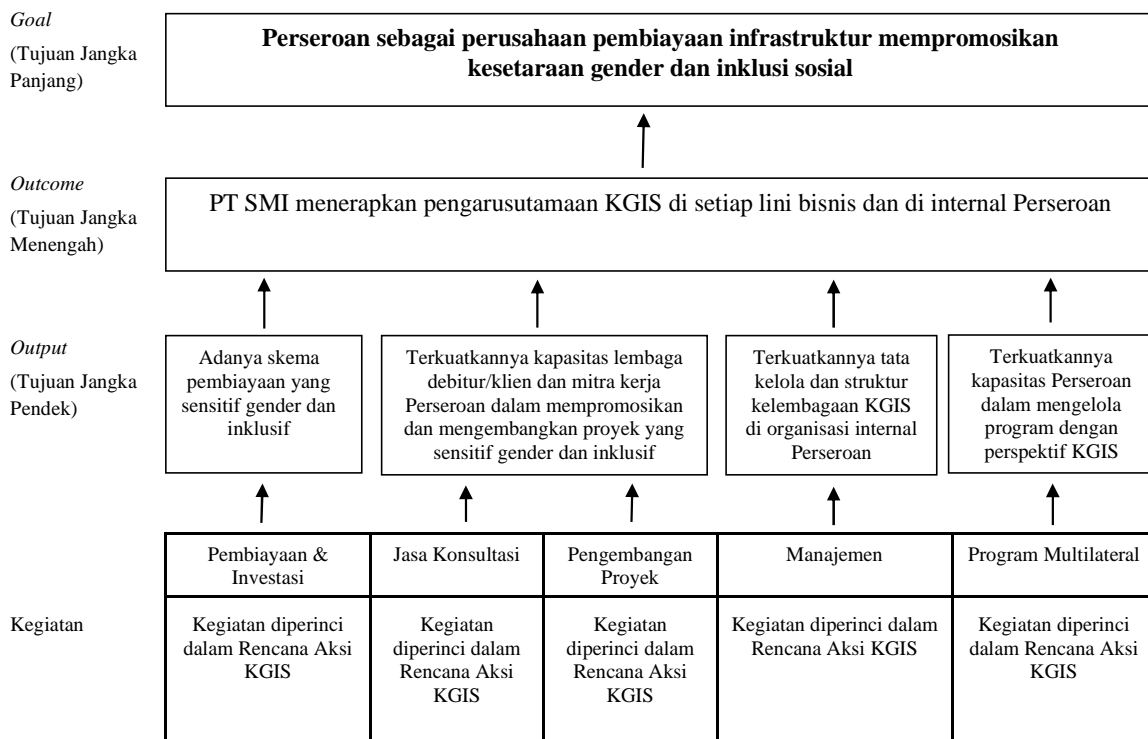
Untuk proyek Kerjasama Pemerintah dengan Badan Usaha (KPBU), penerapan aspek KGIS sebagaimana dimaksud tetap mengacu pada regulasi yang berlaku terkait proyek KPBU. Adapun implementasi aspek KGIS pada proyek dengan menggunakan dana donor mengacu pada perjanjian antara donor dan Perseroan.

Implementasi Pengarusutamaan KGIS atas proyek dapat diusulkan oleh DELST pada tahapan rapat teknis. Dalam hal usulan tersebut telah disetujui oleh PBM terkait jasa pengembangan proyek, maka pada prosesnya, tim jasa pengembangan proyek akan berkoordinasi dengan DELST antara lain terkait bentuk penerapan aspek KGIS, *timeline* dan/atau *output* kegiatan.


Penerapan aspek KGIS pada pelaksanaan proyek antara lain dengan mengusahakan terciptanya ruang aman bagi perempuan yang bekerja, berkomitmen untuk tidak mempekerjakan anak, membuka kesempatan kerja bagi kelompok marginal, menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta terdapat akses untuk penyandang disabilitas.

2. Implementasi Pengarusutamaan KGIS

Kerangka pikir implementasi Pengarusutamaan KGIS di Perseroan dimulai dari penentuan tujuan jangka panjang (*goal*) yang kemudian dibagi menjadi tujuan jangka menengah (*outcome*) dan tujuan jangka pendek (*output*). Rencana kegiatan disusun dengan terperinci berdasarkan *output*, *outcome*, dan *goal* yang akan dicapai (**Gambar 2**).




Gambar 2 Logical framework program Pengarusutamaan KGIS

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	STRATEGI PENGARUSUTAMAAN KGIS	Perubahan ke: -
	BAB - IV	

Implementasi Pengarusutamaan KGIS dilakukan secara bertahap. Pada tahap pertama, fokus kerja Pengarusutamaan KGIS adalah menetapkan Kelompok Kerja KGIS dan peningkatan pemahaman di internal Perseroan mengenai Pengarusutamaan KGIS dan secara bertahap kepada pihak eksternal. Tahap kedua, melakukan inisiasi pelaksanaan kajian *baseline gender* dalam implementasi Pengarusutamaan KGIS di internal Perseroan dan pelaksanaan *gender assessment* di proyek dan/atau kegiatan Perseroan terpilih, minimal satu kali *assessment* per tahun. Tahap ketiga, melaksanakan *monitoring* dan evaluasi secara berkelanjutan, membangun sistem pengetahuan KGIS dan mendiseminasikannya kepada pihak eksternal, seperti debitur dan mitra kerja (LSM, konsultan). Ketiga tahapan tersebut dilaksanakan dengan periode 5 tahun sesuai dengan *road map* berikut: (Rencana aksi ini dapat disesuaikan setiap tahun untuk memastikan semua kegiatan terlaksana).

Tahun ke-	Rencana Aksi KGIS
1	<ul style="list-style-type: none"> a. Penunjukkan Kelompok Kerja KGIS yang terdiri dari koordinator dan anggota Kelompok Kerja KGIS sesuai dengan organisasi dan tanggung jawab yang ditetapkan dalam Prosedur ini melalui SK dari Direksi. b. Pelaksanaan <i>capacity building</i> untuk Kelompok Kerja KGIS secara bertahap: dasar (pemahaman istilah, konsep, contoh-contoh) dan menengah (implementasi teknis di internal Perseroan dan eksternal Perseroan). c. Pelaksanaan <i>capacity building</i> untuk insan Perseroan.
2	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan <i>capacity building</i> lanjutan untuk koordinator KGIS. b. Pelaksanaan <i>capacity building</i> dasar (pemahaman istilah, konsep, contoh-contoh) dan menengah (implementasi teknis di lapangan – internal Perseroan dan proyek) untuk anggota Kelompok Kerja KGIS. c. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi <i>awareness</i> kepada pihak eksternal, seperti debitur dan mitra kerja. d. Inisiasi pelaksanaan kajian <i>baseline gender</i> dalam implementasi Pengarusutamaan KGIS di internal Perseroan. e. Inisiasi pelaksanaan <i>gender assessment</i> di proyek dan/atau kegiatan Perseroan terpilih, minimal satu kali <i>assessment</i> per tahun.
3	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan kajian <i>baseline gender</i> dalam implementasi Pengarusutamaan KGIS di internal Perseroan. b. Pelaksanaan <i>gender assessment</i> di proyek dan/atau kegiatan Perseroan terpilih, minimal satu kali <i>assessment</i> per tahun.
4	<ul style="list-style-type: none"> a. Pelaksanaan <i>gender assessment</i> di proyek dan/atau kegiatan Perseroan terpilih, minimal satu kali <i>assessment</i> per tahun. b. Pelaksanaan kegiatan sosialisasi <i>awareness</i> dan publikasi kepada pihak eksternal, seperti debitur dan mitra kerja (LSM, konsultan).
5	<ul style="list-style-type: none"> a. Melaksanakan <i>monitoring</i> dan evaluasi secara berkelanjutan. b. Membangun sistem pengetahuan KGIS dan mendiseminasikannya.


Rencana Aksi KGIS 5 tahun tersebut akan diturunkan dalam bentuk rencana kerja/*workplan* tahunan secara lebih detail yang dilakukan oleh Kelompok Kerja KGIS.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PEJABAT BERWENANG MEMUTUS	BAB - V

Direksi memberikan pelimpahan wewenang kepada Pejabat Berwenang Memutus (PBM) untuk kegiatan Pengarusutamaan KGIS sebagai berikut:

No.	Jenis Kegiatan / Transaksi	Pejabat Berwenang Memutus
1.	Persetujuan hasil indentifikasi awal, hasil analisis, dan/atau perumusan isu strategis KGIS	Kepala Divisi – Kepala Divisi Koordinator Kelompok Kerja KGIS
2.	Persetujuan usulan desain <i>framework</i> /program kerja/ <i>roadmap</i> dan penganggaran Pengarusutamaan KGIS dalam RKAP	Mengacu pada Pedoman Penyusunan RJPP dan RKAP yang berlaku
3.	Persetujuan usulan desain <i>framework</i> /program kerja/ <i>roadmap</i> dan penganggaran Pengarusutamaan KGIS diluar mekanisme RKAP	Direksi
4.	Persetujuan usulan KPI Koordinator dan Anggota Kelompok Kerja KGIS	Direksi
5.	Persetujuan usulan apresiasi terhadap Koordinator dan Anggota Kelompok Kerja KGIS	Direksi

Jika Pejabat Berwenang Memutus sebagaimana diatur pada Tabel Pejabat Berwenang Memutus (PBM) di atas berhalangan, maka persetujuan dapat dilakukan oleh Pejabat penerima Surat Kuasa (SKU) dari Pejabat Berwenang Memutus tersebut.

	PROSEDUR PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	PENUTUP	BAB - VI


Prosedur ini berlaku efektif sejak tanggal ditetapkannya Peraturan Direksi yang mengatur tentang Prosedur Pengarusutamaan KGIS ini. Hal-hal yang belum diatur dalam Prosedur ini akan dijelaskan lebih lanjut dalam petunjuk teknis pelaksanaan, jika diperlukan.

Pada saat Prosedur ini berlaku, maka ketentuan-ketentuan yang bertentangan dengan ketentuan dalam Prosedur ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	LAMPIRAN	Perubahan ke: -
		BAB - VII

Lampiran 1 - Contoh Panduan Identifikasi Awal untuk *Gender Assessment*


<p>Kerangka makro kelembagaan</p> <ol style="list-style-type: none"> Dampak gender pada kebijakan dan hukum serta kerangka kelembagaan. Kapasitas lembaga pelaksana dan komitmen untuk fokus pada permasalahan dan aspek gender. <p>Profil sosial-ekonomi</p> <ol style="list-style-type: none"> Demografi. Komposisi berdasarkan subwilayah, gender, suku atau kasta, usia, dan lain-lain. Afiliasi dan perbedaan agama. Kecenderungan migrasi ke luar dan ke dalam (laki-laki dan perempuan). Usia saat menikah, berdasarkan gender. <p>Kemiskinan dan pekerjaan</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat pendapatan rumah tangga dan sumber-sumber pendapatan individual, berdasarkan gender dan usia. Pola konsumsi keluarga dan pembuatan keputusan, berdasarkan gender. Profil kemiskinan (misal, persentase populasi di bawah garis kemiskinan, distribusi pendapatan, tingkat kemiskinan, sifat-sifat kemiskinan, sebab-sebab kemiskinan berdasarkan geografi dan strategi-strategi menanggulangnya). Dimensi-dimensi gender atas kemiskinan (yakni hubungan antara rumah tangga-rumah tangga yang dikepalai kaum perempuan serta tingkat kemiskinan, beban kemiskinan terhadap kaum perempuan). Persentase kaum perempuan yang bekerja di dalam rumah dan jenis pekerjaan yang dilakukan. Persentase kaum perempuan yang bekerja di luar rumah, apabila mungkin, sebuah analisis pengkategorian pekerjaan. Tingkat pengangguran, berdasarkan gender. <p>Penggunaan dan penyewaan tanah</p> <ol style="list-style-type: none"> Profil penyewaan atau kepemilikan (distribusi persentase hunian yang dimiliki atau disewa). Kelompok-kelompok masyarakat berdasarkan penyewaan atau kepemilikan, apabila ada (yakni asosiasi penyewa). Persentase kaum perempuan yang memiliki hunian atau terdaftar sebagai penyewa tetap. Jumlah lahan/lokasi yang ditempati (antara kaum laki-laki dan kaum perempuan). Lamanya tinggal di tempat sekarang. <p>Kesehatan</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat pertumbuhan populasi. Tingkat kematian ibu dan anak-anak (laki-laki dan perempuan). Pelayanan yang tersedia serta cakupan geografis. Tingkat kesuburan serta pengambilan keputusan. Alokasi makanan dan tingkat gizi di dalam rumah tangga, berdasarkan gender. Insiden kekerasan di dalam rumah tangga. <p>Pendidikan dan anak-anak</p> <ol style="list-style-type: none"> Tingkat melek-huruf dan pendidikan, berdasarkan gender. Rasio putus sekolah, berdasarkan gender. Insiden tenaga kerja anak-anak dan anak-anak jalanan, berdasarkan gender. <p>Status kaum perempuan</p> <ol style="list-style-type: none"> Banyaknya kekerasan terhadap perempuan (dalam rumah tangga). Representasi dan kesadaran politik. Persepsi-persepsi dan praktek-praktek sosio-kultural antara laki-laki dan perempuan. Kebijakan dan hukum yang mendiskriminasi berdasarkan gender. Akses dan kesetaraan perempuan pada hukum, khususnya dalam hubungannya dengan kekerasan dan tindakan kriminal. <p>Peran gender dan tanggung jawabnya</p> <p>Pembagian gender atas tenaga kerja secara luas dalam tanggung jawab produktif (kegiatan yang menghasilkan pendapatan) serta tanggung jawab-tanggung jawab reproduktif (tugas-tugas rumah tangga, perawatan anak), dan waktu yang dialokasikan untuk melakukan setiap tanggung jawab tersebut.</p>
--

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII

Lampiran 2 - Contoh Panduan Pelaksanaan Analisis KGIS


Langkah-langkah dalam melakukan analisis KGIS adalah sebagai berikut:


Langkah 1	<ul style="list-style-type: none"> - Pilih kebijakan/program/kegiatan yang akan dianalisis. Integrasi Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial bisa dilakukan pada kebijakan/program/kegiatan baru (yang akan dibuat atau sedang dirancang) maupun yang sudah ada. - Identifikasi dan tuliskan di kolom (1): a) nama kebijakan/program/kegiatan; b) tujuan dari kebijakan/program/kegiatan yang akan dianalisis; c) indikator kinerja
Langkah 2:	<ul style="list-style-type: none"> - Sajikan di kolom (2) data dan informasi yang relevan, yang terpilah menurut jenis kelamin sebagai pembuka wawasan, untuk melihat apakah data dan informasi yang ada memperlihatkan kesenjangan gender yang cukup berarti. Data yang dimasukkan memenuhi unsur: a) data umum; b) akses; c) partisipasi; d) kontrol, dan; e) manfaat. - Data pembuka wawasan bisa berupa data dan informasi: a) hasil <i>baseline study</i> (karena idealnya harus dilakukan kajian/<i>assessment/baseline study</i> sebelum kebijakan/program/kegiatan yang dirancang); atau b) hasil intervensi kebijakan/program/kegiatan yang sedang/sudah dilakukan. - Jenis data bisa berupa: a) data statistik yang kuantitatif seperti hasil kajian, hasil intervensi, dan/atau data sekunder yang didapat dari BPS, data sektor yang bersangkutan, atau data sekunder lainnya yang relevan, telaah pustaka; atau b) data kualitatif seperti hasil kajian/hasil intervensi, hasil FGD, interview mendalam, hasil observasi, dan kearifan lokal (<i>local wisdom</i>).
Langkah 3	<p>Temukenali isu ketidakadilan gender dan eksklusivitas dalam proses perencanaan kebijakan/program/kegiatan dengan menganalisis data pembuka wawasan dari empat aspek yang berpotensi sebagai penyebab kesenjangan yaitu, akses, manfaat, partisipasi dan penguasaan (kontrol). Pertanyaan bisa mengacu pada pertanyaan dalam bagian perencanaan.</p>
Langkah 4	<p>Temukenali isu ketidakadilan gender dan eksklusivitas di internal lembaga dan/atau budaya lembaga/organisasi yang (dapat) menyebabkan teradinya isu gender, misalnya: produk hukum, kebijakan dari lembaga yang bersangkutan masih netral gender/tidak responsif gender dan potensial menimbulkan kesenjangan sosial; pemahaman tentang kesetaraan gender dan inklusi sosial yang masih kurang di antara personil (pengambil keputusan, perencana, staf, dan lain lain); dan/atau belum adanya <i>political-will</i> dan komitmen dari pengambil kebijakan.</p>
Langkah 5	<p>Temukenali isu ketidakadilan gender dan eksklusivitas di eksternal lembaga pada proses pelaksanaan. Apakah dalam tahap implementasi pelaksana program tidak peka terhadap kondisi isu gender di masyarakat yang menjadi target program. Apakah kondisi masyarakat sasaran (<i>target group</i>) belum kondusif misalnya masih kental budaya patriarki, dan <i>gender stereotype</i> (laki-laki yang selalu dianggap sebagai kepala keluarga; dan pekerjaan tertentu dianggap sebagai pekerjaan perempuan atau pekerjaan laki-laki). Apakah masih terjadi kesenjangan sosial akibat adanya kasta/kelas sosial dalam masyarakat?</p>

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	LAMPIRAN	Perubahan ke: -
LAMPIRAN		BAB - VII
Langkah 6	Rumuskan kembali (reformulasi) tujuan kebijakan/program/kegiatan pembangunan, yang terdapat pada Langkah 1, sehingga menjadi responsif gender dan inklusif. Tujuan semula tidak diubah total, tetapi dengan menyisipkan satu dua kata pada tujuan yang sudah ada.	
Langkah 7	Susun rencana aksi yang responsif gender dan inklusif dengan merujuk pada isu Gender dan Inklusi Sosial yang telah teridentifikasi (hasil Langkah 3-5) dan sesuai dengan tujuan kebijakan/program/kegiatan yang telah direformulasi (kolom 6), maka dirancang rencana aksi yang responsif terhadap isu gender dan inklusif.	
Langkah 8	Tetapkan <i>baseline</i> yaitu data dasar yang dipilih sebagai suatu titik untuk mengukur kemajuan/progress pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan. Data dasar tersebut dapat diambil/dipilih dari data pembuka wawasan (kolom 2), yang relevan dan strategis untuk menjadi ukuran	
Langkah 9	Tetapkan indikator Gender dan Inklusi Sosial yaitu ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk: memperlihatkan apakah kesenjangan gender telah menghilang atau berkurang (hasil intervensi jangka pendek/tahunan); bertambahnya dan diimplementasikannya kebijakan/program/kegiatan yang responsif gender; memperlihatkan apakah telah terjadi perubahan dalam budaya internal lembaga dan perilaku pada para perencana kebijakan/program/kegiatan, dengan melakukan analisis gender sebagai salah satu analisis dalam proses perencanaan; dan memperlihatkan apakah terjadi di (masyarakat) kesetaraan antara perempuan dan laki-laki serta berbagai kelompok marginal dalam memperoleh akses dan/atau manfaat dan atau partisipasi dari program pembangunan yang diintervensikan dan/atau penguasaan terhadap sumberdaya dan pada akhirnya terjadi perubahan relasi gender di dalam rumah tangga, dan/atau di masyarakat.	
Sumber: Modifikasi dari GAP berdasarkan buku panduan Bappenas.		

Proses analisis juga harus memuat 4 (empat) faktor analisis yaitu: akses, manfaat, partisipasi, dan penguasaan (kontrol) yang berpotensi menimbulkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki serta kelompok marginal baik sebagai obyek maupun sebagai subyek kebijakan/program/kegiatan dengan menjawab dari pertanyaan-pertanyaan di bawah ini:

Akses	Apakah perencanaan kebijakan/program/kegiatan yang dikembangkan telah mempertimbangkan untuk memberi akses yang adil bagi perempuan dan laki-laki (kesetaraan gender) dalam memanfaatkan/memperoleh sumber daya. Apakah kelompok marginal mendapatkan akses yang adil dalam memperoleh manfaat kebijakan/program/kegiatan)?
Partisipasi	Apakah keikutsertaan/suara masyarakat, terutama kelompok perempuan dan kelompok marginal (dalam hal aspirasi, pengalaman, kebutuhan) dipertimbangkan/terakomodasi dalam proses perencanaan kebijakan/program/kegiatan? Pada umumnya perempuan dan kelompok marginal kurang/tidak terwakili karena kendala gendernya atau status sosialnya.

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII
Kontrol	Apakah perencanaan kebijakan/program/kegiatan memberikan kontrol (penguasaan) yang setara terhadap sumber-sumber daya (informasi, pengetahuan, kredit, dan sumber daya lainnya) bagi perempuan dan laki-laki dan bagi kelompok marginal lainnya?	
Manfaat	Apakah perencanaan kebijakan/program/kegiatan yang dikembangkan ditujukan untuk memberi manfaat bagi perempuan dan laki-laki dan kelompok marginal lainnya?	

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII

Lampiran 3 - Contoh Analisis Hambatan dan Peluang


No	Hambatan/Peluang	Dampak ¹	Level Prioritas ²
Hambatan³			
1.	Perempuan di desa memiliki tingkat pendidikan yang lebih rendah dibandingkan laki-laki.	Perempuan tidak mampu mengakses kesempatan kerja yang setara dengan laki-laki dalam proyek infrastruktur.	Tinggi
2.	Kelompok penyandang disabilitas dianggap sebagai beban karena dianggap tidak memiliki kapasitas dan keterampilan dibandingkan dengan non-disabilitas.	Kelompok penyandang disabilitas tidak mendapatkan akses dan kesempatan kerja dalam proyek infrastruktur.	Tinggi
Peluang⁴			
3.	Komunitas memiliki kesadaran gender yang tinggi diindikasikan dari keterlibatan laki-laki dalam urusan rumah tangga.	Perempuan memiliki peluang untuk terlibat/berpartisipasi dalam berbagai kegiatan penguatan kapasitas yang dilakukan oleh proyek.	Tinggi
4.	Kelompok penyandang disabilitas diakui oleh negara untuk mendapatkan akses dan kesempatan kerja (pasal 53 UU No.8/2016).	Kelompok disabilitas memiliki akses dan kesempatan kerja di BUMN dan perusahaan swasta.	Tinggi

¹ Identifikasi tentang bagaimana risiko dan peluang akan berdampak pada keseluruhan implementasi proyek dari perspektif sosial dan gender.

² Tingkat dampak sehingga masalah dapat diatasi sesuai yang diharapkan (misalnya tinggi, sedang, rendah).

³ Situasi, kondisi atau keadaan di suatu wilayah terpilih yang menyumbang pada hilangnya **akses, kontrol, partisipasi**, dan/atau **manfaat** yang dapat dinikmati perempuan dan kelompok marginal.

⁴ Situasi, kondisi or keadaan di suatu wilayah terpilih yang menyumbang pada pencapaian yang lebih baik terhadap **akses, kontrol, partisipasi**, dan/atau **manfaat** yang dapat dinikmati perempuan dan kelompok marginal.

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	LAMPIRAN	Perubahan ke: -
		BAB - VII

Lampiran 4 - Contoh Panduan *Monitoring* dan Evaluasi

➤ Pertanyaan kunci untuk *monitoring*

Pertanyaan *monitoring* untuk KGIS berkaitan dengan efektivitas dan potensi keberlanjutan dari dukungan Perseroan antara lain:


- Hasil langsung: Sejauh mana Perseroan mendapatkan hasil-hasil yang langsung? Sejauh mana seluruh hasil langsung ini menjawab atau mempertimbangkan pengarusutamaan KGIS?
- Kualitas dari hasil langsung: Apa indikasi bahwa seluruh dukungan Perseroan dan hasil langsungnya (terutama yang menjawab atau mengintegrasikan KGIS) telah diterima oleh kelompok sasaran/penerima manfaat dengan baik?
- Pemanfaatan dari hasil langsung: Apa indikasinya bahwa seluruh hasil langsung dari kegiatan Perseroan (terutama yang mengarah pada pengarusutamaan KGIS) telah digunakan/dimanfaatkan oleh para pemangku kepentingan atau penerima manfaat? Sejauh mana pemanfaatan dari hasil-hasil langsung ini relevan dengan dampak yang berkaitan dengan KGIS?
- Komitmen eksternal: Sejauh mana para debitur/*investee*/klien dan mitra kerja Perseroan melakukan langkah-langkah aksi (terutama yang berkaitan dengan pengarusutamaan KGIS) yang telah diasumsikan disetujui atau disetujui secara eksplisit sebagai bagian dari dukungan Perseroan?

➤ Pertanyaan kunci untuk evaluasi

Beberapa pertanyaan kunci untuk evaluasi kegiatan antara lain:


- Sejauh mana partisipasi perempuan dan kelompok marginal dalam proses pengambilan keputusan?
- Sejauh mana perempuan dan kelompok marginal mendapatkan manfaat dari kegiatan?
- Sejauh mana dampak yang berbeda mengarah pada perempuan dan kelompok marginal?
- Sejauh mana dampak yang berbeda dialami perempuan dan kelompok marginal?
- Seberapa efektif Perseroan berkontribusi untuk meningkatkan manfaat yang dapat secara langsung berkorelasi dengan peningkatan akses ke pelayanan dan peningkatan ekonomi perempuan dan kelompok marginal?
- Seberapa jauh Perseroan menerapkan prinsip-prinsip dasar KGIS dalam pelaksanaan kegiatan?
- Apakah Perseroan menyusun fokus yang tepat pada pemberdayaan perempuan, kesetaraan gender dan inklusi sosial?
- Apakah Perseroan bekerja secara efektif untuk mempromosikan KGIS?

Sumber: Asian Development Bank

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII

Lampiran 5 - Contoh Kerangka Penilaian Pengarusutamaan KGIS

Tahapan Pengarusutamaan	Unsur/Aspek yang dinilai	Indikator
Tahap persiapan	1. Komitmen	a. Aturan berkaitan dengan pengarusutamaan KGIS yang dikeluarkan Pimpinan. b. Rencana tindak lanjut atas aturan tersebut atau turunannya.
	2. Kebijakan	a. Pedoman atau acuan pelaksanaan KGIS. b. Petunjuk teknis pelaksanaan.
	3. Kelembagaan	a. Kelompok Kerja KGIS. b. Struktur Kelompok Kerja KGIS. c. Rencana Kerja. d. Mekanisme Kerja. e. Laporan kerja.
	4. Data pilah KGIS	Data terpilah berkaitan dengan program dan kegiatan terkait.
	5. Alat Analisis	Metode analisis gender yang digunakan.
	6. Peran Serta Masyarakat	Konsultasi publik.
	7. Sumber daya	a. Kelompok Kerja memiliki kemampuan dalam melaksanakan KGIS. b. Anggaran kegiatan.
Tahap desain dan penganggaran	1. Rencana Aksi KGIS	a. Jumlah isu strategis KGIS. b. Jumlah program/kegiatan KGIS. c. Jumlah <i>output</i> KGIS. d. Jumlah <i>output</i> yang ditargetkan penyusunan anggarannya untuk tahun berjalan.
	2. Anggaran	Jumlah program dan kegiatan KGIS yang dibiayai.
	3. Data pilah KGIS terkait output	Kelengkapan data terpilah terkait dengan <i>output</i> yang akan disusun anggarannya.
	4. Proses analisis KGIS dengan GAP+	Hasil analisis gender.
Tahap pelaksanaan	Dokumen untuk setiap kegiatan	Dokumen untuk setiap kegiatan.
Tahap <i>monitoring</i> dan evaluasi	Instrumen <i>monitoring</i> dan evaluasi berbasis KGIS	a. Daftar pertanyaan kuantitatif. b. Daftar pertanyaan kualitatif. c. Metode.
Tahap pembelajaran dan pengetahuan	Aspek Akses, Partisipasi, Kontrol, Manfaat (APKM)	a. Studi kasus. b. Riset. c. Laporan-laporan.

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
	LAMPIRAN	Perubahan ke: -
		BAB - VII

Lampiran 6 - Contoh Kerangka Acuan Kerja

Term of Reference (TOR - Kerangka Acuan Kerja), misalnya untuk kegiatan *gender audit*, *capacity building*

Secara umum TOR terdiri dari kurang lebih 3 (tiga) sampai 5 (lima) halaman. TOR bertujuan untuk memberikan gambaran mengapa sebuah kegiatan diadakan dan apa hasil yang diharapkan dari adanya kegiatan tersebut. Secara garis besar, TOR terdiri dari:

1. Latar belakang kegiatan
2. Tujuan kegiatan
3. Hasil keluaran kegiatan
4. Pendekatan yang digunakan
5. Peserta kegiatan
6. Tempat dan waktu kegiatan
7. Pelaksana kegiatan
8. Budget/anggaran kegiatan

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII

Lampiran 7 - Landasan Hukum dan Referensi terkait Pelaksanaan KGIS

Landasan Hukum terkait Pelaksanaan KGIS

1. Undang-Undang No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women/CEDAW*). Undang-undang ini menjadi landasan untuk perlindungan terhadap perempuan dari potensi diskriminasi yang di antaranya mencakup perbedaan, pengecualian atau pembatasan pada pengakuan, status perkawinan, hak asasi manusia, serta kebebasan mendasar dalam bidang politik, ekonomi, sosial, budaya, sipil atau lainnya. Undang-undang ini menjadi landasan bagi Pedoman KGIS dalam mengadopsi aspek-aspek perlindungan perempuan.
2. Undang-Undang No. 21 Tahun 1999 tentang Pengesahan ILO Convention No. 111 *Concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation* (Konvensi ILO mengenai diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan). Undang-undang ini menjadi landasan untuk melarang bentuk diskriminasi dalam pekerjaan dan jabatan termasuk dalam memperoleh pelatihan dan keterampilan yang didasarkan atas kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, kebangsaan atau asal usul keturunan. Pelarangan bentuk diskriminasi tersebut menjadi bagian yang melandasi prinsip dan pelaksanaan dari Prosedur KGIS.
3. Undang-Undang No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Undang-undang ini menjadi landasan untuk mengakui dan menjunjung tinggi hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia sebagai hak yang secara kodrati melekat pada dan tidak terpisahkan dari manusia, yang harus dilindungi, dihormati, dan ditegakkan demi peningkatan martabat kemanusiaan, kesejahteraan, kebahagiaan, dan kecerdasan serta keadilan. Pengakuan terhadap hak asasi manusia dengan bersifat inklusif menjadi bagian yang melandasi prinsip dan pelaksanaan dari Prosedur KGIS.
4. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menjadi landasan dalam memberikan perlindungan tenaga kerja kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan yang dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sebagai bagian dari dunia usaha, Perseroan tunduk dalam Undang-undang ini yang diterjemahkan dalam Peraturan Perusahaan dan kebijakan sumber daya manusia.
5. Undang-Undang No. 11 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Economic and Social and Cultural Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Ekonomi, Sosial dan Budaya). Undang-undang ini menjadi landasan dalam mengakui hak asasi setiap orang di bidang ekonomi, sosial, dan budaya, yakni hak atas pekerjaan, hak untuk menikmati kondisi kerja yang adil dan menyenangkan, hak untuk membentuk dan ikut serikat buruh, hak atas jaminan sosial, termasuk asuransi sosial, hak atas perlindungan dan bantuan yang seluas mungkin bagi keluarga, ibu, anak, dan orang muda, hak atas standar kehidupan yang memadai, hak untuk menikmati standar kesehatan fisik dan mental yang tertinggi yang dapat dicapai, hak atas pendidikan (dan hak untuk ikut serta dalam kehidupan budaya. Undang-undang ini menjadi bagian yang melandasi prinsip dan pelaksanaan dari Prosedur KGIS.
6. Undang-Undang No. 12 Tahun 2005 tentang Pengesahan *International Covenant on Civil and Political Rights* (Kovenan Internasional tentang Hak-hak Sipil dan Politik). Undang-undang ini memberikan penegasan persamaan hak antara laki-laki dan perempuan. Undang-undang ini

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII

melandasi antara lain bahwa setiap manusia mempunyai hak hidup, bahwa hak ini dilindungi oleh hukum, dan bahwa tidak seorang pun dapat dirampas hak hidupnya secara sewenang-wenang; bahwa tidak seorang pun boleh dikenai siksaan, perlakuan atau penghukuman yang kejam, tidak manusiawi, atau merendahkan martabat; bahwa tidak seorang pun boleh diperbudak, bahwa perbudakan dan perdagangan budak dilarang, dan bahwa tidak seorang pun boleh diperhamba, atau diharuskan melakukan kerja paksa atau kerja wajib; bahwa tidak seorang pun boleh ditangkap atau ditahan secara sewenang-wenang; dan bahwa tidak seorang pun boleh dipenjarakan hanya atas dasar ketidakmampuannya memenuhi kewajiban kontraktualnya.

7. Undang-Undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas. Undang-undang ini menjamin para penyandang disabilitas yang memiliki kedudukan hukum dan hak asasi manusia yang sama sebagai warga negara Indonesia. Undang-undang ini menjadi acuan upaya untuk menghilangkan pembatasan, hambatan, kesulitan, dan pengurangan atau penghilangan hak penyandang disabilitas, serta berusaha untuk untuk mewujudkan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas. Berbagai prinsip dan upaya pemberdayaan bagi penyandang disabilitas yang diuraikan dalam undang-undang ini dapat diadopsi dalam Prosedur KGIS.
8. Undang-Undang No. 35 Tahun 2014 tentang Perlindungan Anak (merupakan perubahan sebagian dari UU No. 23 Tahun 2002). Undang-undang ini menuntut peran dunia usaha untuk memiliki kebijakan perusahaan yang berperspektif anak, misalnya: tidak merekrut tenaga kerja anak, menyiapkan layanan ruang laktasi; berkontribusi dalam pemenuhan hak anak melalui tanggung jawab sosial perusahaan. Pengaturan dalam undang-undang ini dapat diadopsi untuk penyusunan Prosedur KGIS.
9. Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Inpres ini tidak secara langsung menginstruksikan perusahaan seperti Perseroan, namun peraturan ini merupakan acuan bagi seluruh kementerian, lembaga, TNI, kepolisian, dan pejabat negara dalam mengimplementasikan PUG. Perseroan dapat secara proaktif mengadopsi ketentuan-ketentuan dalam peraturan ini untuk Pengarusutamaan KGIS.
10. Instruksi Presiden No. 3 Tahun 2010 tentang Program Pembangunan yang Berkeadilan. Inpres ini tidak secara langsung menginstruksikan perusahaan seperti Perseroan. Namun demikian, Inpres ini merupakan salah satu acuan bagi Perseroan dalam mengimplementasikan Pengarusutamaan KGIS, antara lain terkait penerapan keadilan bagi perempuan, keadilan di bidang ketenagakerjaan, dan pencapaian kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan.
11. Peraturan Presiden No. 59/2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Peraturan ini merupakan komitmen pemerintah agar pelaksanaan dan pencapaian SDGs dilaksanakan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pihak. Pencapaian tujuan SDG-4 tentang pendidikan berkualitas, SDG-5 tentang kesetaraan gender, dan SDG-17 mengenai kemitraan merupakan pendorong pelaksanaan Pedoman KGIS untuk diterapkan oleh Perseroan, dalam merealisasikan program strategis perusahaan, khususnya Platform SDSs *Indonesia One*.

Referensi Peraturan terkait Pelaksanaan KGIS

1. Peraturan Menteri Keuangan No. 104/PMK.02/2010 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga Tahun Anggaran 2011 dan Peraturan Menteri Keuangan No. 93/PMK.02/2011 tentang Petunjuk Penyusunan dan Penelaahan Rencana Kerja dan Anggaran Kementerian Negara/Lembaga. Peraturan ini menjadi landasan untuk

	PEDOMAN PENGARUSUTAMAAN KESETARAAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL	Revisi ke: -
		Perubahan ke: -
	LAMPIRAN	BAB - VII

penyusunan RKA-K/L dengan menggunakan mekanisme Anggaran Responsif Gender (ARG) yang menelaah dampak dari belanja suatu kegiatan terhadap perempuan dan laki-laki, dan kemudian menganalisis apakah alokasi anggaran tersebut telah menjawab kebutuhan perempuan serta kebutuhan laki-laki sehingga ARG melekat pada struktur anggaran (program, kegiatan, dan output) yang ada dalam RKA-K/L. Peraturan ini dapat menjadi bahan acuan bagi pelaksana Prosedur KGIS dalam menyusun rencana kerja dan anggaran yang bersifat responsif gender.

2. Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah yang diperbaharui dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah. Peraturan ini memberikan pedoman kepada Pemda dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat yang berperspektif gender, pada gilirannya dapat dijadikan dasar bagi Perseroan untuk menilai pelaksanaan PUG di Pemda dalam kaitannya dengan pembiayaan daerah, sebagaimana diharapkan dari Prosedur KGIS ini.
3. Surat Edaran Bersama Menteri Negara Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender Nomor: 270/M.PPN/11/2012 Nomor: SE-33/MK.02/2012; Nomor: 050/4379A/SJ; Nomor: SE 46/MPP-PA/11/2012. Surat ini merupakan pengintegrasian aspek gender dalam perencanaan dan penganggaran dimulai pada saat tahapan pertemuan trilateral (Kementerian/Lembaga, Bappenas, dan Kementerian Keuangan). Perencanaan didasarkan pada dua tahap, yaitu analisis gender (*gender analysis pathway*) dan *gender budget statement*. Metode tersebut dapat menjadi contoh bagi Perseroan dalam menerapkan pengarusutamaan KGIS untuk melakukan analisis gender dan perencanaan anggaran.