

# Penerapan Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI) di Badan Usaha Milik Daerah Air Minum





## Kata Pengantar



Air minum merupakan kebutuhan dasar manusia yang penyediaannya dijamin oleh Undang - Undang. Adanya pandemi COVID 19 membuat kebutuhan masyarakat atas air minum terus meningkat sehingga dibutuhkan upaya percepatan untuk meningkatkan akses air minum.

Hal ini sejalan dengan Visium Kementerian PUPR Tahun 2030 yang menargetkan 100 persen *Smart Living* (Hunian Cerdas) di tahun 2030 termasuk di dalamnya 100 persen pelayanan air minum. Visi tersebut dijalankan guna mewujudkan komitmen Pemerintah dalam mencapai target *Goal 6 Sustainable Development Goals* (SDG's) yaitu menjamin ketersediaan dan keberlanjutan pengelolaan untuk air minum dan sanitasi bagi semua pada tahun 2030.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan keterlibatan perempuan sebagai pengambil keputusan sekaligus penerima manfaat utama pelayanan air minum. Keterlibatan kelompok rentan lainnya yaitu penyandang disabilitas, anak-anak, lansia dan juga suku atau ras terasing juga dibutuhkan mengingat kebutuhannya sering kali terpinggirkan.

Dengan adanya keterlibatan semua pihak, diharapkan dapat terjadi interaksi yang efektif dan efisien sehingga pencapaian target akan lebih cepat.

Guna memastikan keterlibatan Gender, Disabilitas dan Sosial Inklusi (GEDSI) dalam pembangunan infrastruktur termasuk penyediaan akses air minum Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) melalui Direktorat Cipta Karya telah menerbitkan Surat Edaran Direktur Jenderal Cipta Karya Nomor: 04/ Se/Dc/2021 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Kegiatan Padat Karya Direktorat Jenderal Cipta Karya. Selain itu juga telah diterbitkan Peraturan Menteri PUPR Nomor 14 Tahun 2017 Tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung dan menginisiasi Pembentukan Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2020 Tentang Aksesibilitas Terhadap Permukiman, Pelayanan Publik, Dan Pelindungan Dari Bencana Bagi Penyandang Disabilitas.

Pada tahun 2022, Direktorat Jenderal Cipta Karya melalui Direktorat Air Minum bekerja sama dengan Kemitraan Indonesia Australia untuk Infrastruktur (KIAT) juga membuat Buku Petunjuk Teknis Penerapan Gender, Disabilitas dan Sosial Inklusi (GEDSI) pada Badan Usaha Milik Daerah Air Minum.

Buku ini diharapkan dapat menjadi referensi oleh BUMD Air Minum untuk menyusun langkah-langkah penerapan GEDSI dalam mengembangkan layanan air minumnya. Dalam buku ini, juga diberikan contoh penerapan GEDSI pada BUMD Air Minum lain yang terlebih dahulu menerapkan.

Saya menyampaikan apresiasi sebesar-besarnya kepada Kemitraan Indonesia Australia untuk Infrastruktur (KIAT) yang telah membantu penyusunan Buku Petunjuk Praktis Penerapan GEDSI pada BUMD Air Minum. Besar harapan saya, buku ini dapat memenuhi tujuannya yaitu mendukung para pemangku kepentingan terkait untuk memperkuat dan memastikan kesetaraan gender, dan keterlibatan perempuan dan kelompok rentan dalam pembangunan dan pengembangan akses air minum.

**Direktur Jenderal Cipta Karya  
Kementerian Pekerjaan Umum  
dan Perumahan Rakyat**

Ir. Diana Kusumastuti, M.T.

## Kata Pengantar



Pengarusutamaan Gender merupakan strategi untuk mewujudkan keadilan dan inklusi sosial termasuk kesetaraan gender dan penyandang disabilitas dalam pembangunan nasional. Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional menginstruksikan kepada semua Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan.

Di dalam sektor air minum, penyediaan air minum yang aman menjadi aspek penting untuk mewujudkan kehidupan yang layak bagi semua anggota masyarakat, khususnya perempuan dan kelompok rentan lainnya. Tanpa akses ke air minum yang aman, perempuan, anak-anak perempuan, penyandang disabilitas sangat rentan mengalami kekerasan, terpapar penyakit yang mempengaruhi kemampuan mereka untuk belajar, bekerja, dan hidup layak. Ketersediaan air minum yang aman merupakan input proses bagi peningkatan umur harapan hidup, produktivitas kerja dan pendapatan riil per kapita.

Selain itu, adanya keterlibatan wanita dan kelompok rentan juga terbukti dapat meningkatkan keberlanjutan layanan air minum.

Indonesia menempati peringkat ke-92 negara global atau ke-10 di Asia Pasifik dengan ketimpangan gender. Covid-19 telah memperparah ketimpangan gender di mana Indeks Pembangunan Manusia (IPM) perempuan meningkat lebih lambat daripada IPM laki-laki. Untuk itu perlu dilakukan pendekatan transformatif gender secara: 1) struktural dengan memperkuat regulasi, kebijakan, strategi, dan program yang mendorong kesetaraan gender, 2) meningkatkan aspirasi, kepemimpinan, dan peran perempuan dalam pengambilan keputusan, dan 3) relasi gender, dengan mendorong perubahan pola pikir, relasi gender yang positif, menghapus bias gender dan kekerasan.

Dalam penyediaan air minum aman, BUMD Air Minum hendaknya dapat menginternalisasikan pengarusutamaan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (GEDSI) dalam tugas, fungsi, dan ruang lingkungannya. Untuk itu, BUMD Air Minum dapat menjadikan penyediaan air minum sebagai bagian dari upaya melaksanakan strategi Pengarusutamaan Gender yang mempertimbangkan isu-isu interseksionalitas,

ketersediaan data terpilah, peningkatan akses yang responsif gender, mendorong agen perubahan dan kepemimpinan perempuan dan pelibatan laki-laki, memperkuat tata Kelola infrastruktur yang responsif gender, koordinasi dan kolaborasi, sinergi dengan berbagai pihak, pengelolaan pengetahuan, serta memastikan adanya strategi untuk adopsi, replikasi, dan keberlanjutan. Buku ini memberikan contoh pengarusutamaan GEDSI di BUMD Air Minum peserta program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja yang dapat menjadi contoh bagi BUMD Air Minum di seluruh Indonesia.

Saya menyambut baik diterbitkannya buku ini dan saya sampaikan apresiasi kepada Kemitraan Indonesia Australia untuk Infrastruktur (KIAT) yang telah mendukung disusunnya buku ini. Semoga buku ini dapat menjadi inspirasi untuk pengarusutamaan GEDSI yang lebih baik di sektor air minum.

**Plt. Deputi Bidang Sarana dan Prasarana  
Kementerian Perencanaan Pembangunan  
Nasional/Bappenas**



Ir. Rudy Soeprihadi Prawiradinata, MCRP, Ph.D

## Kata Pengantar



Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG), mengamanatkan bagi semua Kementerian dan Lembaga Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah untuk mengintegrasikan PUG pada saat menyusun kebijakan, program, dan kegiatan masing-masing bidang pembangunan. Pengintegrasian PUG dilakukan dengan cara mengakomodasi aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan dari semua kelompok masyarakat baik perempuan dan laki-laki termasuk anak-anak, pemuda, lansia, penyandang disabilitas, kelompok masyarakat berpenghasilan rendah, serta kelompok marjinal lainnya.

Direktorat Air Minum, Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat memiliki 3 (tiga) Program Peningkatan Akses Air Minum yang telah memperhatikan aspek Kesetaraan Gender dan Inklusi Sosial yaitu: *Pertama*, Program Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (PAMSIMAS) yang telah menjangkau hampir 35.000 desa atau 45 persen dari total desa di Indonesia dan meningkatkan akses ke air bersih bagi 24 juta orang, termasuk perempuan dan kaum rentan.

*Kedua*, Program Hibah Air Minum kepada Masyarakat Berpenghasilan Rendah (MBR) yang telah melayani kurang lebih 9,5 juta jiwa dengan jumlah Sambungan Rumah (SR) terbangun sejumlah 1,9 Juta SR di 360 Kabupaten/Kota di 33 Provinsi di Indonesia.

*Ketiga*, Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja (AMBK) yaitu program kemitraan antara Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Australia untuk memberikan hibah kepada pemerintah daerah untuk mendukung peningkatan kinerja BUMD Air Minum demi peningkatan kualitas layanan air minum kepada masyarakat. Salah satu persyaratan utama mengikuti Program Hibah AMBK adalah komitmen untuk menerapkan kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (GEDSI) pada BUMD Air Minum. Dengan adanya keterlibatan semua pihak, diharapkan dapat terjadi interaksi yang efektif dan efisien untuk peningkatan kinerja percepatan peningkatan akses air minum.

Dalam rangka menyebarkan penerapan GEDSI kepada seluruh BUMD Air Minum, Direktorat Air Minum bekerja sama dengan Kemitraan Indonesia Australia untuk Infrastruktur (KIAT) juga membuat Buku Penerapan Gender, Disabilitas, dan Sosial Inklusi (GEDSI) pada BUMD Air Minum.

Buku ini disusun ini untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan teknis terkait implementasi pengintegrasian GEDSI ke dalam penyusunan kebijakan, program, dan kegiatan untuk peningkatan akses dan pelayanan air minum. Berdasarkan dinamikanya, buku ini masih jauh dari sempurna sehingga masih membutuhkan penyempurnaan seiring dengan perkembangan pelaksanaan di lapangan.

Kami juga menyampaikan apresiasi kepada Kemitraan Indonesia Australia untuk Infrastruktur (KIAT) yang telah membantu penyusunan Buku Penerapan GEDSI pada BUMD Air Minum dengan penyajian bahasa yang sederhana, ringkas, namun kaya makna. Semoga Buku ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi untuk belajar tentang langkah praktis cara menerapkan GEDSI dalam memberikan pelayanan air minum prima kepada masyarakat.

**Direktur Air Minum Kementerian Pekerjaan  
Umum dan Perumahan Rakyat**



— Ir. Anhang Muchlis, Sp. PSDA

## Kata Pengantar



Pemerintah Indonesia dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024 telah menetapkan target untuk mencapai akses air minum universal, yaitu 100 persen akses air minum layak termasuk 15 persen akses air minum aman, serta 90 persen akses sanitasi layak termasuk 15 persen akses sanitasi aman pada tahun 2024. RPJMN 2020-2024 juga telah menetapkan empat pengarusutamaan (*mainstreaming*) sebagai bentuk pembangunan inovatif dan adaptif, sehingga dapat menjadi katalis pembangunan untuk menuju masyarakat sejahtera dan berkeadilan, salah satunya adalah pengarusutamaan gender. Hal ini sejalan dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (TPB) Target 5 yaitu Kesetaraan Gender dan TPB Target 6 yaitu Air Bersih dan Sanitasi untuk semua.

Pendekatan, metode, dan pembelajaran yang tepat merupakan hal yang sangat penting untuk dapat mencapai target peningkatan akses air minum aman. Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja (AMBK) telah merintis pendekatan yang inovatif untuk mengarusutamakan Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI) di Badan Usaha Milik Daerah/Perusahaan Umum Daerah Air Minum.

Buku ini memberikan konteks operasional dan berbagai contoh praktik yang dilakukan oleh BUMD/Perumda Air Minum yang didukung oleh Pemerintah Daerah, Organisasi Masyarakat Sipil (OMS), Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD), pelanggan, dan masyarakat untuk mengarusutamakan GEDSI di BUMD/Perumda Air Minum serta memberikan layanan air minum yang aman kepada pelanggan.

Saya ucapkan terima kasih sekaligus apresiasi kepada tim penyusun. Saya berharap seluruh inisiatif yang dinyatakan dalam buku ini dapat diteruskan dan menjadi contoh baik bagi BUMD/Perumda Air Minum lainnya. Selanjutnya, saya berharap inisiatif ini dapat meningkatkan kualitas dan derajat kesehatan bagi seluruh warga negara Indonesia.

**Direktur Perumahan dan Kawasan Permukiman  
Kementerian Perencanaan Pembangunan  
Nasional/Bappenas**



Tri Dewi Virgiyanti, S.T., MEM.

## Kata Pengantar



Atas nama Kedutaan Besar Australia di Jakarta, saya menyambut baik diluncurkannya buku Penerapan Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI) di Perusahaan Air Minum Daerah. Saya berharap buku ini dapat memberikan acuan bagaimana mengintegrasikan GEDSI dalam perencanaan dan penyediaan layanan air minum. Pemerintah Australia memberikan prioritas yang besar untuk pengarusutamaan GEDSI pada program-program pembangunannya, hal ini merupakan prioritas lintas sektor kemitraan Australia di Indonesia. Kedutaan Besar Australia sangat senang dapat mendukung inisiatif pengarusutamaan GEDSI melalui Kemitraan Indonesia Australia untuk Infrastruktur (KIAT) dan melalui Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja (AMBK) untuk membantu meningkatkan kinerja Perusahaan Air Minum.

Investasi pada aset dan layanan infrastruktur sering hanya berfokus pada masalah teknis dan mengabaikan dampak sosial dari pembangunan. Dalam sektor penyediaan air minum, hal ini dapat membentuk asumsi bahwa semua pelanggan secara otomatis akan mendapat manfaat yang sama dari setiap peningkatan layanan. Kenyataannya tidak sesederhana itu. Pipa dan keran air minum tidak

selalu menjangkau masyarakat di daerah pinggiran kota, gangguan layanan tidak selalu cepat dan mudah diselesaikan untuk seluruh pelanggan, dan fasilitas di gedung Perusahaan Air Minum tidak selalu mudah diakses oleh perempuan dan penyandang disabilitas ketika membayar tarif dan menyampaikan keluhan.

Kebutuhan pelanggan yang berbeda terutama bagi wanita, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan, perlu dipertimbangkan pada saat perencanaan, penganggaran, dan pemenuhan layanan air minum. Hal ini penting untuk memastikan bahwa semua orang mendapat manfaat dari perbaikan pelayanan. Perubahan kecil untuk mengakomodir kebutuhan yang beragam ini dapat meningkatkan kinerja Perusahaan Air Minum dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dan membantu memperkuat keseluruhan pengelolaan dan pelayanan yang berkelanjutan.

Saya mengapresiasi inisiatif dan upaya yang diambil oleh Perusahaan Air Minum untuk mengarusutamakan GEDSI dalam perencanaan dan operasional bisnis mereka di bawah Program Hibah AMBK. Peningkatan kesadaran dan komitmen Perusahaan Air Minum yang berpartisipasi dalam program ini untuk mengatasi masalah yang terkait dengan ketidaksetaraan gender,

akses bagi penyandang disabilitas, dan inklusi sosial telah menunjukkan perubahan nyata. Diantaranya: peningkatan proporsi perempuan dan penyandang disabilitas dalam manajemen Perusahaan Air Minum, perbaikan infrastruktur fisik Perusahaan Air Minum seperti ketersediaan jalan landai dan toilet untuk penyandang disabilitas, ruang laktasi untuk ibu menyusui, dan penyediaan layanan pelanggan khusus untuk penyandang disabilitas. Perubahan-perubahan ini dapat menjadikan contoh bagi Perusahaan Air Minum lainnya apa yang dapat mereka lakukan dalam meningkatkan pengarusutaman GEDSI di lingkungan kerja mereka.

Saya berharap buku ini dapat menjadi rujukan penting bagi semua Perusahaan Air Minum di Indonesia. Saya berharap pula pengarusutamaan GEDSI dapat terus tumbuh dan memastikan semua pelanggan mendapat manfaat yang sama dari peningkatan layanan, termasuk perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan.

**Wakil Duta Besar Australia untuk Indonesia**



Steve Scott



*Analisis kualitas air di BUMD Air Minum | Dok.: KIAM*

## **Tim Penyusun**

### **Pengarah**

Ir. Anang Muchlis, Sp.PSDA.

Tri Dewi Virgiyanti, S.T., MEM.

### **Penanggung Jawab**

Ade Syaiful Rachman, S.T., M.T.

Nur Aisyah Nasution, S.T., M.S.

### **Tim Penulis**

Happy Tesyana Widodo, S.T., M.T.

Dian Suci Hastuti, S.T., M.Sc.

Erick Victorianto, S.H., M.M.

Tiasti Wening Purwandari, S.T., M.Eng.

Novi Dwi Raharjo, S.E., M.Sc.

Elmy Diah Larasati, S.H.

Mayasari, S.T.

Dini Amalia Naswadi, S.T.

Diterbitkan oleh

Direktorat Air Minum

Direktorat Jenderal Cipta Karya

Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat

Jl. Pattimura No. 20, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12110

Jakarta, tahun 2023

Publikasi ini didanai oleh Pemerintah Australia melalui Departemen Luar Negeri dan Perdagangan. Pandangan yang diungkapkan dalam publikasi ini adalah milik penulis sendiri, dan tidak mewakili pandangan Pemerintah Australia. Pemerintah Australia tidak mendukung pandangan dalam publikasi ini maupun menjamin akurasi atau kelengkapan dari informasi yang terkandung dalam publikasi ini. Pemerintah Australia beserta staf, karyawan, dan agennya, tidak bertanggung jawab atas segala kehilangan, kerugian, atau beban yang timbul dari, atau terkait dengan, perbuatan yang mengandalkan setiap kekurangan atau ketidakakuratan pada bahan yang terkandung dalam publikasi ini. Publikasi ini bertujuan untuk hanya memberikan informasi umum, dan sebelum menjalankan tiap transaksi tertentu, pengguna sebaiknya: mengajukan pertanyaan, memanfaatkan keahlian, dan memberikan perhatian dalam menggunakan informasi; mengecek dengan sumber utama; dan mencari saran dari pihak independen.

## Daftar Isi

<b>I. Pendahuluan</b>	<b>2</b>
Mekanisme Pengarusutamaan GEDSI dalam Program Hibah AMBK	6
Dasar Hukum Pengarusutamaan GEDSI	11
<b>II. Konsep Dasar Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI)</b>	<b>15</b>
Konsep dasar gender	16
Konsep dasar disabilitas	37
Konsep dasar inklusi sosial	46
<b>III. Pengarusutamaan GEDSI di BUMD Air Minum</b>	<b>49</b>
Pengarusutamaan Gender	50
Analisis Gender	61
BUMD Air Minum yang inklusif	68
<b>IV. Apa kata mereka yang sudah mengarusutamakan GEDSI di perusahaan?</b>	<b>76</b>
<b>Wilayah Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja</b>	<b>79</b>
<b>Daftar Referensi</b>	<b>82</b>

## Daftar Gambar

<b>Gambar 1:</b> Pengarusutamaan GEDSI dalam Program Hibah AMBK	<b>6</b>
<b>Gambar 2:</b> Konsep Penyandang Disabilitas	<b>37</b>
<b>Gambar 3:</b> 7 Prasyarat Pengarusutamaan Gender (PUG)	<b>50</b>

## Daftar Kotak

Poin Kunci terkait Gender	16
Contoh Penerapan GEDSI di Perumda Air Minum Tirta Sembada, Kabupaten Sleman	34
Inklusi Disabilitas di Perumda Air Minum Tirta Satria, Kabupaten Banyumas	46
Langkah-langkah Penyusunan Rencana Aksi GEDSI (RAG)	64
Dokumen yang perlu dimiliki perusahaan untuk menerapkan GEDSI	70

## Daftar Tabel

<b>Tabel 1:</b> Perbedaan gender dan jenis kelamin	<b>17</b>
<b>Tabel 2:</b> Contoh penerapan prasyarat pengarusutamaan gender di lingkup BUMD Air Minum	<b>51</b>

## Daftar Lampiran

<b>Lampiran 1:</b> Daftar Data Dasar Penyusunan Profil GEDSI pada Program Hibah AMBK	<b>84</b>
<b>Lampiran 2:</b> Formulir Pemantauan Implementasi RAG pada Program Hibah AMBK	<b>92</b>
<b>Lampiran 3:</b> Contoh Formulir Daftar Hadir Sosialisasi yang Inklusif dengan Data Pilah GEDSI	<b>94</b>

## Daftar Akronim

<b>BUMD</b>	: Badan Usaha Milik Daerah
<b>CEDAW</b>	: <i>The Convention on the Elimination of all forms of Discrimination Against Women</i>
<b>CRPD</b>	: <i>The Convention on Rights of Persons with Disabilities</i>
<b>GEDSI</b>	: <i>Gender Equality, Disability and Social Inclusion</i> (Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial)
<b>HAMBK</b>	: Hibah Air Minum Berbasis Kinerja
<b>OPD</b>	: Organisasi Penyandang Disabilitas
<b>RAG</b>	: Rencana Aksi GEDSI
<b>RB</b>	: Rencana Bisnis
<b>PMM</b>	: Pedoman Pengelolaan Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja
<b>PPRG</b>	: Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender



***Break the bias #International Women's Day 2022:  
Kesetaraan gender hari ini untuk keberlanjutan masa depan  
Dok.: Perumda Air Minum Tirta Raharja, Kabupaten Bandung***

## Pendahuluan

Dari berbagai rujukan<sup>1</sup>, baik berupa regulasi maupun buku pedoman, yang diterbitkan oleh pemerintah maupun organisasi non pemerintah, kita dapat mengartikan pengarusutamaan kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial (GEDSI) sebagai sebuah strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan GEDSI melalui kebijakan, program, dan kegiatan yang memperhatikan kualitas hidup, pengalaman, aspirasi, kebutuhan, serta permasalahan setiap kelompok termasuk perempuan, laki-laki, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya. Dalam pembangunan infrastruktur, pengarusutamaan GEDSI bertujuan untuk memastikan terselenggaranya pembangunan sarana dan prasarana yang inklusif agar manfaatnya dapat dirasakan oleh semua orang.

Air minum adalah hak asasi bagi setiap individu. Dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, pemerintah menetapkan target tersedianya 100 persen akses air minum layak dan 15 persen akses air minum aman bagi seluruh warga negara, termasuk 30 persen akses jaringan perpipaan pada tahun 2024.

---

<sup>1</sup> Lihat refensi di bagian akhir buku ini.

Upaya untuk mewujudkan target tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, diantaranya masih banyak masyarakat berpenghasilan rendah yang belum dapat mengakses layanan air minum dan masih belum tersedianya fasilitas layanan air minum yang aman bagi perempuan, anak-anak, penyandang disabilitas, lansia, dan kelompok rentan lainnya.

Buku ini disusun untuk membantu BUMD Air Minum menerapkan strategi pengarusutamaan GEDSI dalam memberikan pelayanan air minum yang aman kepada seluruh elemen masyarakat tanpa terkecuali. Buku ini berisi tentang konsep gender, kesetaraan gender, konsep disabilitas dan inklusi sosial, serta peraturan yang terkait. Buku ini menyajikan pembelajaran pengarusutamaan GEDSI dari Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja (AMBK) yang dapat dijadikan contoh dan disesuaikan dengan konteks lokal BUMD Air Minum di seluruh wilayah Indonesia.

Sejak tahun 2020, Pemerintah Indonesia dan Pemerintah Australia bekerjasama untuk menyelenggarakan Program Hibah AMBK. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja BUMD Air Minum agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkesinambungan kepada pelanggan dan meningkatkan akses masyarakat kepada pelayanan air minum.

Program Hibah AMBK memfasilitasi dan mendukung berbagai kegiatan peningkatan kapasitas BUMD Air Minum dalam pengarusutamaan GEDSI melalui serangkaian pendampingan, konsultasi, pelatihan, dan lokakarya tematik sesuai kebutuhan BUMD Air Minum. Kegiatan peningkatan GEDSI diharapkan dapat berkontribusi positif pada perbaikan tata kelola, efisiensi operasi, keuangan, dan kualitas layanan perusahaan. Dengan demikian, upaya BUMD Air Minum untuk memberikan akses air minum aman untuk semua anggota masyarakat, baik laki-laki, perempuan, penyandang disabilitas, lansia, dan berbagai kelompok rentan atau kelompok berisiko lainnya, dapat lebih mudah tercapai sehingga pada akhirnya dapat berdampak pada perbaikan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

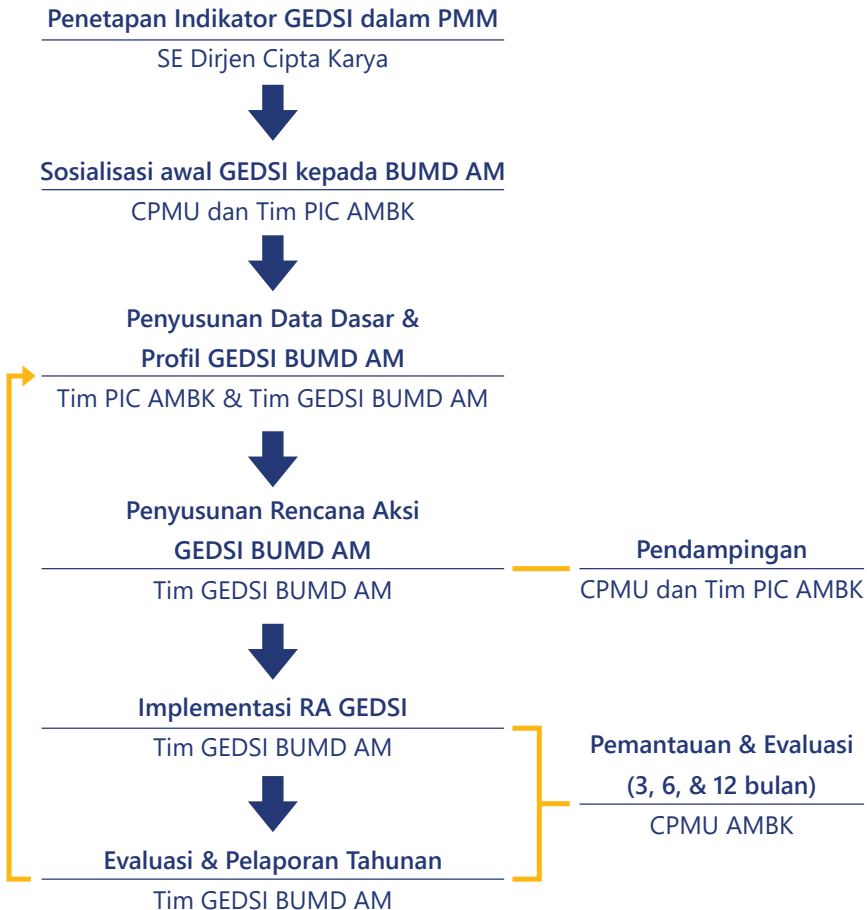
Pengarusutamaan GEDSI dalam Program Hibah AMBK diawali dengan pengumpulan data dasar (*baseline data*) untuk menyusun profil GEDSI perusahaan (Daftar data dasar yang dibutuhkan dapat dilihat pada Lampiran-1). Kemudian dilanjutkan dengan penyusunan dan implementasi Rencana Aksi GEDSI (RAG) Tahunan berdasarkan kebutuhan dan prioritas perusahaan (lihat Gambar-1).

---

**Buku ini memberikan petunjuk praktis bagi BUMD Air Minum Program Hibah AMBK dalam memahami dan mengimplementasikan pengarusutamaan GEDSI di lingkungan BUMD Air Minum.**

---

# Mekanisme Pengarusutamaan GESDI dalam Program Hibah AMBK



**Gambar 1:** Pengarusutamaan GESDI dalam Program Hibah AMBK

Pengarusutamaan GEDSI di lingkungan BUMD Air Minum pada Program Hibah AMBK difokuskan pada upaya untuk:

1. Meningkatkan proporsi karyawan dan manajer perempuan dalam pengelolaan perusahaan hingga mencapai minimum 30 persen.<sup>2</sup>
2. Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dengan adanya kebijakan tertulis perusahaan yang mempromosikan pengarusutamaan GEDSI, termasuk di dalamnya kebijakan tentang pencegahan dan penanganan pelecehan seksual dan non-seksual di tempat kerja.
3. Meningkatkan jumlah karyawan penyandang disabilitas hingga mencapai 2 persen dari total karyawan di perusahaan.<sup>3</sup>
4. Meningkatkan aksesibilitas untuk semua di ruang publik dan ruang-ruang pelayanan utama perusahaan.
5. Mengembangkan strategi atau prosedur operasional standar bagi perusahaan untuk melakukan sosialisasi yang inklusif ke pelanggan/masyarakat.
6. Melakukan tinjauan dan analisis GEDSI di dalam penyusunan Rencana Aksi GEDSI (RAG) dan Rencana Bisnis (RB).

---

<sup>2</sup> Kuota 30 persen mengacu kepada UU No. 10/2008 tentang Pemilu.

<sup>3</sup> UU No. 8/2016 tentang Penyandang Disabilitas.



Implementasi pengarusutamaan GEDSI dilakukan:

1. Sejalan dengan siklus bisnis dan disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan perusahaan.
2. Dilakukan untuk memastikan proses bisnis dan layanan BUMD Air Minum dapat menjangkau dan memberikan akses dan manfaat kepada semua kelompok masyarakat melalui peningkatan partisipasi dan kontrol dari masyarakat.
3. Dikelola oleh unit-unit terkait sesuai dengan Rencana Aksi GEDSI yang disusun.



Penanggung jawab pengarusutamaan GEDSI adalah Direktur BUMD Air Minum yang didukung oleh *Gender Focal Point* yang telah ditunjuk.



Pendanaan kegiatan pengarusutamaan GEDSI bersumber dari BUMD Air Minum dan sumber-sumber lain yang diizinkan oleh Undang-Undang.

Pengarusutamaan GEDSI termasuk hal yang baru dan menarik. Kita melibatkan orang-orang yang sebelumnya mungkin tidak memiliki kesempatan untuk memberikan masukannya. Kita memiliki tugas untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan adanya lingkungan yang aman bagi orang-orang untuk saling berinteraksi.

Tindakan Pengamanan (*Safeguarding*) adalah langkah-langkah untuk mencegah dan mengatasi kerugian bagi manusia. Risiko bahaya meningkat ketika ada kontak antara orang-orang yang memiliki kekuatan atau kekuasaan lebih besar dengan orang-orang yang memiliki kekuatan atau kekuasaan lebih kecil dan lebih rentan. Kelompok sasaran pengarusutamaan GEDSI umumnya lebih rentan daripada kita, oleh karena itu kita harus berinteraksi dengan ekstra hati-hati.

Apa yang perlu kita lakukan?

- Memahami kebutuhan anggota masyarakat yang rentan untuk berpartisipasi dengan aman.
- Memastikan tersedianya langkah-langkah mitigasi untuk menciptakan lingkungan yang aman.
- Membuat mekanisme pelaporan yang aman, berpusat pada korban, dan dapat diakses oleh semua orang serta memastikan mekanisme tersebut berjalan dengan baik.



Sumber daya pendukung, diantaranya:

1. Kebijakan dan komitmen pemerintah dan pemerintah daerah.
2. Kemitraan dengan pemerintah daerah, organisasi masyarakat, dan swasta.
3. Formulir/dokumen pendukung pengarusutamaan GEDSI.
4. Pengembangan kapasitas dari pengelola program HAMBK.



Pemantauan dan evaluasi, dilakukan secara berkala untuk mengukur kemajuan program dan menjadi masukan perbaikan. Format pemantauan RA GEDSI (Lampiran-2).

## Dasar Hukum Pengarusutamaan GEDSI

### 1. Kebijakan Global:

- a. Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW)

Mengatur tentang hak perempuan untuk dapat mengakses faktor produksi, sumber daya, dan berpartisipasi dalam proses membuat keputusan suatu kebijakan dan perencanaan, serta mengontrol dan mengawasi proses kebijakan.

- b. Konvensi Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas (CRPD)

Mengatur kewajiban negara untuk perlindungan dan pemenuhan hak dasar dan kebebasan fundamental bagi penyandang disabilitas.

## **2. Kebijakan Nasional:**

### **a. Undang-Undang**

1. Undang-Undang Dasar 1945  
Bab XA tentang Hak Asasi Manusia.
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984  
tentang Pengesahan Konvensi Mengenai  
Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap  
Wanita.
3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999  
tentang Hak Asasi Manusia.
4. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2002  
tentang Bangunan Gedung.
5. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003  
tentang Ketenagakerjaan.
6. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009  
tentang Pelayanan Publik.
7. Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2011  
tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Hak-hak  
Penyandang Disabilitas.
8. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016  
tentang Penyandang Disabilitas.
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2022  
tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual.

## **b. Peraturan Pemerintah**

1. Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2017 tentang Partisipasi Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2020 tentang Aksesibilitas Permukiman, Pelayanan Publik, dan Pelindungan dari Bencana bagi Penyandang Disabilitas.
4. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Perumahan dan Kawasan Permukiman.

## **c. Peraturan lainnya**

1. Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.
2. Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 6 Tahun 2009 tentang Penyelenggaraan Data Gender dan Anak.

3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011  
tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah.
4. Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/MEN/IV/2011  
tentang Pedoman Pencegahan Pelecehan Seksual di Tempat Kerja.
5. Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 14/PRT/M/2017  
tentang Persyaratan Kemudahan Bangunan Gedung.
6. Keputusan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Nomor 1764 KPTS/M/2020  
tentang *Roadmap* Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat 2020-2024.

# Konsep Dasar Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI)



*Pelatihan GEDSI di BUMD Air Minum peserta AMBK  
Dok.: Perumda Air Minum Lawu Tirta, Kabupaten Magetan*

## Konsep Dasar Gender

### Apa itu Gender?

Gender adalah perbedaan sifat, peran, fungsi, dan status antara perempuan dan laki-laki, bukan berdasarkan perbedaan biologis tetapi berdasarkan relasi sosial budaya yang dipengaruhi oleh struktur masyarakat yang lebih luas dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman.<sup>4</sup>

#### Poin Kunci terkait Gender

**Gender adalah konstruksi sosial.** Gender dipengaruhi oleh budaya, interpretasi agama, struktur sosial, dan politik.

**Pembedaan gender.** Pembedaan makna tentang menjadi laki-laki atau perempuan. Pembedaan gender dipelajari dalam kehidupan sosial dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Pembedaan gender mempengaruhi peran dan perilaku bermasyarakat, serta menciptakan pembedaan status antara laki-laki dan perempuan.

**Relasi gender.** Hubungan relasi atau kuasa antara laki-laki dan perempuan.

---

<sup>4</sup> Kementerian PUPR (2021). Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat.

## Apakah gender sama dengan jenis kelamin?

**TIDAK!** Jenis kelamin mengacu pada ciri-ciri biologis seperti fungsi reproduksi. Jenis kelamin sifatnya tidak bisa digantikan karena sifatnya kodrati yang didapat sejak lahir.

**Tabel 1:** Perbedaan gender dan jenis kelamin

<b>Jenis Kelamin</b> Tidak dapat dipertukarkan (kodrat)			<b>Gender</b> Dapat dipertukarkan dan merupakan bentuk manusia	
<b>Laki-laki</b> Ciri dan fungsi	<b>Perempuan</b> Ciri dan fungsi		<b>Laki-laki</b> Citra/jati diri/ peran	<b>Perempuan</b> Citra/jati diri/ peran
Penis Jakun Sperma Membuahi	Vagina Sel Telur Menyusui Melahirkan		Kuat Rasional Tampan Kasar Maskulin Publik	Lemah Emosional Cantik Halus/Lembut Feminin Domestik

## Apa itu Isu Gender?

Suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan laki-laki dan perempuan atau ketimpangan gender, yaitu adanya kesenjangan antara kondisi sebagaimana yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi objektif).

*Contoh:*

*Setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja di BUMD Air Minum (cita-cita), namun hanya 22,3 persen staf BUMD Air Minum yang perempuan (kondisi objektif).<sup>5</sup>*

<sup>5</sup> BPS, 2021. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Februari 2021.



Pengujian kualitas air di BUMD Air Minum  
Dok.: Perumda Air Minum Tirta Aji, Kabupaten Wonosobo

### **Apa itu Gender Responsif?**

Suatu kondisi di mana perhatian khusus yang konsisten dan sistematis terhadap perbedaan-perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam masyarakat dilakukan/diberikan dengan tujuan untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan gender.

*Contoh:*

*Perempuan dan anak-anak dapat memperoleh air dengan mudah (keadilan gender), misalnya melalui pemasangan sambungan air ke dalam rumah, penyediaan sarana MCK umum di tempat yang mudah terjangkau dan aman, dan semacamnya (perhatian khusus terhadap kebutuhan perempuan, penyandang disabilitas, lansia, dan anak-anak).*



Pelatihan GEDSI di Perumda Air Minum Tirta Sembada, Kabupaten Sleman  
Dok.: Perumda Air Minum Tirta Sembada, Kabupaten Sleman

### **Apa itu Gender Sensitif?**

Kemampuan memahami ketimpangan gender terutama dalam pembagian kerja dan pembuatan keputusan yang mengakibatkan kurangnya kesempatan dan rendahnya status sosial perempuan dibandingkan laki-laki.

#### *Contoh:*

*Dalam rapat-rapat mengenai pengelolaan air minum, kebanyakan yang hadir adalah laki-laki. Perempuan, lansia, dan penyandang disabilitas biasanya tidak diundang di rapat tersebut. Hal ini menyebabkan fasilitas yang dibangun tidak dapat dimanfaatkan secara optimal oleh perempuan, lansia, dan penyandang disabilitas, misalnya karena lokasi yang terlalu jauh, letak keran air yang terlalu tinggi, lantai yang licin, dan sebagainya. Dalam kegiatan yang sensitif gender, perempuan, lansia, dan penyandang disabilitas terlibat secara aktif sehingga kebutuhan mereka dapat diidentifikasi dan dipenuhi secara optimal.*



Pelatihan GEDSI

Dok.: Perumda Air Minum Tirta Satria, Kabupaten Banyumas

### **Apa itu Kesetaraan Gender?**

Kesetaraan Gender adalah kesetaraan hak, tanggung jawab, dan kesempatan bagi laki-laki dan perempuan. Setiap manusia, baik laki-laki maupun perempuan, memiliki hak dan kesempatan yang sama dalam pembangunan yaitu untuk mendapatkan akses, manfaat, dan kesempatan untuk berperan dan berpartisipasi.

*Contoh:*

*BUMD Air Minum membuka kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan promosi jabatan dan menempati pos pekerjaan yang sama, atau membuka kesempatan kerja yang sama bagi perempuan dengan disabilitas dan laki-laki dengan disabilitas.*



Aksesibilitas bagi penyandang disabilitas

Sumber: PUDAM Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi

### **Apa itu Keadilan Gender?**

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

*Contoh:*

*Perempuan, laki-laki, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya dilibatkan dalam semua proses dan kegiatan BUMD Air Minum yang memerlukan partisipasi publik dan/ atau yang nantinya akan berdampak kepada mereka, dan mereka semua dapat memperoleh manfaat yang sama dari BUMD Air Minum, yaitu akses terhadap air minum yang berkualitas dengan harga terjangkau.*

## Bentuk-Bentuk Kesenjangan dan Ketidakadilan Berbasis Gender

Kesenjangan dan ketidakadilan berbasis gender dapat menghambat sebagian orang seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan kelompok rentan lainnya untuk mendapatkan akses, berpartisipasi, ikut mengontrol, dan merasakan manfaat pembangunan. Bentuk-bentuk kesenjangan dan ketidakadilan berbasis gender, sebagai berikut:

### 1. Subordinasi

Sebuah posisi atau peran yang dinilai lebih rendah dari peran yang lain. Ketidakadilan berbasis gender melihat posisi atau peran perempuan dalam masyarakat yang dianggap lebih rendah dari posisi atau peran laki-laki.

*Contoh:*

- *Sedikitnya jumlah perempuan yang duduk sebagai pengambil keputusan di ruang publik. Sebanyak 5,5 persen dari total pekerja sektor air minum dan sanitasi yang menduduki posisi tinggi adalah laki-laki, sementara hanya 0,19 persen perempuan yang menduduki posisi tersebut.<sup>6</sup>*
- *Guru TK, sekretaris, perawat, konveksi, dan asisten rumah tangga (ART) dianggap sebagai pekerjaan untuk perempuan dan masih dipandang rendah, sehingga berpengaruh pada penggajian yang rendah.*

---

<sup>6</sup> BPS, 2021. Keadaan Angkatan Kerja di Indonesia, Februari 2021.

## 2. Marjinalisasi

Peminggiran peran ekonomi perempuan dengan asumsi bahwa perempuan adalah pencari nafkah tambahan serta peminggiran peran politik perempuan dengan asumsi bahwa perempuan tidak bisa menjadi pemimpin yang mengakibatkan proses pemiskinan terhadap peran kaum perempuan.

*Contoh:*

- *Hanya 54 persen dari perempuan usia kerja yang bekerja.*
- *Penghasilan perempuan pekerja rata-rata 30 persen lebih rendah daripada rata-rata penghasilan laki-laki di posisi yang sama.<sup>7</sup>*
- *Banyak bidang pekerjaan tertutup bagi laki-laki karena mereka dipandang tidak teliti, cermat, dan sabar misalnya pekerjaan administrasi, pelayanan jasa, resepsionis, dll.*



Diskusi saat Lokakarya Pencegahan, Penanganan, dan Pelecehan di Tempat Kerja. Sumber: Perumda Air Minum Tirta Giri Nata, Kota Cirebon

---

<sup>7</sup> RPJMN 2019-2024.

### 3. Beban Ganda (*double burden*)

Masuknya perempuan di sektor publik tidak senantiasa diiringi dengan berkurangnya beban mereka di rumah tangga. Peran reproduksi perempuan dianggap hanya menjadi tanggung jawab perempuan, sehingga pada keluarga yang mengharuskan perempuan untuk bekerja mencari nafkah di luar rumah, perempuan tetap harus bertanggung jawab terhadap pekerjaan rumah tangganya.

#### *Contoh:*

*Pegawai perempuan BUMD Air Minum yang telah berumah tangga secara umum menyatakan bahwa tugas mengurus rumah dan keluarga masih menjadi tugas dan tanggung jawab utama mereka meskipun mereka bekerja. Ketika mereka pulang dari kantor, mereka tidak bisa langsung beristirahat seperti suami-suami mereka yang juga bekerja. Sepulang kerja, mereka masih harus memasak dan membersihkan rumah, sementara pegawai laki-laki biasanya langsung beristirahat sepulang bekerja. Ini adalah contoh bentuk beban ganda pegawai perempuan.*

#### 4. Kekerasan

Peran gender telah membedakan karakter perempuan dan laki-laki. Perbedaan karakter sering memunculkan tindakan kekerasan. Adanya anggapan bahwa perempuan itu feminin dan lemah, telah secara keliru diartikan sebagai alasan untuk memperlakukan perempuan secara semena-mena, berupa tindakan pelecehan seksual, kekerasan fisik, maupun non-fisik.

Kekerasan terhadap perempuan dalam pembangunan sering kali berwujud pengabaian hak-hak mereka yang disebabkan oleh pelaksanaan pembangunan yang bias gender.

*Contoh:*

- *Catatan Tahunan (Catahu) Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan tahun 2022 mencatat lebih dari 300.000 kasus kekerasan terhadap perempuan (naik 50 persen dari tahun 2021). Catahu 2022 merekam bahwa 9 persen Kekerasan Berbasis Gender (KBG) terhadap perempuan dilakukan oleh pejabat publik, ASN, tenaga medis, anggota TNI dan Polri, dan kelompok yang seharusnya menjadi pelindung, teladan, dan pihak yang dihormati.<sup>8</sup>*

---

<sup>8</sup> <https://komnasperempuan.go.id/siaran-pers-detail/peringatan-hari-perempuan-internasional-2022-dan-peluncuran-catatan-tahunan-tentang-kekerasan-berbasis-gender-terhadap-perempuan>



Operasional harian BUMD Air Minum

Dok.: Perumda Air Minum Palangka Raya, Kota Palangka Raya

## 5. *Stereotype* (stigmatisasi)

*Stereotype* adalah pemberian label kepada seseorang atau kelompok tertentu sehingga menimbulkan anggapan yang salah ataupun stigma yang berdampak negatif bagi mereka.

*Contoh:*

- *Perempuan dianggap teliti dan lebih rajin dibandingkan laki-laki sehingga pekerjaan administratif dan keuangan biasanya diberikan kepada mereka. Dampak negatif dari hal ini setidaknya ada dua hal: (1) laki-laki lebih sulit untuk mendapatkan pekerjaan administratif, dan (2) perempuan lebih sulit memperoleh penugasan di luar bidang administrasi.*

## 6. Diskriminasi

Diskriminasi adalah kondisi dimana terjadi perbedaan perlakuan dan/atau sikap yang didasarkan pada situasi atau karakteristik tertentu, misalnya jenis kelamin, suku, agama, dll. Perbedaan dimaksud cenderung tidak adil karena memperlihatkan posisi yang tidak setara antara pihak yang melakukan diskriminasi dengan pihak yang terdiskriminasi.

- a. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, mendefinisikan diskriminasi sebagai:

*“Setiap pembatasan, pelecehan, atau pengucilan yang langsung ataupun tak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnik, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, keyakinan politik yang berakibat pada pengurangan, penyimpangan atau penghapusan pengakuan, pelaksanaan atau penggunaan hak asasi manusia dan kebebasan dasar dalam kehidupan baik individu maupun kolektif dalam bidang politik, ekonomi, hukum, sosial, budaya, dan aspek kehidupan lainnya.”*

b. Berdasarkan Konvensi *International Labour Organization* (ILO) No.111 Tahun 1958, diskriminasi memiliki 3 komponen:

1. Suatu **tindakan** melakukan pembedaan, pengecualian, atau pengutamaan seseorang atau kelompok terhadap kelompok yang lain;
2. Tindakan ini didasarkan pada sebuah **dasar** yang dilarang (jenis kelamin, etnis, dll.); dan
3. **Hasil** tindakan tersebut memiliki dampak negatif pada kelompok pekerja tertentu atau individu.

*Contoh:*

- *Perempuan tidak diterima bekerja di posisi yang membutuhkan tenaga fisik dengan alasan tidak sesuai dengan kodrat atau perempuan dianggap tidak mampu untuk melakukan tugas tersebut dengan baik.*
- *Indonesia adalah negara yang rawan bencana, namun sarana toilet, kamar mandi, dan penampungan darurat yang dibangun saat bencana cenderung mencampurkan kebutuhan semua orang, sehingga perempuan, penyandang disabilitas, lansia, dan kelompok rentan lainnya merasa tidak nyaman.*

## **Kenapa pengarusutamaan GEDSI relevan untuk BUMD Air Minum?**

Dengan memahami konsep gender, termasuk di dalamnya akibat dan implikasi dari adanya konsepsi gender di masyarakat, semua pihak, termasuk di dalamnya para pegiat dan pemangku kepentingan di sektor air minum pada umumnya dan di lingkup BUMD Air Minum pada khususnya, diharapkan dapat menyadari dan memahami dengan lebih baik hal-hal berikut:

1. Secara umum perempuan mengalami hambatan-hambatan yang lebih banyak dibandingkan laki-laki, dan sebagian besar dari hambatan tersebut bersifat tidak kasat mata, yaitu subordinasi, marginalisasi, beban ganda, kekerasan, stigmatisasi, dan diskriminasi.
2. Hambatan-hambatan ini telah membuat banyak perempuan kehilangan akses untuk turut berpartisipasi pada proses pembangunan yang sedang berlangsung, membuatnya tidak memiliki kontrol terhadap banyak keputusan yang nantinya akan berpengaruh dan berdampak pada kehidupannya, serta membuatnya tidak bisa menikmati manfaat dari hasil-hasil pembangunan secara optimal dan setara dengan yang lain.

3. Hambatan-hambatan di atas bisa dan telah terjadi di berbagai lingkup dan tataran kehidupan bermasyarakat, dari lingkup/tataran keluarga, tempat kerja, tempat belajar, pemerintahan dan masyarakat, dan dilakukan secara sadar ataupun tidak oleh banyak pihak.
4. Hambatan-hambatan di atas merupakan faktor-faktor utama yang menyebabkan terjadinya kesenjangan, ketidaksetaraan, dan ketidakadilan gender. Oleh karena itu, salah satu cara utama untuk menciptakan keadilan dan kesetaraan gender adalah dengan menghilangkan hambatan-hambatan yang dimaksud.
5. Semua pihak dapat dan wajib untuk berperan dan berupaya aktif dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, dan oleh karenanya mempunyai kewajiban untuk berkontribusi di dalam upaya penghilangan hambatan-hambatan tersebut.
6. Upaya menghilangkan hambatan tersebut dapat dan seharusnya mulai dilakukan dari lingkup kita masing-masing, mulai dari individu, lingkungan kerja, dan lingkup masyarakat. Dalam lingkup perusahaan, penghilangan hambatan dimulai dari upaya pengarusutamaan gender dalam proses bisnis dan melakukan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

Berbagai studi menunjukkan bahwa kesetaraan gender dan keberagaman di perusahaan memberikan manfaat yang positif. Studi Fortune terhadap 500 perusahaan yang tersebar di seluruh dunia menunjukkan bahwa perusahaan dengan proporsi perempuan di posisi manajemen senior yang lebih tinggi berkinerja jauh lebih baik dibandingkan dengan perusahaan yang memiliki sedikit posisi perempuan di manajemen senior. Hasil studi di Amerika Serikat terhadap kinerja 1.500 perusahaan selama lebih dari 15 tahun menunjukkan bahwa keberadaan perempuan di posisi manajemen senior mempunyai hubungan erat dengan peningkatan inovasi. Sementara itu penelitian McKinsey atas 366 perusahaan di Kanada, Inggris, dan Amerika Serikat menemukan bahwa perusahaan yang memiliki keberagaman gender tinggi menikmati keuntungan finansial lebih banyak sampai sebesar 15 persen.

Hasil survei ILO terhadap 416 perusahaan di Indonesia menghasilkan beberapa temuan sebagai berikut:<sup>9</sup>

- 77 persen perusahaan setuju bahwa keragaman gender meningkatkan kinerja perusahaan.
- 66 persen melaporkan telah mengalami peningkatan produktivitas, inovasi, kreativitas, keterbukaan, dan keuntungan akibat keragaman gender.

---

<sup>9</sup> <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/3025/wujudkan-kesetaraan-gender-di-tempat-kerja-sukseskan-pembangunan-ekonomi-bangsa>

- 61 persen melaporkan peningkatan kemampuan menarik dan mempertahankan SDM yang baik.
- 53 persen melaporkan peningkatan reputasi perusahaan.
- 46 persen melaporkan peningkatan hubungan dengan pelanggan.

Berdasarkan berbagai hasil studi di atas, dapat disimpulkan bahwa BUMD Air Minum yang menerapkan pendekatan responsif GEDSI, atau pendekatan inklusif, berpeluang besar untuk memperoleh banyak manfaat, antara lain:

- a. lingkungan kerja yang lebih nyaman, aman, dan harmonis.
- b. produktivitas yang meningkat akibat lingkungan kerja yang lebih baik.
- c. kemampuan perusahaan untuk memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia berkualitas meningkat.
- d. kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*problem solving*) yang lebih kuat sebagai hasil dari sumber daya manusia yang memiliki latar belakang yang beragam.
- e. kesempatan untuk melakukan inovasi yang lebih besar dari keberagaman yang dimiliki oleh perusahaan.

- f. kemampuan yang lebih baik untuk melayani pelanggan dan membina hubungan dengan pihak-pihak di luar perusahaan.
- g. reputasi yang lebih baik dari perusahaan dan meningkatnya penghargaan pelanggan kepada perusahaan.
- h. kemampuan perusahaan untuk mempertahankan dan menambah pelanggan akibat dari reputasi yang lebih baik, yang bermuara pada peningkatan penghasilan perusahaan.

## Informasi Penting

Penting untuk memastikan suara kelompok rentan didengar, namun dalam proses mengikutsertakan kelompok rentan, kita perlu memastikan bahwa mereka dapat bergabung dan berpartisipasi dengan aman. Hal ini tidak cukup dilakukan hanya dengan mengundang kelompok rentan yang selama ini belum dilibatkan. Jika mereka tidak siap atau merasa tidak aman, dan jika mereka tidak dapat mengekspresikan diri dengan cara yang diharapkan dan dipahami orang lain, kita mungkin akan memperkuat stereotip negatif yang lebih banyak merugikan daripada menguntungkan. Selalu berpikir untuk memastikan terselenggaranya partisipasi yang 'bermakna dan aman'.

## Contoh Penerapan GEDSI di Perumda Air Minum



Perumda Air Minum Tirta Sembada Sleman membentuk Satgas Kesetaraan Gender dengan tujuan untuk memastikan implementasi pengarusutamaan gender dan meningkatnya kesetaraan gender di perusahaan. Satgas Kesetaraan Gender sendiri merupakan satu tim yang dibentuk oleh Direktur dan merupakan tim yang sama yang ditunjuk dan ditugaskan oleh Direktur sebagai *focal point* GEDSI bagi Program Hibah AMBK.

Dengan dibentuknya Satgas, dalam kurang lebih satu tahun pelaksanaan Program Hibah AMBK, Perumda Air Minum Tirta Sembada Sleman telah berhasil meningkatkan kesetaraan gender perusahaan, baik di lingkup internal maupun eksternal, melalui beberapa upaya sebagai berikut:

- Promosi 2 (dua) manajer menengah perempuan dan 3 (tiga) manajer awal perempuan.

## Tirta Sembada, Kabupaten Sleman

- Penyediaan pos-pos tugas/jabatan di bidang teknis yang selama ini hanya dilakukan oleh karyawan laki-laki kepada karyawan perempuan. Misalnya: pos tugas pembaca meter.
- Penyediaan kesempatan yang setara bagi karyawan perempuan dan laki-laki untuk pelatihan yang dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis terkait operasional perusahaan.
- Penyediaan dan perlengkapan ruang laktasi bagi karyawan perempuan dan pelanggan perempuan yang membutuhkan.
- Penyediaan ruang bermain anak di ruang layanan yang dapat dimanfaatkan bagi pelanggan maupun karyawan yang membawa anak ke tempat kerja.
- Penyediaan jam kerja fleksibel bagi karyawan yang membutuhkan.
- Kerja sama dengan perkumpulan guru PAUD, yang anggotanya adalah ibu-ibu dan kebanyakan berusia lansia atau mendekati lansia, untuk pelaksanaan sosialisasi inklusif air minum kepada anak-anak usia PAUD dan orang tua mereka.

Video pendek pengarusutamaan GEDSI di Perumda Air Minum Tirta Sembada Sleman:

<https://www.youtube.com/watch?v=dEC9vGgjR90>



DINAS PEMBERDAYAAN  
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK,  
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN  
KELUARGA BERENCANA  
KABUPATEN GIANJAR

***Tim GEDSI bersama Kepala Dinas P3AP2KB  
Dok.: Perumda Air Minum Tirta Sanjiwani,  
Kabupaten Gianjar***

## Konsep Dasar Disabilitas

### Apa itu Disabilitas?

Disabilitas merupakan suatu konsep yang terus berkembang dan disabilitas merupakan hasil dari interaksi antara orang-orang dengan keterbatasan kemampuan dan sikap serta lingkungan yang menghambat partisipasi penuh dan efektif mereka di dalam masyarakat berdasarkan kesetaraan dengan yang lainnya.<sup>10</sup>

### Siapa yang disebut penyandang disabilitas?

Setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensoris dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak.<sup>11</sup>

Disabilitas = Hambatan Fungsional + Hambatan Lingkungan



**Gambar 2:** Konsep Penyandang Disabilitas

<sup>10</sup> Undang-Undang No. 19/2011 tentang ratifikasi Konvensi PBB tentang Hak-Hak Penyandang Disabilitas, Pembukaan huruf (e)

<sup>11</sup> UU No. 8 tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas, pasal 1 angka (1)

## **Perbedaan cara pandang (paradigma) terhadap disabilitas:**

**Kultur:** berkaitan dengan kepercayaan atau mitos, misal sebagai hasil perbuatan dosa, aib, atau kutukan.

**Medis:** hanya memandang dari sisi fisik individu, sehingga hal berbeda dianggap tidak normal, sakit, atau rusak.

**Sosial:** masalah bukan pada individu, tetapi lingkungan fisik (infrastruktur) dan lingkungan sosial yang menciptakan hambatan bagi individu tersebut dalam mendapatkan haknya.

**Hak Asasi Manusia:** penyandang disabilitas sebagai individu yang memiliki hak dan sebagai subjek dalam hukum, pengakuan dan penghormatan individu sebagai bagian dari perbedaan, dan tanggung jawab sosial dan pemerintah.

## **Ragam disabilitas menurut Undang-undang No. 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas**

1. Disabilitas fisik: terganggunya fungsi gerak tubuh.
2. Disabilitas intelektual: terganggunya fungsi kognitif yang menyebabkan perbedaan usia fisik, mental, dan perilaku.
3. Disabilitas mental: terganggunya fungsi pengendalian emosi dan atau perilaku.
4. Disabilitas sensoris: terganggunya fungsi sensoris penglihatan, pendengaran, dan penciuman atau salah satu diantaranya.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> Penjelasan UU No. 8/2016 Pasal 4

## **Apa prinsip dasar pemenuhan hak penyandang disabilitas?**

1. Penghormatan terhadap martabat dan otonomi individu.
2. Kesetaraan kesempatan.
3. Tidak diskriminasi.
4. Memastikan aksesibilitas.
5. Partisipasi penuh dan efektif di tengah masyarakat.
6. Kesetaraan gender.
7. Menghormati dan menerima bahwa penyandang disabilitas sebagai bagian dari keberagaman dan kebinekaan.
8. Menghormati perkembangan anak dengan disabilitas dan haknya untuk mendapat identitas.

## **Kesenjangan yang terjadi pada penyandang disabilitas**

1. Berbagai hambatan fisik, sosial, komunikasi dan informasi, kebijakan/program.
2. Penolakan terhadap akses pembangunan nasional.
3. Pengucilan budaya dan sosial.
4. Pelanggaran hak sosial, ekonomi, dan budaya.
5. Terhambatnya partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, penolakan hak-hak sipil, dan politik.

Kesenjangan-kesenjangan tersebut menjadikan penyandang disabilitas berisiko tinggi untuk selalu tinggal dalam kemiskinan.

## Hambatan apa yang dialami?

Karena adanya kesalahan dalam memahami konsep gender, maka banyak hambatan yang dialami oleh perempuan, penyandang disabilitas, atau kelompok minoritas lainnya.

Contoh:



1. Penyandang disabilitas mengalami hambatan lebih banyak bahkan kehilangan akses untuk berpartisipasi dalam proses pembangunan.
2. Kebiasaan, cara pandang, atau norma yang berlaku di suatu lingkungan masyarakat, contoh: perempuan adalah pengurus rumah tangga atau penyandang disabilitas dianggap sebagai aib.
3. Fisik atau infrastruktur yang dibangun oleh pemerintah maupun swasta, contoh: bangunan area pelayanan publik yang tidak aksesibel.
4. Komunikasi dan informasi: tidak ada atau terbatasnya ketersediaan ragam komunikasi untuk berinteraksi dan memperoleh informasi yang benar, contoh: ketersediaan juru bahasa isyarat, informasi dalam bentuk sederhana dilengkapi warna kontras, gambar/symbol, bahasa sederhana, Braille, teknologi yang diadaptasi.
5. Kebijakan: peraturan dan kebijakan pemerintah yang masih diskriminatif seperti pembatasan atau penolakan karena disabilitas, anggaran yang tidak memihak untuk menjamin proses yang inklusif.

## **Apa itu Aksesibilitas?**

Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan untuk penyandang disabilitas guna mewujudkan kesamaan kesempatan<sup>13</sup>. Aksesibilitas adalah kemudahan yang disediakan bagi semua orang termasuk orang yang berkebutuhan khusus dan lansia guna mewujudkan kesamaan kesempatan dalam segala aspek kehidupan dan penghidupan. Aksesibilitas juga bisa disebut keteraksesan atau ketercapaian, yaitu derajat kemudahan dicapai seseorang terhadap suatu objek, pelayanan, maupun lingkungan.



Pelatihan GEDSI

Dok.: Perumda Air Minum Danum Taka, Kabupaten Penajam Paser Utara

---

<sup>13</sup> UU No. 8 Tahun 2016



Penyediaan ruang bermain anak di loket pembayaran BUMD Air Minum  
Dok.: Perumda Air Minum Tirta Sembada, Kabupaten Sleman

Aksesibilitas dapat berupa infrastruktur bangunan dan lingkungan fisik, maupun lingkungan sosial seperti tata cara berkomunikasi dan berinteraksi, penyampaian informasi, dan teknologi. Ada 4 asas tentang aksesibilitas<sup>14</sup>, yaitu:

1. Kemudahan: setiap orang dapat mencapai semua tempat atau bangunan yang bersifat umum dalam suatu lingkungan.
2. Kemandirian: setiap orang harus dapat masuk dan menggunakan semua tempat atau bangunan yang bersifat umum tanpa membutuhkan bantuan orang lain.
3. Keselamatan: setiap bangunan yang bersifat umum dalam suatu lingkungan terbangun harus memperhatikan keselamatan bagi semua orang.
4. Kegunaan: setiap orang harus dapat menggunakan semua tempat atau fasilitas umum dalam suatu lingkungan.

---

<sup>14</sup> UU No. 28 Tahun 2002 dan Permen PUPR No. 14 Tahun 2017

## **Apa saja aksesibilitas yang perlu tersedia di lingkungan BUMD Air Minum?**

1. Area jalan masuk/keluar lingkungan gedung.
2. Area ruang pelayanan pelanggan termasuk lobi dan ruang tunggu.
3. Toilet/WC.
4. Simbol atau tanda penunjuk arah mulai dari area masuk hingga di dalam gedung.
5. Ruang laktasi.
6. Area parkir.
7. Ruang bermain untuk anak.
8. Adanya staf *front office* yang memiliki keterampilan berinteraksi dengan penyandang disabilitas.

## **Apa itu Akomodasi Layak?**

Yaitu penyesuaian atau modifikasi yang perlu dalam kasus tertentu untuk menjamin pemenuhan hak asasi manusia bagi penyandang disabilitas agar dapat berpartisipasi penuh dan bermakna.



Dok.: Perumda Air Minum Tirta Baribis, Kabupaten Brebes



Pelatihan GEDSI

Dok.: Perumda Air Minum Tirta Medal, Kabupaten Sumedang

### **Apa itu Interaksi Beretika?**

Yaitu penghormatan terhadap martabat seseorang dalam melakukan interaksi tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, usia, dan disabilitas.

### **Bagaimana interaksi beretika dengan penyandang disabilitas?**

1. Tidak berasumsi.
2. Bersikap wajar tidak berlebihan.
3. Berbicara langsung pada yang bersangkutan.
4. Bertanya lebih dahulu sebelum melakukan bantuan.
5. Libatkan dalam kegiatan interaksi di lingkungan kerja.



## Konsep Dasar Inklusi Sosial

### Apa itu Inklusi Sosial?

Inklusi sosial adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk melindungi hak-hak serta meningkatkan peran, status dan kondisi, serta kemampuan dan martabat individu/kelompok perempuan dan laki-laki, termasuk di dalamnya anak-anak, pemuda, lansia, penyandang disabilitas, kelompok masyarakat berpenghasilan rendah dan kelompok rentan lainnya yang terpinggirkan berdasarkan gender, ras, etnis, dan faktor-faktor lainnya, untuk berpartisipasi, memperoleh akses dan kontrol terhadap sumber-sumber daya pembangunan, serta memiliki suara dalam pengambilan keputusan, dan menikmati manfaat dari hasil pembangunan secara adil dan setara.<sup>15</sup>

### Inklusi Disabilitas di Perumda Air Minum Tirta Satria, Kabupaten Banyumas

Bapak A, seorang penyandang disabilitas hambatan melihat (*low vision*), merupakan Pengawas Internal di Perumda Air Minum Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Perusahaan menyediakan komputer yang terhubung pada monitor yang dilengkapi akses untuk pembaca layar dalam tampilan lebih besar sehingga dapat tetap bekerja seperti karyawan yang tidak memiliki hambatan melihat.

<sup>15</sup> Kementerian PUPR, 2021. Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kementerian PUPR.

## **Apa tujuan Inklusi Sosial?**

Memastikan partisipasi penuh seluruh kelompok masyarakat dalam pembangunan agar lebih adil mulai dari proses, hasil, pengawasan, dan evaluasinya.

Selain perempuan dan penyandang disabilitas yang mungkin tidak atau kurang dilibatkan dalam proses pembangunan, terdapat kelompok-kelompok lain yang perlu dilibatkan, yaitu:

1. Lanjut usia.
2. Remaja/Pemuda.
3. Kelompok minoritas karena perbedaan suku, agama, etnis, dan golongan lainnya.
4. Kelompok masyarakat yang tinggal di daerah 3T (Tertinggal, Termiskin, Terpinggirkan).
5. Kelompok rentan dan/atau berisiko lainnya di masyarakat yang sering menerima perlakuan diskriminatif dan perundungan akibat kondisi dan/atau latar belakang sosial, politik, dan ekonomi.



Jalur pemandu disabilitas tuna netra

Dok.: Perumda Air Minum Tirta Satria, Kabupaten Banyumas



Uji coba fasilitas untuk mendorong aksesibilitas kantor  
Dok.: Perumda Air Minum Tirta Ayu, Kabupaten Tegal

## **Mengapa Inklusi Disabilitas menjadi prioritas dalam GEDSI?**

1. Kelompok penyandang disabilitas adalah kelompok paling berisiko tertinggal karena berbagai hambatan yang dialami baik fisik, sosial, komunikasi dan informasi, serta kebijakan.
2. Hambatan terhadap berbagai akses layanan dan informasi menyebabkan penyandang disabilitas tetap berada di lingkaran kemiskinan.
3. Populasi penyandang disabilitas adalah 15 persen dari total populasi.
4. Perempuan dengan disabilitas berisiko ganda mengalami diskriminasi dan kekerasan.
5. Cara pandang bahwa isu disabilitas masih belum dianggap sebagai hak asasi manusia, menyebabkan segala pelanggaran hak terhadap penyandang disabilitas dianggap lumrah.

# Pengarusutamaan GEDSI di BUMD Air Minum



## PERAN DAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM PENINGKATAN *Akses Air Minum*

Jakarta, 9 September 2021

*Pengarusutamaan GEDSI untuk peningkatan akses air minum | Dok.: CPMU Program Hibah AMBK*

## Pengarusutamaan Gender

### Apa itu pengarusutamaan gender (PUG)?

Yaitu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atau kebijakan atau program pembangunan nasional (Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender).

#### 7 PRASYARAT PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)

<b>01 Komitmen</b>	Adanya <b>komitmen politik</b> dan <b>kepemimpinan Lembaga</b> , misalnya komitmen yang tertuang dalam renstra
<b>02 Kebijakan</b>	Adanya <b>kerangka kebijakan</b> sebagai wujud komitmen pemerintah yang ditujukan bagi perwujudan kesetaraan gender di berbagai bidang pembangunan. Misalnya kebijakan, strategi, program, panduan, juklak/juknis
<b>03 Kelembagaan</b>	Adanya <b>struktur dan mekanisme pemerintah</b> yang mendukung pelaksanaan PUG, seperti pokja PUG, <i>focal point</i> , sekretariat PPRG, forum dan tim PPRG
<b>04 Sumber Daya</b>	Adanya sumber daya yang memadai yaitu <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>SDM</b> yang memiliki kepekaan, pengetahuan, dan keterampilan analisis gender</li><li>• <b>Sumber dana</b> yang memadai untuk pelaksanaan PUG dan anggaran program/kegiatan yang dialokasikan untuk merespon kesenjangan gender (ARG)</li></ul>
<b>05 Data Terpilah</b>	Adanya <b>sistem informasi</b> dan <b>data terpilah</b> menurut jenis kelamin, usia, wilayah, dan kategori lain yang mendukung
<b>06 Alat Analisis</b>	Adanya <b>alat analisis</b> untuk perencanaan anggaran, serta monitoring dan evaluasi
<b>07 Partisipasi Masyarakat</b>	Adanya <b>dorongan</b> dan <b>keterlibatan masyarakat</b> kepada pemerintah dalam pelaksanaan PUG

### Gambar 3: Prasyarat Pengarusutamaan Gender (PUG)

Contoh penerapan prasyarat pengarusutamaan gender di lingkup BUMD Air Minum sebagai berikut:

**Tabel 2:** Contoh penerapan prasyarat pengarusutamaan gender di lingkup BUMD Air Minum

No.	Prasyarat	Keterangan Umum  (Sesuai penjelasan pemerintah yang dituangkan ke dalam perundangan dan peraturan <sup>16</sup> )	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
1.	Adanya <b>komitmen politik dan kepemimpinan Lembaga</b>	Perundangan dan peraturan yang menuangkan komitmen, seperti komitmen yang tertuang dalam RPJMD, Rencana dan Strategi, dll.	Komitmen dari pimpinan yang dituangkan dalam bentuk antara lain: -Surat Minat untuk keikutsertaan pada Program HAMBK -Rencana Bisnis, dll

<sup>16</sup> Antara lain: Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan; Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024, berisi tentang sasaran, arah kebijakan, dan strategi peningkatan keadilan dan kesetaraan gender, yang menjadi acuan dalam penyusunan Renstra K/L 2020-2024 dan RPJMD; Permendagri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender di Daerah; Strategi Nasional (STRANAS) tentang Percepatan Pelaksanaan PUG melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) melalui Surat Edaran Bersama Menteri Bappenas/PPN No.270/M.PPN/11/2012, Menteri Keuangan No. SE-33/MK.02/2012, Menteri Dalam Negeri No. 050/4379A/2012 dan Menteri PPPA No. SE 46/MPP-PA/11/2012

No.	Prasyarat	Keterangan Umum	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
2.	Adanya <b>kerangka kebijakan</b> sebagai wujud komitmen pemerintah yang ditujukan bagi perwujudan kesetaraan gender di berbagai bidang pembangunan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebijakan</li> <li>- Strategi</li> <li>- Program</li> <li>- Proyek</li> <li>- Kegiatan</li> <li>- Kerangka kerja akuntabilitas</li> <li>- Kerangka pemantauan dan evaluasi</li> </ul>	<p>Semua kebijakan dan peraturan internal perusahaan, baik yang bersifat umum maupun khusus, baik yang bersifat strategis maupun operasional, yang bertujuan untuk mempromosikan GEDSI di perusahaan. Misalnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-SK Direksi tentang rekrutmen penyandang disabilitas</li> <li>-SOP tentang pelaksanaan sosialisasi yang inklusif</li> <li>-Peraturan Direktur tentang kepegawaian yang menjamin rekrutmen yang setara dan adil dan/ atau alokasi khusus bagi penyandang disabilitas</li> </ul>

No.	Prasyarat	Keterangan Umum	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
			<ul style="list-style-type: none"> <li>-Peraturan Perusahaan tentang pencegahan dan penanganan pelecehan seksual di tempat kerja</li> <li>-SK Direktur tentang pembentukan Tim GEDSI, dll</li> </ul>
3.	Adanya <b>struktur</b> dan mekanisme pemerintah yang mendukung pelaksanaan PUG	Struktur organisasi pemerintah dengan tugas dan fungsi yang mendukung pelaksanaan PUG, dalam bentuk unit kerja struktural dan atau fungsional seperti focal point, kelompok kerja, forum dan tim	Penunjukan dan/atau pembentukan Tim GEDSI (dapat berupa individu maupun tim/kelompok)

No.	Prasyarat	Keterangan Umum	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
4.	Adanya <b>sumber daya</b> yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sumber daya manusia yang memiliki kesadaran, kepekaan, respon, ketrampilan, dan motivasi yang kuat dalam melaksanakan PUG di unitnya.</li> <li>- Sumber dana dan sarana yang memadai untuk melaksanakan PUG dan anggaran yang responsif gender untuk mengurangi kesenjangan gender.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Alokasi dana dalam RKAP untuk kegiatan peningkatan GEDSI</li> <li>-Pembentukan Tim GEDSI dan/ atau pembentukan panitia khusus yang bersifat ad hoc untuk mendukung dan melaksanakan kegiatan tertentu untuk peningkatan GEDSI</li> </ul>

No.	Prasyarat	Keterangan Umum	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
5.	Adanya sistem informasi dan <b>data terpilah</b> menurut jenis kelamin	Data statistik yang terpilah menurut jenis kelamin, dan data yang terkait gender tertentu	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Data pilah tentang pelanggan yang mencakup: jenis kelamin, kondisi fisik atau disabilitas, umur atau rentang umur, untuk melengkapi data demografis lainnya</li> <li>-Data pilah untuk dokumentasi kehadiran peserta dalam kegiatan-kegiatan BUMD Air Minum bersama masyarakat</li> <li>-Penggunaan dan penerapan data pilah dalam kegiatan dan sistem informasi BUMD Air Minum lainnya (misalnya dalam survei kepuasan pelanggan, survei peminatan untuk program subsidi, dll)</li> </ul>

No.	Prasyarat	Keterangan Umum	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
6.	Ada <b>alat analisis</b>	Alat analisis gender untuk mengidentifikasi isu gender dan menyusun rencana, seperti: <ul style="list-style-type: none"> <li>- perencanaan</li> <li>- penganggaran</li> <li>- pemantauan dan evaluasi</li> </ul>	RKAP menggunakan analisis gender, yaitu menelaah tentang aspek Akses, Partisipasi, Kontrol, dan Manfaat (APKM) di setiap kegiatan dan program yang direncanakan dan dijalankan pada semua divisi (baik produksi, distribusi, hubungan pelanggan, operasional, dll).

No.	Prasyarat	Keterangan Umum	Contoh penerapan di lingkup BUMD Air Minum
7.	Adanya dorongan / <b>partisipasi masyarakat</b> madani kepada pemerintah	Partisipasi masyarakat dalam mekanisme dialog dan diskusi dalam proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pelibatan dan partisipasi aktif dari masyarakat, terutama dari kelompok rentan dan berisiko seperti kelompok perempuan, penyandang disabilitas, lansia, remaja, dan kelompok minoritas lain dalam semua kegiatan BUMD Air Minum, terutama yang membutuhkan umpan balik dari masyarakat.</li> <li>-Penyediaan saluran dan mekanisme aduan dan/ atau laporan dari masyarakat yang aksesibel bagi semua kalangan, terutama bagi penyandang disabilitas dan kelompok berisiko lainnya.</li> </ul>

## **Apa manfaat pengarusutamaan gender di lingkup BUMD Air Minum?**

Membantu BUMD Air minum untuk:

1. Mengidentifikasi apakah semua orang, terlepas dari identitas dan kelompoknya, mendapat akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat layanan perusahaan.
2. Mengidentifikasi hambatan yang dialami dan solusi yang akan diterapkan.

## **Apa tantangan dalam melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG)?**

1. Budaya patriarki di lingkungan masyarakat, adanya asumsi bahwa perempuan hanya bisa bekerja di ranah domestik atau rumah tangga.
2. Cara pandang yang berlaku di masyarakat bahwa pengarusutamaan gender hanya soal perempuan, dianggap sebagai pengaruh budaya masyarakat.
3. Lemahnya sosialisasi di semua tingkatan termasuk desa dan kecamatan.
4. Lemahnya koordinasi antar sektor di pemerintahan, sumber daya manusia yang terbatas, serta perbedaan cara pandang pengarusutamaan di kalangan eksekutif dan legislatif, serta komitmen pimpinan.
5. Anggaran yang belum memihak (bias) gender.



Diskusi GEDSI

Dok.: PDAM Kabupaten Lebak, Kabupaten Lebak

## **Apa itu Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG)?**

Yaitu serangkaian cara dan pendekatan untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam proses perencanaan dan penganggaran. Hal ini dilakukan melalui integrasi, pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian masalah antara perempuan dan laki-laki.

### **Apa tujuannya?**

Untuk menjamin keadilan dan kesetaraan gender bagi laki-laki, perempuan, laki-laki dengan disabilitas, perempuan dengan disabilitas dalam aspek akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat pembangunan. Perencanaan responsif gender diharapkan menghasilkan anggaran responsif gender, dimana kebijakan pengalokasian anggaran disusun dengan mengakomodasi kebutuhan yang berbeda antara perempuan, laki-laki, dan penyandang disabilitas.

## **Apa itu Anggaran Responsif Gender (ARG)?**

Yaitu kebijakan alokasi anggaran disusun untuk mengakomodasi kebutuhan yang berbeda antara laki-laki, perempuan, dan penyandang disabilitas.

Kategori pelaksanaan Anggaran Responsif Gender:

1. Anggaran khusus target gender (anggaran untuk pemenuhan kebutuhan spesifik menurut jenis kelamin): alokasi anggaran yang diperuntukkan guna memenuhi kebutuhan dasar khusus perempuan atau kebutuhan dasar khusus laki-laki berdasarkan hasil analisis gender.
2. Anggaran pelembagaan kesetaraan gender (tindakan prioritas/afirmasi): alokasi anggaran untuk penguatan pelembagaan PUG, seperti pendataan dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.
3. Anggaran kesetaraan gender (pengeluaran secara umum): alokasi anggaran untuk mengatasi masalah kesenjangan gender dalam berbagai bidang pembangunan, termasuk kesenjangan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat terhadap sumber daya pembangunan.

## **Analisis Gender**

### **Apa itu Analisis Gender?**

Analisis Gender yaitu penelaahan untuk identifikasi isu gender karena adanya perbedaan laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses dan kontrol sumber daya, partisipasi dalam pembangunan, dan mendapat manfaat langsung/tidak langsung dari suatu kebijakan/program pembangunan.

### **Mengapa perlu dilakukan?**

Agar penentu kebijakan dan perencana memahami perbedaan gender, sifat hubungan antara laki-laki dan perempuan, dan kenyataan sosial masyarakat yang masih membedakan peran perempuan dan laki-laki.

Tujuannya adalah mendorong para pembuat kebijakan menyusun kebijakan yang sensitif, responsif dan adil gender untuk mengurangi kesenjangan, dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

### **Apa itu *Gender Analysis Pathway (GAP)*?**

Yaitu salah satu alat atau metode analisis gender yang saat ini digunakan oleh pemerintah sesuai dengan pedoman dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.

## Bagaimana langkahnya?

1. Analisa tujuan dan sasaran kebijakan, program, dan kegiatan/sub-kegiatan yang ada.
2. Sajikan data terpilah menurut jenis kelamin dan usia sebagai pembuka wawasan untuk melihat apakah ada kesenjangan gender (data kualitatif dan kuantitatif).
3. Identifikasi faktor penyebab kesenjangan berdasar akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat.
4. Identifikasi sebab kesenjangan di internal lembaga seperti budaya dan kapasitas organisasi yang menimbulkan isu gender.
5. Identifikasi sebab kesenjangan di eksternal lembaga pada proses pelaksanaan program dan kegiatan/sub-kegiatan.
6. Reformulasi tujuan kebijakan, program, kegiatan/sub-kegiatan pembangunan agar menjadi responsif gender, hal ini harus menjawab kesenjangan yang telah teridentifikasi pada langkah ke-3, 4, dan 5.
7. Susun rencana aksi dan sasarannya dengan merujuk isu gender yang telah teridentifikasi yang merupakan rencana kegiatan/sub-kegiatan untuk mengatasi kesenjangan gender.
8. Menetapkan informasi dasar (*baseline*) untuk mengukur kemajuan yang dapat diambil pada data pembuka wawasan yang relevan dan strategis untuk dijadikan tolok ukur.
9. Menetapkan indikator kinerja (capaian hasil dan keluaran) yang mengatasi kesenjangan gender di langkah ke-3, 4, dan 5.

## **Apa itu Data Terpilah GEDSI?**

Yaitu data yang berisi informasi umur, jenis kelamin, kondisi disabilitas, status kondisi perempuan dan laki-laki di seluruh bidang pembangunan termasuk kesehatan, pendidikan, ekonomi, hukum, ketenagakerjaan, politik dan pengambilan keputusan, sosial budaya, serta kekerasan yang terjadi.

Dalam konteks GEDSI, data terpilah adalah data yang dipilah dalam kelompok laki-laki dan perempuan dan kondisi disabilitas yang dimilikinya. Adapun statistik data terpilah GEDSI mencakup isu GEDSI seperti status, peran, kondisi, dll.

Data terpilah ini diperlukan untuk menganalisis atau melakukan pemetaan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki dan penyandang disabilitas sebagai upaya pengurangan kesenjangan dan ketidakadilan.



Diskusi Pengarusutamaan GEDSI

Dok.: Perumda Air Minum Tirta Aji, Kabupaten Wonosobo

---

## Langkah-langkah Penyusunan Rencana Aksi Gender (RAG)

---

1. Menyusun indikator keberhasilan upaya peningkatan kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial.
  - Indikator perlu ditetapkan dengan tujuan untuk memberikan acuan, pedoman, dan arahan yang jelas bagi peserta Program Hibah AMBK tentang hal apa saja yang perlu ditingkatkan dan dicapai agar BUMD Air Minum menjadi perusahaan yang inklusif, atau perusahaan yang responsif dan ramah terhadap kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial.
  - Indikator juga merupakan alat ukur keberhasilan BUMD Air Minum dalam menerapkan GEDSI.

- Beberapa indikator utama untuk menerapkan GEDSI di BUMD Air Minum:
    - o Proporsi karyawan perempuan dan laki-laki.
    - o Proporsi manajer perempuan, baik di tingkat senior, menengah, maupun awal.
    - o Ada tidaknya peraturan, kebijakan maupun fasilitas yang disediakan oleh perusahaan yang mendukung kesetaraan gender, disabilitas, dan inklusi sosial.
    - o Aksesibilitas pada bangunan, fasilitas, serta kegiatan perusahaan.
    - o Proporsi karyawan penyandang disabilitas.
    - o Sosialisasi inklusif.
    - o Integrasi GEDSI ke dalam perencanaan dan penganggaran perusahaan.
    - o Pelibatan organisasi penyandang disabilitas dan elemen masyarakat sipil lainnya ke dalam kegiatan-kegiatan perusahaan.
  
  - 2. Mengumpulkan dan mengolah data tentang kondisi awal pada indikator-indikator yang telah ditetapkan.
    - Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, tinjauan dokumen pendukung, wawancara, dan diskusi dengan pihak internal dan eksternal yang terlibat dalam penerapan GEDSI di BUMD Air Minum.
-

- 
- Responden dalam pengumpulan data antara lain: pimpinan, manajemen, staf, pelanggan BUMD Air Minum, dan perwakilan dari Pemda sebagai pemilik modal BUMD Air Minum.
3. Menyusun data awal dan profil GEDSI:
- Setelah data mentah terkumpul, data dan informasi dianalisis dan diolah. Hasil dari analisis dan pengolahan data tersebut dituangkan ke dalam Tabel Data Awal (*baseline data*) dan Ringkasan Profil GEDSI BUMD Air Minum.
  - Analisis data dan penyusunan data awal serta profil GEDSI dilakukan oleh Tim GEDSI yang telah ditunjuk oleh SK Direktur dan selanjutnya hasil tersebut didiskusikan kembali dengan masing-masing pemangku kepentingan untuk verifikasi, revisi, serta finalisasi bersama.
4. Menyusun Rencana Aksi GEDSI (RAG):
- Penyusunan RAG dilakukan sepenuhnya oleh BUMD Air Minum. Tim GEDSI Program Hibah AMBK berperan menyiapkan format RAG dan memberikan masukan agar RAG disusun sesuai arah dan tujuan.

- Format RAG memiliki komponen-komponen sebagai berikut:
  - Target peningkatan di bidang GEDSI yang hendak dicapai oleh BUMD Air Minum (yang merujuk pada indikator pencapaian GEDSI Program Hibah AMBK),
  - Status saat ini pada indikator yang bersangkutan (diambil dari data awal yang telah disusun di tahap sebelumnya),
  - Kegiatan utama untuk mencapai target yang telah ditetapkan,
  - Pelaksana kegiatan (dari BUMD Air Minum),
  - Kerangka waktu (terkait pelaksanaan kegiatan dan pencapaian target),
  - Di tahapan apa kegiatan yang bersangkutan terjadi (tahapan mengacu pada proses/siklus bisnis BUMD Air Minum),
  - Serta aspek APKM (akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat) yang mana yang akan dipenuhi jika target yang ditetapkan dapat dicapai dan diwujudkan.
- Dalam penyusunan RAG sebaiknya BUMD Air Minum melibatkan pimpinan, jajaran manajemen, serta staf dan melibatkan pihak luar BUMD Air Minum, misalnya: pelanggan, pemerintah daerah, kelompok dan/atau organisasi penyandang disabilitas, serta kelompok/organisasi masyarakat lainnya.

## BUMD Air Minum yang inklusif

### Bagaimana BUMD Air Minum dapat menjadi perusahaan yang inklusif?

Pahami dan terapkan kunci utama yaitu partisipasi, identifikasi hambatan, hilangkan hambatan, ciptakan lingkungan yang memampukan, dan pastikan aksesibilitas yang komprehensif.

Berikut ini tahapan langkah-langkahnya:

1. Tanamkan kesadaran di lingkungan perusahaan, termasuk seluruh staf, manajemen, dan direksi.
2. Libatkan penyandang disabilitas dalam setiap proses kebijakan termasuk pengambilan keputusan, perencanaan, pengawasan, dan evaluasi.
3. Siapkan dukungan fisik, sosial, dan akomodasi layak/beralasan.
4. Memastikan aksesibilitas fisik, komunikasi, dan informasi di lingkup perusahaan.
5. Adaptasi lingkungan kerja dan kebijakan terkait.
6. Berjejaring dengan organisasi penyandang disabilitas (OPD) dan masyarakat (LSM/CSO).



Menjadi BUMD Air Minum yang Inklusif

Sumber: PUDAM Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi

## **Apa manfaat BUMD Air Minum menjadi perusahaan yang inklusif?**

1. Meningkatkan performa dan kualitas layanan perusahaan sehingga jumlah pelanggan dan keuntungan perusahaan bertambah.
2. Menumbuhkan kesadaran tentang kesetaraan dan inklusi di lingkup perusahaan.
3. Menaikkan citra dan popularitas, selain memenuhi kewajiban sesuai yang tertera dalam perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.
4. Membuka kesempatan kerja lebih luas.

## **Dokumen yang perlu dimiliki perusahaan untuk menerapkan GEDSI**

1. Kode Etik Perusahaan atau Peraturan Perusahaan, yang di dalamnya memuat secara jelas prinsip-prinsip Kesetaraan GEDSI serta pernyataan dan komitmen perusahaan untuk melaksanakan prinsip-prinsip tersebut.
2. Panduan dan/atau SOP tentang Sosialisasi yang Inklusif, yang memuat petunjuk tentang cara melakukan sosialisasi atau kegiatan dengan masyarakat yang bersifat inklusif, atau prosedur penyelenggaraan kegiatan yang bersifat inklusif.
3. Kebijakan SDM yang inklusif, yang memuat antara lain:
  - a. Rekrutmen pegawai dengan prinsip yang adil dan membuka kesempatan bagi semua, serta langkah afirmasi berupa kuota tertentu bagi pelamar/pegawai perempuan, penyandang disabilitas, kelompok minoritas, dan kelompok adat (jika diperlukan).
  - b. Promosi yang adil bagi semua dengan target tertentu bagi manajer perempuan (kuota).
  - c. Penyediaan kesempatan untuk pengembangan kapasitas dan sistem mentoring bagi semua, terutama bagi perempuan yang berpotensi.
  - d. Penghasilan dan upah yang adil.

4. Kebijakan tentang Pelindungan Anak, yang dapat berbentuk form Kode Etik atau pernyataan “tidak melakukan kekerasan terhadap anak” yang harus ditandatangani oleh semua pegawai.
5. Kebijakan tentang Aksesibilitas yang dapat berbentuk panduan atau pedoman atau SOP.
6. Kebijakan tentang Pencegahan dan Penanganan Pelecehan Seksual di tempat Kerja, bisa berbentuk pedoman, SOP, atau merupakan bagian dari Peraturan Perusahaan secara umum (menjadi salah satu bab di dalam peraturan tersebut).

### **Kenapa sosialisasi yang inklusif penting?**

1. Membuka kesempatan yang setara bagi semua pegawai BUMD Air Minum dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pemantauan dan evaluasi kegiatan sosialisasi termasuk pengambilan keputusan dalam setiap tahapan.
2. Membuka kesempatan yang sama bagi semua kelompok agar mendapat informasi dan menyampaikan umpan balik kepada penyedia layanan.
3. Sebagai kesempatan untuk menjangkau lebih banyak pelanggan.

## **Definisi Sosialisasi Inklusif**

Sosialisasi inklusif merupakan penyampaian informasi atau program agar dapat diakses oleh semua orang dan kelompok yang berkepentingan tanpa terkendala gender, usia, keterbatasan fisik, maupun faktor lain yang biasanya dapat menjadi penghalang. Sosialisasi inklusif dapat meningkatkan partisipasi dan kapasitas masyarakat secara setara, terutama kelompok marginal.

## **Prinsip Sosialisasi yang Inklusif**

Berikut adalah beberapa prinsip utama yang harus dipenuhi dalam suatu sosialisasi yang inklusif, yaitu:

1. Mudah dipahami semua orang, menggunakan bahasa dan/ atau media yang aksesibel untuk semua audiens.
2. Mengakomodasi ragam kebutuhan kelompok marginal (tempat aksesibel, Juru Bahasa Isyarat, dll.)
3. Memiliki kesempatan yang sama dalam menyampaikan pendapat.

## **Tujuan Sosialisasi Inklusif**

Tujuan dilaksanakannya sosialisasi inklusif adalah sebagai berikut:

1. Masyarakat mendapatkan informasi program perusahaan.
2. Meningkatkan kualitas pelayanan perusahaan kepada pelanggan dan/atau masyarakat.
3. Memperoleh umpan balik dari semua pihak yang berkepentingan tanpa terkecuali.

## **Komponen Inti Sosialisasi Inklusif**

Hal-hal yang harus dilakukan dalam menyelenggarakan kegiatan sosialisasi yang inklusif, diantaranya:

1. Data pilah (audiens/peserta sosialisasi). Contoh Formulir Daftar Hadir Sosialisasi yang Inklusif dengan Data Pilah GEDSI (Lampiran-3).
2. Akomodasi layak bagi kelompok berisiko tinggi (contoh: Juru Bahasa Isyarat, kursi roda, pendamping, dan penerjemah bahasa) sehingga semua dapat terlibat secara setara.
3. Aksesibilitas tempat sosialisasi atau menyediakan petugas khusus, termasuk bahan sosialisasi yang mudah dipahami.
4. Partisipatif, melibatkan semua peserta dalam proses sosialisasi.
5. Prioritas untuk kelompok berisiko tinggi, seperti menempatkan kelompok marginal di depan, memberi kesempatan bertanya terlebih dahulu, dan sebagainya.
6. Peningkatan kapasitas, kegiatan sosialisasi bertujuan peningkatan kapasitas masyarakat untuk peningkatan pelayanan BUMD Air Minum.

## Panduan Praktis Persiapan & Pelaksanaan Sosialisasi Inklusif di Program HAMBK

### Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam melakukan sosialisasi yang inklusif:



#### 1 Tentukan tujuan/topik/ tema Sosialisasi

SPESIFIK:  
strategi, sasaran, dan kebutuhan sosialisasi



#### 2 Identifikasi target sosialisasi

Gunakan data penduduk, berkoordinasi dengan tokoh atau organisasi masyarakat setempat, lakukan survei rumah tangga atau kunjungan rumah, dan lakukan pendekatan terhadap kelompok tertentu.



#### 3 Buat data pilah peserta sosialisasi

Identifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, kebutuhan akomodasi dan aksesibilitas khusus, pendidikan, dan keterwakilan stakeholder pemerintah, lembaga sosial masyarakat, media massa, tokoh masyarakat, tokoh agama, tokoh perempuan, dan tokoh disabilitas.



#### 4 Tentukan metode sosialisasi

Berdasarkan data pilah, tentukan metode sosialisasi yang paling tepat seperti tatap muka, daring, menggunakan media promosi, menggunakan media sosial, dll.



#### 5 Identifikasi tempat, akomodasi beralasan, dan aksesibilitas

Agar kegiatan berjalan secara inklusi, pastikan tempat dan waktu sosialisasi yang mudah diakses oleh semua peserta, tersedianya akomodasi beralasan yaitu adanya pendamping bagi lansia atau penyandang disabilitas, tersedia Juru Bahasa Isyarat (JBI), teks/terjemahan, dan bahan/materi yang mudah dibaca. Aksesibilitas ruang pertemuan seperti adanya bidang landai, pegangan tangan, toilet aksesibel, ruang laktasi, tulisan yang kontras dengan latar belakangnya, lebar pintu yang dapat diakses kursi roda, kursi roda. Jika tempat, akomodasi dan aksesibilitas belum tersedia di lingkungan sosialisasi, BUMD Air Minum wajib menyediakan petugas khusus untuk mendampingi peserta yang memiliki kebutuhan khusus.



## 6 Menyusun materi sosialisasi

Susunlah berdasarkan tujuan yang akan dicapai, data pilah, bahasa yang mudah dipahami, jenis huruf, warna, dan gambar yang sesuai dengan tujuan sosialisasi, merefleksikan pengalaman dan kebutuhan yang beragam, tidak menggunakan pelabelan negatif dan diskriminatif, dan tidak menggunakan singkatan.



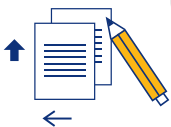
## 7 Siapkan sarana dan prasarana untuk sosialisasi

Siapkan alat pendukung bagi peserta seperti alat tulis, laptop, proyektor, WIFI, speaker, alat bantu bagi peserta berkebutuhan khusus seperti kursi roda atau petugas pendamping, pengaturan tempat duduk yang akses bagi semua, dan daftar hadir serta dokumen pendukung lainnya.



## 8 Siapkan strategi komunikasi sosialisasi inklusif

Dengan memahami kebutuhan khusus peserta dan bagaimana cara berinteraksi yang tepat. Secara umum, perlu dipastikan adanya akomodasi dan aksesibilitas bagi kelompok berkebutuhan khusus, etika berinteraksi dengan peserta disabilitas, menggunakan alat dan media komunikasi yang tepat, menjaga Bahasa tubuh yang positif, menghormati semua pihak, menjadi pendengar yang baik, dan melakukan uji pesan, media, dan saluran komunikasi yang dipilih agar hasilnya efektif.



## 9 Persiapkan mekanisme umpan balik

Dengan memberikan kesempatan bagi semua peserta untuk memberikan tanggapan, kritik, dan saran, serta memberikan layanan khusus untuk berkomunikasi di luar sosialisasi untuk mendapatkan informasi atau masukan lebih lanjut.



## 10 Anggaran dan sumber daya

Dapat dianggarkan di dalam RKAP Perusahaan atau menggunakan anggaran promosi dan sumber daya yang digunakan untuk mendukung kegiatan sosialisasi mengacu pada tugas fungsi bagian yang membidangi, ataupun menugaskan staf yang memiliki keahlian di bidang sosialisasi inklusif.



## **Apa kata mereka tentang penerapan GEDSI di BUMD Air Minum?**

*Partisipasi perempuan, laki-laki, dan penyandang disabilitas dalam giat peningkatan kapasitas PUDAM Banyuwangi  
Dok.: PUDAM Banyuwangi, Kabupaten Banyuwangi*



*"Kesetaraan Gender dan Keanekaragaman dalam suatu perusahaan tidak hanya sebatas jam kerja yang fleksibel, melainkan bagaimana peran perempuan dalam berkontribusi dalam sebuah perusahaan. Untuk itu, sudah saatnya perusahaan bisa secara aktif mempromosikan perempuan dalam dunia kerja untuk mewujudkan kesetaraan gender yang sesungguhnya."*

**PUDAM Banyuwangi,  
Kabupaten Banyuwangi**

---



*"GEDSI membawa wawasan yang lebih luas, tidak hanya menyoal laki-laki dan perempuan. Pada tahun 2021 kami berhasil merekrut seorang Tuli. Sosialisasi tentang pelayanan Perumda Air Minum Tirta Ayu telah melibatkan ibu-ibu rumah tangga dan penyandang disabilitas. Atas pelaksanaan GEDSI di lingkungan Perumda Air Minum Tirta Ayu, mendapat apresiasi dari pemerintah Kabupaten Tegal sebagai salah satu inovasi dalam Laboratorium Inovasi Kabupaten Tegal!"*

**Perumda Air Minum Tirta Ayu,  
Kabupaten Tegal**



*“GEDSI telah membuka wawasan luas Perumda Air Minum Tirta Raharja tentang bagaimana menyikapi persamaan hak tanpa memandang perbedaan gender dalam pekerjaan, pemberian kesempatan bagi penyandang disabilitas. Perbaikan sarana dan fasilitas seperti jalan landai (ramp) dan toilet yang aksesibel bagi pengguna kursi roda sebagai salah satu hal yang akan meningkatkan citra baik perusahaan.”*

***Perumda Air Minum Tirta Raharja,  
Kabupaten Bandung***



*“Sebagai penyandang disabilitas saya nyaman bekerja di Perumda Air Minum Tirta Sembada Sleman. Akses bagi penyandang disabilitas tersedia di sini. Saya mendapatkan dukungan dari teman-teman dalam bekerja dan tidak merasa dibeda-bedakan.”*

***Koko Taufik  
Karyawan di Perumda Air Minum Tirta  
Sembada, Kabupaten Sleman***



*"Perempuan kalau mempunyai kemampuan dan diberi kesempatan, dia mampu menduduki posisi yang didominasi oleh kaum laki-laki. Penerapan GEDSI di BUMD Air Minum sangat penting agar semua karyawan dapat berprestasi tanpa adanya diskriminasi."*

**Rini Ismalina**  
**Kabag Umum dan Keuangan**  
**Perumda Air Minum Tirta Langkisau,**  
**Kabupaten Pesisir Selatan**



*"Saya puas dengan kinerja Perumda Air Minum Palangka Raya. Pernah saya lapor kalau saluran air macet, petugas langsung datang untuk memperbaikinya. Fasilitas di kantor Perumda Air Minum juga baik dengan tersedianya toilet perempuan dan laki-laki yang terpisah."*

**Lili**  
**Pelanggan Perumda Air Minum Palangka**  
**Raya, Kota Palangka Raya**

# Wilayah Program Hibah Air Minum Berbasis Kinerja

I N D O



# N E S I A



## Referensi

Gender Analysis Pathway (GAP): Alat Analisis Gender Untuk Perencanaan Pembangunan, BAPPENAS, 2001.

Pedoman Teknis Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender bagi Daerah, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2010.

Modul Pelatihan Fasilitator Perencanaan dan Penganggaran Daerah yang Responsif Gender (PPRG), Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2011.

Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Pemerintah Daerah, Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia, 2012.

Panduan Pelatihan Pengarusutamaan Gender, Kementerian Keuangan, 2010.

Undang-Undang No. 19 Tahun 2011 tentang Ratifikasi Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang No.8 Tahun 2016 Tentang Penyandang Disabilitas.

Undang-Undang No. 28 Tahun 2022 tentang Bangunan Gedung.

Peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat No. 14 Tahun 2017 tentang Persyaratan Bangunan Gedung.

Social Inclusion-World Bank Group <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion>

Inklusi Itu Mudah. Panduan Praktis Program untuk isu Disabilitas dan Pembangunan (CBM).

## Lampiran-1:

Daftar Data Dasar untuk Penyusunan Profil GEDSI pada Program Hibah AMBK

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<b>Peningkatan Rasio Perempuan</b>	<b>Peningkatan proporsi staf perempuan dan kebijakan tentang kesempatan kerja yang setara</b>	Jumlah karyawan
		Jumlah karyawan perempuan
		Jumlah manajer senior
		Jumlah manajer senior perempuan
		Jumlah manajer menengah
		Jumlah manajer perempuan
		Jumlah manajer awal
		Jumlah manajer awal perempuan
		Apakah ada kebijakan SDM tentang kesempatan kerja yang setara
		Apakah ada kebijakan SDM yang mendukung kesetaraan gender
		Apakah ada rencana rekrutmen karyawan perempuan

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<b>Peningkatan Rasio Perempuan</b>	<b>Peningkatan jumlah manajer perempuan</b>	Jumlah promosi karyawan ke pos manajer senior setahun terakhir
		Jumlah promosi karyawan perempuan ke pos manajer senior setahun terakhir
		Jumlah promosi karyawan ke pos manajer menengah setahun terakhir
		Jumlah promosi karyawan perempuan ke pos manajer menengah setahun terakhir
		Jumlah promosi karyawan ke pos manajer awal setahun terakhir
		Jumlah promosi karyawan perempuan ke pos manajer awal setahun terakhir
		Apakah ada rencana promosi karyawan perempuan ke pos manajer menengah dan/atau senior? (yang dimasukkan ke Rencana Bisnis)

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<b>Lingkungan kerja yang aman dan nyaman</b>	<b>Pencegahan pelecehan seksual/ Lingkungan kerja yang nyaman</b>	Apakah ada kebijakan internal tentang tempat kerja yang aman dan nyaman?
		Apakah ada mekanisme untuk menangani kejadian pelecehan seksual?
		Apakah ada tim khusus yang dibentuk/ditugaskan untuk menangani kejadian pelecehan seksual?
		Jumlah pelatihan yang pernah dilakukan tentang pelecehan seksual
	<b>Ramah kepada perempuan dan penyandang disabilitas</b>	Apakah ada kebijakan tentang dukungan kepada karyawan perempuan atau ibu-ibu bekerja?
		Apakah ada fasilitas untuk laktasi?
		Apakah ada fasilitas atau dukungan yang diberikan kepada ibu bekerja yang memiliki balita?
		Apakah ada rencana peningkatan fasilitas bagi perempuan bekerja?

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<b>Pekerja dengan disabilitas</b>	<b>Peningkatan jumlah karyawan dengan disabilitas</b>	Jumlah staf dengan disabilitas
		Jumlah staf perempuan dengan disabilitas
		Jumlah staf laki-laki dengan disabilitas
		Apakah ada rencana merekrut karyawan dengan disabilitas?
<b>Aksesibilitas</b>	<b>Fasilitas yang aksesibel</b>	Apakah pernah dilakukan audit aksesibilitas?
	<b>Pelatihan tentang inklusi disabilitas sudah dilakukan</b>	Apakah ada fasilitas yang disediakan untuk penyandang disabilitas? Jumlah pelatihan tentang inklusi disabilitas
	<b>Komitmen, perencanaan dan penganggaran untuk peningkatan aksesibilitas</b>	Apakah ada kebijakan atau panduan untuk peningkatan aksesibilitas? Apakah ada rencana untuk meningkatkan aksesibilitas? Apakah ada anggaran atau sumber daya yang dialokasikan untuk peningkatan aksesibilitas?

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<b>Sosialisasi Inklusif</b>	<b>Strategi dan SOP Sosialisasi Inklusif</b>	Apakah perusahaan mempunyai strategi sosialisasi yang inklusif?
		Apakah ada SOP untuk sosialisasi inklusif?
		Apakah ada rencana untuk menyusun kebijakan tentang sosialisasi inklusif?
	<b>Praktik sosialisasi inklusif</b>	Seperti apa mekanisme sosialisasi yang dilakukan selama ini?
		Apakah ada praktik yang inklusif ketika menjangkau masyarakat? Jelaskan.
		Apakah materi komunikasi yang disebarkan ke masyarakat sudah bersifat inklusif?
Jumlah kegiatan sosialisasi yang ditujukan secara khusus ke kelompok perempuan, penyandang disabilitas dan kelompok rentan/ berisiko lainnya		

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<p><b>Pengarus-utamaan GEDSI dalam sistem, operasional, dan lingkungan kerja</b></p>	<p><b>Kebijakan GEDSI</b></p>	<p>Apakah ada kebijakan khusus tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) atau GEDSI?</p>
		<p>Apakah RENBIS mengakomodir tentang GEDSI?</p>
		<p>Apakah RKAP tahun ini mendukung atau mengakomodir GEDSI?</p>
		<p>Apakah ada kebijakan perusahaan yang menyebutkan atau mengakomodir tentang GEDSI?</p>
		<p>Jumlah pelatihan atau kegiatan pengembangan kapasitas lain tentang GEDSI yang pernah dilakukan atau diikuti</p>

Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan	Kriteria Utama (Sasaran)	Indikator Kinerja (Data Dasar)
<b>Pengarus-utamaan GEDSI dalam sistem, operasional, dan lingkungan kerja</b>	<b>Keanggotaan Dewan Pengawas</b>	Apakah ada Dewan Pengawas?
		Jumlah anggota
		Jumlah anggota perempuan
		Jumlah anggota dengan disabilitas
	<b>Keanggotaan Forum Pelanggan (Jika ada Forum Pelanggan)</b>	Jumlah anggota
		Jumlah anggota perempuan
		Jumlah anggota dengan disabilitas
		Apakah punya/ada Forum Pelanggan? Jika ya, apa tugas dan kegiatannya?
	<b>Organisasi Masyarakat Sipil (OMS/CSO) dan Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD/DPO)</b>	Apakah ada Organisasi Masyarakat Sipil (OMS) dan Organisasi Penyandang Disabilitas (OPD) yang aktif di wilayah BUMD Air Minum?

<b>Hasil Akhir GEDSI yang Diharapkan</b>	<b>Kriteria Utama (Sasaran)</b>	<b>Indikator Kinerja (Data Dasar)</b>
<p><b>Pengarus-utamaan GEDSI dalam sistem, operasional, dan lingkungan kerja</b></p>	<p><b>Mekanisme perencanaan dan pemantauan GEDSI</b></p>	<p>Apakah ada rencana atau Rencana Aksi untuk peningkatan GEDSI?</p>
		<p>Apakah ada mekanisme internal untuk pemantauan dan evaluasi GEDSI?</p>
		<p>Apa inisiatif GEDSI sejauh ini?</p>
		<p>Apakah ada <i>focal point</i> atau tim GEDSI?</p>
		<p>Jumlah perempuan di tim GEDSI</p>
		<p>Jumlah laki-laki di tim GEDSI</p>
		<p>Jumlah penyandang disabilitas (laki-laki, perempuan) di tim GEDSI</p>



## Lampiran-2:

Contoh Formulir Pemantauan Implementasi RAG pada Program Hibah AMBK

**FORMULIR MONITORING TRIWULAN  
PELAKSANAAN KESETARAAN GENDER, DISABILITAS, DAN INKLUSI SOSIAL  
PERIODE : APRIL-JUNI 2022**

Membangun sarana prasana ramah GEDSI pada periode April-Juni	Apakah pada periode April-Juni, perusahaan melibatkan CSO (Organisasi masyarakat sipil) dan/atau DPO (Organisasi Penyandang Disabilitas) dalam kegiatan apa?	Jika iya, jelaskan nama CSO (Organisasi Masyarakat Sipil) dan/atau DPO (Organisasi Penyandang Disabilitas), dalam kegiatan apa?	Periode April-Juni, apakah pelaksanaan GEDSI (Kesetaraan gender, disabilitas dan inklusi sosial) sesuai dengan rencana (RAG 2022)	Jika Tidak, harap jelaskan

Selama Periode April-Juni, Apakah mengintegrasikan GEDSI dalam pelaksanaan program PDAM	Tantangan pelaksanaan GEDSI (Kesetaraan gender, disabilitas dan inklusi sosial) selama periode April-Juni	Rencana Pelaksanaan GEDSI (Kesetaraan gender, disabilitas dan inklusi sosial) 3 bulan kedepan (Juli-September)	Tantangan 3 bulan kedepan (Juli-September) dalam pelaksanaan GEDSI (Kesetaraan Gender, disabilitas dan inklusi sosial) dan upaya yang akan dilakukan	Dukungan teknis (saran atau konsultasi) dibutuhkan untuk upaya mengatasinya

## Lampiran-3: Contoh Formulir Daftar Hadir Sosialisasi yang Inklusif dengan Data Pilah GEDSI

Logo-Logo terkait

### DAFTAR HADIR

Tanggal:

Waktu:

Tempat:

Nama Acara:

NO	NAMA	JENIS KELAMIN (L/P)	DISABILITAS (YA/TIDAK)	INSTITUSI	EMAIL/TELPON	TANDA TANGAN*

**\*PERNYATAAN PERSETUJUAN:** Dengan menandatangani formulir ini, saya menyetujui penggunaan gambar/*photo* saya oleh penyelenggara acara untuk publikasi dan kegiatan kehumasan, termasuk penggunaan di media cetak, media elektronik dan media sosial resmi. Saya telah membaca dan memahami pemberitahuan ini dan menyetujui pengumpulan dan penggunaan gambar/*photo* saya.



