

**ANALISIS PENGARUSUTAMAAN GENDER
DALAM PEMBANGUNAN DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN
KABUPATEN TAPANULI UTARA PROVINSI SUMATERA UTARA**

David King
NPP. 30.0084

*Asdaf Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara
Program Studi Praktik Perpolisian Tata Pamong
Email: dsiagian242@gmail.com*

Pembimbing Skripsi: Prof. Dr. Khasan Effendy, M.Pd

Abstract

Problems / background (GAP): the author focuses on problems regarding the implementation of gender mainstreaming policies within the North Tapanuli Regency government as stipulated in Regent Regulation Number 3 of 2019 concerning Gender mainstreaming which is considered inappropriate, especially within the scope of facilities, facilities, and infrastructure that support work, especially for women. Considering the percentage of female civil servants (PNS) is quite dominant in North Tapanuli, but not followed by adequate facilities. Thus, this can have implications for peace, Public Order, and community protection in the North Tapanuli Regency local government. **Purpose:** the purpose of this study was to analyze the extent of gender mainstreaming in regional development within the government of North Tapanuli Regency. **Methods:** the research method used is qualitative research that produces descriptive data with inductive approach, as for data collection techniques through observation, interviews, and documentation. **Results / findings:** the results obtained in this study is the implementation of the policy has been running well, as expected so that civil servants in the Government of North Tapanuli Regency can feel a sense of security in expressing their work without being overshadowed by a sense of gender inequality, this is viewed from the human resources sector, namely, the availability of formations has been fulfilled and the employees of the state civil apparatus who oversee the field of gender mainstreaming come from educational backgrounds that are in line with gender mainstreaming, in addition to providing training and lifting knowledge about gender mainstreaming as an added value for Human Resources who are expected to be able to implement these policies within the government of North Tapanuli Regency. However, the sector of non-human resources (infrastructure, facilities or budget) has been implemented but not all indicators are running well, namely in the budget sector which is still not enough. This has implications for the availability of facilities and infrastructure that are not gender responsive, thus hindering the implementation of these policies. **Conclusion:** policy implementation in North Tapanuli Regency has been running well, in terms of human resources that have been running in accordance with existing regulations. However, the availability of facilities and infrastructure that is still lacking and does not meet regulatory standards is an obstacle to the implementation of this policy.

Keywords: Implementation, Gender Mainstreaming, Gender

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Penulis berfokus pada permasalahan mengenai implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara yang diatur dalam Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Pengarusutamaan Gender yang dinilai belum sesuai khususnya dalam ruang lingkup fasilitas, sarana, dan prasarana yang menunjang pekerjaan khususnya bagi perempuan. Mengingat presentase Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan cukup dominan di Tapanuli Utara, akan tetapi tidak diikuti dengan fasilitas yang memadai. Sehingga, hal ini dapat berimplikasi terhadap ketentraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat di pemerintah daerah Kabupaten Tapanuli Utara. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini ialah untuk menganalisis sejauh mana pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif dengan pendekatan induktif, Adapun teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Adapun hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah pelaksanaan kebijakan tersebut sudah berjalan dengan baik, sesuai dengan yang diharapkan sehingga aparatur sipil di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara dapat merasakan rasa aman dalam mengekspresikan pekerjaan mereka tanpa dibayangi oleh rasa ketimpangan gender, hal ini ditinjau dari sektor sumber daya manusia, yakni ketersediaan formasi sudah tercukupi dan para pegawai aparatur sipil negara yang menaungi bidang pengarusutamaan gender berasal dari latar belakang pendidikan yang sejalan dengan pengarusutamaan gender, selain itu pemberian pelatihan dan pengangkatan pengetahuan mengenai pengarusutamaan gender menjadi nilai tambah bagi sumber daya manusia yang diharapkan mampu mengimplementasikan kebijakan tersebut di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Akan tetapi sektor sumber daya non-manusia (prasarana, sarana atau anggaran) sudah terlaksana namun tidak semua indikator berjalan dengan baik, yakni dalam sektor anggaran yang dinilai masih belum cukup. Hal ini berimplikasi terhadap ketersediaan sarana dan prasarana yang belum responsif gender, sehingga menghalang pelaksanaan kebijakan tersebut. **Kesimpulan:** Implementasi kebijakan di Kabupaten Tapanuli Utara telah berjalan dengan baik, ditinjau dari sumber daya manusia yang sudah berjalan sesuai dengan regulasi yang ada. Akan tetapi, ketersediaan sarana dan prasarana yang masih kurang dan belum memenuhi standar regulasi menjadi penghambat dalam pelaksanaan kebijakan ini.

Kata Kunci: Implementasi, Pengarusutamaan Gender, Gender

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tujuan pembangunan nasional salah satunya ialah pembangunan sumber daya manusia Indonesia yang seutuhnya, baik laki-laki ataupun perempuan. Pancasila melalui sila ke-5 secara gamblang menyatakan bahwa keadilan selayaknya ditegakkan bagi seluruh rakyat Indonesia tanpa terkecuali. Disamping itu, sebagaimana tersurat dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat 1 yang menegaskan bahwa semua warga negara memiliki perlakuan serupa dihadapan hukum dan pemerintahan. Juga dalam pasal 28 huruf D disebutkan bahwa setiap warga negara memiliki hak yang sama baik itu perihal pekerjaan, status kewarganegaraan dan peluang yang setara pada partisipasi politik. Pancasila menjadi falsafah hidup bangsa Indonesia dengan Undang-Undang

Dasar 1945 sebagai gandengannya mendukung penuh terlaksananya kesetaraan kepada setiap warga negara Indonesia tanpa sedikitpun membeda-bedakan tiap latar belakang yang ada, termasuk perbedaan gender sebagai status.

Dewasa ini terdapat banyak peraturan yang diterbitkan seiring dengan berkembangnya keperluan masyarakat yang semakin bercabang. Namun ada peraturan yang dalam penerapannya, dianggap diskriminatif khususnya terhadap perempuan. Umumnya, peraturan yang diskriminatif ini mengatasmakan agama dan moral didalamnya. Komnas Perempuan, pada tahun 2018 menemukan bahwa setidaknya terdapat 421 kebijakan diskriminatif terhadap perempuan. Dalam lingkup kecil, terdapat 62 kebijakan daerah yang memuat aturan busana mengarah pada adopsi daripada aturan berpakaian sebagai simbol dari sebuah agama mayoritas. Mereka yang minoritas seakan-akan dipaksa untuk menaati secara paksa aturan agama yang berbeda dari yang ia yakini yang secara tidak langsung peraturan tersebut memerintahkan untuk menyesuaikan diri secara wajib dan harus tunduk pada peraturan yang mengunggulkan suatu identitas agama. Kebijakan seperti ini semakin memperdalam jurang pemisahan antara mereka yang dianggap mayoritas dan minoritas. Lebih jauh lagi, peraturan ini membawa pada terciptanya pengabaian dalam pelayanan publik jika tidak mengindahkan peraturan tersebut. Untuk itu, banyak pihak yang merasa dirugikan hanya memilih tunduk dan berdiam diri meski dalam hati masih terpendam gejolak untuk menolak. Secara sederhana menyimpulkan bahwa kelahiran dari kebijakan daerah tersebut berkaitan dengan kekuatan politik yang bersifat primordial. Sejalan dengan hal tersebut, pengawasan dengan mekanisme yang kurang mumpuni menjadikan kebijakan ini diterbitkan tanpa kajian yang lebih mendalam.

Pemerintah Daerah melalui Undang-Undang No.23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah memiliki urusan wajib yang berkenaan dengan pelayanan dasar, dalam Pasal 1 ayat (2) huruf e yakni Ketentraman, Ketertiban Umum, dan Perlindungan Masyarakat. Dalam hal ini, kesetaraan gender menjadi momok yang terkadang meresahkan masyarakat dimana mereka tidak mampu untuk berekspreasi sesuai dengan apa yang mereka inginkan sehingga masyarakat merasa tidak nyaman.

Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional, Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, dan Peraturan Gubernur Povinsi Sumatera Utara Nomor 43 Tahun 2018 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah, Untuk itu, melalui Peraturan Bupati Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah, Kabupaten Tapanuli Utara siap untuk menerapkan segala bentuk kesetaraan gender dalam rangka mendorong pembangunan nasional yang berkeadilan terkhusus bagi seluruh masyarakat daerah di Kabupaten Tapanuli Utara.

1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil (GAP PENELITIAN)

Berdasarkan publikasi Badan Pusat Statistik di Tapanuli Utara Dalam Angka tahun 2021, TPAK Kabupaten Tapanuli Utara tahun 2021 adalah sebesar 82,63 persen dari seluruh penduduk umur 15 tahun ke atas. Jika dilihat menurut jenis kelamin TPAK laki-laki lebih tinggi dibanding TPAK perempuan yaitu masing-masing berada pada kisaran 86,84 persen dan 78,65 persen. Data ini menunjukkan bahwa tingkat partisipasi angkatan kerja didominasi oleh laki-laki yang menyebabkan rendahnya sumbangan pendapatan bagi perempuan. Hal ini berbanding terbalik dengan rasio perempuan yang mendominasi yang seharusnya bisa berperan sama atau bahkan lebih banyak dari laki-laki.

Lebih lanjut, Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Tapanuli Utara di bulan Desember 2021 sebanyak 4.992 orang. Uniknya, jika dirincikan, PNS berjenis kelamin laki-laki tidak sebanyak perempuan. Dengan jumlah 3225 (65,20%) orang menjadikan persentase PNS perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki yang hanya sedikit lebih banyak dari setengah total PNS perempuan yakni sebanyak 1737 pegawai. Golongan III (Penata Tingkat I) menjadi ruang terbanyak yang ditempati perempuan dengan jumlah 1897 dibandingkan dengan laki-laki yang hanya menempati jumlah 845 orang saja. Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam pemerintahan dirasa cukup besar dari segi jumlah pegawai negeri sipil.

Kebijakan PUG berupaya menciptakan lingkungan yang bersahabat dengan semua gender agar tercipta atmosfer yang adil bagi semua masyarakat. Dengan kata lain, fasilitas, sarana dan prasarana mendukung pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga terjalin hubungan kerja yang sehat. Terutama untuk perempuan, contohnya adalah pemerintah sudah selayaknya mendirikan penampungan atau penitipan anak di daerah kantor. Namun di Kabupaten Tapanuli Utara belum ada fasilitas tersebut. Selain itu pemerintah daerah juga selayaknya membangun ruang laktasi untuk ibu menyusui. Pemerintah daerah Kabupaten Tapanuli Utara sudah membangun fasilitas tersebut namun belum menyeluruh di seluruh kantor-kantor yang ada. Mengingat jumlah perempuan yang begitu banyak, tentu saja kepentingan perempuan di Kabupaten Tapanuli Utara belum terwakili baik oleh pemerintah. Permasalahan tersebut menjadikan penelitian ini tertuju untuk menganalisis implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Tapanuli Utara dalam memperbaiki keadilan yang merata bagi semua gender dengan fakta yang terjadi di lapangan ketika jumlah keterwakilan perempuan dalam pembangunan daerah belum sejalan dengan kebijakan yang sesuai dan belum sepenuhnya mendukung hal tersebut.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu, yakni Penelitian oleh Nur Zannah yang berjudul Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri No 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan (Nur Zannah, 2018), yang menemukan bahwa implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2008 di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Kabupaten Asahan mendapat respon positif dan dapat terimplementasi dengan cukup baik. Lebih lanjut, untuk meningkatkan pengarusutamaan gender harus membenahi kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga terlatih dalam memahami pengarusutamaan gender. Penelitian oleh Azilah Maysarah Siregar yang berjudul Implementasi Pengarusutamaan Gender (Pug) Dalam Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/Sdgs) Di Kota Pekanbaru (Azilah Maysarah Siregar, 2022), hasil penelitian ini menunjukkan Rendahnya pemahaman para *stakeholder* tentang PUG khususnya di tingkat Kepala OPD dan mindset patriarkal yang terlanjur mendarah daging pada pemegang keputusan yang menghambat penerapan PUG. Implementasi PUG berlainan dengan pembangunan yang bersifat fisik, karena berbentuk investasi jangka panjang pada SDM yang tidak terlihat langsung manfaatnya. Melekatnya program PUG di kelembagaan pemberdayaan perempuan menguatkan pemahaman bahwa program hanya identik dengan perempuan saja. Penelitian oleh Dwi Ramadhan yang berjudul Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Di Kota Dumai (Dwi Ramadhan, 2021). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan PUG dalam pembangunan daerah di kota Dumai sudah dilakukan dengan Perencanaan dan Penganggaran

Responsif Gender dan dalam setiap penyusunan kebijakan menggunakan Gender Analysis Pathway dan Gender Budget Statement yakni alat analisis gender untuk membantu program PUG. Penelitian oleh Nadira Regita Nur Meishi yang berjudul Analisis Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Di Pemerintahan Kota Makassar (Nadira Regita Nur Meishi, 2018). Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa kebijakan PUG jika didalami ke level OPD belum terlaksana maksimal sebab banyak OPD yang belum berkomitmen terhadap upaya pengarusutamaan gender yang diperparah dengan kapasitas SDM yang belum memahami PUG.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melaksanakan penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian oleh Nur Zannah fokus untuk terjun pada kebijakan pengarusutamaan gender hanya pada satu OPD saja dan tidak menyeluruh di OPD wilayah tersebut. Sedangkan penelitian ini mencoba mengambil data sampel beberapa OPD dari dinas terkait agar mendapatkan data yang jenuh sehingga dapat diketahui sejauh mana implementasi dari perbup tentang pengarusutamaan gender secara umum di lingkungan pemerintahan. Pada penelitian yang dilakukan Azilah Maysarah Siregar, mengedepankan terwujudnya kesetaraan gender sebagai salah satu tujuan pembangunan berkelanjutan sedangkan penelitian ini mencari tahu sejauh mana implementasi yang sudah terlaksana. Penelitian oleh Dwi Rmadhan tidak menggambarkan bagaimana pelaksanaan pengarusutamaan gender pada OPD yang ada di lokus penelitian sehingga tidak menjelaskan area internal dari pemerintahan. Penelitian oleh Nadira Regita Nur Meishi tidak mendalami bagaimana pentingnya paradigma patriarki yang masih mendarah daging dan sulit untuk dihilangkan yang secara tidak langsung patriarki ini terlibat penting dalam pengarusutamaan gender. Sedangkan penelitian ini memasukkan faktor budaya patriarki sebagai bagian penting dari timbulnya kesenjangan gender.

1.5 Tujuan

Penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara.

II. METODE

Pendekatan penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini ialah jenis metode kualitatif yang menghasilkan data deskriptif dengan pendekatan induktif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Sementara itu penelitian deskriptif dijelaskan oleh Zuriah (2009) sebagai penelitian yang diarahkan memberikan gejala-gejala, fakta-fakta atau kejadian-kejadian secara sistematis dan akurat, mengenai sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Prosedur yang dilalui ialah pemecahan masalah yang sudah ditetapkan di awal dengan menggambarkan, melukiskan keadaan objek penelitian yang terjadi pada saat sekarang dengan didasarkan pada fakta dan data yang sebenarnya terjadi. Penelitian ini dilaksanakan dengan maksud menggambarkan atau mendeskripsikan secara langsung suatu fenomena dan masalah sesuai dengan apa yang terjadi pada objek penelitian. Termasuk bagaimana unsur-unsur yang ada dalam variabel penelitian itu berinteraksi satu sama lain dan ada pula produk interaksi yang berlangsung (Siagian, 2011). Prinsip induktif dalam mengupas sebuah penelitian ialah membantu penyelesaian sebuah masalah tertentu, melalui pengujian dari sebuah teori. Proses umumnya dilakukan dengan cara investigasi sebuah kasus tertentu. Juga pastinya adalah mendeskripsikan data sebagai suatu bentuk proses dari analisis. Dengan demikian pendekatan induktif dapat dikatakan sebagai pendekatan teknik

analisis data kualitatif. Melalui pendekatan tersebut, diharapkan mampu untuk memahami masalah pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah. Selain itu, peneliti ingin menganalisis secara menyeluruh mengenai fenomena isu gender dari fakta dan data yang terjadi di Kabupaten Tapanuli Utara untuk mewujudkan kesetaraan gender yang merupakan tujuan dari Peraturan Bupati Kabupaten Tapanuli Utara Nomor 3 Tahun 2019 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah.

Peneliti mengumpulkan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Informan pada penelitian ini berjumlah 8 orang yang terdiri dari Fungsional Perencana Muda Bappeda Kabupaten Tapanuli Utara, Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Pegawai Pemerintah Daerah, dan Masyarakat.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

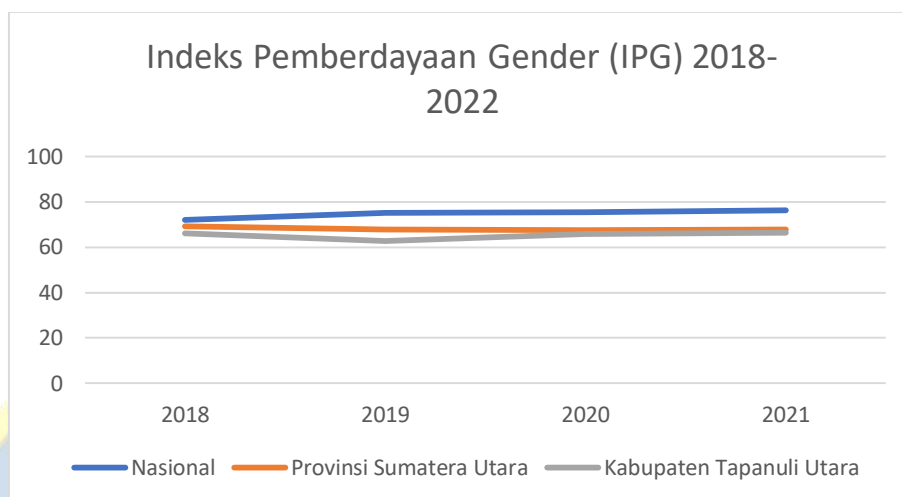
Penulis menganalisis melalui pendekatan implementasi kebijakan model Van Meter dan Van Horn yang meliputi ukuran dan tujuan kebijakan, sumber daya, karakteristik agen pelaksana, komunikasi antarorganisasi, dan lingkungan sosial. Van Meter dan Van Horn dalam Winarno (2014:152) menyimpulkan bahwa yang dimaksud sebagai implementasi ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan baik oleh individu, pejabat dan kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah dicanangkan dalam keputusan awal dari sebuah kebijakan. Implementasi menerangkan bahwa dalam kebijakan terdapat dua golongan karakteristik yang tidak dapat diasamakan, yakni: jumlah perubahan yang terjadi dan sejauh mana konsensus yang menyangkut tujuan antara pemeran serta dalam proses implementasi yang berlangsung. Van Meter dan Van Horn juga mengidentifikasi bahwa terdapat sumber daya yang menunjang keberlangsungan implementasi suatu kebijakan. Adapun sumber tersebut mencakup dana atau perangsang lain yang memperlancar implementasi yang dikatakan efektif. Dalam praktek implementasi kebijakannya, kita sering mendengar para pejabat maupun pelaksana mengatakan bahwa tidak mempunyai cukup banyak dana untuk membiayai program-program ataupun produk-produk yang telah direncanakan (disahkan).

3.1 Ukuran dan Tujuan Kebijakan

Kebijakan kinerja implementasi suatu kebijakan dapat diukur tingkat keberhasilannya jika ukuran dan tujuan dari kebijakan memang realistis dengan keadaan lingkungan yang berada di level pelaksana kebijakan. Ketika ukuran kebijakan atau tujuan kebijakan terlalu ideal untuk dilaksanakan di level warga, maka agak sulit merealisasikan kebijakan publik hingga titik yang dapat dikatakan berhasil. Van Meter dan Van Horn mengemukakan untuk mengukur kinerja implementasi kebijakan tentunya menegaskan standar dan sasaran tertentu yang harus dicapai oleh para pelaksana kebijakan, kinerja kebijakan pada dasarnya merupakan penilaian atas tingan ketepatan standar dan sasaran tersebut.

Adapun sasaran kebijakan berdasarkan perbup nomor 3 tahun 2019 Kabupaten Tapanuli Utara tentang Pengarusutamaan Gender yang juga mengacu pada kebijakan nasional adalah Indeks Pemberdayaan Gender pada suatu Kabupaten/Kota ialah mendekati nilai 70.

Indeks Pemberdayaan Gender



Sumber : Rencana Strategis DP3A Tapanuli Utara, 2021

Grafik diatas menampilkan Indeks Pemberdayaan Gender Kabupaten Tapanuli Utara yang semakin meningkat. Pada tahun 2018, IPG Tapanuli Utara berada di nilai 68, dimana nilai ini merupakan nilai yang belum memenuhi standar (70). Di tahun 2018 nilai IPG nasional dan provinsi Sumatera Utara berada pada level 72 dan 70. Hal ini berarti pada 2018, Tapanuli Utara belum berhasil melaksanakan kebijakan pengarusutamaan gender. Di tahun berikutnya, yakni 2019, Kabupaten Tapanuli Utara justru memiliki nilai menurun di angka 62. Hal ini sangat jauh dari angka yang ingin dicapai mengingat terjadi penurunan yang signifikan sebab nilai IPG nasional melesat naik sedangkan Tapanuli Utara justru Turun. Namun, dua tahun berikutnya sampai tahun 2022 terjadi peningkatan yang signifikan setelah dimaksimalkannya kebijakan pengarusutamaan gender ini dan Tapanuli Utara mendekati nilai 70. Walaupun begitu, perlu adanya peningkatan lagi agar bisa mengimbangi IPG Provinsi Sumatera Utara dan IPG nasional. Selain itu, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, sasaran kebijakan pengarusutamaan gender terbilang sesuai dengan arah yang diharapkan.

Pelaksanaan perencanaan mendekati sempurna sesuai dengan apa yang sudah diarahkan sedari awal. Namun dalam beberapa kasus, masih terdapat celah-celah kecil yang dapat membocorkan pelaksanaan kebijakan pengarusutamaan gender ini, sehingga perlu adanya Tindakan lanjutan untuk menutupi masalah yang ada agar tidak merambat lebih besar lagi. Upaya-upaya pelaksanaan pengarusutamaan gender juga sudah dilaksanakan oleh banyak pihak dan mendukung penuh pelaksanaan pengarusutamaan gender tersebut sehingga kebijakan ini merata di seluruh instansi pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan memperbaiki masalah-masalah kecil maka sasaran kebijakan pengarusutamaan gender Kabupaten Tapanuli Utara akan sempurna dan sesuai dengan yang diharapkan.

Pengarusutamaan gender di lingkungan pemerintah daerah Kabupaten Tapanuli Utara memberikan manfaat yang baik terlihat dari perkembangan sejak diberlakukannya kebijakan ini dari tahun 2019 hingga sekarang membawa perubahan terhadap partisipasi aktif dari perempuan sebagai pegawai negeri sipil dan tata kerja di pemerintahan yang baik tanpa adanya ketakutan akan adanya ketidakadilan gender baik itu laki-laki maupun perempuan. Secara umum kebijakan pengarusutamaan gender Kabupaten Tapanuli Utara sudah tepat sasaran dan memenuhi standar yang telah ditetapkan sesuai dengan regulasi yang ada.

3.2 Sumber Daya

Van Meter dan Van Horn (dalam Widodo 2007) menegaskan bahwa: “Sumber daya kebijakan (policy resources) tidak kalah pentingnya dengan komunikasi. Sumber daya kebijakan ini harus juga tersedia dalam rangka untuk memperlancar administrasi implementasi suatu kebijakan. Sumber daya ini terdiri atas dana atau insentif lain yang dapat memperlancar pelaksanaan (implementasi) suatu kebijakan. Kurangnya atau terbatasnya dana atau insentif lain dalam implementasi kebijakan, adalah merupakan sumbangan besar terhadap gagalnya implementasi kebijakan.

Indikator dari kualitas sumber daya manusia adalah kualitas intelektual (pengetahuan dan keterampilan), pendidikan, dan formasi. Secara umum, sumber daya manusia yang diperlukan untuk melaksanakan pengarusutamaan gender di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara tergolong baik. Dari segi kuantitas ataupun jumlah, sangat jarang isu mengenai kekurangan sumber daya pegawai dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender. Jumlah pegawai di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara terutama di OPD yang membidangi pengarusutamaan gender tidak berkekurangan. Setiap bidang memiliki aparatur sipil negara yang cukup dan bekerja sesuai tupoksinya. Dari segi kualitas ataupun kecakapan, Aparatur Sipil Negara yang bekerja di bidang yang terkait dengan pengarusutamaan gender tergolong berkompeten sebab jika dilihat dari latar belakang pendidikan, semua kepala bidang di Bappeda yang membidangi pengarusutamaan gender dan di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Utara berasal dari lulusan sosial. Dari sini bisa disimpulkan bahwa sumber daya manusia yang membidangi pengarusutamaan gender mencukupi dan berkompeten.

Diluar sumber daya manusia, sumber daya-sumber daya yang lain perlu diperhitungkan ialah sumber daya non-manusia. Sarana dan Prasarana merupakan salah satu faktor penting dalam rangka menunjang kelancaran pelaksanaan pengarusutamaan gender mengingat kesetaraan gender, selain keterwakilan partisipasi, berkaitan erat dengan fasilitas yang tersedia. Fasilitas yang disebutkan pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak, terdapat beberapa sarana dan prasarana kecil yang sangat penting namun sering diabaikan. Sarana dan prasarana tersebut seperti meja dengan penutup pada bagian bawahnya, tangga yang mendukung, dan toilet yang mendukung. Pada kenyataannya, fasilitas seperti itu sangatlah minim di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara.

Secara umum dapat disimpulkan bahwa sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kabupaten Tapanuli Utara perlu perhatian lebih dari segi sumber daya non-manusia. Untuk Sumber daya manusia sudah tergolong baik. Dimulai dari partisipasi pegawai yang cukup dengan jumlah yang memadai. Persebaran gender para pegawai pun diungguli oleh pegawai perempuan dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Hal ini membuktikan bahwa jumlah partisipasi bukan masalah besar bagi pelaksanaan pengarusutamaan gender di lingkungan Kabupaten Tapanuli Utara. Dari segi kecakapan, para aparatur sipil negara yang membidangi sudah tergolong berkompeten sebab mengerti apa yang mereka bidangi dan kerjakan. Hal ini didasarkan pada pendidikan terakhir yang mereka tempuh yang sejalan dengan pekerjaan yang mereka bidangi yang ditambah dengan pelatihan yang mampu meningkatkan pengetahuan dan skill aparatur sipil negara semakin baik dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di lingkungan

pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Maka dapat diartikan bahwa sumber daya manusia bukan menjadi halangan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender.

Beralih ke sumber daya non-manusia yang menjadi masalah utama dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender, sumber daya ini tergolong sangat minim dan membutuhkan perhatian lebih. Anggaran yang dilontarkan untuk pelaksanaan ini masih belum dapat memenuhi yang diperlukan. Kebanyakan anggaran terbesar masih berasal dari APBD dan kementerian itu sendiri. Masalah anggaran ini akan berdampak pada pengadaan sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana yang dimiliki instansi di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara tergolong sangat minim. Dimulai dari kewajiban fasilitas yang harus disediakan oleh instansi terkait seperti yang tertera pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Nomor 5 tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak yaitu ruang asi dan ruang penitipan anak yang masih sangat kurang dan sangat perlu untuk ditambahi. Tidak semua kantor memiliki fasilitas tersebut. Di lain sisi, sarana dan prasarana seperti toilet yang responsif gender, tangga yang memadai dan meja yang tertutup pada bagian bawah meja. Sehingga pada kesimpulannya, sumber daya yang perlu ditingkatkan adalah sumber daya non-manusia yang dirasa sangatlah minim dan perlu diperhatikan lebih agar pelaksanaan pengarusutamaan gender bisa semakin baik.

3.3 Karakteristik Agen Pelaksana

Pusat perhatian pada agen pelaksana meliputi organisasi formal dan organisasi informal yang akan terlibat dalam pengimplementasian kebijakan. Hal ini penting karena kinerja implementasi kebijakan akan sangat dipengaruhi oleh ciri yang tepat serta cocok dengan para agen pelaksana. Hal ini berkaitan dengan konteks kebijakan yang akan dilaksanakan pada beberapa kebijakan dituntut pelaksana kebijakan yang ketat dan disiplin. Pada konteks lain diperlukan agen pelaksana yang demokratis dan persuasif. Menurut Edward, 2 (dua) karakteristik utama dari struktur birokrasi adalah prosedur-prosedur kerja standar (SOP = Standard Operating Procedures) dan fragmentasi.

Secara jelas bahwa SOP pelaksanaan pengarusutamaan gender di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara sudah dirancang dan dilaksanakan sesuai dengan instruksi yang ada. Dengan adanya SOP ini diharapkan pelaksanaan kebijakan pengarusutamaan gender sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan dan tidak keluar dari jalan yang sudah ditentukan. Fragmentasi berasal dari tekanan-tekanan di luar unit-unit birokrasi, seperti komite-komite legislatif, kelompok-kelompok kepentingan, pejabat-pejabat eksekutif, konstitusi Negara dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi publik. Fragmentasi adalah penyebaran tanggung jawab terhadap suatu wilayah kebijakan di antara beberapa unit organisasi. Semakin banyak aktor-aktor dan badan-badan yang terlibat dalam suatu kebijakan tertentu dan semakin saling berkaitan keputusan-keputusan mereka, semakin kecil kemungkinan keberhasilan implementasi. Edward menyatakan bahwa secara umum, semakin koordinasi dibutuhkan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan, semakin kecil peluang untuk berhasil (Edward III, 1980).

Secara Umum, dapat disimpulkan bahwa agen pelaksana mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Tekanan-tekanan dari luar pemerintah tidak begitu signifikan sebab kebijakan pengarusutamaan gender sudah dirasa cukup baik dan dilaksanakan sesuai dengan standar yang tertulis. Norma-norma yang berlaku juga harus diperhatikan dan dijalankan oleh seluruh pelaksana kebijakan. Norma-norma tersebut sejatinya sudah dituangkan dalam mekanisme SOP (standar operasional prosedur) yang berlaku sehingga para pelaksana kebijakan baik itu dari Bappeda,

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Utara, dan OPD lainnya memahami dan mengerti terhadap tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab masing-masing secara individu maupun secara kelembagaan.

3.4 Komunikasi Antar Organisasi

Agar kebijakan publik bisa dilaksanakan dengan efektif, menurut Van Horn dan Van Mater (dalam Widodo 1974) apa yang menjadi standar tujuan harus dipahami oleh para individu (implementors). Yang bertanggung jawab atas pencapaian standar dan tujuan kebijakan, karena itu standar dan tujuan harus dikomunikasikan kepada para pelaksana. Komunikasi dalam kerangka penyampaian informasi kepada para pelaksana kebijakan tentang apa menjadi standar dan tujuan harus konsisten dan seragam (consistency and uniformity) dari berbagai sumber informasi. Jika tidak ada kejelasan dan konsistensi serta keseragaman terhadap suatu standar dan tujuan kebijakan, maka yang menjadi standar dan tujuan kebijakan sulit untuk bisa dicapai. Dengan kejelasan itu, para pelaksana kebijakan dapat mengetahui apa yang diharapkan darinya dan tahu apa yang harus dilakukan.

Selanjutnya untuk mengukur komunikasi organisasi menggunakan komunikasi organisasi Arni (2007:107) yaitu :

(1) Downward communication atau Komunikasi kepada bawahan.

Dalam komunikasi organisasi, atasan kerap memberikan perintah kepada bawahan. Bagaimana atasan berkomunikasi dengan bawahan perlu diperjelas sebab perintah yang simpang siur dapat menyebabkan pelaksanaan peraturan yang rancu pula. Perlu adanya kemampuan komunikasi yang baik sehingga perintah yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan sehingga tidak terjadi kesalah-pahaman terhadap kebijakan. Dalam konteks pengarusutamaan gender, perintah dari pusat melalui peraturan presiden, permendagri, pergub dan perbup merupakan peraturan yang selaras dan sejalan. Tiap peraturan memerintahkan sesuai dengan yang diinginkan pembuat kebijakan. Dalam level terbawah, perbup akan dipedomani sebagai perintah yang didalamnya tertulis pelaksanaan yang harus dipedomani oleh setiap ASN di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara. Dengan selarasnya peraturan dan pelaksanaan yang tertuang dalam perbup nomor 3 tahun 2019 Kabupaten Tapanuli Utara, maka komunikasi atasan terhadap bawahan sudah baik.

(2) Upward communication atau komunikasi kepada atasan.

Komunikasi kepada atasan berkaitan dengan evaluasi dan monitoring. Setiap pelaksanaan kebijakan tentu perlu adanya perbaikan yang dirasa perlu agar kebijakan semakin baik kedepannya. Feedback bawahan kepada atasan ialah komunikasi mengenai perbaikan yang diperlukan. Perbup mengenai pengarusutamaan gender masih memiliki keterbatasan yang harus diperbaiki lagi. Untuk itu, komunikasi antar bawahan kepada atasan diperlukan untuk menunjang kebijakan agar lebih baik lagi.

(3) Horizontal communication atau komunikasi horizontal atau komunikasi antar rekan kerja.

Komunikasi antar rekan kerja mengarah kepada pelaksanaan kebijakan yang kooperatif. Tiap ASN saling bekerja sama satu sama lain dalam pelaksanaan kebijakan tersebut, begitu juga dengan satu OPD dengan OPD yang lain. Komunikasi antar OPD dalam pengarusutamaan gender diperkuat dengan adanya perintah penunjukan focal point di tiap OPD. Focal Point ialah ASN yang ditunjuk

oleh ketua pokja pengarusutamaan gender dalam rangka menyebarluaskan dan memfasilitasi pengarusutamaan gender di tiap OPD agar lebih ter-distribusi secara merata. Adapun penunjukan tersebut tertuang dalam surat perintah yang harus dilaksanakan dalam rangka menunjang pelaksanaan pengarusutamaan gender. Di Kabupaten Tapanuli Utara, focal point pengarusutamaan gender sudah merata di seluruh OPD sebab sudah memiliki surat perintah kepada setiap perwakilan yang ada.

Komunikasi yang dilaksanakan oleh pihak Pokja dengan pelaksana kebijakan pengarusutamaan gender lainnya terbilang baik. Tidak pernah terjadi miscommunication antara pihak pokja dengan pelaksana lainnya. Dengan begitu, pelaksanaan pengarusutamaan gender akan selaras dengan standar yang sudah ditentukan dan tidak berbeda dari yang lainnya. Jikapun terdapat kekeliruan, anggota tersebut biasanya segera menghubungi pihak terkait untuk memastikan apakah pelaksanaannya sesuai dengan standar prosedur. Dengan adanya langkah ini, tidak akan terjadi pelaksanaan yang ambigu dan tidak jelas. Segala pelaksanaan kebijakan pengarusutamaan gender akan selaras satu garis tanpa adanya percabangan yang menyebabkan tumpang tindih antar pelaksanaan yang dapat menyebabkan rusaknya tatanan kebijakan itu sendiri.

Dengan demikian, prospek implementasi kebijakan yang efektif, sangat ditentukan oleh komunikasi kepada para pelaksana kebijakan secara akurat dan konsisten (accuracy and consistency) (Van Mater dan Varn Horn, dalam Widodo 2007). Disamping itu, koordinasi Pokja dengan focal point dan seluruh instansi yang ada merupakan mekanisme yang ampuh dalam implementasi kebijakan. Koordinasi komunikasi di antara pihak-pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di lingkungan pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara menunjukkan kesalahan yang jarang sekali terjadi yang pada akhirnya pelaksanaan kebijakan ini sesuai dengan yang diharapkan.

3.5 Lingkungan Sosial

Hal terakhir yang perlu diperhatikan guna menilai kinerja implementasi publik dalam persepektif yang ditawarkan Van Meter dan Van Horn (1975) adalah sejauh mana lingkungan eksternal turut mendorong keberhasilan kebijakan publik yang telah ditetapkan. Perlu dipahami bahwa lingkungan eksternal mempunyai pengaruh yang penting pada pelaksanaan kebijakan. Van Meter dan Van Horn sebagaimana yang dikutip dari Agustino (2006:144) mengatakan bahwa sukses tidaknya implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dukungan dan penolakan dari lembaga eksternal, jika lembaga eksternal mendukung, maka pelaksanaan kebijakan akan berhasil. Sebaliknya, jika menolak maka kebijakan akan gagal. Contohnya saja, di Lingkungan Kabupaten Tapanuli Utara belum pernah adanya aksi penolakan terhadap kebijakan pengarusutamaan gender ini.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan fasilitas yang tersedia di beberapa kantor dalam rangka pelaksanaan pengarusutamaan gender yang terkesan belum maksimal. Untuk pelaksanaan standar yang lain sudah terlaksana dengan baik, hanya sarana dan prasarana yang kerap kali masyarakat keluhkan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender ini. Sebaliknya, masyarakat merasa kebijakan pengarusutamaan gender ini tidak memiliki masalah apapun dan sudah dijalankan sesuai dengan prosedur yang sesuai standar yang sudah ditetapkan. Pengaruh lingkungan sosial yang mendukung pengarusutamaan gender di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tapanuli Utara ini menjadikan pelaksanaan kebijakan PUG semakin baik.

IV. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di lingkungan pemerintahan daerah Kabupaten Tapanuli Utara, Provinsi Sumatera Utara dapat ditarik kesimpulan bahwa kebijakan tersebut telah berjalan dengan baik dan telah mewujudkan rasa aman bagi pegawai negeri sipil dalam mengekspresikan pekerjaan mereka tanpa ada ketimpangan berdasarkan gender. Akan tetapi, keterbatasan sarana dan prasarana dalam menunjang terlaksananya pekerjaan dengan baik menghambat pelaksanaan kebijakan ini.

Keterbatasan Penelitian. Dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan utama yakni dari segi waktu. Dengan keterbatasan ini peneliti memaksimalkan dalam proses pengumpulan data melalui tahap wawancara sesuai dengan pedoman yang telah dibuat. Selain itu, keterbatasan jarak dan waktu penulis untuk mengambil sampel data di seluruh instansi pemerintah daerah yang berada di Kabupaten Tapanuli Utara.

Arah Masa Depan (*Future Work*). Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini, untuk itu kedepannya penulis berharap kepada peneliti berikutnya agar dapat melengkapi kekurangan yang ada dan melakukan penelitian secara mendalam dan menyeluruh terhadap aspek yang terkait.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih terutama ditujukan kepada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Tapanuli Utara yang telah memberikan kepada peneliti untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter Van Horn: The Policy*
- Edwards III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington: Congressional Quarterly Inc.
- Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional
- Meishi, Nadira Regita Nur. 2018. *Analisis Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Di Pemerintahan Kota Makassar*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Hasanuddin. Makassar.
- Peraturan Bupati Tapanuli Utara Nomor 3 Tahun 2019 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Tapanuli Utara
- Ramadhan, Dwi. 2021. *Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah Di Kota Dumai*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Siregar, Azilah Maysarah. 2022. *Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Dalam Mewujudkan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (Sustainable Development Goals/Sdgs) Di Kota Pekanbaru*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim. Riau.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitati, Kualitatif, Dan R&D*.

Van Meter, Donal dan Van Horn, Carl E. 1975. *The Policy Implementation Process Conceptual Frame Work*. Journal Administration and Society.

Widodo, Joko. 2007. *Analisa Kebijakan Publik*. Malang: Bayu Media Publishing.

Winarno, Budi. 2014. *Teori Dan Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Presindo.

Zannah, Nur. 2018. *Implementasi Peraturan Menteri Dalam Negeri No 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Asahan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan.

Zuriah. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial Pendidikan Teori-Aplikasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

