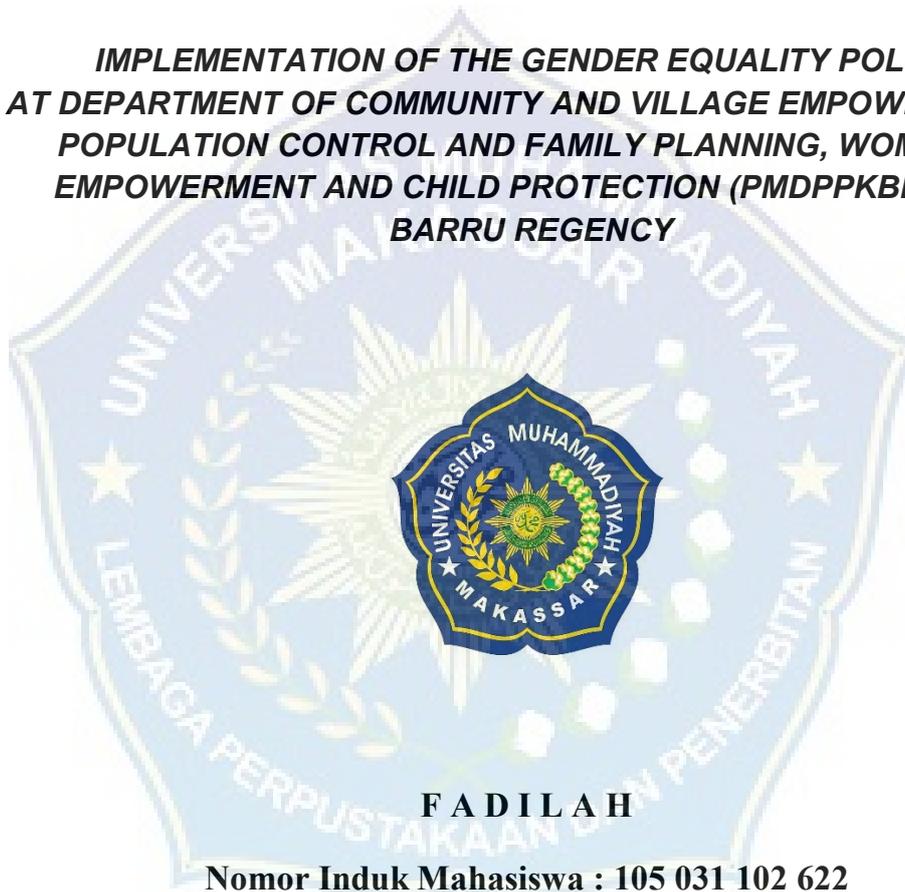


TESIS

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER PADA
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA,
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA,
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
(PMDPPKBPPA) KABUPATEN BARRU**

***IMPLEMENTATION OF THE GENDER EQUALITY POLICY
AT DEPARTMENT OF COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT,
POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING, WOMEN'S
EMPOWERMENT AND CHILD PROTECTION (PMDPPKBPPA)
BARRU REGENCY***



FADILAH

Nomor Induk Mahasiswa : 105 031 102 622

PROGRAM PASCASARJANA

MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2024

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN KESETARAAN GENDER PADA
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA,
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN
PERLINDUNGAN ANAK (PMDPPKBPPA)
KABUPATEN BARRU**

TESIS

Disusun dan Diajukan oleh:

Fadilah

Nomor Induk Mahasiswa: 105031102622

*“Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Magister (S2)
pada Program Studi Magister Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Makassar”*

PROGRAM PASCASARJANA

ILMU ADMINISTRASI PUBLIK

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2024

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Judul Tesis : Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa,
Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana,
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
(PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru

Nama Mahasiswa : FADILAH
NIM : 105031102622
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia Ujian Tutup pada tanggal 30 Mei 2024 dan telah diperiksa serta diteliti sudah memenuhi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.AP) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2024

Menyetujui
Komisi pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Jalan Usman, M.Si



Dr. Burhanuddin, M.Si

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Publik



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd

NBM: 613 949


Dr. Hj. Fatmawati, M.Si
NBM: 1076 424

HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa mahasiswa:

Judul Tesis : Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru

Nama Mahasiswa : FADILAH

NIM : 105031101262

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia Ujian Tutup pada tanggal 30 Mei 2024 dan telah diperiksa serta diteliti sudah memenuhi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Administrasi Publik (M.AP) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, Juni 2024

Dr. Hafiz Elfiansyah Parawu, M. Si

(Penguji)

Dr. Jaelan Usman, M.Si

(Pembimbing I/Penguji)

Dr. Burhanuddin, M.Si

(Pembimbing II/Penguji)

Dr. Abdul Mahsyar, M.Si

(Penguji)

Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si

(Penguji)

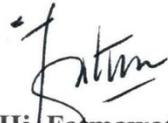
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Makassar



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM: 613 949

Ketua Program Studi
Ilmu Administrasi Publik



Dr. Hj. Fatmawati, M.Si
NBM: 1076 424

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : FADILAH

NIM : 105031102622

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Konsentrasi : Kebijakan Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atau perbuatan tersebut.

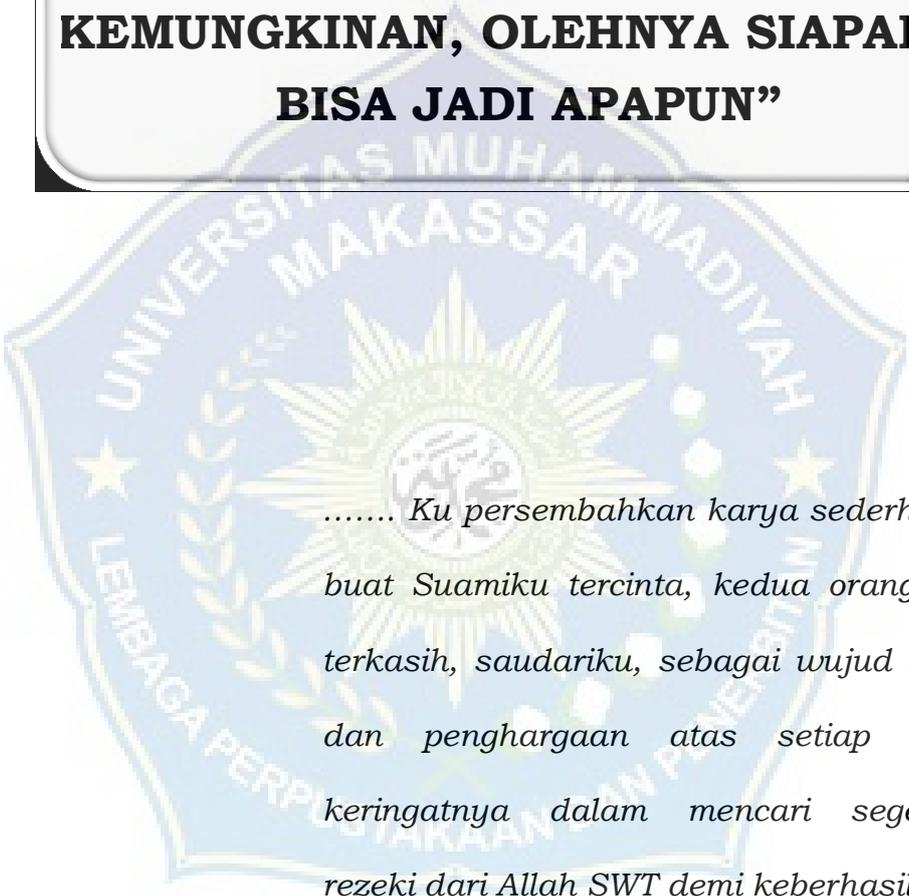
Makassar, Juni 2024



FADILAH

MOTTO

**“PENDIDIKAN ADALAH PEMBUKA
PINTU DUNIA DAN KUNCI SETIAP
KEMUNGKINAN, OLEHNYA SIAPAPUN
BISA JADI APAPUN”**



*..... Ku persembahkan karya sederhana ini
buat Suamiku tercinta, kedua orang tuaku
terkasih, saudariku, sebagai wujud baktiku
dan penghargaan atas setiap tetesan
keringatnya dalam mencari segenggam
rezeki dari Allah SWT demi keberhasilanku.*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Rabbil ‘Alamin.. Puji dan syukur kita panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Salam dan shalawat tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta keluarga, para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini sesuai dengan harapan dengan penuh perjuangan dan kebanggaan yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Kesenjangan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru”**.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Magister (S2) pada Program Studi Magister Administrasi Publik Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada suamiku tercinta (Mukramin, S.AP) yang telah menemani baik dalam suka maupun duka bolak-balik Makassar-Barru selama penyusunan tesis ini juga selalu memberikan dukungan, doa, dan cinta yang tulus. Berbagai kesulitan telah dilewati dalam rangka penyusunan skripsi ini, namun berkat bantuan dan dukungan berbagai pihak terkhusus Ibunda Jumriah dan Ayahanda Rustan yang tercinta dimana dengan berkah do'anya sehingga akhirnya tesis ini dapat selesai. Begitu juga dengan

Saudari terkasih penulis (Munawarah, S.AP) yang menjadi tempat berkeluh kesah penulis selama penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, arahan, dan dukungan mengingat masih kurangnya kemampuan dan pengetahuan dari penulis. Untuk itu dalam bagian ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah menjadi support system terbaik sudah memberikan bantuan, dukungan, semangat, bimbingan, dan saran-saran sehingga tesis ini dapat terselesaikan.

Terima kasih yang sedalam-dalamnya begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof Dr. H. Ambo Asse, M. Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar dan para Wakil Rektor serta seluruh jajarannya yang senantiasa mencurahkan dedikasinya dengan penuh keikhlasan dalam rangka mengembangkan mutu dan kualitas Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd. selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Hj. Fatmawati, M.Si selaku ketua jurusan Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Jaelan Usman, M.Si dan Bapak Dr. Burhanuddin, M.Si, selaku Pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan motivasi dan selalu senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis ini selesai dengan tepat waktu.

5. Bapak Dr. Abdul Mahsyar, M.Si, dan Ibu Dr. Hj. Ihyani Malik S.Sos., M.Si selaku Penguji I dan Penguji II yang telah memberikan kritik dan saran kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini menjadi lebih baik.
6. Bapak/ibu dosen serta seluruh staf pengajar program Studi Magister Administrasi Publik yang telah memberikan banyak pendidikan dan pelajaran serta ilmunya. Selain itu juga penulis ucapkan terima kasih pada bagian Tata Usaha Program Pascasarjana Studi Magister Administrasi Publik yang telah banyak membantu berbagai proses hingga tesis ini selesai.
7. Tak lupa pula penulis juga mengucapkan terima kasih kepada pihak pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru yang telah mengizinkan penulis untuk meneliti dan memperoleh data yang diperlukan selama penulis melakukan penelitian.
8. Teman-teman angkatan Tahun 2022 Pascasarjana Program Studi Magister Administrasi Publik terima kasih untuk kebersamaannya selama ini, yang selalu belajar bersama dan saling membantu, yang selalu memberikan motivasi dan dukungan dalam aktivitas studi, kenangan bersama kalian adalah salah satu kenangan yang indah.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan semangat, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan tesis ini.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan tesis ini.

Mudah-mudahan tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Makassar, Agustus 2023

Penulis



ABSTRAK

Fadilah, 2024. Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru (dibimbing oleh Jaelan Usman, Burhanuddin)

Ketidakadilan gender telah lama menjadi isu nasional yang penanganannya memerlukan kesadaran dari berbagai pihak sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan kesetaraan gender yang tertuang dalam program *Sustainable Development Goals* (SDGs) dengan kebijakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Pengarusutamaan Gender. Dengan permasalahan tersebut maka peneliti akan menganalisis terkait implementasi kebijakan kesetaraan gender pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru sehingga ketidakadilan gender dapat diminimalisir.

Penelitian dilaksanakan selama dua bulan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Metode yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan tipe penelitian studi kasus. Data penelitian ini didapatkan melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan media review. Pengabsahan data dilakukan melalui triangulasi sumber, teknik, dan waktu lalu dianalisis melalui teknik reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan kesetaraan gender telah terimplementasi dengan baik ditunjang teori George Edward III dengan indikator Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Komunikasi para pelaksana kebijakan terjalin dengan baik, kesiapan sumber daya yang memadai, disposisi pelaksana yang memiliki dedikasi tinggi serta struktur birokrasi tidak tumpang tindih. Sehingga dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan kesetaraan gender pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru sudah terimplementasi dengan baik walaupun masih ada indikator yang perlu ditingkatkan oleh pelaksana kebijakan.

Kata Kunci: Implementasi Kebijakan, *Sustainable Development Goals*, Kesetaraan Gender

ABSTRACT

Fadilah, 2024. Implementation of the Gender Equality Policy at Department of Community and Village Empowerment, Population Control and Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (PMDPPKBPPPA) Barru Regency. Supervised by Jaelan Usman and Burhanuddin.

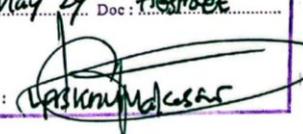
Gender inequality has long been a national issue whose handling requires awareness from various parties, so the government issued a gender equality policy contained in the Sustainable Development Goals (SDGs) program with the policy of Law Number 1 of 2017 concerning Gender Mainstreaming. With these problems, researcher analyzed the implementation of gender equality policies at the Barru Regency PMDPPKBPPPA Service so that gender inequality can be minimized.

The research was carried out for two months at the Department of Community and Village Empowerment, Population Control and Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (PMDPPKBPPPA) Barru Regency. The method used was a qualitative approach with case study research type. This research data was obtained through observation, interviews, documentation and media review. Data validation was carried out through triangulation of sources, techniques and time and then analyzed through data reduction techniques, data presentation and drawing conclusions.

The research results showed that the implementation of gender equality policies had been implemented well, supported by George Edward III's theory with indicators of Communication, Resources, Disposition and Bureaucratic Structure. Communication between policy implementers was well established, adequate resources were prepared, the disposition of implementers was highly dedicated and the bureaucratic structure did not overlap. Thus, it can be concluded that the implementation of the gender equality policy at Barru Regency PMDPPKBPPPA Service had been implemented well although there are still indicators that need to be improved by policy implementers.

Keywords: *Policy Implementation, Sustainable Development Goals, Gender Equality*



Translated & Certified by	
Language Institute of Unismuh Makassar	
Date: 20 May 24	Doc: Abstract
Authorized by: 	

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	vv
DAFTAR TABEL	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu.....	9
B. Konsep Implementasi Kebijakan.....	13
1. Pengertian Implementasi Kebijakan.....	13
2. <i>Sustainable Development Goals</i> (SDGs)	21
3. Kesetaraan Gender.....	26
4. Kebijakan Kesetaraan gender.....	32
5. Pemberdayaan Perempuan dalam Pembangunan Berkelanjutan.....	35
C. Kerangka Pikir.....	38
D. Fokus Penelitian.....	41
E. Deskripsi Fokus.....	41

BAB III METODE PENELITIAN.....	46
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	46
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	46
C. Sumber Data.....	47
D. Informan Penelitian	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	48
F. Teknik Analisis Data.....	50
G. Keabsahan Data.....	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	54
1. Profil Kabupaten Barru.....	54
2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru.....	57
B. Hasil Penelitian.....	78
1. Komunikasi para implmentor dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.....	78
2. Kesiapan Sumber Daya dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.....	88
3. Disposisi Dinas PMDPPKBPPPA mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.....	98
4. Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.....	105
C. Pembahasan Hasil Penelitian.....	115
BAB V PENUTUP.....	123
A. Kesimpulan.....	123
B. Saran.....	124

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar 1.1	<i>Analisis Vosviewer</i>	9
Gambar 1.2	<i>Sustainable Development Goals (SDGs)</i>	21
Gambar 1.3	Kerangka Pikir.....	40
Gambar 1.4	Struktur Organisasi PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru.....	77
Gambar 1.5	Jumlah Kelompok Binaan PKK Kabupaten Barru.....	82
Gambar 1.6	Report bentuk kekerasan di Kabupaten Barru Tahun 2022...	111
Gambar 1.7	Data ciri korban Kabupaten Barru Tahun 2022.....	112
Gambar 1.8	Sistem Informasi Anak dan Gender (SIGA) Kab. Barru.....	113

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel 1.1	Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 1.2	Deskripsi Fokus Penelitian.....	43
Tabel 1.3	Daftar Nama dan Jabatan Pegawai Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru.....	74
Tabel 1.4	SDM Pelaksana Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru.....	90
Tabel 1.5	Anggaran Responsif Gender.....	94
Tabel 1.6	Pegawai Pelaksana Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru.....	99

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Ketidakadilan gender telah lama menjadi isu nasional yang penanganannya memerlukan kesadaran dari berbagai pihak mulai dari keluarga, masyarakat, hingga dengan pemerintah. Begitu pula di Indonesia yang hingga saat ini masih bisa dilihat peran perempuan di Indonesia menjadi semakin rentan kasusnya dan mengakibatkan kesetaraan gender yang berhak menduduki posisi jabatan terus menipis pada kaum perempuan (Yazidi et al., 2023).

Hal ini akan berpengaruh dalam proses pembangunan secara nasional yang menjadi prioritas, sehingga pemerintah melakukan berbagai macam upaya untuk menanggulangnya. Salah satunya tertuang dalam program *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang mempunyai capaian untuk mensejahterakan masyarakat sekaligus melestarikan alam. Fokus utama yang ada pada SDGs terdiri dari 18 tujuan berkelanjutan dengan tujuan yang terukur sebagai agenda pembangunan dunia yang mencakup bidang sosial, ekonomi, lingkungan, hukum dan tata kelola serta bidang-bidang lainnya yang relevan.

SDGs (*Sustainable Development Goals*) merupakan salah satu program Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) yang kemudian juga diadopsi oleh Indonesia termaktub dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. SDGs memiliki beberapa program, dimana salah satu diantaranya yaitu mengenai Kesetaraan Gender dengan tujuan tercapainya penghapusan kekerasan terhadap perempuan, dan itu juga berlaku untuk Kabupaten Barru untuk mengimplementasikan kebijakan terkait

pemberdayaan perempuan dan kesetaraan gender yang termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Kesetaraan gender (Judiasih, 2022).

Arah pembangunan yang terus berlanjut dalam program SDGs Desa merujuk pada acuan dalam Peraturan Presiden Nomor 59 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pencapaian Tujuan Pembangunan Berkelanjutan. Agar pembangunan berlangsung secara efektif dan efisien, perlu adanya suatu perencanaan partisipatif yang dapat dijadikan pedoman atau arah dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam hal pembangunan maka partisipasi perempuan diharapkan terlibat secara optimal. Karena dapat didefinisikan sebagai pilar peradaban yang bermula dari keluarga. Dan di dalam agama menempatkan perempuan sebagai makhluk yang mulia, yaitu sebagai tiang berbangsa dan penuntun masa depan generasi bangsa. Dalam agama kedudukan laki-laki dan perempuan sama, sehingga kesetaraan gender menjadi hal yang penting. Kesetaraan gender tertuang dalam Al-Qur'an Surah Al-Hujurat ayat 49 menjelaskan tentang bagaimana manusia diposisikan sama di depan tuhan meskipun dari bangsa atau suku yang berbeda dan yang demikian ini merupakan konsep gender yang patut dijadikan parameter dalam mensejajarkan posisi laki-laki dan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Oleh karena itu, tak terkecuali pada lingkungan masyarakat desa menempatkan perempuan sebagai tonggak pembangunan desa menuju pembangunan yang berkelanjutan (Noviyanti et al., 2023).

Pemerintah dalam hal ini Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi bersama dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA) mendeklarasikan secara resmi membentuk

kebijakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kesetaraan Gender. Kebijakan dan regulasi-regulasi yang ada juga mewajibkan kepada seluruh pemerintah Daerah dan Kota untuk mengarusutamakan kesetaraan gender (Puspaningrum et al., 2023).

Dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender ini lebih mengarah kepada teori Edward III yaitu indikator Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi. Dalam hal pemberdayaan perempuan maka akan meningkatkan daya perempuan untuk mengembangkan potensinya sehingga dapat meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan berkelanjutan. Oleh Karena itu, komunikasi antara pelaksana kebijakan dengan masyarakat harus terjalin dengan baik sehingga perempuan tidak merasa tersisihkan dalam masyarakat. Komunikasi merupakan indikator penting dan memiliki peran fatal dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Undang-undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kesetaraan Gender merupakan kebijakan yang dibuat oleh pemerintah, dilihat dari unsur dalam teori komunikasi merupakan sebuah pesan atau informasi yang akan disampaikan kepada sasaran kebijakan.

Sesuai dengan penelitian Ambika Putri Swakartika Sari bahwa komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat khususnya perempuan perlu dilakukan sosialisasi atau penyuluhan kepada perempuan tentang pentingnya peran perempuan dalam pembangunan, dengan menerapkan komunikasi yang efektif dengan mereka karena pada hakekatnya perempuan merupakan tonggak terkuat dalam pengambilan keputusan karena lebih mementingkan rasa kemanusiaan (Putri et al., 2020). Namun, khususnya di Kabupaten Barru belum optimalnya sosialisasi antara aparat

pelaksana kebijakan dengan pihak perempuan terkait tentang pemberdayaan perempuan guna menunjang kesetaraan gender.

Selanjutnya kebijakan kesetaraan gender membutuhkan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya anggaran sehingga kebijakan dapat terimplementasi dengan baik. Salah satu sumber daya manusia yang menjadi peran dalam melaksanakan kebijakan ini yaitu pemerintah daerah dengan kewenangan masing-masing dan mempersiapkan sumber daya manusia maupun anggaran dalam melaksanakan kebijakan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian Laila Kholid Alfirdaus bahwa dengan sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia dalam hal ini anggaran menjadi aspek penting dalam melaksanakan sebuah kebijakan, karena sumber daya manusia merupakan pelaksana kebijakan dan anggaran menjadi fasilitas terselenggaranya kebijakan tersebut (Alfirdaus, 2018). Namun indikator terkait sumber daya dalam hal ini pegawai pada Dinas PMDPPKBPPPA telah dibekali pelatihan-pelatihan dan bimbingan teknis juga telah menyiapkan anggaran terkait kesetaraan gender namun belum maksimalnya bank sosialisasi kepada pihak perempuan terkait kesetaraan gender.

Dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan bergantung pada disposisi atau sikap pelaksana kebijakan. Oleh karena itu, dalam hal ini pemangku kebijakan kesetaraan gender harus memperlihatkan sikap yang baik kepada masyarakat. Hal ini mempunyai definisi yang strategis dimana perempuan merupakan subjek sekaligus objek dalam pembangunan suatu daerah. Pelaksana kebijakan harus bertanggungjawab terhadap keterlibatan perempuan yang optimal dalam

pembangunan. Hal itu sejalan dengan penelitian I Putu Adi Permana Putra bahwa sikap pelaksana kebijakan kepada masyarakat juga menjadi penentu dalam keberhasilan implementasi sebuah kebijakan salah satu aspek yaitu sikap tanggungjawab dan komitmen pelaksana kebijakan. Oleh karena itu, pemerintah Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru harus memberikan sikap yang memperlihatkan kepada masyarakat bahwa peran perempuan dalam proses pembangunan sangat penting. Realita tentang peran gender yang semakin dinamis di tingkat global menjadi hal penting untuk menciptakan pembangunan desa yang ramah perempuan guna mencapai kesetaraan gender (Putra, 2023).

Dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2017 dimana struktur birokrasi akan berpengaruh dalam proses implementasi, yaitu pembagian tugas dan wewenang terhadap anggota organisasi. Dalam hal ini pelaksana kebijakan harus memahami tentang konsep pembagian tugas dan tupoksi yang baik dalam pencapaian tujuan organisasi. Karakteristik utama dari struktur birokrasi menurut Edward yaitu prosedur-prosedur kerja atau biasa disebut *Standar Operating Procedure* (SOP). Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan *red-tape*, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel. *Standar Operasional Procedure* yang dilaksanakan oleh pemerintah Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender sudah mengacu pada regulasi yang ada termaktub dalam Undang-undang Nomor 1 Tahun 2017.

Hal ini sejalan dengan penelitian Antasari dan Hadi bahwa *Standar Operasional Procedure (SOP)* dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan sangat penting, sehingga menjadi pedoman yang telah diatur pada regulasi kebijakan itu (Antasari & Hadi, 2017). *Standar Operasional Procedure (SOP)* dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender berdasarkan acuan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2017.

Khususnya di Kabupaten Barru, kesetaraan gender yang menjadi salah satu tonggak dalam pembangunan masih perlu dioptimalkan berdasarkan indikator keberhasilan implementasi George Edward III di atas dimana pembangunan berkelanjutan yang tertuang dalam SDGs (*Sustainable Development Goals*) kesempatan perempuan untuk berpartisipasi pada pembangunan berkelanjutan dan juga memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang pencegahan kekerasan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang masalah di atas, maka masalah yang terdapat di dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Komunikasi para Implmentor dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan

Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru?

2. Bagaimana Kesiapan Sumber Daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender?
3. Bagaimana Disposisi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender?
4. Bagaimana Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Komunikasi yang terjadi para implementor dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.
2. Untuk Mengetahui Kesiapan Sumber Daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.
3. Untuk Mengetahui Disposisi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.

dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender.

4. Untuk Mengetahui Struktur Birokrasi dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dalam penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi civitas akademik mengenai Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Selain itu, hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan dan pemikiran ilmiah dalam rangka pengembangan Ilmu Administrasi Publik khususnya dalam fokus Kebijakan Publik.

2. Manfaat Praktis

Output dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, sumber informasi, serta mengelola data bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dalam lingkup yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender telah beberapa kali dilaksanakan dengan berbagai macam sudut pandang. Mulai dari sudut pandang Ilmu Administrasi Publik hingga Sosial. Oleh karena itu, untuk memulai penelitian ini, penting untuk mengamati beberapa kajian pustaka yang relevan dengan tema penelitian ini. Hal ini penting untuk mengambil entry point penelitian, memutuskan situasi penelitian serta perbedaan dengan penelitian terdahulu. Berikut merupakan hasil Analisis VOS (Viewer of Science)



Gambar 1.1 Analisis Vosviewer

Pada gambar 1.1 data Analisis VOS (*Viewer of Science*) dengan kata kunci ‘Policy Implementation, Sustainable Development Goals and Responsive Gender’ kemudian menghasilkan beberapa tema penelitian yang sering muncul yaitu

Governance, Education, dan Women. Dapat di analisis berdasarkan Vosviewer bahwa kesetaraan gender ada hubungan terhadap pembangunan berkelanjutan namun masih belum optimal terlaksana.

Oleh karena itu, untuk memulai penelitian ini, penting untuk mengamati beberapa kajian pustaka yang relevan dengan tema penelitian ini. Hal ini penting untuk mengambil entry point penelitian, memutuskan situasi penelitian serta perbedaan dengan penelitian terdahulu. Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang dapat dilihat pada tabel penelitian sebagai berikut:

Tabel 1.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/Thn	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	Eko Handrian Hendry Andy (2020).	Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian Pembangunan Di Provinsi Riau.	Integrasi RPJMD dan RAD Provinsi Riau menjadi fokus percepatan dalam pencapaian tujuan SDGs dengan mensinkronisasi kembali tujuan SDGs dengan tujuan RPJMD Riau. Adapun prioritas SDGs didasarkan pada seberapa besar permasalahan yang terdapat di Daerah. Selain itu sinkronisasi dan akselerasi pelaksanaan SDGs perlu dibangun kelembagaan mencakup struktur, mekanisme, koordinasi, komunikasi,	Penelitian yang dilakukan Eko Handrian dan Hendry Andy membahas terkait kemampuan SDM dalam menjalankan tugas demi mempercepat pembangunan dan prioritas program pembangunan di Provinsi Riau yang sebelumnya belum tercapai pada program MDGs. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti membahas mengenai implementasi kebijakan untuk mencapai tujuan nomor 5 SDGs yaitu kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan

			sharing informasi, dan monitoring (Handrian, 2020).	Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru.
2	Indra Kusumawardhana (2018)	Analisis Legal Sosial Terhadap Kondisi Kesetaraan dan Keadilan Gender Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Indonesia	Kajian ini dirajut dalam kerangka urgensi kesetaraan dan keadilan gender dalam pembangunan Indonesia dimana standar operasional prosedur sangat bersifat komprehensif bagi implementasi kesetaraan dan keadilan gender.	Jika pada penelitian Indra Kusumawardhana berfokus pada analisis Standar Operasional Prosedur dalam mendukung pembangunan berkelanjutan di Indonesia dimana dalam melaksanakan kebijakan harus berdasarkan SOP yang ada sehingga kebijakan dapat optimal pelaksanaannya. Pada penelitian ini peneliti menganalisis peran dari aparatur pelaksana dalam mengimplementasikan pengarusutamaan gender dalam mendukung pembangunan berkelanjutan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru.
3	Askarmin Harun (2017)	Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No.7 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Di Provinsi Kepulauan Riau	menganalisis kesesuaian antara penerapan pengarusutamaan gender yang dilaksanakan dengan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2011. Hasilnya pengarusutamaan gender dilakukan	Jika penelitian Askarmin Harun menyesuaikan pengarusutamaan gender kebijakan PerDa No 7 Tahun 2011. Dimana ketersediaan informasi yang diperlukan mengenai implementasi kebijakan kesetaraan

		<p>Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kota Tanjungpinang</p>	<p>dengan tidak disertai dengan alokasi anggaran sehingga pengarusutamaan gender, tidak sesuai dengan Peraturan Daerah No. 7 Tahun 2011 tentang Pengarusutamaan Gender yang disahkan oleh pemerintah (Harun, 2017).</p>	<p>gender maka kebijakan tersebut akan terimplementasi dengan baik, ketersediaan Standar Operating Procedures (SOP) bagi implementor, kejelasan instansi yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan, indikator-indikator itu sudah baik. Sedangkan, penelitian ini peneliti melihat implementasi kebijakan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang pangarusutamaan gender dalam Pembangunan Daerah.</p>
4	<p>Rina Hap Sari, Dewi Amanatun Suryani (2023)</p>	<p>Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta.</p>	<p>Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui implementasi kebijakan PUG pada Pemerintah Daerah DIY dengan menggunakan indikator 7 (tujuh) prasyarat PUG, seperti Komitmen, Kebijakan, Kelembagaan, Sumber Daya, Data, Analisis Gender, dan Partisipasi Masyarakat(Hap Sari Rina, 2023)</p>	<p>Penelitian yang dilakukan Rina Hap Sari untuk mengetahui implementasi kebijakan PUG pada Pemerintah Daerah DIY dengan menggunakan indikator 7 (tujuh) prasyarat PUG, seperti Komitmen, Kebijakan Pengangkatan Pejabat, Kelembagaan, Sumber Daya, Data, Analisis Gender, dan Partisipasi Masyarakat. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti menganalisis mengenai Implementasi Kebijakan Kesetaraan gender dengan menggunakan Teori Edward III, seperti Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.</p>

B. Konsep Implementasi Kebijakan

1. Definisi Implementasi dan Kebijakan

a. Pengertian Implementasi

Implementasi merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menghantarkan kebijakan kepada masyarakat sehingga kebijakan tersebut dapat membawa hasil sebagaimana diharapkan. Rangkaian kegiatan tersebut mencakup, pertama persiapan seperangkat peraturan lanjutan yang merupakan interpretasi dari kebijakan tersebut. Kedua, menyiapkan sumber daya guna menggerakkan kegiatan implementasi termasuk didalamnya sarana dan prasarana, sumber daya keuangan dan tentu saja penetapan siapa yang bertanggung jawab melaksanakan kebijaksanaan tersebut. Ketiga, bagaimana menghantarkan kebijaksanaan secara kongkrit ke masyarakat (Maldun Syamsuddin, 2014).

Implementasi dapat dikatakan sebagai suatu proses penerapan atau pelaksanaan. Implementasi biasanya terkait dengan suatu kebijaksanaan yang ditetapkan oleh suatu lembaga atau badan tertentu untuk mencapai satu tujuan yang ditetapkan. terkait dalam hal mengimplementasikan sudah sepantasnya terkait dengan kebijaksanaan (Mansur, 2021).

Terbitnya kebijakan publik dilandasi kebutuhan untuk penyelesaian masalah yang terjadi di masyarakat. Kebijakan publik ditetapkan oleh para pihak (*stakeholders*), terutama pemerintah yang diorientasikan pada pemenuhan kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Makna dari pelaksanaan kebijakan publik merupakan suatu hubungan yang

memungkinkan pencapaian tujuan-tujuan atau sasaran sebagai hasil akhir dari kegiatan yang dilakukan pemerintah. Kekurangan atau kesalahan kebijakan publik akan dapat diketahui setelah kebijakan publik tersebut dilaksanakan, keberhasilan pelaksanaan kebijakan publik dapat dilihat dari dampak yang ditimbulkan sebagai hasil evaluasi atas pelaksanaan suatu kebijakan.

b. Definisi Implementasi Kebijakan

Implementasi atau pelaksanaan kebijakan publik merupakan rangkaian kegiatan setelah suatu kebijakan dirumuskan. Tanpa suatu implementasi, suatu kebijakan yang telah dirumuskan akan sia-sia saja. Oleh karena itu, implementasi kebijakan mempunyai suatu kedudukan yang sangat penting di dalam kebijakan publik (Muadi, 2016).

Implementasi kebijakan merupakan suatu aktivitas pelaksanaan kebijakan dalam bentuk yang paling nyata, implementasi kebijakan sendiri dilaksanakan oleh pemerintah maupun pihak yang telah ditentukan dalam kebijakan.

Implementor kebijakan sendiri memiliki peran sebagai individu/lembaga resmi yang bertanggung jawab atas pelaksanaan program yang diselenggarakan di lapangan sedangkan kelompok sasaran adalah para pihak yang dijadikan sebagai objek kebijakan itu. Implementasi kebijakan merupakan tahap yang paling penting dalam kebijakan karena tahap inilah yang menentukan apakah kebijakan yang dibuat dan dilaksanakan oleh pemerintah bisa diaplikasikan dengan baik di lapangan dan apakah berhasil

menghasilkan *output* dan *outcomes* seperti yang telah direncanakan. *Output* secara garis besar dapat diartikan sebagai keluaran dari kebijakan yang diharapkan dapat muncul sebagai keluaran langsung dari kebijakan itu sendiri. Sedangkan, *outcomes* merupakan dampak dari kebijakan yang diharapkan dapat timbul setelah keluarnya output kebijakan (Mulyadi, 2016).

Kebijakan publik merupakan segala hal yang diputuskan oleh pemerintah. Definisi ini menunjukkan bagaimana pemerintah memiliki otoritas untuk membuat kebijakan yang bersifat mengikat. Dalam proses pembuatan idealnya proses pembuatan kebijakan hasil dari dialog antara masyarakat dengan pemerintah. Sehingga kebijakan tidak bersifat satu arah. Kebijakan bisa dibilang merupakan sebuah aturan dari pemerintah yang harus diikuti oleh siapapun tanpa terkecuali, kebijakan tersebut diberlakukan agar terciptanya suatu peraturan yang dapat membuat masyarakat ikut patuh terhadap kebijakan yang sudah dibuat (Pramono, 2020).

Adapun teori-teori implementasi kebijakan menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

Menurut George Edwards III dalam (Akib, 2013), bahwa dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan ada empat indikator keberhasilan proses implementasi yaitu:

1) Konsep Komunikasi

Keberhasilan implementasi kebijakan mengisyaratkan agar implementor mengetahui apa yang harus dilakukan, dimana yang menjadi tujuan dan sasaran kebijakan harus ditransmisikan kepada kelompok sasaran, sehingga akan mengurangi distorsi implementasi. Komunikasi sangat berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran, sehingga kualitas komunikasi akan mempengaruhi dalam mencapai efektivitas implementasi kebijakan publik. Dengan demikian, penyebaran isi kebijakan melalui proses komunikasi yang baik akan mempengaruhi terhadap implementasi kebijakan. Dalam hal ini, media komunikasi yang digunakan untuk menyebarkan isi kebijakan kepada kelompok sasaran akan sangat berperan.

2) Konsep Sumber Daya

Meskipun isi kebijakan telah dikomunikasikan secara jelas dan konsisten, tetapi apabila implementor kekurangan sumber daya untuk melaksanakan, maka implementasi tidak akan berjalan efektif. Sumber daya tersebut dapat berwujud sumber daya manusia, misalnya kompetensi implementor dan sumber daya finansial. Sumber daya penting dalam mendukung pelaksanaan implementasi kebijakan pemerintah antara lain staf atau sumber daya manusia, anggaran, fasilitas dan wewenang. Hal tersebut menjadi bukti nyata, bahwa sumber daya manusia, anggaran maupun sarana dan prasarana dapat mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan.

3) Konsep Disposisi

Konsep disposisi merupakan watak atau karakteristik yang dimiliki oleh implementor, seperti komitmen, kejujuran, sifat demokratis. Apabila implementor memiliki disposisi yang baik, maka implementor tersebut dapat menjalankan kebijakan dengan baik seperti apa yang diinginkan oleh pembuat kebijakan. Ketika implementor memiliki sikap atau perspektif yang berbeda dengan pembuat kebijakan, maka proses implementasi kebijakan juga menjadi tidak efektif. Sikap pelaksana akan menimbulkan hambatan-hambatan yang nyata terhadap implementasi kebijakan bila personel yang ada tidak melaksanakan kebijakan yang diinginkan. Oleh karena itu, pelaksana kebijakan haruslah orang-orang yang memiliki dedikasi pada kebijakan yang telah ditetapkan.

4) Konsep Struktur Birokrasi

Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan. Aspek dari struktur organisasi adalah *Standard Operating Procedure* (SOP) dan fragmentasi. Struktur organisasi yang terlalu panjang akan cenderung melemahkan pengawasan dan menimbulkan red-tape, yakni prosedur birokrasi yang rumit dan kompleks, yang menjadikan aktivitas organisasi tidak fleksibel.

Keberhasilan implementasi menurut Merilee S. Grindle dipengaruhi oleh dua variabel besar, yakni isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel tersebut

mencakup: sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau target group termuat dalam isi kebijakan, jenis manfaat yang diterima oleh target group, sejauhmana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan, apakah letak sebuah program sudah tepat, apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementornya dengan rinci, dan apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai. Model Grindle ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementability dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan tersebut mencakup hal-hal berikut:

Kepentingan yang terpengaruhi oleh kebijakan, yaitu:

- 1) Jenis manfaat yang akan dihasilkan.
- 2) Derajat perubahan yang diinginkan.
- 3) Kedudukan pembuat kebijakan.
- 4) (Siapa) pelaksana program.
- 5) Sumber daya yang dihasilkan

Sementara itu, konteks implementasinya, yaitu:

- 1) Kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat.
- 2) Karakteristik lembaga dan penguasa.
- 3) Kepatuhan dan daya tanggap.

Keunikan dari model Grindle terletak pada pemahamannya yang komprehensif akan konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, penerima implementasi, dan arena konflik yang mungkin

terjadi di antara para aktor implementasi, serta kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan.

Teori Donald S. Van Meter dan Carl E. Van Horn Menurut Meter dan Horn ada lima variabel yang mempengaruhi kinerja implementasi, yakni standar dan sasaran kebijakan, sumber daya, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas, karakteristik agen pelaksana dan kondisi sosial, ekonomi dan politik. Konsep pandangan proses komunikasi kebijakan dipengaruhi tiga hal penting, yaitu:

- 1) Faktor pertama yang berpengaruh terhadap komunikasi kebijakan adalah transmisi. Sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan.
- 2) Faktor kedua adalah kejelasan, jika kebijakan-kebijakan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk-petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tetapi juga komunikasi kebijakan tersebut harus jelas. Seringkali instruksi-intruksi yang diteruskan kepada pelaksana kabur dan tidak menetapkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan.
- 3) Faktor ketiga adalah konsistensi, jika implementasi kebijakan ingin berlangsung efektif, maka perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Walaupun perintah-perintah yang disampaikan kepada pelaksana kebijakan jelas, tetapi bila perintah tersebut bertentangan

maka perintah tersebut tidak akan memudahkan para pelaksana kebijakan menjalankan tugasnya dengan baik (Desrinelti et al., 2021).

Tidak terimplementasikan mengandung arti bahwa suatu kebijakan tidak dilaksanakan sesuai dengan rencana. Mungkin karena pihak-pihak yang terlibat di dalam pelaksanaannya tidak mau bekerjasama, atau mereka telah bekerja secara tidak efisien, bekerja setengah hati, atau karena mereka tidak sepenuhnya menguasai permasalahan, atau kemungkinan permasalahan yang digarap di luar jangkauan kekuasaan, sehingga betapapun gigih usaha mereka, hambatan hambatan yang ada tidak sanggup mereka tanggulangi. Akibatnya, implementasi yang efektif sulit untuk dipenuhi. Sementara itu, implementasi yang tidak berhasil biasanya terjadi ketika suatu kebijakan tertentu telah dilaksanakan sesuai dengan rencana, namun mengingat kondisi eksternal ternyata tidak menguntungkan, semisal tiba-tiba terjadi peristiwa pergantian kekuasaan, bencana alam, dan lain sebagainya, kebijakan tersebut tidak berhasil dalam mewujudkan dampak atau hasil akhir yang dikehendaki.

Dengan demikian suatu kebijakan boleh jadi tidak dapat diimplementasikan secara efektif sehingga dinilai oleh parapembuat kebijakan sebagai pelaksanaan yang tidak baik atau pembuat kebijakan (*policymakers*) maupun mereka yang ditugasi untuk melaksanakannya (*implementing agencies/implementing actors*) sama-sama sepakat bahwa kondisi eksternal benar-benar tidak menguntungkan bagi efektifitas

implementasi, sehingga tidak seorang pun perlu dipersalahkan. Dengan kata lain, kebijakan itu telah gagal karena bernasib buruk (Sirajuddin, 2014).

2. *Sustainable Development Goals (SDGs)*

a. Pengertian *Sustainable Development Goals (SDGs)*



Gambar 1.2 *Sustainable Development Goals (SDGs)*

SDGs menurut (Wahyuningsih, 2018: 390-399) adalah singkatan dari kata *Sustainable Development Goals* yang artinya tujuan pembangunan berkelanjutan yang berarti referensi atau sumber acuan yang biasa disebut juga petunjuk sehubungan dengan perkembangan dan negosiasi negara-negara yang ada di dunia.

Menurut (Guntari et al., 2023: 243-247) SDGs yaitu sebuah dokumen yang akan menjadi referensi untuk kerangka pengembangan dan negosiasi negara-negara di seluruh dunia. Konsep SDGs melanjutkan konsep pengembangan *Millennium Development Goals (MDGs)* yang berakhir pada tahun 2015 lalu. Oleh karena itu, kerangka pembangunan terkait perubahan situasi dunia yang semula menggunakan konsep MDGs kini diganti dengan SDGs.

Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs adalah seperangkat rencana dan tujuan yang ditujukan untuk pembangunan global di masa depan. Konsep SDGs diperlukan sebagai kerangka pembangunan baru untuk beradaptasi dengan semua perubahan setelah MDGs 2015 (Kholisoh et al., 2022).

Secara khusus pembangunan berkelanjutan ini berkaitan dengan perubahan situasi dunia sejak tahun 2000, yang melibatkan deflasi sumber daya alam, kerusakan lingkungan, perubahan iklim, perlindungan sosial, ketahanan pangan dan energi, dan pembangunan yang lebih berpihak pada kaum miskin. SDGs yang berlingkup global diratifikasi di Indonesia menjadi tujuan pembangunan berkelanjutan (Halim Iskandar, 2020).

Program SDGs merupakan salah satu program yang didalamnya tertuang kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan sebagai salah satu indikator pembangunan yang berkelanjutan. Tepatnya, tertuang dalam SDGs tujuan nomor lima. Berdasarkan *Organisation for Economic Cooperation and Development* (OECD), kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan merupakan kunci utama dari sebuah pembangunan dan lingkungan berkelanjutan. Perempuan memiliki peran penting dan dampak terhadap manajemen sumber daya alam melalui peranannya dalam rumah tangga, ekonomi, dan masyarakat. Oleh karena itu kesetaraan dalam isu gender menjadi krusial untuk menjamin pendekatan yang adil dan merata dalam membentuk tujuan pembangunan berkelanjutan (Dwiastuti et al., 2021).

Adapun yang menjadi indikator dalam *Sustainable Development Goals* (SDGs) menurut (Alisjahbana & Murniningtyas, 2018) sebagai berikut:

- 1) Kemakmuran dan kemampuan untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan.
- 2) Mengukur tingkat kemiskinan dilingkungan suatu negara dan berkemampuan untuk mengurangi ketidaksetaraan sosial dan ekonomi.
- 3) Ketersediaan dan akses air bersih yang merupakan kemampuan suatu negara untuk menyediakan air higienis serta sanitasi layak pakai bagi warganya.
- 4) Konsumsi energi bersih merupakan kecendrungan suatu negara untuk menggunakan sumber daya terbarukan dengan cara mengurangi dampak lingkungan.
- 5) Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan merupakan bagian dari indikator yang mengukur kemajuan yang menuju kesetaraan gender diseluruh domain dengan cara mengikutsertakan perempuan dalam pembangunan.

Ketidaksetaraan gender merupakan tantangan dalam pembangunan dan juga isu keamanan global dan nasional. Dengan disepakatinya komitmen bersama untuk mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan yakni *Sustainable Development Goals* (SDGs) 2030. Kesetaraan gender masuk dalam poin ke lima yang ingin dicapai diseluruh dunia termasuk Indonesia. Di Indonesia, penyelenggara SDGs berada dalam naungan Kementerian Perencanaan dan Pembangunan Nasional/Bappenas. Program *Sustainable*

Development Goals (SDGs) ini menjadi acuan dari Pembangunan berkelanjutan yang menjadi prioritas pemerintah (Mustakimah et al., 2023).

Posisi perempuan dalam pembangunan memang seharusnya ditempatkan sebagai partisipan atau subjek pembangunan bukan sebagai objek sebagaimana yang terjadi selama ini. Realitas menunjukkan bahwa posisi perempuan masih sebagai objek pembangunan, karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: *pertama*, masih kuatnya faktor sosial dan budaya patriarki yang menempatkan laki-laki dan perempuan pada posisi yang beda; *kedua*, masih banyak perundang-undangan, kebijakan dan program pembangunan yang belum peka gender; *ketiga*, kurang adanya sosialisasi ketentuan hukum yang menghapuskan diskriminasi terhadap perempuan secara menyeluruh; *keempat*, belum adanya kesadaran gender di kalangan para perencana dan pengambil keputusan; *kelima*, belum lengkapnya data pilah yang memaparkan posisi perempuan dan laki-laki secara jelas dalam bidang pembangunan di semua departemen; *keenam*, belum maksimalnya kesadaran, kemauan dan konsistensi perempuan itu sendiri dan; *ketujuh*, kurangnya pengetahuan perempuan terhadap tujuan dan arah pembangunan, sehingga perempuan kurang respon, masa bodoh atau menolak secara tidak langsung dari program-program yang mengarah pada arah pembangunan berkelanjutan (Sofiani, 2014).

b. Tujuan *Sustainable Development Goals* (SDGs)

Sustainable Development Goals (SDGs) memiliki tujuan untuk mewujudkan, yaitu:

- 1) Tanpa kemiskinan
- 2) Tanpa kelaparan
- 3) Kehidupan sehat dan sejahtera
- 4) Pendidikan berkualitas
- 5) Kesenjaraan gender

Pada dasarnya untuk mencapai pembangunan yang baik harus melibatkan semua unsur termasuk perempuan. Oleh karena itu, tingkat keterlibatan perempuan dalam pembangunan berkelanjutan harus terus dipantau dan ditingkatkan. Maka dari itu perempuan sangatlah perlu melibatkan diri terhadap pembangunan berkelanjutan dalam suatu daerah.

- 6) Air bersih dan sanitasi layak
- 7) Energi bersih dan terjangkau
- 8) Pekerjaan layak dan pertumbuhan ekonomi
- 9) Industri, inovasi dan infrastruktur
- 10) Tanpa kesenjangan
- 11) Kota dan komunitas yang berkelanjutan
- 12) Konsumsi dan produksi Desa yang sadar lingkungan
- 13) Tanggungannya perubahan iklim
- 14) Terpeliharanya sumber daya laut
- 15) Terpeliharanya ekosistem darat
- 16) Perdamaian, keadilan dan lembaga yang memadai
- 17) Kelembagaan yang dinamis dan budaya adaptif.

3. Kesetaraan Gender

a. Definisi Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender merupakan strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan isu gender menjadi satu dimensi integral mulai dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dalam kebijakan dan program pembangunan nasional. Kesetaraan gender ini ditujukan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender yang merupakan upaya untuk menegakkan hak-hak perempuan dan laki-laki atas kesempatan yang sama, pengakuan yang sama dan penghargaan yang sama dalam bernegara, berbangsa, dan bermasyarakat. Pelaksanaan kesetaraan gender dalam pembangunan merupakan strategi untuk memastikan perempuan dan laki-laki mempunyai akses yang sama terhadap sumber daya, dapat berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, memiliki kesempatan dan peluang yang sama dalam melakukan kontrol, serta memperoleh manfaat yang sama terhadap pembangunan (Nurhamdah, 2016).

Gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dimasyarakat (Sulistiyowati, 2020).

Ada beberapa faktor yang berpotensi menghambat efektivitas kebijakan dan program kesetaraan gender dan responsif gender sebagai konsekuensinya adalah aktualisasi Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia. Faktor-faktor tersebut meliputi:

1) Budaya Patriarkal

Budaya sentral yang meresap ke dalam masyarakat Indonesia bersifat patriarkal. Budaya yang didominasi laki-laki ini menempatkan perempuan pada posisi inferior dan sekunder dalam masyarakat. Budaya patriarki dari supremasi laki-laki masih tetap tertanam, dikaburkan, dan dilindungi dalam institusi dan struktur tradisional yang dijaga ketat dan relatif paling sakral. Tantangan utama untuk tugas melaksanakan kebijakan sensitif gender dan paritas gender di Indonesia, oleh karena itu, adalah norma, sikap, dan praktik budaya patriarki, yang telah diterima sebagai tatanan alam. Budaya ini masih melekat pada laki-laki dan itu ditunjukkan baik secara sadar maupun tidak sadar, terlepas dari dorongan umum untuk perubahan yang berarti dalam hubungan gender melalui inisiatif dan tindakan kebijakan serta berbagai konvensi dan kesepakatan internasional yang ditandatangani Indonesia.

2) Kapasitas Tidak Memadai

Pengembangan kapasitas dan pemanfaatan telah dengan tegas diperdebatkan sebagai mata rantai yang hilang dalam pembangunan Indonesia. Tingkat pembangunan kapasitas dalam masyarakat mana pun dapat diukur atau dinilai menggunakan kriteria atau indikator keuangan, manusia, kelembagaan dan infrastruktur. Terlepas dari sumber daya keuangan yang besar di Indonesia, kualitas sumber daya manusia, kelembagaan dan infrastruktur dinilai sangat tidak memadai. Kapasitas yang tidak memadai telah sangat mempengaruhi sumber daya publik;

program, proyek dan kegiatan dikelola dan dikoordinasikan di Indonesia. Akibatnya kemampuan merumuskan, menganalisis dan melaksanakan kebijakan dan program untuk pencapaian tujuan dan aspirasi pembangunan nasional sangat terkendala. Oleh karena itu, kapasitas yang buruk untuk menangani program-program sosio-ekonomi di Indonesia disebabkan oleh investasi publik yang salah dalam lembaga dan proses untuk pembangunan kapasitas dan pembongkaran lingkungan pendukung secara bertahap untuk memelihara dan meningkatkan kapasitas yang ada. Inti dari masalah pencapaian Tujuan Pembangunan Milenium tentang kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia bisa dibilang adalah kapasitas yang tidak memadai.

3) Keinginan Politik dan Komitmen

Menciptakan masyarakat yang ramah gender, responsif, adil, dan egaliter menuntut dukungan penuh dari semua tingkatan atau tingkatan pemerintahan, terutama Pemerintah Federal yang merumuskan kebijakan umum atau makro yang diharapkan dapat memberikan arahan bagi kebijakan dan kegiatan mikro di tingkat pemerintahan yang lebih rendah. Untuk tujuan ini, eksekutif, legislative, dan yudikatif harus menerima, merangkul dan menunjukkan komitmen melalui prinsip dan praktik paritas gender yang jelas. Komitmen tersebut tercermin pada tingkat partisipasi, iklim yang mendukung dan investasi produktif dalam hal sumber daya keuangan dan waktu. Setelah semua hal di atas ada, komitmen tidak hanya dilihat oleh pemangku kepentingan lain seperti organisasi swasta dan

masyarakat sipil dan individu, tetapi juga memberikan dukungan dan kerja sama yang erat untuk mewujudkan tujuan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia. Untuk tujuan ini, kebijakan, kemitraan, dan reformasi program melalui komitmen terhadap kepedulian gender di semua tingkatan merupakan suatu desideratum. Meskipun pemerintah Indonesia telah banyak menyatakan komitmennya terhadap kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan, lingkungan kebijakan yang ada lintas sektor, kerjasama antar sektor, dan prioritas program mempercayai komitmen ini yang lebih teoretis daripada pragmatis. Pada kenyataannya, lingkungan kebijakan yang relatif toleran saat ini didahului oleh rezim perlawanan terhadap kesetaraan gender. Penjelasan yang mungkin untuk suasana sikap lesu sebelumnya terhadap kesetaraan gender di Indonesia adalah konsepsi lemah paten tentang implikasi penyeimbangan gender untuk pembangunan nasional yang berkelanjutan. Hal yang benar dari penalaran di atas terbukti dalam kenyataan bahwa dalam dua puluh sembilan tahun terakhir, telah terjadi pergeseran dari melihat ketidaksetaraan gender sebagai sebuah isu yang hanya mempengaruhi perempuan (Widianto, 2018).

Membangun desa dalam berbagai bentuk inovasi dapat berkontribusi positif bagi perempuan dan anak karena sekitar dua-pertiga penduduk desa adalah perempuan dan anak, serta menjadi strategi untuk mencapai akselerasi pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDGs) di seluruh desa di Indonesia. SDGs Desa sebagai sebuah aksi atau upaya terpadu untuk

mewujudkan percepatan pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan (Parsetyowati et al., 2022).

Dalam hal pembangunan perempuan hanya dipandang sebelah mata. Sehingga akibatnya, dalam diri mereka memiliki menerapkan sikap malas terhadap persoalan yang ada demi Pembangunan sesuai dengan tujuan dalam lingkup pemerintahan yang ada. Padahal, jika menelisik lebih jauh keputusan yang dibuat oleh kaum perempuan lebih mengedepankan hati dan logika dibandingkan dengan pria (Kusumawardhana, 2018).

Isu gender dalam pembangunan muncul karena adanya kebijakan, program, kegiatan pembangunan yang kurang memperhatikan kenyataan bahwa masyarakat sebagai target pembangunan terdiri dari segmen-segmen yang berbeda khususnya perempuan dan laki-laki.

Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan atau anak perempuan maka setiap daerah sangat diharapkan dalam melaksanakan semua kebijakan dan pembangunan dalam daerah diharapkan memperhatikan kesetaraan gender dan memberdayakan kaum Perempuan (Prasetyawati, 2017).

Secara historis, perempuan secara komparatif mengalami marginalisasi, penindasan dan ketidakadilan baik dalam kehidupan publik maupun pribadi. Meskipun deklarasi dalam MDGs menggarisbawahi pentingnya penghapusan segala bentuk dan corak diskriminasi, eksploitasi, pelecehan sosial, dan bias gender serta semua situasi yang mendorong pelanggaran

hak-hak perempuan me-lalui kebijakan dan keputusan pemerintah (A. L. Sari et al., 2021).

Peraturan perundang-undangan hingga konvensi internasional yang dibentuk untuk menjamin dan melindungi hak perempuan dan kesetaraan gender. Namun demikian, masih terdapat hambatan atau kesulitan untuk mencapai kesetaraan gender di Indonesia. Hal ini disebabkan oleh budaya di masyarakat yang masih lebih menghargai perempuan untuk diam di rumah dibandingkan bekerja, rendahnya pengetahuan dan pemahaman perempuan akan hak-haknya, serta stigma yang masih berkembang di masyarakat bahwa perempuan sebagai kodratnya adalah lemah, dan laki-laki adalah kuat. Kesetaraan gender, dengan demikian tetap diperjuangkan karena maraknya kasus ketidakadilan gender (Audina, 2022).

Dalam program *Sustainable development Goals* (SDGs) secara tegas berupaya mewujudkan perlindungan, kenyamanan dan keamanan bagi anak yang muncul baik dari lingkungan keluarga maupun lingkungan sekitar. Untuk itu, jaminan keamanan lingkungan tidak hanya menjadi tanggung jawab keluarga, namun juga menjadi tanggung bagi *stakeholder* di lingkungan desa dan masyarakat. Keterlibatan aktif dari *stakeholder* melalui sebuah program desa ramah anak dapat dijadikan sebagai investasi besar bagi pembangunan dan pengembangan SDM secara bertahap. Dapat dikatakan jika perkembangan anak didukung dengan kualitas dan lingkungan yang baik mampu menjadi anak sebagai generasi dan sumber daya yang mandiri dan berkualitas (Fatimah et al., 2023).

4. Kebijakan Kesetaraan Gender

Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur dimana baik perempuan maupun laki-laki menjadi korban dalam sistem tersebut. Berbagai perbedaan peran dan kedudukan antara perempuan dan laki-laki baik secara langsung yang berupa perlakuan maupun sikap, dan yang tidak langsung berupa dampak suatu peraturan perundangundangan maupun kebijakan telah menimbulkan berbagai ketidakadilan. Ketidakadilan gender terjadi karena adanya keyakinan dan pembenaran yang ditanamkan sepanjang peradaban manusia dalam berbagai bentuk yang bukan hanya menimpa perempuan saja tetapi juga dialami oleh laki-laki (Zuhri & Amalia, 2022).

Ketidakadilan gender terjadi karena adanya hubungan dan peran gender yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh peluang, kesempatan, partisipasi, manfaat, dan kontrol dalam melaksanakan dan menikmati hasil pembangunan baik di dalam maupun di luar rumah tangga. Namun karena alasan menjalankan fungsi kodrati tersebut maka perempuan seringkali di tempatkan di ruang domestik. Perempuan dibatasi peran dan posisinya di ruang publik, karena ruang publik dianggap bukan wilayah perempuan. Lebih jauh lagi pandangan dunia menempatkan perempuan sebagai makhluk kedua setelah laki-laki yang tidak pantas memimpin, maka pendidikan dan kesempatan kerja akan mengutamakan laki-laki. Kondisi ini meminggirkan peran perempuan dalam berbagai bidang (Bestari, 2017).

Perempuan ditempatkan sebagai individu yang lemah dan tidak memiliki kuasa menjadi sasaran dalam tindakan pelecehan dan kekerasan. salah satu

yang sering dialami oleh perempuan yaitu mengalami kekerasan dalam rumah tangga. Hal tersebut menjadi hal yang biasa dan bukan sesuatu hal yang perlu disuarakan di umum. Adanya ketidakadilan gender ini dapat ditangani apabila antara laki-laki dan perempuan mampu bekerja sama dengan baik, Pemerintah dalam hal ini bisa menegakkan hukum supaya ketidakadilan ini dapat diminimalisir dan membuat pelaku jera dan masyarakat dapat patuh terhadap hukum yang berlaku (Riyanto et al., 2023).

Perempuan dan keterlibatannya dalam pembangunan dinilai masih memiliki angka yang rendah dibandingkan laki-laki. Hal tersebut berarti bahwa perempuan dinilai masih tertinggal dalam upaya berpartisipasi pada berbagai aspek pembangunan nasional. Bahkan untuk permasalahan yang terkait perempuan dan anak, seringkali pengambil keputusan berasal dari laki-laki, padahal pihak yang paling memahami solusi yang dibutuhkan adalah perempuan sendiri. Untuk itu, keterlibatan perempuan dalam berbagai posisi strategis pengambil keputusan sangatlah penting.

Kesetaraan gender merujuk pada suatu kondisi dimana laki-laki dan perempuan bersama-sama mengupayakan pemenuhan hak dan kewajibannya idealnya, keberhasilan pembangunan dapat tercapai apabila terdapat kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan serta dapat merasakan manfaat dari pembangunan yang adil dan setara (Pahlevi & Rahim, 2023).

Pilihan kebijakan publik berupa penempatan keadilan dan kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan sebagai isu strategis nasional tidak serta merta

membuat kebijakan publik tersebut mudah diimplementasikan. Untuk mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan gender, pemerintah mengeluarkan kebijakan Undang-undang Nomor 1 Tahun 2017 tentang Kesetaraan Gender pembangunan berkelanjutan (Ismi Dwi Astuti Nurhaeni, 2013).

Oleh karenanya, untuk memberikan ruang publik atau memberikan akses pada perempuan yang tidak hanya bersifat afirmatif atau memberi keistimewaan melainkan sebuah kebutuhan bahwa pembangunan dan perempuan memiliki korelasi yang positif dalam menggerakkan pembangunan ditingkat Kabupaten/Kota. Partisipasi perempuan lebih terjamin dalam perencanaan sampai evaluasi dalam suatu pembangunan.

Program SDGs dengan konsep pembangunan berkelanjutan ini dibuat dengan tujuan melibatkan perempuan dalam pembangunan sehingga pembangunan lebih efisien dengan tekanan pada peran produktif perempuan tanpa melihat aspek reproduktifnya. Lebih lanjut, terdapat beberapa capaian dari paradigma perempuan dalam pembangunan, yakni bidang politik dan sosial, dimana didirikannya kementerian ataupun Lembaga yang mengafirmasi kepentingan perempuan (Rahmawati & Hanantyo, 2022).

Pengorganisasian perempuan didorong dan didukung melalui berbagai kegiatan diantaranya :

1. Penyusunan daftar kewenangan dan peraturan yang mengkomodasi hak-hak perempuan
2. Perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan pembangunan

3. Pencegahan dan penanganan kasus kekerasan terhadap perempuan dan bantuan hukum perempuan.

Upaya dalam memperkecil kesenjangan gender dan anak yang terjadi pada sektor kehidupan, yakni melalui kebijakan dan program pembangunan yang dikembangkan saat ini dan mengintegrasikan unsur-unsur pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi pada seluruh kebijakan dan program pembangunan nasional kedepannya (Valentina, 2018).

5. Peran Perempuan dalam Pembangunan Berkelanjutan

Pembangunan Berkelanjutan merupakan pembangunan yang memenuhi kebutuhan sekarang tanpa mengurangi kemampuan generasi-generasi mendatang untuk memenuhi kebutuhannya sendiri merupakan strategi yang akan menjadi patokan untuk melihat korelasi peran perempuan dalam kelompok dan pembangunan berkelanjutan yang terjadi (Dumalang & Setiawan, 2022).

Ketidakadilan atau ketimpangan gender yang dikaitkan dengan ciri biologis terjadi pada perempuan, karena perempuan bersifat feminim, hal tersebut membuat perempuan dianggap sebagai individu yang lemah lembut dan keibuan, sedangkan laki-laki dianggap sebagai individu yang kuat dan tangguh sehingga perempuan menjadi sumber timbulnya subordinasi gender. Padahal gender sepenuhnya bersumber dari sudut pandang masyarakat yang tidak ada kaitannya dengan ciri fisik atau biologis. Perbedaan gender ini berasal kebiasaan sosial dan budaya masyarakat yang diajarkan secara turun temurun sehingga membuat manusia beranggapan bahwa demikianlah peran yang harus dijalankan. Subordinasi gender

diartikan sebagai penomorduaan gender baik terjadi pada laki-laki maupun perempuan. Namun banyak kasus umumnya terjadi pada perempuan. Sehingga subordinasi perempuan merupakan penomorduaan perempuan, artinya peran, fungsi dan kedudukan perempuan berada di bawah laki-laki. Perbaikan kualitas perempuan khususnya di bidang pendidikan menjadi tonggak dalam perbaikan kualitas satu generasi karena perempuan memiliki keistimewaan untuk mengandung dan melahirkan. Semakin baik kualitas perempuan akan semakin baik kualitas generasi berikutnya. Pendidikan perempuan mempunyai efek eksternalitas positif atas kuantitas dan kualitas pendidikan yang lebih baik bagi generasi mendatang (Karwati, 2020).

Seiring berjalannya waktu perempuan di ruang publik mampu mengubah pandangan sebagai kelompok sub ordinat pada perempuan. Perempuan mampu membuktikan kepada publik bahwa mampu untuk menjalankan peran ganda. Tidak sedikit perempuan yang saat ini sukses dalam karirnya dan juga sukses menjadi ibu rumah tangga. Tujuan pemberdayaan perempuan dalam SDGs yaitu mengupayakan perempuan untuk memperoleh akses, partisipasi. Peran serta perempuan dalam pembangunan sangat penting dalam menentukan berhasilnya pembangunan. Menguatkan strategi pemberdayaan kaum perempuan melalui pelibatan stakeholder secara lebih ekstensif dan intensif (Indriastuti et al., 2023).

Perempuan yang memiliki akses dan kesempatan yang sama dalam pendidikan dapat membantu mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan inklusif untuk semua. Partisipasi perempuan dalam angkatan kerja dan kewirausahaan merupakan kontribusi besar dalam pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Peran perempuan sangat penting dalam mempromosikan kesetaraan gender, menghilangkan diskriminasi, dan memastikan pemberdayaan perempuan di semua bidang kehidupan. Perempuan memegang peran penting dalam keberlanjutan lingkungan, termasuk dalam praktik pertanian berkelanjutan, pengelolaan sumber daya alam, dan pengurangan dampak perubahan iklim. Perempuan memainkan peran kunci dalam mempromosikan perdamaian, keadilan, serta pengurangan kekerasan dan konflik di komunitas mereka. Partisipasi perempuan dalam inovasi, teknologi, dan kemitraan strategis adalah kunci untuk mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Konsep pembangunan berkelanjutan secara sederhana dapat diartikan sebagai suatu rangkaian proses pembangunan yang mengoptimalkan manfaat dari sumber daya alam serta sumber daya manusia, dengan menyoerasikan antara sumber daya alam dengan manusia dalam pembangunan baik pada saat ini maupun pada masa mendatang. Secara konseptual, pembangunan berkelanjutan sebagai transformasi progresif terhadap struktur sosial, ekonomi, dan politik. Hal tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dalam memenuhi kepentingannya tanpa mengorbankan kemampuan generasi mendatang. Selain itu, pembangunan berkelanjutan juga dapat membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mempermudah pemenuhan kebutuhannya tanpa menghambat perkembangan generasi selanjutnya untuk melakukan hal yang sama (Masruchiyah & Laratmase, 2023).

C. Kerangka Pikir

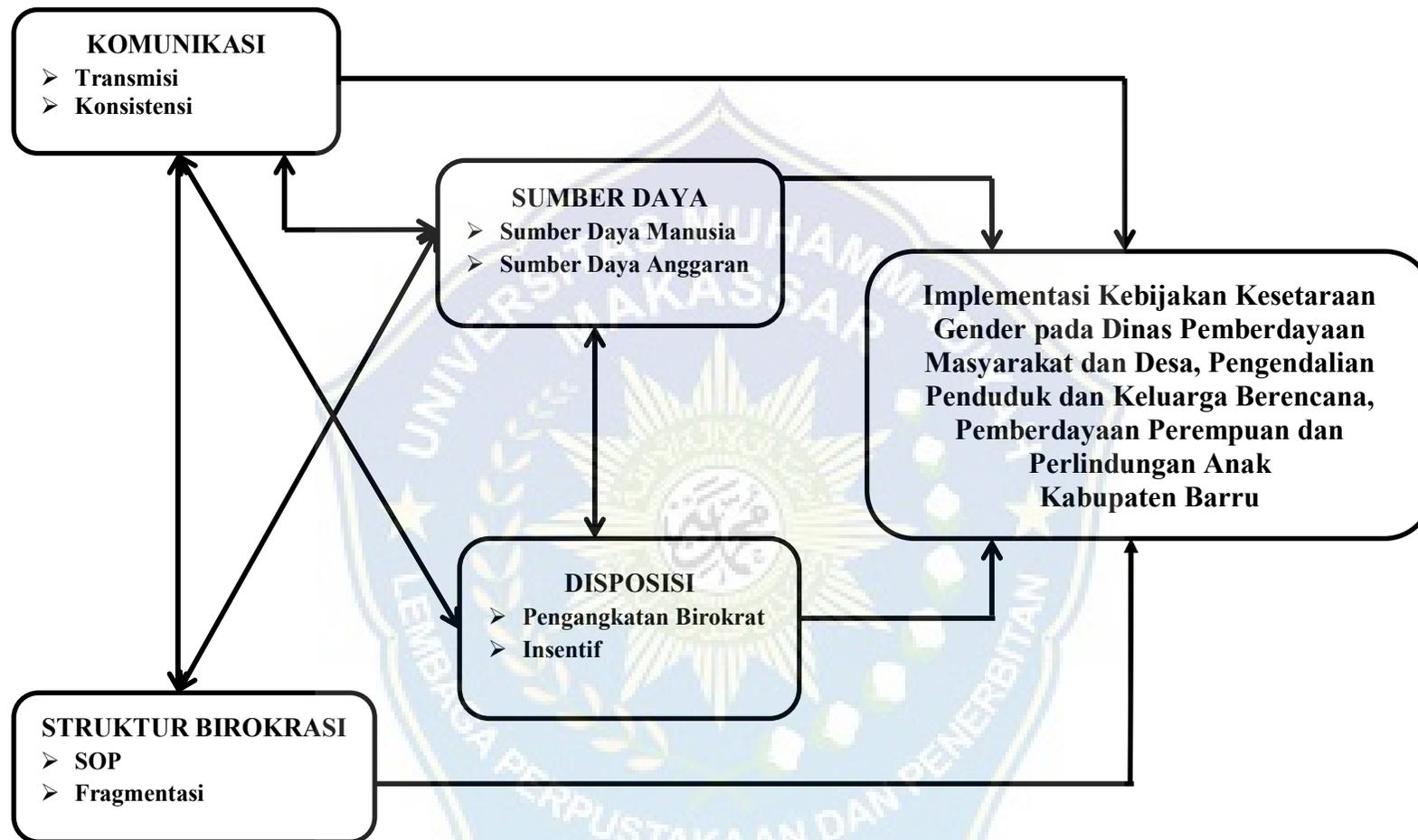
Penelitian ini terkait dengan Implementasi Kebijakan Kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Implementasi kebijakan yang diimplementasikan oleh pelaksana kebijakan dalam hal ini Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender didukung dengan menggunakan teori Edward III dengan indikator komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana) dan struktur birokrasi yang memadai. Namun, ada beberapa dari indikator tersebut belum diimplementasikan secara optimal oleh pelaksana kebijakan khususnya pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru.

Dari penggambaran di atas, dapat ditarik suatu kerangka pemikiran dari model implementasi kebijakan George Edward III dengan menggunakan empat indikator keberhasilan dalam pelaksanaan atau implementasi kebijakan Kesetaraan gender yaitu indikator komunikasi meliputi dua sub fokus yaitu transmisi dan konsistensi, indikator sumber daya meliputi sub fokus sumber daya manusia dan sumber daya anggaran, indikator disposisi meliputi sub fokus pengangkatan pejabat birokrat dan insentif serta indikator struktur birokrasi meliputi sub fokus standar operasional prosedur (SOP) dan fragmentasi yang diimplementasikan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk, Keluarga

Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA)

Kabupaten Barru, yaitu sebagai berikut:





Gambar. 1.3 Kerangka Pikir

D. Fokus Penelitian

Berdasarkan bagan kerangka pikir yang telah dikemukakan di atas, maka fokus penelitian ini adalah Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Edward III yang melihat implementasi kebijakan Kesetaraan Gender dengan indikator Komunikasi, Sumber Daya, Disposisi dan Struktur Birokrasi.

E. Deskripsi Fokus

Untuk memudahkan pemahaman tentang fokus penelitian, maka masing-masing diuraikan sehingga nampak lebih jelas maksud yang dikehendaki dalam penelitian ini. Deskripsi fokus penelitian ini adalah :

1. Komunikasi, dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender yaitu mereka yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang mereka lakukan. komunikasi-komunikasi harus akurat dan harus dimengerti dengan cermat oleh para pelaksana atau stakeholder yang terlibat dimana pelaksana yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Untuk mengukur indikator komunikasi di perlukan sub indikator transmisi agar penyampaian informasi tersampaikan dengan baik dan juga sub indikator konsistensi bagaimana pelaksana kebijakan

jelas dan konsisten dalam memberikan informasi dalam hal ini sosialisasi kepada masyarakat terkait kesetaraan gender.

2. **Sumber Daya**, dalam implementasi kebijakan Kesetaraan Gender meliputi staf yang memadai serta keahlian-keahlian yang baik untuk melaksanakan tugas dan wewenang yang diperlukan untuk mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru guna mewujudkan proses pembangunan yang berkelanjutan.
3. **Disposisi**, dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender yaitu kecenderungan dari para pelaksana kebijakan merupakan faktor yang mempunyai konsekuensi-konsekuensi penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dalam hal ini berarti adanya dukungan dari pemerintah daerah kepada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru untuk mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender.
4. **Struktur Birokrasi**, dalam implementasi kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru menjadi pelaksana kebijakan. Struktur organisasi yang bertugas mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender memiliki pengaruh yang signifikan terhadap implementasi kebijakan.

Tabel 1.2 Deskripsi Fokus

No	Fokus	Sub Fokus	Definisi Sub Fokus	Cara Ukur
1	Komunikasi	Transmisi	Penyampaian informasi yang baik, agar kebijakan tidak hanya disampaikan kepada para impelentor akan tetapi bisa diterima oleh kelompok sasaran khususnya kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru.	Observasi dan wawancara mendalam
		Konsistensi	Kebijakan yang konsisten seperti penyampaian informasi berupa sosialisasi yang secara berkelanjutan kepada masyarakat maka akan melahirkan kebijakan yang optimal, khususnya dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru	
2	Sumber Daya	Sumber daya manusia	Pelaksana dari sebuah kebijakan kesetaraan gender yang memadai dan kompeten sesuai dengan bidang yang diperlukan.	Observasi dan wawancara mendalam
		sumber daya Anggaran	Unsur sumber daya yang bersifat fisik seperti sarana dan prasarana serta anggaran yang dibutuhkan untuk melaksanakan program kebijakan kesetaraan gender perlu adanya untuk pencapaian program yang optimal.	
3	Disposisi	Pengangkatan birokrasi	Saat pemilihan dan pengangkatan pegawai pelaksana kebijakan kesetaraan	Observasi dan

No	Fokus	Sub Fokus	Definisi Sub Fokus	Cara Ukur
			<p>gender Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru harus orang-orang yang memiliki dedikasi dan hasrat yang kuat serta komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan kebijakan yang diharapkan, terutama untuk kepentingan masyarakat luas sehingga ketimpangan gender dapat diminimalisir.</p>	wawancara mendalam
		Insentif	<p>Memberikan insentif berupa penambahan keuntungan atau biaya untuk para pelaksana khususnya kepada para pelepasana kebijakan kesetaraan gender. Hal ini dilakukan untuk mendorong semangat pada diri maupun organisasi untuk tercapainya tujuan kebijakan.</p>	
4	Struktur birokrasi	<i>Standar Operasional Prosedur (SOP)</i>	<p>Struktur paling dasar dalam sebuah organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya dan digunakan pegawai atau para pelaksana kebijakan sebagai dasar kegiatan sehari-hari khususnya dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Kesetaraan Gender.</p>	Observasi dan wawancara mendalam
		Fragmantasi	<p>Penyebaran tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan dengan</p>	

No	Fokus	Sub Fokus	Definisi Sub Fokus	Cara Ukur
			melibatkan organisasi luar tanpa adanya tumpang tindih dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru.	



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlangsung selama 2 (dua) bulan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Penentuan lokasi penelitian ini berdasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas ini merupakan Dinas yang ada di Kabupaten Barru mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender dan juga memonitoring hasil kinerja dari seluruh organisasi perangkat daerah yang telah mengimplementasikan kebijakan responsive gender juga Dinas satu-satunya di Kabupaten Barru yang membentuk wadah layanan pengaduan kekerasan terhadap perempuan dan anak.

B. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif sesuai dengan tujuan penelitian yaitu memperoleh gambaran faktual tentang Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Maka jenis penelitian yang tepat digunakan adalah penelitian kualitatif, karena dapat menjelaskan data yang dinyatakan dalam bentuk kata, kalimat serta sesuai dengan kondisi pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender.

Adapun tipe penelitian yang digunakan adalah tipe studi kasus (*case study*) yang berfokus terhadap satu objek dengan mempelajari suatu kasus. Penelitian ini akan

memberikan pemecahan masalah sehingga dalam pelaksanaannya tidak terbatas pada pengumpulan data saja, tapi juga meliputi berbagai aspek analisis dan interpretasi dari data tersebut. Alasan peneliti menggunakan tipe penelitian ini karena berdasarkan masalah yang terjadi, sehingga dibutuhkan analisis terhadap suatu kasus yang terjadi.

C. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini terbagi dua, yakni: data primer dan data sekunder. Berikut dijelaskan secara rinci:

1) Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan (Hardani Auliya et al., 2020). Cara yang digunakan peneliti dalam mendapatkan data primer yaitu dengan melakukan observasi dan wawancara mendalam di lokasi penelitian. Adapun bentuk data primer berupa: rekaman dan catatan hasil wawancara bersama informan, hasil observasi lapangan, dokumentasi yang didapatkan oleh peneliti, dan data mengenai informan penelitian.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi dokumentasi, studi kepustakaan dan informasi langsung yang diperoleh dari lokasi penelitian.

D. Informan Penelitian

Informasi bertujuan untuk mampu memberikan data melalui orang-orang yang dipandang mumpuni di bidangnya tentang “Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru”.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dalam menentukan informan penelitian agar mendapatkan data yang representatif. Berikut dirincikan sejumlah informan dalam penelitian, yaitu:

- 1) Kepala Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru
- 2) Sekretaris Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru
- 3) Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak
- 4) Kepala UPTD Bidang PPPA Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru
- 5) Pegawai Dinas PMDPPKBPPPA yang memiliki informasi terkait dengan fokus penelitian
- 6) Tokoh Perempuan dan Tokoh Masyarakat

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan suatu hal yang penting dalam penelitian, karena berbagai cara digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitiannya. Pengumpulan data dalam penelitian dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan, keterangan, kenyataan-kenyataan dan informasi yang dapat dipercaya (Eri, 2016).

Pengumpulan data diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi dan triangulasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi (Sugiyono, 2018).

1) Observasi

Peneliti melakukan observasi dengan cara pengamatan dan pencatatan langsung mengenai Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru karena adanya kebijakan atau program dimana tujuan pembangunan berkelanjutan memerlukan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

2) Wawancara

Wawancara dilakukan guna memperoleh data primer mengenai Implementasi Kebijakan Kesetaraan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru. Peneliti akan melakukan tanya jawab secara tatap muka dengan mendalam bersama informan yang menjadi objek dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi *key-informan* dalam penelitian ini yaitu Kepala Dinas PMDPPKBPPA Kab. Barru, Sekretaris Dinas PMDPPKBPPA, Staff Dinas PMDPPKBPPA serta tokoh masyarakat dan tokoh perempuan.

3) Dokumentasi

Dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara melakukan kajian terhadap data-data, baik dokumen pribadi maupun dokumen resmi, berbentuk visual maupun berupa tulisan yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Adapun tujuan menggunakan metode ini yaitu, untuk memperoleh data secara jelas dan konkret mengenai Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru.

F. Teknis Analisis Data

Menurut (Mansur, 2021) aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Adapun aktivitas dalam analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi.

1) Reduksi Data

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak perlu dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

2) Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. Langkah ini dilakukan dengan

menyajikan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan. hal ini dilakukan dengan alasan data-data yang diperoleh selama proses penelitian kualitatif biasanya berbentuk naratif, sehingga memerlukan penyederhanaan tanpa mengurangi isinya.

3) Penarikan Kesimpulan dan verifikasi

Kesimpulan atau verifikasi adalah tahap akhir dalam proses analisa data. Pada bagian ini peneliti mengutarakan kesimpulan dari data-data yang telah diperoleh. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan. Penarikan kesimpulan bisa dilakukan dengan jalan membandingkan kesesuaian pernyataan dari subyek penelitian dengan makna yang terkandung dengan konsep-konsep dasar dalam penelitian tersebut.

G. Keabsahan Data

Dokumen informasi atau data yang telah didapatkan, diusahakan menciptakan hasil yang berkualitas, untuk itu validasi data dalam sebuah penelitian penting untuk mendukung hasil akhir penelitian. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memvalidasi data, yaitu dengan proses triangulasi terbagi menjadi tiga macam teknik yaitu, sebagai berikut:

1) Triangulasi Sumber

Teknik ini membandingkan data dengan mengecek ulang informasi yang didapatkan melalui sumber yang berbeda. Misalnya membandingkan hasil wawancara informan satu dengan hasil wawancara informan lainnya serta membandingkan hasil wawancara dengan dengan dokumen yang ada. Dalam

penelitian ini mengkaji mengenai Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru. Peneliti akan membandingkan hasil wawancara, data yang diperoleh melalui media sosial dengan pengamatan langsung di lapangan, baik dari perspektif internal maupun eksternal.

2) Triangulasi Teknik

Teknik ini dilakukan dengan cara melakukan pengecekan data kepada sumber yang sama, akan tetapi menggunakan teknik yang berbeda untuk menguji kredibilitas data. Misalnya, data yang diperoleh dengan wawancara, selanjutnya dicek melalui observasi dan dokumentasi. Jika terdapat hasil yang berbeda, maka penulis akan melakukan diskusi kepada informan yang dimaksud guna memastikan kebenaran sebuah data. Dalam hal ini, peneliti akan menggunakan teknik yang berbeda untuk memperoleh informasi terkait Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru sehingga dapat memastikan keakuratannya.

3) Triangulasi Waktu

Teknik ini dilakukan dengan melaksanakan pengecekan berulang-ulang terhadap berbagai sumber yang dilakukan pada waktu dan cara yang berbeda untuk mendapatkan data yang akurat. Untuk itu, dalam melakukan penelitian ini, peneliti

akan melakukan pengecekan secara berulang pada waktu yang berbeda demi mendapatkan data yang kredibilitas.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Kabupaten Barru

a. Sejarah

Kabupaten Barru adalah salah satu Daerah Tingkat II di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di kota Barru. Kabupaten Barru memiliki luas wilayah 1.174,72 km², Kabupaten Barru dahulu sebelum terbentuk adalah sebuah kerajaan kecil yang masing-masing dipimpin oleh seorang raja, yaitu: Kerajaan Berru (Barru), Kerajaan Tanete, Kerajaan Soppeng Riaja dan Kerajaan Mallusetasi.

Pada masa pemerintahan Belanda dibentuk Pemerintahan Sipil Belanda dimana wilayah Kerajaan Barru, Tanete dan Soppeng Riaja dimasukkan dalam wilayah *Onder Afdelling* Barru yang bernaung di bawah *Afdelling* Parepare. Sebagai kepala Pemerintahan *Onder Afdelling* diangkat seorang kontrol Belanda yang berkedudukan di Barru, sedangkan ketiga bekas Kerajaan tersebut diberi status sebagai *Self Bestuur* (Pemerintahan Kerajaan Sendiri) yang mempunyai hak otonom untuk menyelenggarakan pemerintahan sehari-hari baik terhadap eksekutif maupun dibidang yudikatif.

Dari sejarahnya, sebelum menjadi daerah-daerah Swapraja pada permulaan Kemerdekaan Bangsa Indonesia, ke empat wilayah Swapraja ini merupakan empat bekas *Self Bestuur* di dalam *Afdelling* Parepare, yaitu:

- 1) Bekas *Self Bestuur* Mallusetasi yang daerahnya sekarang menjadi Kecamatan Mallusetasi dengan Ibu Kota Palanro, adalah penggabungan bekas-bekas Kerajaan Lili dibawah kekuasaan Kerajaan Ajattapareng yang oleh Belanda diakui sebagai *Self Bestuur*, ialah Kerajaan Lili Bojo dan Kerajaan Lili Nepo.
- 2) Bekas *Self Bestuur* Soppeng Riaja yang merupakan penggabungan empat Kerajaan Lili dibawah bekas Kerajaan Soppeng (sekarang Kabupaten Soppeng) sebagai satu *Self Bestuur*, ialah bekas Kerajaan Lili Siddo, Lili Kiru-Kiru, Lili Ajakkang dan Lili Balusu.
- 3) Bekas *Self Bestuur* Barru yang sekarang yang menjadi Kecamatan Barru dengan ibu Kotanya Sumpang Binangae yang sejak semula memang merupakan suatu bekas Kerajaan kecil yang berdiri sendiri.
- 4) Bekas *Self Bestuur* Tanete dengan pusat pemerintahannya di Pancana, daerahnya sekarang menjadi tiga Kecamatan, masing-masing Kecamatan Tanete Rilau, Kecamatan Tanete Riaja dan Kecamatan Pujananting.

Seiring dengan perjalanan waktu, maka pada tanggal 20 Februari 1960 merupakan tonggak sejarah yang menandai awal kelahiran Kabupaten Daerah tingkat II Barru dengan ibu Kota Barru, berdasarkan Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi Selatan. Kabupaten Barru terbagi dalam tujuh Kecamatan yang memiliki 40 Desa dan 14 Kelurahan.

Sebelum dibentuk daerah otonom berdasarkan UU No. 29 Tahun 1959, pada tahun 1961 daerah ini terdiri dari empat wilayah Swapraja di dalam

kewedanaan Barru, Kabupaten Parepare lama, masing-masing Swapraja Barru, Swapraja Tanete, Swapraja Soppeng Riaja dan bekas Swapraja Mallusetasi. Ibu Kota Kabupaten Barru sekarang bertempat di bekas ibu Kota Kewedanaan Barru.

Kabupaten Barru terletak di sebelah Utara Kota Makassar, ibu Kota Sulawesi Selatan yang berbatasan dengan :

- 1) Utara : Kota Parepare
- 2) Timur : Kabupaten Bone, Kabupaten Soppeng dan Kabupaten Sidenreng Rappang
- 3) Selatan : Kabupaten Bone
- 4) Barat : Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dan Selat Makassar

b. Keadaan Geografis

Secara geografis, Kabupaten Barru terletak pada 4°00' - 5°35' Lintang Selatan dan 109°35' - 119°49' Bujur Timur. Wilayahnya berada di bagian Barat daratan pulau Sulawesi sekitar kurang lebih 102 km sebelah utara Kota Makassar ibu Kota Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Barru mempunyai ketinggian antara 0 - 1.700 Meter di atas permukaan laut dengan bentuk permukaan sebagian besar daerah kemiringan berbukit hingga bergunung-bergunung.

Wilayah bertopografi perbukitan hingga pegunungan berada di sebagian besar wilayah tengah hingga timur dan selatan yang sebagiannya juga merupakan kawasan karst. Sebagian lainnya merupakan daerah datar, landau hingga pesisir. Kabupaten Barru merupakan daerah pesisir pantai yang cukup

panjang. Garis pantai mencakup 87 km sehingga merupakan kabupaten dengan pesisir pantai terpanjang di Sulawesi Selatan.

2. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru

Dinas ini merupakan salah satu organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Barru yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang menjadi kewenangan daerah. Dinas sebagaimana yang dimaksud yaitu Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

a. Susunan Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, terdiri atas:

1) Kepala Dinas.

2) Sekretariat :

a) Sub bagian Program;

b) Sub bagian Keuangan; dan

c) Sub bagian Umum dan Sumber Daya Manusia.

3) Bidang Pemerintahan Desa, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

4) Bidang Pemberdayaan Masyarakat, terdiri atas kelompok jabatan fungsional.

5) Bidang Pengendalian Penduduk & Keluarga Berencana, terdiri atas Kelompok Jabatan Fungsional.

6) Bidang Pemberdayaan Perempuan, terdiri atas kelompok Jabatan Fungsional; dan

7) Kelompok Jabatan Fungsional.

a. Visi dan Misi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru

1) Visi dan Misi

“Kabupaten Barru yang Sejahtera, Mandiri, Berkeadilan dan Bernafaskan Keagamaan”

Visi ini menjadi arah perjalanan pembangunan Kabupaten Barru selama tahun 2020-2025 dengan penjelasan makna visi sebagai berikut :

1. Mewujudkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan bidang Pendidikan, kesehatan dan pelayanan dasar lainnya;
2. Menciptakan lingkungan yang kondusif serta pengembangan dan penguatan antar *stakeholder* dalam pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
3. Meningkatkan Pemerataan Pembangunan infrastruktur untuk mendukung pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan sumberdaya lokal;
4. Meningkatkan daya saing menuju kemandirian ekonomi daerah yang berkualitas dan berkelanjutan yang berwawasan lingkungan;
5. Mewujudkan pemerataan pembangunan antar wilayah dan penanggulangan kemiskinan
6. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih (good and clean governance) serta layanan publik yang akuntabel berbasis teknologi dan informasi
7. Mewujudkan masyarakat yang berakhlak mulia yang menjunjung tinggi nilai-nilai agama.

Rumusan misi di atas yang sesuai dengan fokus penelitian ada pada gambaran misi ke dua, dimana seluruh organisasi perangkat daerah saling bekerja sama untuk mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender namun Dinas PMDPPKBPPPA yang memiliki peran dalam hal memfasilitasi layanan pengaduan bagi Masyarakat. Oleh karenanya, untuk memberikan ruang publik atau memberikan akses pada perempuan yang tidak hanya bersifat afirmatif atau memberi keistimewaan melainkan sebuah kebutuhan bahwa pembangunan dan perempuan memiliki korelasi yang positif dalam menggerakkan pembangunan ditingkat Kabupaten/Kota. Partisipasi perempuan lebih terjamin dalam perencanaan sampai evaluasi dalam suatu pembangunan.

b. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru :
 - a. Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten barru merupakan unsur penunjang pemerintah daerah;
 - b. Dinas PMDPPKBPPPA dipimpin oleh Kepala Dinas;
 - c. Kepala Dinas berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah;
 - d. Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan

Anak mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam penyelenggaraan tugas pemerintahan di bidang pemberdayaan masyarakat dan pemerintahan desa.

Selanjutnya, tugas dan fungsi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak beserta jajarannya berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 5 Tahun 2022 tentang Kesetaraan Gender, yaitu pemberdayaan masyarakat dimana laki-laki dan perempuan harus setara dalam hal ini pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak harus diperhatikan oleh pemerintah Daerah. Adapun tugas dan fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas, dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah dengan tugas merumuskan sasaran, mengkoordinasikan, menyelenggarakan, membina, mengarahkan, mengevaluasi, serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintahan desa di Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa berdasarkan azas ekonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangannya berdasarkan ketentuan yang berlaku, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Perumusan kebijaksanaan kebijakan agar tepat sasaran;
- b) Pengkoondisian penyusunan perencanaan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa;

- c) Pembinaan dan pelaksanaan evaluasi dan mengarahkan serta melaporkan pelaksanaan urusan pemerintah daerah di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa;
 - d) Penyusunan rencana dan program penyelenggaraan dan pembinaan pemberdayaan masyarakat dan tata laksana Pemerintahan Desa;
 - e) Menyusun kebijakan operasional Pemberdayaan Masyarakat dalam hal pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
 - f) Melaksanakan pengawasan dan monitoring serta pengendalian dan ketatalaksanaan Pemberdayaan Masyarakat (Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak);
 - g) Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait serta lembaga-lembaga masyarakat;
 - h) Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala daerah sesuai dengan bidang tugasnya; dan
 - i) Melakukan pengelolaan Unit Pelaksanaan Teknis Dinas (UPTD).
- 2. Sekretaris**, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas dengan tugas merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menilai, mengatur mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas kesekretariatan, meliputi urusan umum dan kepegawaian, perencanaan, evaluasi dan pelaporan serta pengelolaan keuangan, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:
- a) Penyusunan program teknis administrasi kepegawaian, administrasi

- keuangan, perencanaan, pelaporan dan urusan rumah tangga;
- b) Penyelenggaraan dan Pelaksanaan program administrasi umum, Melaksanakan pengelolaan administrasi kepegawaian, pengelolaan administrasi perlengkapan, pengelolaan administrasi program, pengelolaan administrasi keuangan serta Merencanakan penyusunan kebutuhan barang dan alat perlengkapan kantor;
 - c) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan sub bagian;
 - d) Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan sub bagian;
 - e) Menerima petunjuk dan arahan sesuai disposisi atasan.

3. Kepala Sub Bagian Pengadministrasian Umum, di pimpin oleh

seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris dengan tugas membantu sekretaris dalam hal melaksanakan tugas menyusun rencana evaluasi dan pelaporan, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Melakukan pengumpulan, pengolahan, analisa dan evaluasi penyiapan serta penyajian data Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa;
- b) Melakukan studi dan survey/identifikasi teknis dan sarana dengan institusi terkait;
- c) Mengkoordinir, merumuskan program, kegiatan atau proyek pembangunan dengan institusi terkait;
- d) Menyusun rencana dan program kerja tahunan Dinas Pemberdayaan

Masyarakat dan Pemerintahan Desa;

- e) Mempersiapkan bahan-bahan untuk musrenbang, rakornis, rapat regional musrenbangtan dan musrenbangnas;
- f) Melakukan langkah-langkah persiapan pelaksanaan rencana kerja/kegiatan perencanaan;
- g) Mempersipkan dan mengajukan daftar usulan kegiatan serta menyelesaikan daftar isian kegiatan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa;
- h) Mengumpulkan dan mengolah data yang berkenaan dengan perencanaan dari bidang dan bagian UPTD untuk penyusunan kebijakan dan perencanaan di unit kerja dinas.

Di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Pemberdayaan dan Usaha Ekonomi Masyarakat, dibantu oleh Kepala Seksi Pembinaan Pembangunan Partisipatif dan Sosial Budaya, Kepala Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat dan Kepala Seksi Seksi Pengembangan dan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna.

4. Kepala Seksi Penggerak Swadaya Masyarakat, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat dengan tugas tugas melaksanakan sebagian tugas kepala Bidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Menghimpun dan menyusun bahan rencana strategis, program kerja

serta kegiatan dibidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (DPMPD);

- b) Merencanakan kegiatan Seksi Pembinaan Pembangunan Partisipatif dan Sosial Budaya berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya sebagai bahan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
- c) Memberi tugas atau kegiatan kepada bawahan di Seksi Pembinaan Pembangunan Partisipatif dan Sosial Budaya dengan memberikan arahan baik tertulis maupun lisan sesuai permasalahan dibidang tugasnya masing- masing;
- d) Memberi petunjuk kepada bawahan dilingkup Seksi Pembinaan Pembangunan Partisipatif dan Sosial Budaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas;
- e) Membimbing bawahan dilingkup Seksi Pembinaan Pembangunan Partisipatif dan Sosial Budaya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

5. Kepala Seksi Pengembangan Usaha Ekonomi Masyarakat, dipimpin oleh seorang kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat dengan tugas melaksanakan sebagian tugas kepala bidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat sesuai

dengan ketentuan yang berlaku.

6. Kepala Seksi Pengelola Penguatan BMD, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Bidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat dengan tugas melaksanakan sebagian tugas kepala bidang Pemberdayaan Dan Usaha Ekonomi Masyarakat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Menyusun rencana kegiatan Seksi Pengembangan Dan Pemanfaatan Teknologi Tepat Guna berdasarkan rencana kerja dan hasil evaluasi tahun sebelumnya agar tercipta kelancaran dan ketepatan pelaksanaan tugas;
- b) Melaksanakan identifikasi sarana prasarana yang dibutuhkan masyarakat untuk penyusunan data pengelolaan sumber daya alam dan pelaksanaan konversi, rehabilitasi lingkungan melalui Teknologi Tepat Guna;
- c) Memfasilitasi pelaksanaan penelitian, kerjasama dalam rangka perencanaan program pemasyarakatan Teknologi Tepat Guna (TTG) di perdesaan dengan perguruan tinggi, lembaga pemerintah non departemen dan dinas/instansi teknis terkait, Lembaga Swadaya Masyarakat dan lembaga lainnya yang bergerak dibidang Teknologi Tepat Guna (TTG) untuk membantu meningkatkan kehidupan dan penghidupan masyarakat desa;
- d) Menghimpun peraturan perundang-undangan, pedoman dan petunjuk

teknis pelaksanaan kegiatan pembinaan, fasilitasi, koordinasi dan supervisi kebutuhan teknologi tepat guna, pemetaan kebutuhan teknologi tepat guna, pemetaan kebutuhan pengkajian teknologi tepat guna, pemasyarakatan, kerjasama teknologi perdesaan serta penyelenggaraan gelar teknologi tepat guna tingkat Kabupaten/provinsi/nasional;

- e) Melaksanakan inventarisasi dan identifikasi jenis dan spesifikasi Teknologi Tepat Guna (TTG) yang dibutuhkan masyarakat untuk menyusun data Teknologi Tepat Guna (TTG).

7. Kepala Bidang Pemerintahan Desa, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas dengan tugas menyusun kebijakan daerah dan teknis, pemberian dukungan atas penyelenggaraan tugas dibidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan, yang dijabarkan dalam 9 fungsi, yaitu:

- a) Mengkoordinasikan dengan sekretaris atau Kepala Badan dan instansi lintas sektoral untuk merumuskan kebijakan teknis dalam lingkup bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan;
- b) Penyusunan perumusan kebijakan daerah dan teknik di bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan;
- c) Pembinaan dan pengkoordinasian pelaksanaan tugas pada Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan;
- d) Melakukan pembinaan terhadap administrasi dan aparatur

pemerintahan desa dan kelurahan;

e) Membimbing dan memotivasi bawahan dalam melaksanakan tugas;

Di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dibantu oleh Kepala Seksi Bina Administrasi dan Aparatur Pemerintahan Desa, Kepala Seksi Penataan dan Evaluasi Perkembangan Desa dan Kepala Seksi Kelembagaan Masyarakat Pemerintahan Desa.

8. Seksi Seksi Bina Administrasi dan Aparatur Pemerintahan Desa,

dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dengan tugas yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dalam ruang lingkup dibidang tugasnya, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Melaksanakan dan mengkoordinasikan dengan satuan kerja terkait dalam penyelesaian permasalahan di Pemerintahan Desa dan Kelurahan;
- b) Menerima dan memproses berkas usulan pemberhentian dan pengangkatan Kepala Desa dan Pergantian antarwaktu Kepala Desa;
- c) Menerima dan memproses berkas usulan penjabat Kepala Desa;
- d) Menerima dan memproses berkas usulan Pemberhentian dan pengangkatan Pimpinan dan Anggota BPD dan Pergantian Antarwaktu Pimpinan dan Anggota BPD;

- e) Mengajukan Rancangan Keputusan Bupati tentang Pengesahan pengangkatan dan Pengesahan Pemberhentian Kepala Desa dan Pimpinan dan Anggota BPD;
- f) Mengajukan Rancangan Keputusan Bupati tentang Pengesahan Pergantian Antarwaktu Kepala Desa, dan Pergantian Antarwaktu Pimpin dan Anggota BPD;
- g) Melakukan pembinaan dan monitoring terhadap pelaksanaan administrasi Pemerintahan desa dan kelurahan sesuai ketentuan yang berlaku.

9. Kepala Seksi Analisis Institusi Masyarakat Pedesaan, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dengan tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dalam lingkup tugasnya, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu sebagai berikut :

- a) Menghimpun dan mempelajari peraturan perundang-undangan, kebijakan teknis, pedoman dan petunjuk teknis, serta bahan-bahan lainnya yang berhubungan dengan Seksi Penataan dan Evaluasi Perkembangan Desa sebagai pedoman dan landasan kerja;
- b) Memfasilitasi pengembangan dan penataan wilayah Pemerintahan Desa dan Kelurahan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- c) Menyusun dan menyiapkan bahan-bahan dalam rangka Pembentukan

Desa, penggabungan Desa, penghapusan Desa dan perubahan status desa dan kelurahan;

- d) Memfasilitasi penataan pembentukan dan penggabungan Dusun;
- e) Memfasilitasi penegasan batas desa dan penyelesaian masalah tapal batas desa dan kelurahan;
- f) Menyusun dan mengajukan Rancangan Produk Hukum tentang petunjuk teknis LPPD dan LKPD Kepala Desa;
- g) Menyusun dan mengajukan Rancangan Produk Hukum tentang petunjuk teknis Pembangunan Desa dan Pembangunan Kawasan Perdesaan;
- h) Menyusun dan mengajukan Rancangan Pruduk Hukum tentang Pedoman Teknis Mengenai Peraturan Desa;
- i) Melakukan Pembinaan, memfasilitasi dan verifikasi Rancangan Peraturan Desa dan berkoordinasi dengan instansi terkait;
- j) Melakukan pembinaan, pengembangan dan pemanfaatan Monografi Desa dan Kelurahan.

10. Kepala Seksi Kelembagaan Masyarakat Pemerintahan Desa,

dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pemerintahan Desa dan Kelurahan dengan tugas melaksanakan sebagian tugas kepala Bidang Pemerintahan Desa Dan Kelurahan, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Menghimpun dan menyusun bahan rencana strategis, program kerja

- serta kegiatan dibidang Pemerintahan Desa Dan Kelurahan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa (DPMPD);
- b) Merencanakan kegiatan Seksi Kelembagaan Masyarakat Pemerintahan Desa berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya sebagai bahan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan;
 - c) Memberi tugas atau kegiatan kepada bawahan di Seksi Kelembagaan Masyarakat Pemerintahan Desa dengan memberikan arahan baik tertulis maupun lisan sesuai permasalahan dibidang tugasnya masing-masing;
 - d) Memberi petunjuk kepada bawahan dilingkup Seksi Kelembagaan Masyarakat Pemerintahan Desa dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk mencapai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas;
 - e) Membimbing bawahan dilingkup Seksi Kelembagaan Masyarakat Pemerintahan Desa dalam melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

11. Kepala Bidang Fasilitasi Keuangan dan Aset Desa, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas melalui Sekretaris dengan tugas melaksanakan penyusunan kebijakan teknis, pemberian dukungan atas penyelenggaraan tugas dibidang keuangan dan aset desa, yang dijabarkan ke dalam 6 (enam) fungsi, yaitu:

- a) Mengkoordinasikan dengan sekretaris atau Kepala instansi lintas sektoral untuk merumuskan kebijakan teknis dalam ruang tingkat bidangnya;
- b) Penyusunan perumusan kebijakan teknis penatausahaan Keuangan di Bidang Keuangan;
- c) Pemberian dukungan administrasi dalam pelaksanaan tugas di Bidang keuangan Desa;
- d) Membina, mengarahkan memberikan evaluasi kinerja bawahan;
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan dan atau kepada badan melaporkan pelaksanaan tugas kepada atasan sesuai dengan hasil yang dicapai sebagai pertanggung jawaban pelaksanaan tugas; dan
- f) bahan pertimbangan dalam pembuatan SKP bawahan.

Di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Kepala Bidang Fasilitasi Keuangan dan Aset Desa dibantu oleh Kepala Seksi Pengelolaan Keuangan Desa, Kepala Seksi Seksi Pengelolaan Aset Desa dan Kepala Seksi Pendapatan dan Potensi Desa.

- 12. Kepala Seksi Pengelolaan Keuangan Desa**, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Keuangan dan Aset Desa dengan tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Keuangan dan Aset Desa dalam lingkup Bina Tata Usaha Keuangan Desa, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:
- a) Menyusun dan menghimpun bahan rencana strategi, program kerja

serta kegiatan dilingkungan Seksi Pengelolaan Keuangan Desa;

- b) Merencanakan kegiatan berdasarkan kegiatan tahun sebelumnya sebagai bahan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan pertauran yang ditetapkan;
- c) Memfasilitasi penyelenggaraan tertib administrasi, pengelolaan keuangan desa yang meliputi perencanaan, penganggaran, penatausahaan, pelaporan, pertanggungjawaban dan pengawasan sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku;
- d) Memfasilitasi dan membina, penyusunan perencanaan RKPDesa dan APBDesa bagi Aparatur Desa;
- e) Menginventarisasi permasalahan yang berhubungan dengan penyusunan program kerja dan kegiatan di Lingkungan Seksi Pengelolaan Keuangan Desa serta menyiapkan bahan dalam rangka pemecahan masalah dan mengkoordinasikan ke Sub Bidang terkait;
- f) Melakukan Koordinasi dengan cara vertikal dan horizontal baik intern maupun extern satker terkait.

13. Kepala Seksi Pengelolaan Aset Desa, dipimpin oleh seorang Kepala yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Keuangan dan Aset Desa dengan tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bidang Keuangan dan Aset Desa dalam lingkup Bina Pendataan Aset Desa, yang dijabarkan dalam fungsi, yaitu:

- a) Menyusun dan menghimpun bahan rencana strategi, program kerja

- serta kegiatan di Lingkungan Seksi Pengelolaan Aset Desa;
- b) Melakukan pendataan seluruh aset kekayaan desa baik benda bergerak maupun tidak bergerak dan lainnya;
 - c) Membuat petunjuk pelaksanaan ketatausahaan administrasi aset desa;
 - d) Membuat peraturan dan atau pedoman tentang Ketatausahaan pengelolaan aset desa;
 - e) Menyusun dan menyiapkan bahan-bahan dalam rangka penyusunan kebijakan, pedoman dan petunjuk teknis mengenai penyusunan program kerja dan kegiatan di Lingkungan Seksi Pengelolaan Aset Desa serta program kerja tahunan.

c. Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru

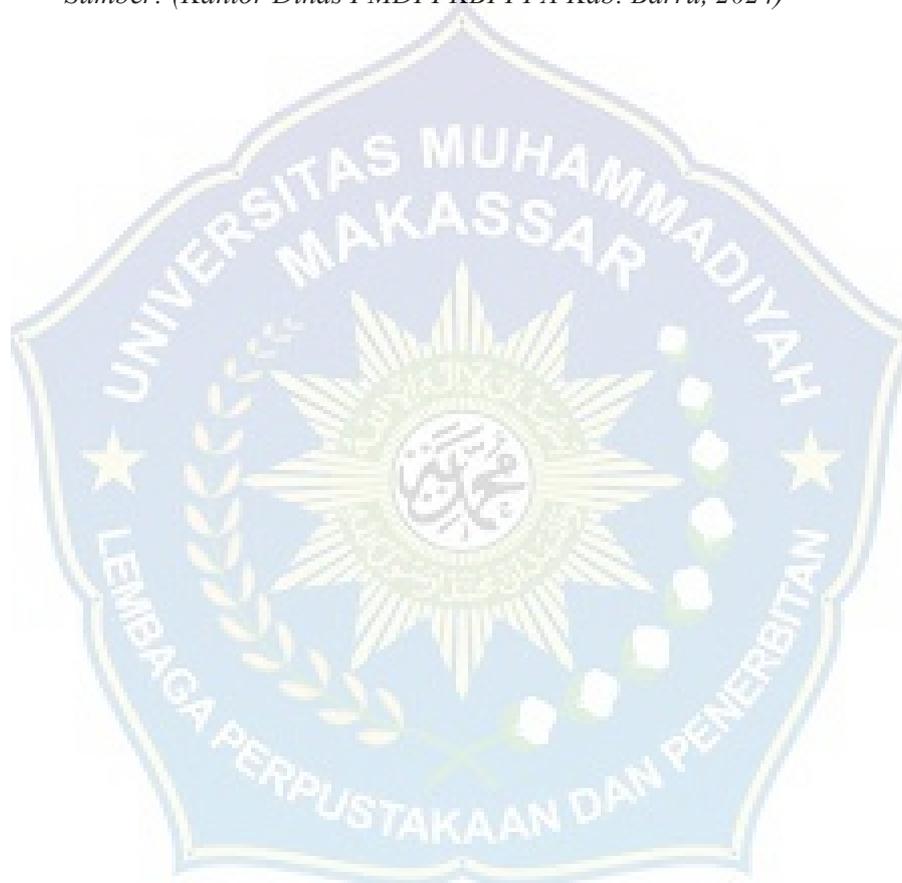
Tabel. 1.3 Daftar nama pegawai dan jabatan Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru

No.	Nama/NIP	Golongan	Jabatan
1.	Jamaluddin, S.Sos., MH 19710401 199203 1 010	IV/c	Kepala Dinas
2.	Milawaty, S.Sos., MM 19741227 199803 2 007	III/d	Sekretaris
3.	Hj. Muliana, SKM., M.Kes 19690305 198910 2 001	IV/a	Kepala Bidang PPKB
4.	Muhiddin, S.Sos 19661231 198810 1 104	IV/a	Kabid Pemberdayaan Perempuan & Perlindungan Anak

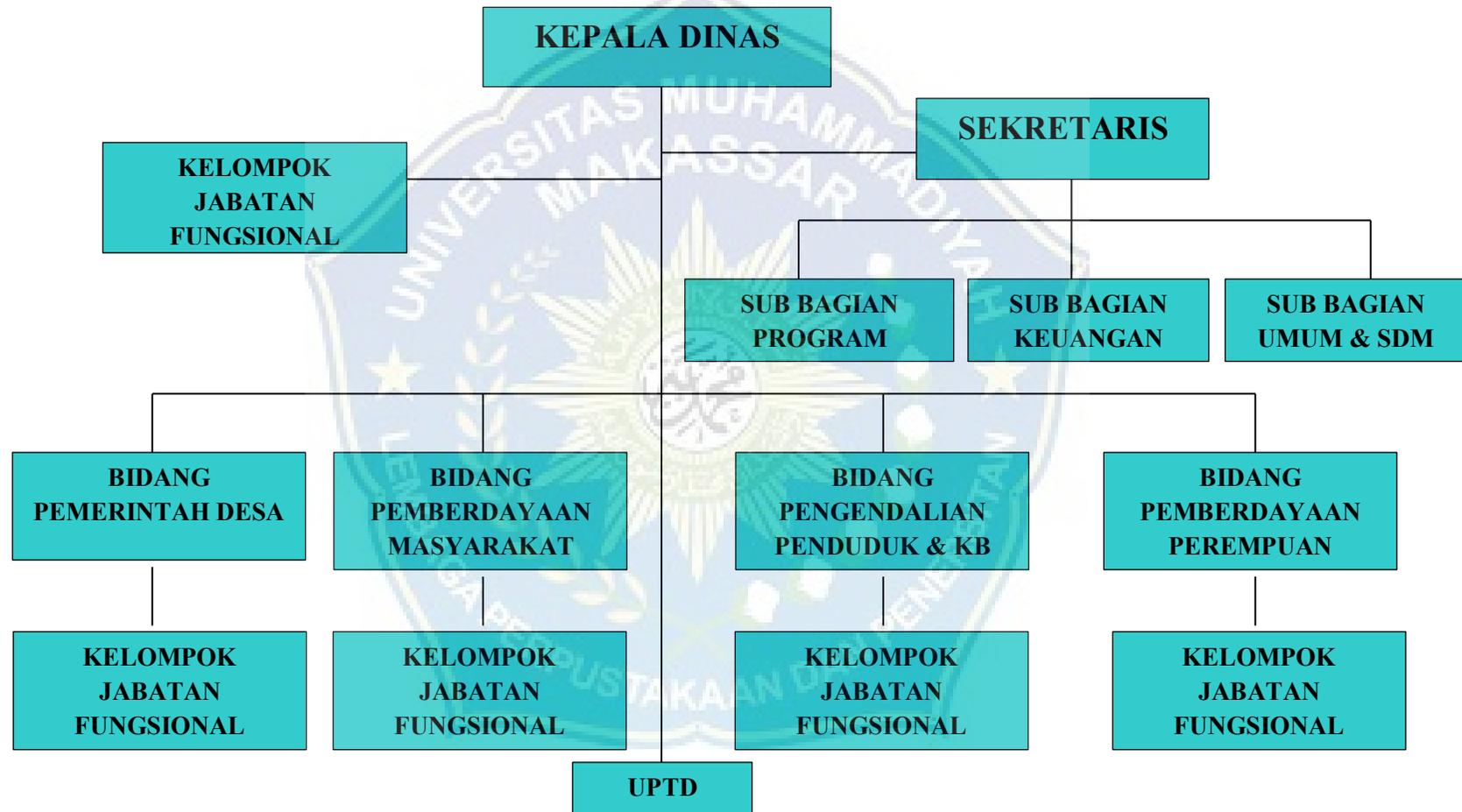
5.	Muhammad Saleh 19671231 199103 1 074	III/d	Kepala Bidang PMD
6.	Fajar, S.Sos 19800911 200901 1 004	III/d	Kabid Pemerintahan Desa
7.	Hj. A. Suhada, SE 19730712 200801 2 010	III/d	Analisis Kebijakan
8.	Ardi, S.Sos., M.Si 19720403 199303 1 007	III/d	Kepala Bidang Pemberdayaan Masyarakat & Desa
9.	Hj. Adriana, SE., M.Pd 19810721 201101 2 005	III/d	Penggerak Swadaya Masyarakat
10.	A. Arnisa, A.Md 19820123 200312 2 004	III/c	Kasubag Keuangan
11.	Ina Mualiah, SE 19840722 201503 2 004	III/c	Penggerak Swadaya Masyarakat
12.	Silviana Latif, S.STP., MM 19940928 201708 2 001	III/c	Kasubag Umum dan SDM
13.	Kamariah, S. Sos 19750426 200701 2 018	III/b	Analisis Kebijakan
14.	Ashbiyah, S. Sos 19740619 200701 2 014	III/b	Penggerak Swadaya Masyarakat
15.	Abdul Karim, S. Sos 19790305 200701 1 023	III/b	Penggerak Swadaya Masyarakat
16.	Fatimah, S. Sos 19830707 201406 2 001	III/a	Sub Koordinator Penggerakan dan Informasi Bidang KB
17.	Sriyanti Sahrir, SE 19750628 200701 2 009	III/a	Pengadministrasi Umum
18.	A. Nur Aminah, S. Sos 19700614 200502 2 002	III/a	Pranata Barang dan Jasa pada Sub Bagian Umum dan SDM
19.	Zaenaruddin, S.IP 19810630 201001 1 003	III/a	Analisis Institusi Masyarakat Pedesaan pada Bidang Pendes
20.	Sartiana, S.AP 19701225 200701 2 016	III/a	Analisis Ketahanan Keluarga Bidang PPKB
21.	Multazam Jamal, S. Sos 19761024 200502 1 003	III/a	Pengadministrasi Umum pada UPTD PPPA
22.	Sitti Aisyah 19731124 200701 2 009	III/a	Pengadministrasi Umum Bidang PPKB
23.	Muhammad Hanaping 19720712 200906 1 004	II/d	Bendahara Pengeluaran Sub Bagian Keuangan

24.	Anastasia Rante Sapan 19841020 201001 2 005	II/d	Bendahara Gaji pada Sub Bagian Keuangan
25.	Adriani Ramli, AMG 19860304 201001 2 030	II/d	Pengelola Pelayanan & Pembinaan Kelembagaan KB
26.	Sri Deviana 19830303 201406 2 002	II/c	Pengadministrasian Umum pada Sub bag. Umum
27.	Muhsin Sabri, SE 19820629 202321 1 011	IX	Penggerak Swadaya Masy. Ahli Pertama

Sumber: (Kantor Dinas PMDPPKBPPA Kab. Barru, 2024)



**STRUKTUR ORGANISASI DINAS PMDPPKBPPPA
KABUPATEN BARRU**



Gambar 1.4 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Komunikasi para implmentor dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender

Komunikasi merupakan proses penyampaian dan penerimaan pesan antara dua orang atau lebih dalam bentuk lisan, tulisan maupun isyarat. Komunikasi itu sendiri adalah proses penyampaian informasi dari komunikator pada komunikan. Faktor komunikasi sangat berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran, sehingga kualitas komunikasi akan mempengaruhi dalam mencapai efektivitas implementasi kebijakan publik. Dengan demikian, penyebaran isi kebijakan melalui proses komunikasi yang baik akan mempengaruhi terhadap implementasi kebijakan. Dalam hal ini, media komunikasi yang digunakan untuk menyebarluaskan isi kebijakan kepada kelompok sasaran akan sangat berperan.

Proses implementasi yang efektif dapat dinilai dari media komunikasi yang ada karena merupakan unsur penting dalam kehidupan. Seiring dengan perkembangan jaman yang semakin maju, dari segi teknologi banyak melahirkan sesuatu yang sangat membantu kehidupan manusia dalam menyampaikan informasi. Konsep komunikasi sangat berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan oleh kelompok sasaran, sehingga kualitas komunikasi akan mempengaruhi dalam mencapai efektivitas implementasi.

Komunikasi memainkan peran krusial dalam implementasi kebijakan karena melibatkan berbagai pemangku kepentingan (*stakeholders*) yang terlibat dalam proses tersebut. Implementasi kebijakan adalah tahap penting

dalam siklus kebijakan publik di mana kebijakan yang telah dirancang dijalankan dan diterapkan di lapangan. Efektivitas komunikasi dalam tahap ini dapat mempengaruhi sejauh mana kebijakan berhasil dicapai. Ada beberapa sub indikator dalam penilaian komunikasi pada implementasi kebijakan diantaranya sebagai berikut:

a. Transmisi

Transmisi komunikasi dalam implementasi kebijakan merujuk pada proses pengiriman atau penyaluran pesan atau informasi dari pihak yang berwenang atau pihak yang merancang kebijakan kepada pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Proses transmisi ini penting untuk memastikan bahwa pesan atau informasi tentang kebijakan yang akan diimplementasikan dapat disampaikan dengan jelas, tepat, dan tepat waktu kepada para pemangku kepentingan yang terlibat. Penyampaian informasi yang baik, agar kebijakan tidak hanya disampaikan kepada para impelentor akan tetapi bisa diterima oleh kelompok sasaran.

Sesuai dengan konsep penyaluran informasi peneliti melakukan wawancara mendalam dengan salah satu informan yang menjabat sebagai kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru, bahwa :

“Dalam hal komunikasi terkait penyampaian informasi kepada OPD-OPD yang ada di Kabupaten Barru terkadang kami melakukan rapat koordinasi dengan tujuan membahas lebih mendalam progres kegiatan kesetaraan gender sehingga kedepannya dapat teroganisir apa yang menjadi program-program pelaksanaan kebijakan ini. Kami setiap dua kali dalam setahun

melakukan monitoring dan evaluasi kepada semua organisasi perangkat daerah, Kecamatan, Desa dan Kelurahan memantau hasil kinerja terkait tentang pengarusutamaan gender dan juga memonitoring tentang sosialisasi yang dilakukan kepada Masyarakat terkait pencegahan kekerasan” (Hasil wawancara Bapak JM, Tanggal 5 Maret 2024).

Berdasarkan wawancara di atas dapat dianalisis bahwa Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru telah melakukan forum-forum diskusi tentang program yang dilaksanakan seperti sosialisasi terkait pencegahan kekerasan yang terbuka bersama dengan pelaksana-pelaksana kebijakan kesetaraan gender ini. Hal ini juga diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu narasumber yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPA) Dinas PMD Kabupaten Barru

“Sejauh ini dalam proses komunikasi antara kami dengan tim focal point yang terlibat dalam proses pemenuhan kebijakan yang ada di Kabupaten Barru sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan kepentingan masing-masing dalam penyampaian informasi dan penerimaan kebijakan.” (Hasil Wawancara Bapak MD Tanggal 8 Maret 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses penyampaian kebijakan perlu terjalannya komunikasi yang kondusif dengan penerima kebijakan sehingga informasi yang diberikan kepada pihak-pihak yang menerima kebijakan tersampaikan dengan jelas dan maksud dari tujuan informasi yang diterima oleh karenanya Dinas PMD membentuk group-group media social seperti whatshap dan telegram dengan tujuan mempermudah ajang komunikasi antar pelaksana kebijakan.

Begitu pula dengan informan yang menjabat sebagai Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang mengatakan bahwa:

“Hal-hal yang bersifat intens untuk dilakukan maka kami akan melakukan rapat-rapat koordinasi yang dihadiri oleh Kepala Dinas OPD-OPD yang ada di Kabupaten yang Barru yang berperan sebagai *focal point* dalam pelaksanaan kebijakan ini. Hal tersebut bertujuan bagaimana kemudian program-program yang ada dalam kebijakan kesetaraan gender ini dapat dilaksanakan dengan cara saling bekerjasama satu sama lain dengan bahu membahu antar OPD yang ada. Kami juga terkadang turun ke Kecamatan Desa dan Kelurahan untuk mensosialisasikan kebijakan terkait pencegahan kekerasan ini kepada Masyarakat karena kesetaraan gender sangat berperan penting dalam hal pembangunan”. (Hasil wawancara Ibu ML, Tanggal 15 Maret 2024).

Dari pernyataan informan di atas maka dapat dilihat bahwa komunikasi dalam hal transmisi kebijakan untuk penyampaian informasi sudah terimplementasi dengan baik ditinjau dari kerjasama antar beberapa organisasi perangkat daerah yang di Kabupaten Barru dengan tujuan menyukseskan pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender ini. Hasil yang diperoleh sudah relevan dengan hasil wawancara bersama dengan informan selaku Sekrtearis Dinas PMD, dengan uraian hasil wawancara sebagai berikut:

“Sejauh ini informasi mengenai kebijakan kesetaraan gender ini telah berjalan dengan cukup baik. Kami telah berupaya keras untuk memastikan informasi tersebut tersedia secara terbuka dan mudah diakses oleh masyarakat dan para pemangku kepentingan terkait hal ini dilihat kami saling terkoordinasi dengan beberapa perangkat Daerah yang juga merupakan pelaksana kebijakan ini. Dimana organisasi-organisasi local perempuan juga dilibatkan dalam proses pembangunan berkelanjutan sehingga mereka tidak lagi sebagai objek tetapi menjadi subjek dalam pembangunan kita seperti Kader Posyandu dan Usila serta Ibu-ibu PKK.

Hal itu juga bagian dari pemberdayaan perempuan yang ada di Kabupaten Barru” (Hasil wawancara Ibu ML, Tanggal 21 Maret 2024).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa penyampaian informasi dalam hal ini transmisi komunikasi dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender sudah berjalan dengan baik, dengan melibatkan perempuan dalam proses pembangunan dengan tidak menjadikan perempuan sebagai objek tetapi sudah menjadi subjek karena terlibat langsung dalam pembangunan berkelanjutan demi mewujudkan kesetaraan gender dalam hal ini adalah pemberdayaan bagi perempuan seperti organisasi-organisasi lokal perempuan yaitu PKK maupun Kader Posyandu dan Usila, LPM dan KPM perempuan, Dasawisma, maupun Mpok Darti yang bergerak dibidang kesehatan. Juga dilihat dari penyampaian informasi dilakukan secara terbuka kepada masyarakat dan juga juga melakukan koordinasi dengan perangkat daerah yang menjadi pelaksana kebijakan kesetaraan gender tersebut.

Gambar 1.5 Jumlah Kelompok Binaan PKK Kabupaten Barru

No	Uraian	2018	2019	2020	2021	2022
1	Jumlah kelompok binaan PKK (Kelompok)	1711	1712	2485	NA	2.627
2	Jumlah PKK (Kelompok)	63	63	63	63	63
3	Rata-rata (%)	27,16	27,18	39,44	NA	41,70

Sumber : Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten barru, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa dengan diadakannya sosialisasi kepada Masyarakat terkait tentang kesetaraan gender maka meningkatkan kesadaran Masyarakat untuk ikut berperan dalam pembangunan.

Rata-rata Jumlah Kelompok Binaan PKK di Kabupaten Barru sebesar 41,65%, maka dapat disimpulkan bahwa capaian pada tahun 2022 sudah melampaui target karena telah mencapai nilai rata-rata sebesar 41,70%. Hal yang sama juga terjadi pada kader posyandu dan usila mereka terlibat dalam pembangunan dari segi kesehatan dalam hal penurunan stunting adapun sejak tahun 2018 sampai Tahun 2022, persentase posyandu Aktif di Kabupaten Barru cukup tinggi, dengan kisaran 100 persen. Terkait dengan kebijakan kesetaraan gender adapun penjelasan dari tokoh perempuan bahwa:

“Soal kebijakan ini kami mengetahuinya dari sosialisasi di Desa tentang peran Perempuan dalam pembangunan seperti kami dilibatkan dalam penurunan stunting kebetulan kami sebagai kader pkk dan juga sekaligus kader kesehatan ini ada hubungannya dalam hal pembangunan juga yang paling penting bagaimana kami diberikan wawasan tentang kekerasan dapat diantisipasi dalam lingkungan seperti kekerasan seksual, pencabulan dengan melakukan pengaduan yang telah disediakan oleh pihak Dinas PMD”. (Hasil Wawancara Tanggal Ibu MW, Tanggal 22 Maret 2024).

Pemaparan di atas dapat dilihat bahwa masyarakat mengetahui terkait kebijakan kesetaraan gender ini dari sosialisasi yang dilaksanakan oleh Desa setempat karena hasil koordinasi dari PMD perlu meningkatkan sosialisasi ke pelosok-pelosok daerah terkait kesetaraan gender dalam hal penanganan kekerasan bagi perempuan dan anak, hal tersebut dapat diatasi dengan melakukan pengaduan melalui wadah yang disiapkan oleh Dinas PMD yaitu UPTD PPPA Kabupaten Barru.

Berdasarkan beberapa uraian pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan proses implementasi kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru menjadi pelaksana utama dalam proses pelaksanaan implementasi kebijakan kesetaraan gender dengan berkoordinasi dengan Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Barru begitu juga dengan masyarakat harus dilibatkan secara langsung dalam proses implementasi kebijakan kesetaraan gender ini.

Hal ini sesuai dengan hasil observasi yang dilaksanakan peneliti bahwa fokus transmisi menentukan terlaksana atau tidaknya sebuah proses implementasi kebijakan bergantung pada penyampaian informasi yang jelas antara pelaksana kebijakan dengan sasaran penerima kebijakan dalam hal ini masyarakat luas, dimana Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru dan juga organisasi perangkat daerah yang lain yang berperan sebagai focal point atau pelaksana kebijakan kesetaraan gender membentuk group pada media social seperti whatsapp dan telegram sebagai media diskusi dan ajang komunikasi antar pelaksana kebijakan.

b. Konsistensi

Konsistensi dilakukan agar kebijakan tidak berubah-ubah, jika kebijakan tidak konsisten yang maka dapat membingungkan pelaksana dan kelompok sasaran, sehingga kebijakan yang diimplementasikan tidak optimal. Konsistensi komunikasi dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender merupakan faktor penting untuk mencapai keberhasilan dan keberlanjutan dalam mengimplementasikan kebijakan yang menjadi prioritas pemerintah dalam hal pembangunan. Konsistensi komunikasi berarti menyampaikan pesan

yang sama dengan cara yang konsisten kepada berbagai pemangku kepentingan (stakeholder) yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan. Konsistensi komunikasi memastikan bahwa semua pihak yang terlibat memiliki pemahaman yang sama tentang tujuan dan sasaran dari kebijakan kesetaraan gender. Pesan yang jelas dan konsisten akan membantu menghindari kebingungan dan kesalahpahaman yang dapat mengganggu pelaksanaan kebijakan. Dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender, berbagai macam informasi harus dikomunikasikan kepada masyarakat, dan juga perangkat daerah yang menjadi pelaksana sehingga koordinasi tetap terjalin. Konsistensi komunikasi memastikan bahwa informasi yang disampaikan konsisten, akurat, dan dapat dipercaya. Komunikasi yang konsisten memudahkan dalam melacak progres implementasi kebijakan. Jika ada perubahan atau penyesuaian yang diperlukan, pemangku kepentingan dapat lebih mudah memahami dan menerapkan perubahan tersebut jika komunikasi sebelumnya telah konsisten.

Untuk memperkuat gagasan di atas peneliti melakukan wawancara dengan salah satu staf PMD, sebagai berikut :

“Salah satu dari proses pengimplementasian kebijakan yang akurat kami melakukan suatu agenda rapat dengan staf-staf yang terlibat dalam proses implementasi kebijakan dengan komunikasi yang mendukung dalam melancarkan suatu progress kebijakan ini dengan tujuan untuk menghindari kekeliruan penyampaian informasi nantinya, sehingga informasi yang diberikan kepada Masyarakat terkait kesetaraan gender dalam pencegahan kekerasan perempuan dan anak ini tersampaikan dengan baik.” (Hasil wawancara Ibu SD, Tanggal 21 Maret 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat diketahui bahwa dalam suatu proses implementasi kebijakan perlu adanya konsistensi komunikasi

yang baik dalam hal ini yaitu berupa sosialisasi yang secara berkelanjutan untuk dilakukan sehingga dalam sosialisasi pencegahan kekerasan perempuan dan anak itu tersampaikan dengan jelas dan akurat sehingga kesetaraan gender dalam hal pembangunan dapat terpenuhi dengan baik. Seperti yang dipaparkan salah satu staf PMD bahwa :

“Sebagaimana dari staf-staf PMD Kabupaten Barru ini sudah terjalin komunikasi yang relevan dalam suatu proses implementasi kebijakan yang sesuai dengan kepentingan masing-masing. Sosialisai yang dilakukan lebih struktur dengan melibatkan perempuan sehingga mereka paham tentang pencegahan kekerasan perempuan dan anak dengan melalui pengaduan layanan yang disediakan oleh UPTD PPPA Dinas PMD juga kami ada rehabilitasi sosial” (Hasil wawancara Ibu SD, Tanggal 21 Maret 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahawa dalam proses implementasi kebijakan komunikasi yang konsisten berpengaruh dalam proses implementasi kebijakan kesetaraan gender karena dengan sosialisasi yang berkelanjutan dan terstruktur bisa meningkatkan kesadaran masyarakat dalam berperan proses pembangunan di suatu daerah sehingga informasi kebijakan dapat tersampaikan dengan jelas dari tujuan dan maksud informasi tersebut kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang disampaikan salah satu informan yang berperan sebagai Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Dinas PMD Kabupaten Barru.

“Menurut saya konsisten penting diterapkan oleh semua pegawai dalam melaksanakan tugasnya terutama kami di Bidang PPPA pada Dinas PMD ini, hal ini menggambarkan bahwa kami dapat melaksanakan tanggung jawab dengan benar. Hal itu dapat memberikan kesan kepada Masyarakat bahwa konsistensi pegawai-pegawai selaku pelaksana kebijakan

kesetaraan gender ini sangat fatal karena hasil konsistensi akan memperlihatkan pada hasil kinerja para pegawai dalam hal ini pemberian sosialisasi kepada Masyarakat tentang pentingnya keterlibatan kaum perempuan dalam pembangunan yang berkelanjutan.” (Hasil wawancara Bapak MD, Tanggal 8 Maret 2024).

Berdasarkan wawancara di atas menggambarkan bahwa dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab harus disertai dengan konsistensi yang tinggi dimana konsep konsistensi ini merupakan sub indikator komunikasi yang sangat berpengaruh terhadap penerimaan kebijakan dalam hal ini adalah proses sosialisasi yang dilaksanakan oleh Dinas PMD mempengaruhi dalam mencapai efektivitas proses implementasi suatu kebijakan.

Terkait tentang konsistensi yang juga memiliki peranan penting dalam pelaksanaan sebuah kebijakan dalam lingkup pemerintahan seperti yang dipaparkan oleh salah satu tokoh masyarakat, bahwa sikap konsisten itu penting bagi seorang pegawai sebagaimana dijelaskan bahwa :

“Seorang pegawai harus memiliki sikap yang tidak berubah-ubah dalam hal ini memiliki komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsinya yang biasa disebut dengan konsistensi, dari sikap ini biasanya akan lama-kelamaan memperlihatkan hasil yang memuaskan bagi pegawai tersebut.” (Hasil Wawancara Ibu MW, Tanggal 22 Maret 2024).

Dari beberapa penjelasan dari narasumber di atas yang menjadi informan peneliti dapat disimpulkan bahwa dalam menkonsistensikan komunikasi dalam memberikan edukasi kepada masyarakat terkait pencegahan kekerasan perempuan dan anak demi menerapkan kebijakan kesetaraan gender yang saat ini menjadi prioritas pemerintah dalam hal pembangunan diperlukan komunikasi yang efektif kepada semua pihak agar tujuan dari kebijakan berjalan

dengan tepat sesuai yang diharapkan. Dalam menjaga konsistensi komunikasi diperlukan juga transparansi kebijakan agar langkah-langkah yang akan diambil menjadi kunci untuk mencipatakan arah tujuan komunikasi yang benar sehingga mendapat dukungan dari masyarakat.

Sebagaimana hasil observasi bahwa konsistensi juga sangat berpengaruh terhadap proses implementasi sebuah kebijakan dalam hal ini sosialisasi yang berkelanjutan dan secara terstruktur bagi masyarakat sangat berpengaruh bagi masyarakat khususnya kaum perempuan dalam berperan dan berpartisipasi proses pembangunan dilihat dari organisasi-organisasi local perempuan yang semakin aktif di Barru ini menjadi bagian dari tugas dan fungsi Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru kepada masyarakat walaupun sosialisasi ini masih perlu untuk ditingkatkan dengan memberikan sosialisasi kepada masyarakat yang berada di pelosok-pelosok Desa sehingga program desa ramah perempuan yang menjadi program dalam pemberdayaan perempuan juga bisa dioptimalkan.

2. Kesiapan Sumber Daya dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender

Sumber daya menjadi salah satu peranan penting dari faktor keberhasilan dalam implementasi suatu kebijakan. Sumber daya dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender mengacu pada berbagai aspek yang menjadi dasar atau modal untuk menjalankan kebijakan tersebut secara efektif dan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan. Sumber daya dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender merujuk pada semua elemen dan faktor yang diperlukan

untuk mewujudkan dan mendukung tujuan kebijakan suatu daerah. Dalam konteks ini, sumber daya adalah modal atau aset yang menjadi dasar dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia maupun sumber daya anggaran.

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia berkenaan dengan kecakapan dalam pelaksana kebijakan publik untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif. Sumber daya manusia dalam implementasi kebijakan pariwisata adalah komponen yang sangat penting dan menentukan keberhasilan dalam mengimplementasikan kebijakan dalam suatu daerah.

Sumber daya penting dalam mendukung pelaksanaan implementasi kebijakan pemerintah antara lain staf atau sumber daya manusia, anggaran, fasilitas dan wewenang. Hal tersebut menjadi bukti nyata, bahwa sumber daya manusia, anggaran maupun sarana dan prasarana dapat mempengaruhi efektivitas implementasi kebijakan. Sumber daya manusia mencakup semua orang yang terlibat dalam melaksanakan kebijakan tersebut, mulai dari pegawai pada suatu instansi sampai dengan pemangku kepentingan terkait lainnya. Sumber daya manusia juga merupakan pelaksana dari sebuah kebijakan yang memadai dan kompeten sesuai dengan bidang yang diperlukan.

Adapun pegawai dalam hal ini sumber daya manusia yang menjadi pelaksana kebijakan kesetaraan gender yang disebut sebagai *focal point* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, pengendalian Penduduk dan

Keluarga berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru, diantara sebagai berikut :

Tabel 1.4 SDM pelaksana kebijakan kesetaraan gender pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru

No	Nama Pegawai	Jabatan	Keterangan
1.	Jamaluddin, S.Sos., MH	Kadis PMD	Pengarah
2.	Milawaty, S.Sos., MM	Sekretaris PMD	Koordinator
3.	Muhiddin, S.Sos	Kabid PPPA	Ketua
4.	Ardi, S.Sos., M.Si	Kepala Sub Bagian Program	Sekretaris
5.	Multazam Jamal, S.Sos	Kepala UPTD PPPA	Fungsional Perencana
6.	Sri Deviana	Pengadministrasian Umum pada UPTD PPPA	Fungsional Perencana
7.	Sriyanti Sahrir, SE	Staf Bidang PPPA	Fungsional Perencana

Sumber : (Dinas PMD Kabupaten Barru, 2024)

Dapat dilihat berdasarkan tabel 1.3 di atas bahwa sumber daya manusia yang berperan sebagai pelaksana kebijakan kesetaraan pada Dinas PMDPPKBPPPA sudah melibatkan perempuan didalamnya untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut sehingga kesetaraan antara laki-laki dan perempuan sudah terlihat dari segi pegawai dalam hal ini pelaksana kebijakan kesetaraan gender pada Dinas PMD dimana mereka dilibatkan dalam proses pengimplementasian kebijakan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Kesetaraan Gender yaitu dalam hal pemberian edukasi bagi masyarakat tentang pencegahan kekerasan bagi perempuan dan anak. Sebagaimana hasil wawancara yang

dilakukan peneliti terkait kesiapan sumber daya manusia sekaligus pelaksana kebijakan kesetaraan gender di PMDKabupaten Barru selaku Kabid PPPA, yaitu

“Adapun pegawai kami sudah memiliki kesiapan yang tinggi dibuktikan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepada mereka. Pelatihan ini baik dalam bentuk bimbingan teknis yang diikuti beberapa teman pelaksana seperti bimtek kebijakan dalam pembangunan peningkatan kualitas hidup perempuan dan mekanisme pelaksanaannya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan mereka sehingga nantinya dapat melakukan edukasi yang baik kepada masyarakat terkait pencegahan kekerasan perempuan dan anak dimana dinas PMD menyediakan layanan aduan kepada masyarakat”. (Hasil Wawancara Bapak MD, Tanggal 8 Maret 2024).

Berdasarkan wawancara di atas dapat dianalisis bahwa dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepada pegawai dalam hal ini sumber daya manusia sehingga memiliki kecakapan dalam pelaksana kebijakan publik untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif dan memberikan sosialisasi tentang cara pengaduan kepada Dinas PMD jika mereka mendapatkan kekerasan dalam lingkungan. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Sekretaris Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru, bahwa:

“Pegawai yang ada di Dinas PMD ini memiliki kompetensi yang cukup bagus dalam menjalankan tupoksinya namun hal yang menjadi kendala atau hambatan kami untuk melaksanakan sebuah program selama ini yaitu terletak pada sisi anggaran, sehingga sebuah kebijakan tidak optimal dalam pelaksanaannya karena dari segi sumber daya manusia sudah bagus tetapi dari segi anggaran terkadang tidak terpenuhi sehingga ini menjadi harapan kami pemerintah dalam hal ini harus benar-benar memperhatikan anggaran dalam pengimplementasian sebuah kebijakan sehingga itu dapat terimplementasi dengan baik”. (Hasil Wawancara Ibu ML, Tanggal 15 Maret 2024).

Pemaparan dari narasumber di atas dapat dilihat bahwa sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru sudah memiliki kesiapan yang cukup bagus untuk melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing pegawai berdasarkan pengetahuan dari bimbingan teknis yang mereka dapatkan juga hasil diskusi antar pelaksana kebijakan sehingga dalam menerapkan sebuah kebijakan dapat terlaksana secara efektif dilihat bahwa perempuan juga dilibatkan dalam proses pembangunan yang ada di Kabupaten Barru.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam proses implementasi kebijakan kesetaraan gender karena proses implementasi dapat berjalan efektif jika sumber daya manusia yang ada juga bagus sebagaimana kegiatan bimbingan teknis yang telah dilakukan bagi pelaksana kebijakan. Sebagaimana hasil wawancara dengan Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada Dinas PMD Kabupaten Barru, yaitu:

“Tim pelaksana dalam kebijakan kesetaraan gender ini adalah orang-orang yang mumpuni dibidangnya terutama yang menjadi tim pelaksana dalam hal ini Bidang PPPA karena menjadi pelaksana ini dari kebijakan ini mereka ada pelatihan sebelum mengemban tanggung jawab itu.” (Hasil wawancara Bapak MD, Tanggal 8 Maret 2024).

Hasil wawancara di atas juga dipertegas oleh Sekretaris Dinas PMD yang mengatakan bahwa :

“Khusus untuk sumber daya manusia atau pelaksana kebijakan kesetaraan gender ini sudah mumpuni dibidangnya yang dibuktikan pada Tahun kemarin kami mendapatkan penghargaan langsung dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia kita salah satu Kabupaten/Kota dari 237 Kabupaten yang mendapatkan

penghargaan ini yaitu Penganugerahan Parahita Ekapraya. Saya rasa ini menjadi bukti bahwa semua Organisasi Perangkat Daerah khususnya kami di Dinas PMD sudah berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan kebijakan pengarusutamaan gender ini.” (Hasil Wawancara Ibu ML, Tanggal 15 Maret 2024).

Berdasarkan pernyataan di atas dapat memperlihatkan bahwa tim pelaksana dalam hal ini pegawai atau sumber daya manusia yang ada dalam Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru sudah memiliki kecakapan sesuai dengan tanggung jawab yang diembannya ini menunjukkan bahwa kesiapan sumber daya manusia pada Dinas ini sudah baik begitu pula pada organisasi perangkat daerah lainnya dengan dibuktikan Kabupaten Barru menjadi salah satu Kabupaten yang mendapatkan Penganugerahan Parahita Ekapraya dari 237 Kabupaten yang mendapatkan penghargaan.

Sesuai dengan hasil observasi bahwa sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan karena memiliki peran fatal melaksanakan kebijakan dibuktikan dengan mengadakan bimbingan teknis bagi pelaksana seperti bimtek penguatan sektoral dalam pemberdayaan perempuan juga bimtek kebijakan dalam pembangunan peningkatan kualitas hidup perempuan dan mekanisme pelaksanaannya yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan pelaksana sehingga dapat melakukan edukasi dan pemahaman khususnya kaum perempuan dengan baik sehingga mereka lebih meningkatkan kesadaran dalam proses pembangunan yang berkelanjutan. Pelaksana kebijakan melakukan pengarahan berdasarkan bimtek yang telah

didapatkan dengan turun di lapangan yaitu di setiap Kecamatan di Kabupaten Barru, adapun pengarahan atau edukasi yang diberikan terkait kesetaraan gender yang diterapkan yaitu pelatihan gerakan pemberdayaan kesejahteraan keluarga, peningkatan keterampilan kader posyandu dan juga pembinaan bagi kelompok dasawisma dan Mpok Darti serta urgensi pengembangan desa ramah perempuan.

b. Sumber Daya Anggaran

Untuk sumber daya anggaran sendiri berkaitan dengan kecukupan modal atas suatu kebijakan untuk menjamin terlaksananya suatu program kebijakan pemerintah. Sumber daya anggaran dalam implementasi kebijakan pariwisata mengacu pada segala bentuk dana dan sumber keuangan yang diperlukan untuk mendukung dan melaksanakan kebijakan atau program suatu daerah. Sumber daya anggaran ini penting untuk membiayai berbagai aspek yang menjadi target dalam pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender baik berupa pelatihan kepada pegawai yang berperan sebagai pelaksana kebijakan maupun insentif kepada para pelaksana kebijakan ini.

Tabel 1.5 Anggaran Responsif Gender Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

No	TAHUN		
	2021	2022	2023
1	3,954,851,448	6,693,260,394	6,362,867,094

Sumber : (Dinas PMD Kabupaten Barru, 2024)

Anggaran yang disiapkan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ini bersumber dari APBD sebagai bentuk kepedulian pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan ini namun terkadang anggaran yang disiapkan tidak cukup dalam menunjang pelaksanaan program di lapangan. Adapun program-program yang dilaksanakan sesuai dengan anggaran yang ada diantaranya yaitu program pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan serta program Pemenuhan Hak Anak (PHA) juga koordinasi dengan seluruh organisasi perangkat daerah yang menjadi *focal point* atau pelaksana kebijakan kesetaraan gender. Hal ini dijelaskan oleh Sub Bagian keuangan Dinas PMD, bahwa:

“Kalau soal anggaran dalam menunjang pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini bersumber dari APBD. Namun ini masih menjadi perhatian bagi pemerintah terutama tahun ini kami akan melakukan penguatan kelembagaan dengan Amerika sehingga kasus kekerasan di Kabuten kita dapat menurun dan ini membutuhkan anggaran dan kita terkendala hal itu.” (Hasil Wawancara Ibu ARS, Tanggal 18 Maret 2024).

Hal di atas dapat dilihat bahwa sumber anggaran pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender dari berbagai sumber namun Dinas PMD akan melakukan penguatan sektoral dengan Amerika dan ini membutuhkan anggaran hal tersebut menjadi kendala dan hambatan bagi Dinas PMD. Hal tersebut juga dipertegas sebagaimana hasil wawancara dengan narasumber selaku kepala bidang Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak mengenai sumber daya keuangan atau sumber daya anggaran, bahwa:

“Terkait dengan anggaran dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender ini disiapkan oleh pemerintah daerah dalam hal ini Dinas PMD namun yang menjadi kendala kami yaitu terkadang anggaran yang disiapkan itu terkadang tidak cukup untuk pelaksanaan kegiatan. Sehingga saya rasa ketika salah satu unsur tidak terpenuhi maka akan berpengaruh kepada unsur yang lain, maksudnya walaupun sumber daya manusia kami memiliki kecakapan namun ketika tidak didukung dengan sumber daya anggaran maka itu tidak optimal.” (Hasil wawancara Bapak MD, Tanggal 8 Maret 2024)

Berdasarkan penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa sumber daya anggaran yang disiapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru belum sepenuhnya optimal dimana untuk sumber daya anggaran sendiri berkaitan dengan kecukupan modal atas suatu kebijakan untuk menjamin terlaksananya suatu program kebijakan pemerintah. Hal ini relevan berdasarkan pernyataan salah satu narasumber yang berperan sebagai Kepala Bidang UPTD PPPA. Pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru, yaitu :

“Adapun anggaran terkait kebijakan kesetaraan gender ini kadang tidak mencukupi dalam pembiayaan suatu program kebijakan yang diimplementasikan ke daerah-daerah yang menjadi tujuan tersebut, sehingga hal tersebut menghambat terlaksananya program pemerintah kebijakan”. (Hasil Wawancara Bapak MJ, Tanggal 8 Maret 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas sehingga dapat diketahui bahwa anggaran merupakan salah satu kendala dalam mengimplementasikan suatu proses kebijakan sehingga suatu program pemerintah tidak terlaksana dengan baik dalam pemenuhan program tersebut. Adapun wawancara dari salah satu staf PMD Kabupaten Barru yang menyatakan bahwa :

“Ketika anggaran yang ada tapi tidak mencakup semua akan program yang dilaksanakan oleh PMD Kabupaten Barru maka suatu proses kebijakan tidak akan berjalan dengan stabil. Adapun anggaran yang tersedia sebelum dan sesudah adanya kebijakan ini yaitu . kami terus berusaha untuk melakukan yang terbaik sehingga misi dari program kabupaten Barru bisa terpenuhi dalam hal ini adalah Pembangunan yang berkelanjutan yang menjadi indikator dari SDGs”. (Hasil Wawancara Ibu SD, Tanggal 21 Maret 2024).

Berdasarkan dari hasil wawancara yang ada diatas dapat disimpulkan bahwa anggaran dalam suatu proses pengimplementasian kebijakan sangatlah penting untuk menjamin terlaksananya suatu program kebijakan pemerintah Kabupaten Barru terutama dalam pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender. Hal tersebut dijelaskan juga oleh Kepala Sub Bagian Keuangan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bahwa :

“Hal yang menjadi kelemahan sampai saat ini dalam melaksanakan kebijakan kesetaraan gender ini yaitu kami harus menganalisa sendiri program yang akan kami laksanakan yang ada kaitannya dengan pemberdayaan perempuan dan Anak dan kami harus menganggarkan sendiri dan itu yang akan menjadi acuan kami untuk melaksanakannya kedepan. Hal inilah yang membuat kami terkendala soal anggaran seperti contohnya kami masih butuh penguatan antar sector dalam hal ini adalah *focal point* pelaksana kebijakan. Anggaran yang kami anggarkan berdasarkan analisis akan dikoordinasikan dengan badan pengelola keuangan daerah dan Bupati.” (Hasil Wawancara Ibu ARS, Tanggal 18 Maret 2024).

Penjabaran di atas dapat dilihat bahwa sumber daya anggaran yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak masih kurang terutama ketika ada program yang tidak dimasukkan dalam rencana

kerja mereka. Sumber anggaran yang mereka gunakan dalam melaksanakan kebijakan ini yaitu bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah dan juga dibantu oleh DAK Provinsi Karena mengingat kebijakan ini masuk dalam visi pembangunan yang berkelanjutan menjadi prioritas pemerintah saat ini.

Sebagaimana hasil observasi bahwa sumber daya anggaran penting dalam proses implementasi sebuah kebijakan karena anggaran menjadi faktor penentu berhasil atau tidaknya kebijakan itu, sebagaimana hasil penelitian yang didapatkan bahwa Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru telah menganggarkan terkait program yang bersifat responsive gender. Adapun program-program yang dilaksanakan sesuai dengan anggaran yang ada diantaranya yaitu program pemberdayaan perempuan melalui kegiatan PKK dengan pemberian pelatihan dan pendampingan kepada perempuan untuk meningkatkan kapasitas dan keterampilan juga peningkatan akses perempuan terhadap Pendidikan, kesehatan dan pekerjaan serta program Pemenuhan Hak Anak (PHA), dengan melakukan pengasuhan berbasis hak anak dan lingkungan ramah melalui penyediaan ruang bermain ramah anak juga dilakukannya koordinasi dengan seluruh organisasi perangkat daerah yang menjadi *focal point* atau pelaksana kebijakan untuk menerapkan program-program yang bersentuhan dengan responsif gender.

3. Disposisi Dinas PMDPPKBPPPA mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender

Keberhasilan dari suatu proses implementasi tergantung bagaimana watak dan karakteristik yang dimiliki oleh para implementator. Dalam disposisi

pelaksanaan atau implementasi kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru pengangkatan pejabat birokrat berdasarkan peraturan yang berlaku begitu juga pada penerimaan insentif pelaksana.

a. Pengangkatan Pejabat Birokrat

Saat pemilihan dan pengangkatan pegawai pelaksana kebijakan harus orang-orang yang memiliki dedikasi dan hasrat yang kuat serta komitmen yang tinggi untuk mencapai tujuan kebijakan yang diharapkan terutama untuk kepentingan masyarakat. Hal yang sama juga dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian penduduk dan Keluarga Berencana, pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru dalam pengangkatan pejabat birokrasi dalam pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender. Di bawah ini merupakan pegawai yang berperan sebagai pelaksana kebijakan kesetaraan gender pada Dinas PMD Kabupaten Barru.

Tabel 1.6 Pegawai Pelaksana Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas PMD

No	Nama Pegawai	Jabatan	Laki-laki	Perempuan
1.	Jamaluddin, S.Sos., MH	Kadis PMD (Pengarah)	√	
2.	Milawaty, S.Sos., MM	Sekretaris PMD (Koordinator)		√
3.	Muhiddin, S.Sos	Kabid PPPA (Ketua)	√	

4.	Ardi, S.Sos., M.Si	Kepala Sub Bagian Program (Sekretaris)	√	
5.	Multazam Jamal, S.Sos	Kepala UPTD PPPA (Fungsional Perencana)	√	
6.	Sri Deviana	Pengadministrasian Umum pada UPTD PPPA (Fungsional Perencana)		√
7.	Sriyanti Sahrir, SE	Staf Bidang PPPA (Fungsional Perencana)		√

Sumber : (Dinas PMD Kabupaten Barru, 2024)

Dalam hal pengangkatan pejabat birokrat pada Dinas PMD berdasarkan table 1.5 di atas dapat dilihat bahwa sudah melibatkan Perempuan dalam pelaksanaan atau pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender dalam hal ini sudah diatur dalam undang-undang sehingga penempatan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru harus sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Hal ini relevan apa yang menjadi penyampaian salah satu narasumber yang menjabat sebagai kepala Dinas PMD Kabupaten Barru.

“Dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender, perekrutan pegawai atau pelaksana menjadi hal yang sangat penting untuk menjamin efektivitas dan kesuksesan pelaksanaan program-program yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kami memiliki standar prosedur atau SOP yang telah ditetapkan untuk mengelola proses perekrutan dengan baik dan itu diatur dalam Undang-undang mayoritas pegawai yang ada di Dinas kami itu adalah aparatur sipil negara jadi sudah melewati seleksi yang hasilnya tidak diragukan saya rasa mereka memiliki dedikasi dan kecakapan yang tinggi”. (Hasil wawancara Bapak JM, tanggal 5 Maret 2024).

Berdasarkan pemaparan narasumber di atas dapat dilihat bahwa pengangkatan birokrasi yang ada di Dinas PMD itu mayoritas aparatur sipil negara jadi mereka memiliki kecakapan dan dedikasi yang tinggi namun dalam hal penempatan birokrasinya diatur oleh kepala Dinas dengan melihat background masing-masing pegawai. Hal ini juga dipertegas dengan pernyataan oleh salah satu staff yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru.

“Mayoritas kami yang ada di Dinas ini ditempatkan berdasarkan penempatan ASN yang lolos, jadi kami tidak serta merta masuk dalam lingkup Dinas PMD namun harus melewati tahap tes ASN. Jadi menurut saya dalam hal pengangkatan birokrasi terutama dalam pelaksana kebijakan kesetaraan gender ini sudah memiliki bekal dalam hal itu sehingga tidak lagi mengalami kendala dalam melaksanakan kebijakan ini. Dapat dilihat bahwa peran perempuan dalam pembangunan sudah lebih optimal dari tahun-tahun sebelumnya seperti organisasi-organisasi perempuan PKK, Mpok Darti, Kader Posyandu dan lain-lain mereka dibalik layer membantu pemerintah untuk memajukan Barru lebih baik lagi.” (Hasil Wawancara Ibu SD, Tanggal 21 Maret 2024).

Pernyataan di atas menggambarkan bahwa pengangkatan birokrasi sangat matang dalam lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru karena mereka mayoritas lulusan ASN sehingga memiliki bekal dalam melaksanakan sebuah kebijakan bagi tim pelaksana kebijakan kesetaraan gender.

Informan selaku Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak juga mengungkapkan bahwa :

“Dalam upaya untuk memastikan keberhasilan kebijakan kesetaraan gender ini, kami melibatkan pihak-pihak terkait, seperti masyarakat setempat dan juga bekerjasama dengan seluruh organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Barru. Ini memungkinkan kami untuk mendapatkan perspektif yang beragam dan memastikan kebijakan yang diterapkan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.” (Hasil wawancara Ibu ML, Tanggal 15 Maret 2024).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengangkatan birokrasi diperlukan keterlibatan dari pihak-pihak terkait seperti masyarakat setempat dan seluruh organisasi perangkat daerah Kabupaten Barru dengan tujuan mewujudkan visi dan misi Kabupaten Barru dalam Pembangunan yang berkelanjutan sehingga saling bekerjasama satu sama lain.

Dari semua pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengangkatan birokrasi dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender perekrutan pegawai harus memiliki SOP yang telah ditetapkan. Mayoritas yang menjadi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru merupakan aparatur sipil negara sehingga memiliki background yang professional dalam menjalankan tugas dan fungsinya terutama yang mengemban tugas dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender tersebut. Dalam proses pengangkatan birokrasi juga harus dirancang dengan baik dan teliti untuk memastikan kesesuaian kebutuhan tenaga pelaksana.

Sebagaimana hasil observasi bahwa penempatan pegawai sesuai dengan bidang keahliannya menentukan hasil kinerja pegawai tersebut dimana proses proses pengangkatan pejabat birokrat kepala dinas melihat keahlian agar

pegawai atau pelaksana nantinya memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Dapat dilihat bahwa focal point atau pelaksana inti kebijakan kesetaraan gender pada Dinas PMD ada tujuh orang diantaranya empat laki-laki dan tiga perempuan sehingga dapat dilihat bahwa kedudukan dan posisi antara laki-laki dan perempuan sudah setara dengan melibatkan mereka dalam proses pengimplementasian kebijakan tersebut.

b. Insentif

Insentif dalam implementasi kebijakan adalah berbagai jenis stimulus atau rangsangan yang diberikan oleh pihak pemberi kebijakan kepada pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan untuk mendorong dan memotivasi mereka dalam mencapai tujuan kebijakan tersebut. Insentif dapat berbentuk materiil maupun non-materiil dan bertujuan untuk meningkatkan partisipasi, kinerja, dan akhirnya keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Memberikan insentif berupa penambahan keuntungan atau biaya untuk para pelaksana khususnya kepada pihak swasta. Penjelasan terkait insentif diperjelas oleh salah satu narasumber berperan sebagai pengadministrasi keuangan Dinas PMD selaku informan peneliti bahwa :

“Terkait dengan insentif dalam lingkup Dinas kami itu sudah diatur dalam undang-undang apalagi pegawai dalam lingkup pemerintahan ini adalah mayoritas aparatur sipil negara jadi itu sudah ada porsi dan bagiannya masing-masing tergantung daripada golongan dan pangkat pegawai tersebut.” (Hasil Wawancara Ibu ARS, Tanggal 18 Maret 2024).

Penejelasan di atas dapat menggambarkan bahwa penerimaan insentif khususnya pegawai yang ada dalam lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat

dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak merupakan mayoritas aparatur sipil negara sehingga itu diatur dalam undang-undang sesuai dengan pangkat golongan pegawai tersebut. Hal ini juga dipertegas hasil wawancara dengan kepala Sub Bagian Keuangan Dinas PMD Kabupaten Barru bahwa :

“Dalam penerimaan insentif untuk pegawai kami itu sudah ada aturannya, tetapi Ketika ada pegawai yang diutus dan mendapatkan surat kunjungan kerja dengan tujuan baik itu bimbingan teknis maupun peningkatan sumber daya manusia demi meningkatkan kapasitas pegawai maka itu ada istilah SPPD bagi mereka yang menghadiri sesuai dengan undangan kegiatan. Untuk biaya perjalanan dinas juga sudah diatur dalam peraturan Bupati, sehingga misalnya Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak melakukan perjalanan dinas maka akan diberikan insentif sesuai dengan acuan dalam perbup”. (Hasil Wawancara Ibu ARS, Tanggal 18 Maret 2024).

Penjelasan di atas dapat dilihat gambarannya bahwa terkait insentif sudah ada acuan masing-masing baik daripada pegawai yang termasuk aparatur sipil negara dan juga pegawai yang berstatus sebagai non aparatur sipil Negara dalam hal ini adalah karyawan honorer dalam lingkup Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Hal tersebut juga disampaikan salah satu narasumber peneliti yang merupakan staff pada Dinas PMD bahwa :

“Insentif kami pastinya tidak sama dengan insentif para pegawai yang berstatus sebagai aparatur sipil negara, insentif kami itu diatur dalam peraturan Bupati. Tapi kami bersyukur ketika kami ada perjalanan dinas yang dibuktikan surat tugas terutama kami di Bidang PPA terkadang ada bimtek dan surat itu tertuju kepada bidang kami maka itu akan menambah insentif kami selain daripada gaji yang seharusnya ini juga ada dalam aturan Bupati.” (Hasil Wawancara Ibu SD, Tanggal 21 Maret 2024).

Gambaran di atas menjelaskan bahwa insentif dalam hal ini gaji pokok dan tunjangan pegawai yang ada dalam lingkup pemerintahan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru itu sudah diatur dalam undang-undang sesuai dengan pangkat dan golongannya dikarenakan pegawai dalam lingkup ini adalah mayoritas aparatus sipil negara. Namun, pegawai yang melakukan perjalanan Dinas yang dibuktikan dengan surat tugas maka ada anggaran terkait perjalanan dinas pegawai yang mengacu dan berpedoman pada Peraturan Bupati.

Sebagaimana hasil observasi pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru bahwa insentif mempengaruhi kinerja pegawai dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan namun sesuai dengan paparan beberapa narasumber sebagai informan pada penelitian ini bahwa pegawai yang menjabat sebagai pelaksana kebijakan ini tidak mendapatkan insentif khusus. Namun hal tersebut telah dimasukkan dalam rancangan kerja pada Dinas PMD sebagai bentuk apresiasi bagi pelaksana sebuah kebijakan dan bentuk reward untuk pegawai yang melaksanakan tugas sebaik-baiknya.

4. Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender

Struktur birokrasi akan mempengaruhi keberhasilan proses implementasi, yaitu pembagian tugas dan wewenang terhadap anggota organisasi. Pembagian tugas dan tupoksi yang baik dalam suatu organisasi akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada dua karakteristik utama dari birokrasi menurut Edward yang

pertama yaitu prosedur-prosedur kerja atau biasa disebut *Standar Operating Procedure* (SOP) dan Fragmentasi.

a. *Standar Operasional Procedure (SOP)*

Dalam mengimplementasikan sebuah kebijakan maka kebijakan tersebut akan optimal jika ada aturan yang harus dipatuhi dan dijadikan acuan oleh pelaksana kebijakan. Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam implementasi kebijakan pariwisata adalah serangkaian petunjuk atau pedoman tertulis yang mengatur langkah-langkah atau prosedur yang harus diikuti oleh berbagai pihak terkait dalam pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender. SOP bertujuan untuk menciptakan konsistensi, efisiensi, dan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas terkait peran Perempuan dalam Pembangunan berkelanjutan, serta untuk memastikan bahwa semua langkah yang diperlukan dalam implementasi kebijakan dapat dilakukan dengan baik. SOP membantu mengurangi ketidakpastian dan ambiguitas dalam pelaksanaan kebijakan. Dengan menguraikan langkah-langkah yang harus diikuti dan memberikan panduan yang jelas, SOP membantu para pelaksana mengetahui apa yang diharapkan dan bagaimana cara melakukannya. Dengan adanya SOP, proses pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lebih efisien. Para pelaksana dapat mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan tanpa harus mencari tahu apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya. Penting untuk mencatat bahwa SOP harus selalu disesuaikan dengan kondisi dan konteks lokal serta disusun dengan melibatkan para pemangku kepentingan terkait. SOP yang baik harus mudah dipahami, relevan, dan sesuai dengan tujuan kebijakan yang ingin dicapai.

Terkait *standar operasional procedure* (SOP) hal ini dijelaskan oleh narasumber yang membidangi Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang berperan sebagai Kepala Bidang bahwa :

“Kami dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender ini pastinya ada standar operasional procedure yang kami jadikan sebagai acuan dalam melaksanakan sebuah program dan itu termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020. Sebelum program ini dilaksanakan kami akan membuka forum diskusi dengan teman-teman yang lain dan kepala dinas guna meminimalisir hambatan yang akan kami hadapi di lapangan.” (Hasil Wawancara Bapak MD, Tanggal 8 Maret 2024).

Penjelasan di atas dapat dilihat bahwa SOP berisi aturan dan batasan-batasan tertentu, bisa saja dalam pelaksanaannya terjadi gesekan antar karyawan yang menyebabkan konflik yang berkepanjangan. Selain perlu adanya campur tangan supervisor atau atasan, SOP juga dapat dijadikan landasan agar setiap pelaksana dapat bekerja sesuai koridor kembali, yaitu tunduk pada aturan dan batasan sesuai SOP. Hal itu juga standar operasional procedure juga ini dibuat agar setiap pelaksana atau pegawai dalam lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam hal ini pegawai dapat mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam melaksanakan kebijakan kesetaraan gender ini. Hal tersebut juga disampaikan Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bahwa :

“SOP dalam pelaksanaan suatu kebijakan khususnya kami di Dinas PMD ini merupakan analisis sistem yang bertujuan untuk mengidentifikasi fungsi-fungsi utama dalam suatu pekerjaan dan langkah-langkah yang diperlukan dalam melaksanakan fungsi sistem dan prosedur kerja kami. Dengan adanya standar operasional procedur ini dapat berfungsi secara

harmonis kegiatan yang terencana untuk menangani pekerjaan yang berulang dengan cara seragam dan terpadu. Sebagaimana dalam hal pemberian informasi kepada Masyarakat tentang layanan pengaduan kekerasan yang terjadi.” (Hasil Wawancara Ibu ML, Tanggal 15 Maret 2024).

Gambaran penjelasan di atas dapat dianalisis bahwa standar operasional prosedur dapat dijadikan sebagai alat analisis terhadap prosedur kerja yang akan menghasilkan suatu diagram alur dari aktivitas organisasi dan menentukan hal-hal kritis yang akan mempengaruhi keberhasilan pengimplementasian suatu program yang ada dalam sebuah keijakan. Aktivitas-aktivitas kritis ini perlu didokumentasikan dalam bentuk prosedur-prosedur dan selanjutnya memastikan bahwa fungsi-fungsi dan aktivitas itu dikendalikan oleh prosedur-prosedur kerja yang telah terstandarisasi.

Terakut tentang standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini di atur dan termaktub dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2020. Dimana dalam peraturan ini diegaskan bahwa dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender antara laki-laki dan perempuan demi terwujudnya pembangunan yang berkelanjutan sangat diperlukan pengarusutamaan gender sehingga dapat berperan serta adil dan setara dalam proses pembangunan. Seluruh proses pembangunan pengarusutamaan gender ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua lembaga pemerintah dan lembaga non pemerintah di tingkat pusat maupun tingkat daerah. Kebijakan ini dibentuk dengan tujuan mendasar mengatasi kesenjangan gender yang ada di Kabupaten Barru sehingga pemerintah daerah memfasilitasi penyelenggaraan fungsi pengarusutamaan gender. Terkait

pelaksanaan kebijakan ini diterangkan oleh kepala sub bagian program Dinas PMD, bahwa :

“Terkait pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini ada SOP yang harus kami jadikan acuan, diantara yaitu pelaksanaannya yang bertanggung jawab adalah Bupati selanjutnya proses pelaksanaannya dilakukan oleh kelompok penggerak dan kelompok teknis yang terdiri dari pengambil kebijakan di perangkat Daerah dan unit kerja kelompok teknis ini ditetapkan dalam bentuk *focal point* semua OPD berdasarkan keputusan Kepala Perangkat Daerah dan unit kerja masing-masing.” (Hasil Wawancara Bapak AD, Tanggal 25 Maret 2024).

Gambaran di atas menjelaskan bahwa *standar operasional procedure* (SOP) memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam melaksanakan sebuah kebijakan karena menjadi acuan bagi pelaksana kebijakan tersebut. SOP juga memiliki peran mengurangi tingkat kesalahan dan kelalaian yang mungkin dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas serta tanggung jawab individual pegawai dan organisasi secara keseluruhan.

Sebagaimana hasil observasi bahwa standar operasional prosedur sangat penting karena menjadi acuan atau dasar dalam melaksanakan sebuah kebijakan sebagaimana termaktub dalam Surat KeputusanPeraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 yang ditetapkan pada tanggal 11 September 2020 tentang kesetaraan gender yang merupakan modul bagi Dinas PMD dalam melaksnakan program-program kegiatan yang sifatnya berbasis gender mulai dari penetapan pegawai pelaksana, tata cara pelaksanaan atau pengimplementasian kebijakan sampai dengan proses evaluasi dan monitoring hasil kinerja seluruh organisasi perangkat daerah yang ada di Kabupaten Barru sehingga dalam lingkup

pemerintahan ini sesuai dengan beberapa hasil wawancara dengan informan bahwa acuan mereka sebagai pelaksana kebijakan kesetaraan gender telah dilaksanakan berdasarkan surat Keputusan tersebut.

b. Fragmentasi

Penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya itu akan membantu dalam melancarkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam lingkup pemerintahan. Fragmentasi adalah karakteristik kedua yang tercakup dalam variable struktur birokrasi, fragmentasi juga berpengaruh dalam pelaksanaan kebijakan, fragmentasi merupakan penyebaran tanggung jawab suatu kebijakan kepada beberapa badan yang berbeda sehingga memerlukan koordinasi. Terkait fragmentasi dalam pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender ini ditegaskan oleh sekretaris Dinas PMD yang mengatakan bahwa :

“Penyebaran tugas pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender yang merupakan focal point dalam pengimplementasian kebijakan ini, dalam hal ini ada 29 Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Barru diharuskan menganggarkan terkait responsive gender guna menunjang pembangunan yang berkelanjutan di Kabupaten Barru. Dan alhamdulillah kerja keras kami membuahkan hasil dengan mendapatkan penghargaan langsung dari kementerian republik Indonesia pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Sehingga ini membuktikan bahwa penyebaran tugas dengan cara bekerja sama yang baik dapat menghasilkan yang baik.” (Hasil Wawancara Ibu ML, Tanggal 15 Maret 2024).

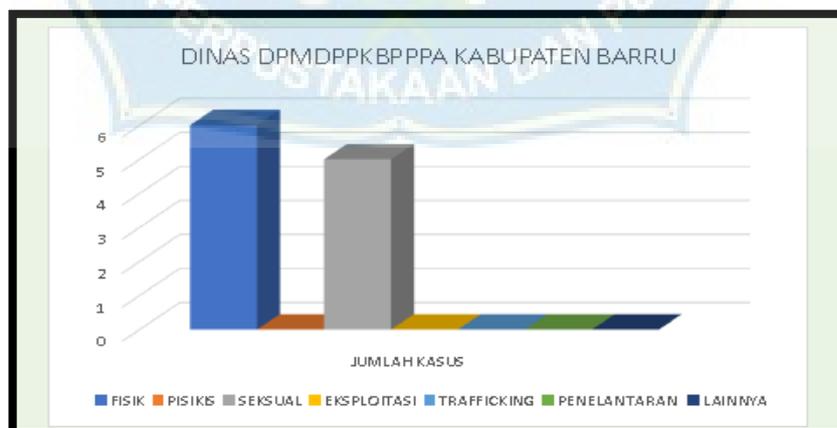
Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa hasil kolaborasi antara pihak yang satu dengan pihak lainnya menghasilkan suatu prestasi yang membanggakan di Kabupaten Barru dengan mendapatkan Penganugerahan Parahita Ekapraya dari kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak republik Indonesia. Terkait tentang kompetensi dari pegawai dengan

penyebaran tugas dan fungsi bagi pelaksana kebijakan juga dipertegas oleh kepala sub program pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Masyarakat dan Perlindungan Anak yang mengatakan bahwa :

“kami disini saling bekerjasama dengan baik antar pihak OPD yang lain terutama polres, belajar dari sebelum diimplementasikan kebijakan ini tidak ada wadah bagi masyarakat jika mengalami kesulitan atau mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan aturan terutama bagi kalangan perempuan dan anak. Kami dalam lingkup Dinas PMD ini membuat portal atau aplikasi yang bisa diakses seluruh masyarakat yang dinamai dengan Sistem data Gender dan Anak dan kami juga membentuk UPTD PPPA”. (Hasil Wawancara Bapak AD, Tanggal 25 Maret 2024).

Hal di atas dapat dilihat bahwa dengan terfragmentasinya struktur birokrasi, maka implementasi akan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel. Dalam hal ini 29 OPD yaitu pembangunan yang berkelanjutan salah satunya yaitu pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak demi mencapai kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan.

Gambar 1.6 Report bentuk kekerasan di Kabupaten Barru Tahun 2022



Sumber : (Unit PPA Polres Kabupaten Barru, 2023)

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa ada empat kategori utama tindak kekerasan terhadap anak: pengabaian, kekerasan fisik, pelecehan emosional psikologis, dan pelecehan seksual anak. Berdasarkan data pencatatan dan pelaporan kasus anak di Kabupaten Barru pada tahun 2019, terdapat Jumlah kekerasan yang terjadi pada perempuan dan anak berjumlah 14 kasus, dengan jenis kekerasan fisik 5 kasus dan kekerasan seksual 7 kasus, yang kesemuanya sudah dalam layanan kesehatan, bantuan hukum dan penegakan hukum. Namun setelah diadakannya sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat tentang pencegahan kekerasan perempuan dan anak dan diimplementasikannya kebijakan Nomor 5 Tahun 2020 maka kasus kekerasan mengalami penurunan.

Gambar 1.7 Data ciri korban Kabupaten Barru Tahun 2022



Sumber : (Dinas PMDPPKBPPPA Kab. Barru, 2023)

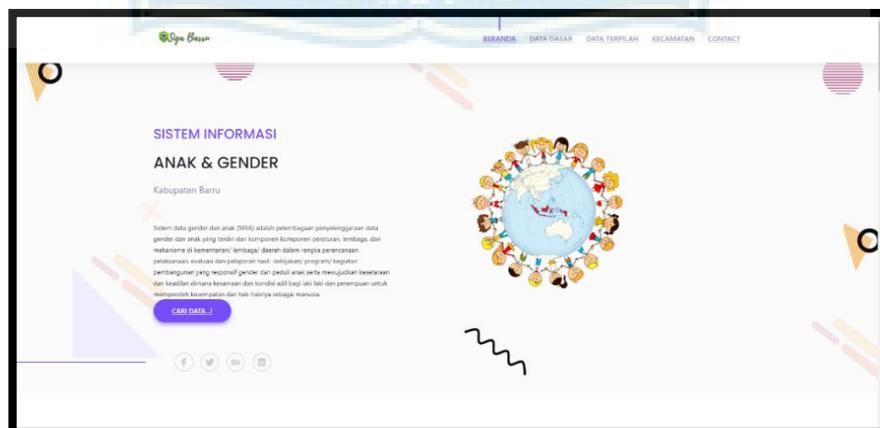
Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nampak kasus kekerasan seksual berupa pemerkosaan, pencabulan dan pelecehan, serta kekerasan fisik dengan pelaku adalah orang-orang terdekat dan sebagian berasal dari keluarga miskin. Untuk itu sangat diperlukan perhatian baik dari stakeholder utamanya

dari lingkungan keluarga itu sendiri serta pengawasan pemakaian telepon genggam dan pemakaian internet secara negatif. Terkait tentang pencegahan kekerasan ini Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru membentuk wadah bagi kalangan perempuan dan anak ini juga dikatakan oleh salah satu tokoh masyarakat bahwa :

“Dengan dibentuknya wadah di Dinas PMD kami tidak takut lagi ketika terjadi kasus kekerasan bagi perempuan maupun anak, Karena kami sudah ada wadah tentang itu. Dan saya rasa pegawai yang ada disana juga kompeten dalam bidangnya untuk menangani permasalahan masyarakat”.
(Hasil Wawancara Bapak RM, Tanggal 22 Maret 2024).

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa dengan adanya wadah pengaduan bagi Masyarakat yang dikelola oleh UPTD PPPA Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru maka akan sangat membantu Masyarakat jika mengalami permasalahan baik di lingkungan keluarga maupun lingkungan sosial. Sehingga pegawai-pegawai yang melaksanakan kebijakan ini haruslah pegawai yang benar-benar mumpuni di bidangnya sehingga bisa meresap kegelisahan Masyarakat.

Gambar 1.8 *Sistem Informasi Anak dan Gender (SIGA) Kab. Barru*



Sumber : (bolata yassiberui, 2024)

Dapat dilihat bahwa setelah adanya kebijakan ini membentuk Kabupaten Barru menjadi lebih baik dengan dibentuknya system sebagai sarana dan wadah bagi masyarakat yang mengalami kekerasan terutama bagi kalangan perempuan dan anak. Wadah UPTD PPPA yang dibentuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ini menjadi wadah pengaduan masyarakat ketika mendapatkan perlakuan yang tidak nyaman dalam lingkungan dan kesehariannya terutama mereka yang mendapatkan kekerasan fisik maupun non fisik.

Sesuai dengan observasi yang dilaksanakan peneliti pada ruang lingkup Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru bahwa penyebaran tugas dan fungsi kepada beberapa organisasi perangkat daerah dan saling berkoordinasi yang baik akan berpengaruh dalam hasil kinerja pegawai, sesuai dengan hasil paparan beberapa informan di atas dapat dilihat bahwa hasil koordinasi dan kerja sama antara Dinas PMDPPKBPPPA dengan seluruh organisasi perangkat daerah di Kabupaten Barru memudahkan dalam melaksanakan sebuah kebijakan dibuktikan dengan pembentukan inovasi Sistem Informasi Anak dan Gender (SIGA) yang bisa diakses oleh masyarakat juga dibentuknya wadah layanan pengaduan kekerasan dibawah naungan Dinas PMD juga pelaksana kebijakan dalam hal ini focal point Kabupaten Barru mendapatkan penganugerahan ekaprya dari Kementerian PPPA RI ini membuktikan bahwa dalam pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender sudah sesuai dengan aturan

yang berlaku dan dipilah berdasarkan kompetensi pegawai tersebut dan hasil kolaborasi yang baik akan menghasilkan sesuatu yang baik.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Implementasi merupakan kegiatan yang dilakukan dengan perencanaan dan mengacu kepada aturan tertentu untuk mencapai tujuan suatu kegiatan. Implementasi dapat dilakukan bila sudah terdapat rencana atau konsep yang hendak dilakukan. Keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh banyak variabel atau faktor, dan masing-masing variabel tersebut saling berhubungan satu sama lain. Sehingga untuk melihat berjalan baik atau tidak diperlukan cara untuk mengetahui proses implementasi. Adapun pembahasan penelitian setelah melakukan wawancara dengan narasumber berdasarkan hasil penelitian di atas dengan mengacu indikator penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Komunikasi para Implementor dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan gender

Konsep ini merupakan konsep dan variabel penting dalam proses sosialisasi dan pemberian edukasi kepada masyarakat terkait pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak dengan melakukan layanan pengaduan pada wadah dan sarana yang disediakan oleh Dinas PMDPPPKBPPPA Kabupaten Barru juga pada system SIGA demi mewujudkan kebijakan kesetaraan gender yang optimal Dimana organisasi-organisasi local Perempuan juga dilibatkan secara langsung dalam proses Pembangunan yang berkelanjutan. Tim pelaksana kebijakan dalam proses implementasi memerlukan transmisi komunikasi yang baik. Berdasarkan hasil penelitian dimana sub indikator transmisi komunikasi

dilaksanakan dengan membentuk forum diskusi, sehingga dapat melaksanakan rapat-rapat koordinasi dengan baik. Informasi yang diketahui para tim pengelola hanya bisa didapatkan melalui komunikasi yang baik, sehingga konsep komunikasi sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan dari proses implementasi. Dalam penelitian ini komunikasi antara Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru selaku pelaksana kebijakan dengan pihak-pihak yang ada di SKPD berlangsung secara efektif. Hal tersebut dilakukan agar informasi dapat tersalurkan dengan baik dan juga arah kebijakan dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan, dengan dilaksanakannya forum-forum komunikasi agar masukan dari masyarakat dapat tersampaikan dengan baik.

Selain transmisi komunikasi yang jelas pelaksana kebijakan juga memerlukan konsistensi yang tinggi terhadap program yang akan dilaksanakan, berdasarkan hasil penelitian konsistensi dari pihak Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru sudah terimplementasi dengan baik dengan melihat konsistensi mereka untuk tetap membuka forum-forum diskusi dengan organisasi perangkat daerah yang menjadi *focal point* dalam pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender tersebut.

Hal senada dikemukakan oleh (Harun, 2017), dalam melaksanakan komunikasi secara konsisten dimana dimensi komunikasi merupakan indikator pelaksanaan sosialisasi kepada masyarakat sudah diimplementasikan. Hal ini terbukti dengan pelaksanaan sosialisasi yang jelas kepada masyarakat dilakukan

secara terbuka dan transparan kepada masyarakat namun hasil penelitian yang didapatkan peneliti pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru masih belum optimal dilaksanakan karena masih adanya masyarakat yang belum mengetahui tentang kebijakan kesetaraan gender ini dikarenakan belum maksimalnya sosialisasi hal ini dipengaruhi oleh akses jalan ke pelosok-pelosok yang ada di Kabupaten Barru.

2. Kesiapan Sumber Daya dalam Mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender

Sumber daya dalam implementasi kebijakan kesetaraan gender merujuk pada semua elemen dan faktor yang diperlukan untuk mewujudkan dan mendukung tujuan kebijakan suatu daerah. Berdasarkan hasil penelitian khususnya sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berperan sebagai tim pelaksana kebijakan dalam lingkup pemerintahan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru kesiapan sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya masing-masing terutama dalam Bidang pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, ditandai dengan melakukan bimbingan teknis kepada pegawai dengan tujuan meningkatkan kapasitas dan skill serta pengetahuan pegawai yang menangani program tersebut guna dapat melaksanakan edukasi yang baik kepada Masyarakat yang dibuktikan mereka mendapatkan penghargaan salah satu faktor yang mempengaruhi adalah menurunnya angka kasus kriminalitas dan juga kasus kekerasan berkat dukungan wadah yang telah

difasilitasi oleh Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru. Konsistensi dari pegawai maupun organisasi perangkat daerah yang menjadi *focal point* dalam pelaksanaan kebijakan ini membuahkan hasil yang dibuktikan mereka mendapatkan Penganugerahan Parahita Ekapraya Tahun 2023 dimana Kabupaten Barru menjadi salah satu Kabupaten/Kota dari 237 yang mendapatkan penghargaan ini dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia.

Sumber daya anggaran yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak masih kurang terutama ketika ada program yang tidak dimasukkan dalam rencana kerja. Sumber anggaran yang mereka gunakan dalam melaksanakan kebijakan ini yaitu bersumber dari Anggaran Pendapatan Belanja Daerah dan juga dibantu oleh DAK Provinsi karena mengingat kebijakan ini masuk dalam visi pembangunan yang berkelanjutan menjadi prioritas pemerintah saat ini. Sumber daya anggaran menjadi salah satu indikator yang berperan penting dalam melaksanakan sebuah kebijakan. Ketika ada salah satu indikator yang tidak terpenuhi maka pelaksanaan kebijakan itu tidak optimal.

Hal yang sama dengan temuan (Eko Handrian & Andry, 2020) bahwa dalam mempercepat pembangunan di Provinsi Riau maka sumber daya manusia harus mampu dalam menjalankan tugas sebagaimana mestinya. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian pada Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru bahwa pegawai yang berperan dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender

mumpuni di bidangnya namun dari segi sumber daya anggaran masih kurang sehingga masih ada program-program yang sudah direncanakan belum tersentuh.

3. Disposisi para Implementor dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan gender

Dalam hal pengangkatan birokrasi dalam hal ini sudah diatur dalam undang-undang namun penempatan pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru harus sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Dalam hal pengangkatan pejabat birokrasi pada Dinas PMD pegawai ada yang berstatus aparatur sipil Negara ada juga pegawai yang berstatus sebagai tenaga honorer. Namun dalam hal penempatan pegawai pada lingkup pemerintahan Dinas ini berdasarkan pada kompetensi masing-masing sehingga dapat menjalankan tugas sebagaimana mestinya terutama dalam hal pemberian pemahaman kepada Masyarakat tentang layanan pengaduan pencegahan kekerasan dan juga rehabilitasi social bagi mereka yang mendapatkan kekerasan yang dinaungi oleh Bidang UPTD PPPA Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru.

Dalam hal penerimaan insentif pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak untuk pegawai yang berstatus sebagai aparatur sipil Negara insentif mereka diatur dalam Undang-undang tentang gaji dan tunjangan. Sedangkan pegawai yang berstatus sebagai non aparatur sipil

Negara dalam hal ini adalah tenaga honorer hanya diatur dalam peraturan Bupati terkait penerimaan insentif dan penyaluran insentif tersebut merupakan keputusan dari masing-masing kepala Dinas dari setiap organisasi perangkat daerah.

Sesuai dengan penelitian (R. H. Sari & Suryani, 2023) bahwa kebijakan pengangkatan pegawai sesuai dengan keahliannya sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dimana pegawai yang bertugas dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru berhasil melaksanakan target pencapaian kinerja mereka dibuktikan dengan menerima Penganugerahan Parahita Ekapraya (PPE) dari Kementerian PPPA RI namun dalam pemberian insentif kepada pegawai yang melaksanakan kebijakan ini belum ada, namun telah menjadi rancangan bagi pemerintah daerah dengan tujuan mengapresiasi pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dengan kata lain tunjangan kinerja mereka.

4. Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender

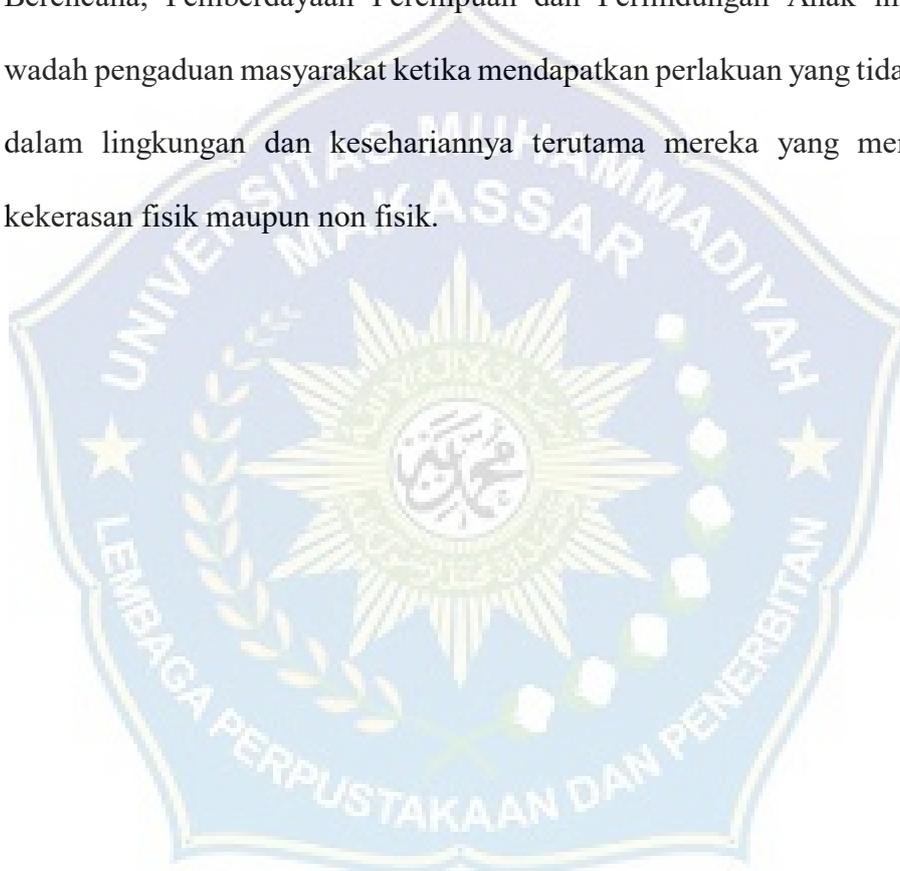
Berdasarkan hasil penelitian bahwa SOP dijadikan landasan agar setiap pelaksana kebijakan dalam hal ini pegawai yang ada pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA)

Kabupaten Barru dapat bekerja sesuai payung hukum yang ada, yaitu tunduk pada aturan dan batasan sesuai SOP. Standar operasional procedure juga dibuat agar setiap pelaksana atau pegawai dapat mengetahui dengan jelas peran dan fungsi tiap-tiap posisi dalam melaksanakan sosialisasi kepada Masyarakat terkait pencegahan kekerasan sehingga angka kasus kekerasan dapat menurun dari sebelum dan sesudah diimplementasikan kebijakan kesetaraan gender Nomor 5 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender.

Hasil kolaborasi antara pihak yang satu dengan pihak lainnya menghasilkan suatu prestasi yang membanggakan di Kabupaten Barru dengan mendapatkan Penganugerahaan Parahita Ekapraya dari Kementerian PPPA Republik Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa penyebaran tugas dan fungsi dalam pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini guna mewujudkan Pembangunan yang berkelanjutan membuahkan hasil dengan cara saling berkoordinasi dengan berbagai organisasi perangkat daerah, kecamatan dan Desa di Kabupaten Barru.

Hal ini sejalan dengan hasil temuan (Kusumawardhana, 2018), dimana SOP menjadi acuan dan dasar dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender yang berisi aturan dan payung hukum sehingga jelas arah pembangunan yang dilaksanakan pegawai yang berperan di dalamnya. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang didapatkan peneliti pada lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPA) Kabupaten Barru dapat dilihat bahwa SOP juga merupakan acuan pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender sehingga membuahkan hasil

bagi pelaksana kebijakan tersebut dimana setelah adanya kebijakan ini membentuk Kabupaten Barru menjadi lebih baik dengan dibentuknya sistem dan juga sarana dan wadah bagi masyarakat yang mengalami kekerasan terutama bagi kalangan perempuan dan anak. Wadah UPTD PPPA yang dibentuk Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak ini menjadi wadah pengaduan masyarakat ketika mendapatkan perlakuan yang tidak nyaman dalam lingkungan dan kesehariannya terutama mereka yang mendapatkan kekerasan fisik maupun non fisik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Komunikasi antar implementor dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender sudah terimplementasi dengan baik berdasarkan daripada indikator keberhasilan teori Edward III, dilihat dari dua sub indikator yaitu transmisi dan konsistensi pegawai dengan cara membuka forum-forum diskusi dengan tujuan kolaborasi yang baik guna memberikan sosialisasi kepada Masyarakat tentang pencegahan kekerasan perempuan dan anak demi dan juga melibatkan organisasi-organisasi lokal perempuan demi mewujudkan kesetaraan gender di Kabupaten Barru.
2. Kesiapan sumber daya dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender sudah terimplementasi dengan baik terutama pada sumber daya manusia dibuktikan dengan adanya bimbingan teknis kepada pegawai yang menjadi *focal point* dalam pelaksana kebijakan, namun dari segi sumber daya anggaran masih perlu diperhatikan lagi bagi seluruh OPD-OPD yang menjadi tim pelaksana kebijakan dengan penguatan dan persamaan persepsi antar pelaksana kebijakan.
3. Disposisi pelaksana kebijakan, ditinjau dari segi pengangkatan birokrasi sudah terimplemntasi dengan baik dilihat dari penempatan pegawai sesuai dengan keahlian masing-masing dan juga untuk insentif bagi pelaksana sudah diatur

dalam Undang-undang dan bagi karyawan honorer mengacu pada Peraturan Bupati Dimana penyalurannya berdasarkan Keputusan masing-masing kepala Dinas OPD terkait sehingga mereka dapat menjalankan tugas secara maksimal dalam hal pemberian edukasi kepada Masyarakat demi menurunkan angka kasus kekerasan yang ada.

4. Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan kebijakan ini sudah terimplementasi dengan baik ditinjau dari segi standar operasional procedure (SOP) yang termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 Tentang Pengarusutamaan Gender dimana seluruh OPD yang ada di Kabupaten Barru diwajibkan untuk melaksanakan program yang berkaitan dengan responsive gender dan juga Fragmentasi sudah baik dilihat dari sisi penyebaran tugas dan fungsi kepada seluruh OPD dengan melakukan koordinasi yang bersifat terbuka untuk melaksanakan kebijakan kesetaraan gender untuk mewujudkan misi Kabupaten Barru salah satunya yaitu Pembangunan yang berkelanjutan.

B. Saran

1. Masih perlunya penguatan kelembagaan dalam hal ini persamaan persepsi bagi tim pelaksana dalam mengimplementasikan program-program yang bersentuhan dengan kebijakan kesetaraan gender.
2. Pemerintah daerah harus memperhatikan anggaran dalam program yang ada pada *focal point* yang berperan sebagai pelaksana kebijakan demi menunjang pembangunan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, H. (2013). *Implementasi Kebijakan Publik*. Cv. Pustaka Ilmu.
- Alfirdaus, L. K. (2018). Menajamkan Perspektif Gender, Memberdayakan Perempuan Dan Mencapai Sdgs (Sustainable Development Goals). *Egalita : Jurnal Kesetaraan Dan Keadilan Gender*, 13(1), 24–40.
- Alisjahbana, A. S., & Murniningtyas, E. (2018). *Tujuan Pembangunan Berkelanjutan Di Indonesia: Konsep, Target Dan Strategi Implementasi*.
- Antasari, R. R., & Hadi, A. (2017). Implementasi Kebijakan Perencanaan Dan Penganggaran Yang Responsif Gender Di Pemerintah Kota Palembang. *Jurnal Al-Maiyyah*, 10(1), 132–161.
<https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i1.453>
- Audina, D. J. (2022). Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, 2(4), 148–154.
- Bestari, S. A. (2017). *Masalah Gender dan Lahirnya Ketidakadilan*. Medium.
<https://medium.com/@shindibestari/masalah-gender-dan-lahirnya-ketidakadilan-db9accffd13>
- Desrinelti, D., Afifah, M., & Gistituati, N. (2021). Kebijakan publik: konsep pelaksanaan. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 6(1), 83.
<https://doi.org/10.29210/3003906000>
- Dumalang, F. L. S., & Setiawan, B. (2022). Peran Perempuan Dalam Pembangunan Berkelanjutan Di Kota Ambon. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 3(2), 281–293.
<https://doi.org/10.36418/jiss.v3i2.538>
- Dwiasuti, I., Raharyo, A., Farid, M., & Baskoro, R. (2021). Komitmen Indonesia Dalam Implementasi Sdgs Nomor 5 Untuk Menjamin Keamanan Manusia Khususnya Perempuan. *Journal of International Relations*, 1(2), 1–17.
- Eko Handrian, & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals : Tinjauan Percepatan Di Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 77–87.
[https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(1\).4995](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(1).4995)
- Eri, B. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. 4(1).
- Fatimah, N., Yusroh, M., & Musyarofah, A. (2023). Aktualisasi Program Desa

- Ramah Perempuan dan Peduli Anak sebagai Strategi Akselerasi Pencapaian SDGs Desa Bangorejo Kabupaten Banyuwangi. *Mujtama' Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 1–12.
- Guntari, Y., Aditiani, F. J., Haq, H. D., & Firmansyah, R. Y. (2023). Sustainable Development Goals (SDGs) Implementasi SDGs Pendidikan Desa Berkualitas Di Desa Tanjungsari Kecamatan Sadananya Kabupaten Ciamis. *Jurnal Komunikasi*, 1(2), 243–247.
- Halim Iskandar, A. (2020). *Desa Percepatan Pencapaian Tujuan Pembangunan Nasional Berkelanjutan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Hardani Auliya, Hikmatul, N. A., Fardani, H., Asri, R. A., Andriani, N. H., Fardani, H., Ustiawaty, R. A., Utami, J., Istiqomah, E. F., Juliana, D. R., & Sukmana, R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Harun, A. (2017). Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No.7 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Di Provinsi Kepulauan Riau Terhadap Kesejahteraan Masyarakat Di Kota Tanjungpinang (Studi Kasus PADA Dinas Pengelola Keuangan. *Jurnal Trias Politika*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.33373/jtp.v1i1.714>
- Indriastuti, Hardaningtyas, D., & Ikmal, N. M. (2023). Peran perempuan dalam pencapaian sdgs melalui pembangunan nasional. *Jurnal Kesetaraan Dan Keadilan Gender*, 18(2), 98–110.
- Judiasih, S. D. (2022). Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Beberapa Aspek Kehidupan Bermasyarakat Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum Kenotariatan*, 5(2), 284–302.
- Karwati, L. (2020). Menolak subordinasi gender berdasarkan pentingnya peran perempuan dalam pembangunan nasional menjelang bonus demografi 2035. *Jurnal Cendekiawan Ilmiah*, 5(2), 122–130.
- Kholisoh, N., Gary, M., Akbar, G., & Rahmatiar, Y. (2022). Implementasi Kebijakan Pemerintah Mengenai Kesetaraan Gender Dalam Pembangunan Berkelanjutan Di Kab. Karawang. *Jurnal Rechtscientia*, 2(2), 1–19.

- Kusumawardhana, I. (2018). Analisis Legal Sosial Terhadap Kondisi Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Mendukung Pembangunan Berkelanjutan Indonesia. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 3(6), 751–776.
- Maldun Syamsuddin. (2014). Implementasi Kebijakan Publik dalam pembangunan. *Jurnal Ilmiah Administrasita*, 4, 89–103.
- Mansur, J. (2021). Implementasi Konsep Pelaksanaan Kebijakan dalam Publik. *Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 324–334.
- Masruchiyah, N., & Laratmase, A. J. (2023). Pemberdayaan Perempuan dalam Pembangunan Berkelanjutan di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Green Growth Dan Manajemen Lingkungan*, 12(2), 125–138.
- Muadi, S. (2016). Konsep Dan Kajian Teori Perumusan Kebijakan Publik. *Jurnal Review Politik*, 6(2), 195–224.
- Mulyadi, D. (2016). Studi Kebijakan Publik dan Pelayanan Publik. In *Carbohydrate Polymers*.
- Mustakimah, L., Huriani, Y., & Zulaeha, E. (2023). Tantangan Mewujudkan Sustainable Development Goals (SDGs) Tentang Kesetaraan Gender pada Masyarakat Desa. *Journal of Gender and Family Studies*, 4(1), 3–18.
- Noviyanti, N. I., Johan, R. B. dari, Cici Ismuniar, W. C., & Nawir, D. (2023). Implementasi Desa Ramah Perempuan Melalui Peran Kolaborasi Pentahelix Dalam Mewujudkan Kesetaraan Gender Di Desa Sungai Nyamuk Kabupaten Nunukan Wilayah Perbatasan Indonesia. *Borneo Community Health Service Journal*, 3(2), 139–144.
- Nurhamdah. (2016). Analisis Kebijakan dan Program Kegiatan Di PTAI Responsif Gender. *Jurnal Al-Maiyyah*, 9(2), 205–227.
- Pahlevi, R., & Rahim, R. A. A. (2023). Faktor Pendukung dan Tantangan Menuju Kesetaraan Gender. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 3(2), 259–268.
- Parsetyowati, I., Setyari, A. D., Eriyanti, L. D., Rohman, H., Masyarakat, K., Jember, U., Jember, U., Jember, U., & Jember, U. (2022). Pendampingan desa penambangan menuju desa inklusi ramah perempuan , anak , dan budaya. *Bhakti Community Journal*, 01(02), 112–121.
- Pramono, J. (2020). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*. Unisri Press.

- Prasetyawati, N. (2017). Perspektif Gender Dalam Pembangunan Nasional Indonesia. *Prosiding Semateksos*, 54–60.
- Puspaningrum, D., Aji, J. M. M., Subekti, S., & Fauzia, D. (2023). Komunikasi Pembangunan Dalam Program Desa Ramah Perempuan Dan Peduli Anak (Drppa) Dalam Upaya Pemberdayaan Perempuan Dan Anak. *Integritas : Jurnal Pengabdian*, 7(1), 255–267.
- Putra, I. P. A. P. (2023). Perempuan dalam Pariwisata: Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender pada pengelolaan Objek Wisata Tukad Bindu di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 9(1), 81–91. <https://doi.org/10.23887/jiis.v9i1.58445>
- Putri, A., Sari, S., & Wahyudin, Y. A. (2020). Dinamika Eskalasi Femicide di El Salvador Terhadap Andil Equal Measures 2030 (EM2030) dalam Pengembangan Indeks Gender SDGs. *Indonesian Journal of Global Discourse*, 2(December), 92–113.
- Rahmawati, A., & Hanantyo, S. N. (2022). Analisis kebijakan pengarus utamaan gender dalam pembangunan di pemerintah kabupaten sleman. *Jurnal Praja*, 10(1), 1–7.
- Riyanto, C. S., Fadila, N. I., Avisya, I. M. C., Irianti, B. C., & Radianto, D. O. (2023). Kesetaraan Gender. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(8), 1767–1773.
- Sari, A. L., Rochmansjah, H., Nurdiansyah, I., & Fanny, D. (2021). Kesetaraan Gender, dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Statistik Indonesia*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.11594/jesi.01.01.03>
- Sari, R. H., & Suryani, D. A. (2023). Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 12–34.
- Sirajuddin, I. A. (2014). Implementasi Kebijakan Pemerintah Daerah Dalam Pelayanan Publik Dasar. *Jurnal Administrasi Publik*, 4(1), 30–37.
- Sofiani, T. (2014). Membuka ruang partisipasi perempuan dalam pembangunan. *Jurnal Muwazah*, 1(1), 64–71.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

- Sulistyowati, Y. (2020). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial. *Ijouns: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(2), 1–14.
- Valentina, A. (2018). Analisis Pengarusutamaan Gender (Pug) Dan Perlindungan Anak Di Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 17(2), 191–211.
- Wahyuningsih. (2018). Millenium Developoment Goals (Mdgs) Dan Sustainable Development Goals (Sdgs) Dalam Kesejahteraan Sosial. *Bisma : Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(3), 390. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i3.6479>
- Widianto, A. A. (2018). Aktivisme, Filantropi Sosial Dan Pemberdayaan Perempuan Di Yogyakarta : Studi Terhadap Dinamika Aktivisme Yayasan Sahabat Ibu Dalam Pemberdayaan Perempuan Di Yogyakarta. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 12(2), 18.
- Yazidi, M., Ramdani, R., & Rifai, M. (2023). Perbandingan Kebijakan Perspektif Kesetaraan Gender Indonesia dan Thailand Partisipasi Masyarakat Dalam Kesetaraan Gender Untuk Membuat Perspektif Kebijakan Pemerintahan di Indonesia dan Thailand. *Journal Of Social Science Research*, 3, 3167–3178.
- Zuhri, S., & Amalia, D. (2022). Ketidakadilan Gender Dan Budaya Patriarki Di Kehidupan Masyarakat Indonesia. *Jurnal Ilmiah Dalam Bidang Pendidikan*, 05(01), 17–41.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran I

Surat Perizinan



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. Iskandar Unru Telp. (0427) 21662, Fax (0427) 21410
<http://dpmpptsptk.barrukab.go.id> ; e-mail : barrudpmpptsptk@gmail.com Kode Pos 90711

<p>Nomor : 107/IP/DPMPPTS/III/2024 Lampiran : - Perihal : Izin Penelitian</p>	<p style="text-align: right;">Barru, 1 Maret 2024 Kepada Yth. Kepala Dinas PMDPPKBPPA Kab. Barru</p> <p style="text-align: center;">di - Tempat</p>
---	--

Berdasarkan Surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 4829/S.01/PTSP/2024 perihal tersebut di atas, maka *Mahasiswa* di bawah ini :

Nama : FADILAH
Nomor Pokok : 105 031 102 622
Program Studi : MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
Perguruan Tinggi : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
Pekerjaan : MAHASISWI (S2)
Alamat : PARIA, DESA LEMPANG, KEC. TANETE RIAJA, KAB. BARRU

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal **4 Maret 2024 s/d 3 Mei 2024**, dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul :
IMPLEMENTASI KEBUJAKAN KESETARAAN GENDER PADA DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (PMDPPKBPPA) KABUPATEN BARRU

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksemplar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.

Untuk terlaksananya tugas penelitian tersebut dengan baik dan lancar, diminta kepada Saudara (i) untuk memberikan bantuan fasilitas seperlunya.
 Demikian disampaikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.



Kepala Dinas,

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru
ANDI SYUKUR MAKKAWARU, S.STP.,M.Si
 Pembina Utama Muda, IV/c
 NIP. 19770829 199612 1 001

TEMBUSAN : disampaikan Kepada Yth.

1. Bapak Bupati (sebagai laporan);
2. Kepala Bappelitbangda Kab. Barru;
3. Direktur PPs Univ. Muhammadiyah Makassar;
4. Mahasiswa yang bersangkutan.

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"
 - Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat yang diterbitkan BSR



Balai Sertifikasi Elektronik



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK
 Jl. H.M Saleh Lawa No. 38 Telp/Fax (0427) 21021 Kode Pos 90711

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Jamaluddin, S.Sos, M.H
 Nip : 19710401 199203 1 010
 Jabatan : Kepala Dinas PMDPPKBPPPA Kab. Barru
 Alamat : Jl. Saleh Lawa No. 38, Kec. Barru, Kab. Barru

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswi yang beridentitas :

Nama : Fadilah
 Nomor Pokok : 105 031 102 622
 Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik
 Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar
 Alamat : Paria Desa Lempang, Kec. Tanete Riaja, Kab. Barru

Telah selesai melakukan penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Barru terhitung mulai tanggal 4 Maret 2024 s/d 3 Mei 2024 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Tesis dengan Judul “ **Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru**”.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



JAMALUDDIN, S. Sos, MH
 Pangkat : Pembina Utama Muda
 Nip : 19710401 199203 1 010

Lampiran II

Dokumentasi

1. Foto Kantor Dinas PMDPPKBPPA Kabupaten Barru



2. Foto Wawancara dengan Informan



(Hasil wawancara dengan Kepala Dinas PMDPPKBPPA Kab. Barru)



(Hasil wawancara dengan Sekretaris Dinas PMDPPKBPPA Kab. Barru)



(Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Keuangan)



(Hasil wawancara dengan Kabid PPPA)



**(Hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Program Dinas
PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru)**



**(Hasil wawancara dengan Pengadministrasian Umum Dinas
PMDPPKBPPPA Kabupaten Barru)**



**(Hasil wawancara dengan Staff Dinas PMDPPKBPPPA Kabupaten
Barru)**

Lampiran III

Surat Keterangan Bebas Plagiasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**
Alamat Kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Fadilah
Nim : 105031102622
Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	6 %	10 %
2	Bab 2	9 %	25 %
3	Bab 3	15 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

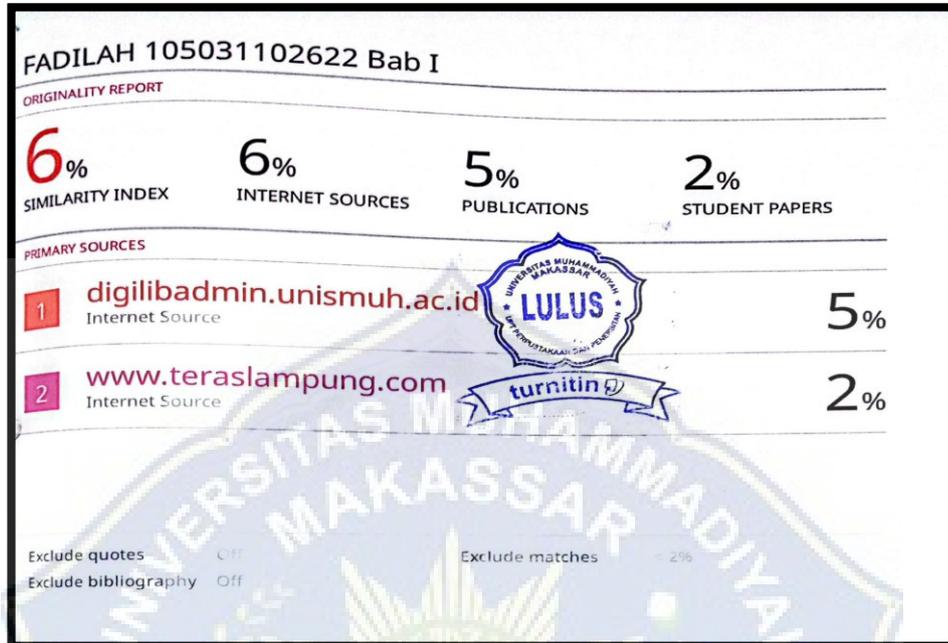
Makassar, 27 Mei 2024
Mengetahui,
Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

CS Dipindai dengan CamScanner

Lampiran IV

Hasil Turnitin

FADILAH 105031102622 Bab III

ORIGINALITY REPORT

15%	15%	19%	12%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.coursehero.com Internet Source		5%
2	es.scribd.com Internet Source		3%
3	repository.stp-bandung.ac.id Internet Source		3%
4	journal.unismuh.ac.id Internet Source		3%
5	eprints.unm.ac.id Internet Source		2%

Exclude quotes Off Exclude matches < 2%

Exclude bibliography Off

FADILAH 105031102622 Bab IV

ORIGINALITY REPORT

10%	10%	7%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	news.nusaperdana.com Internet Source		2%
2	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source		2%
3	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper		1%
4	jdih.sragenkab.go.id Internet Source		1%
5	core.ac.uk Internet Source		1%
6	media.neliti.com Internet Source		1%
7	123dok.com Internet Source		1%
8	peraturan.bpk.go.id Internet Source		1%
9	jdih.salatiga.go.id Internet Source		1%

10	eprints.perbanas.ac.id Internet Source	1%
11	es.scribd.com Internet Source	1%
12	repository.unair.ac.id Internet Source	1%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%

FADILAH 105031102622 Bab V

ORIGINALITY REPORT

5%	5%	0%	0%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.unjaya.ac.id Internet Source	LULUS	5%
---	--	-------	----

turnitin

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 1%



Lembar Validasi Instrumen I (Pedoman Wawancara)

A. Identitas Validator

Nama :
 Bidang keahlian :
 E-mail :
 No. HP :

B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrument penelitian yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru”**. Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut :

1. Kepada Bapak/Ibu berkenaan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
 - Sangat sesuai : 4
 - Sesuai : 3
 - Tidak sesuai : 2
 - Sangat tidak sesuai : 1
2. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada kolom yang telah disediakan.

C. Validasi Instrumen

No.	Panduan Wawancara	Sumber	Jawaban				Saran/Masukan
			1	2	3	4	
Komunikasi para Implmentor dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender							
1.	1. Apakah koordinasi antara Dinas PMDPPKBPPPA dengan pihak Kecamatan Kab. Barru terjalin dengan baik dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender? 2. Dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender apakah Dinas PMDPPKBPPPA Kab. Barru	Pemerintah					

	<p>telah melakukan sosialisasi kepada masyarakat ?</p> <p>3. Bagaimana cara Dinas PMDPPKBPPPA Kab. Barru dengan pihak Kecamatan yang ada di Kabupaten Barru melakukan koordinasi sehingga komunikasi tetap efektif dalam mengimplementasikan Kebijakan kesetaraan gender demi tercapainya pembangunan yang berkelanjutan?</p> <p>4. Apakah ada hambatan selama proses penyampaian informasi terkait kebijakan kesetaraan gender kepada masyarakat?</p>					
	<p>1. Apakah Bapak/Ibu sudah mengetahui tentang adanya kebijakan kesetaraan gender ini?</p> <p>2. Apakah Bapak/Ibu telah mendapatkan sosialisasi terkait pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender?</p> <p>3. Apakah penyampaian informasi terkait kebijakan kesetaraan gender jelas?</p>	Masyarakat				
Kesiapan Sumber Daya dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender						
2	<p>1. Apakah pegawai yang mengimplementasikan kebijakan ini mendapatkan pelatihan khusus guna mempermudah dalam melaksanakan tugasnya terkait kebijakan kesetaraan gender</p> <p>2. Apakah pegawai yang bertugas dalam menerapkan kebijakan ini tidak mengalami kendala dalam melaksanakan tugasnya?</p> <p>3. Apakah ada pertemuan rutin antara Dinas PMDPPKBPPPA dengan pihak Kecamatan yang ada di Kab. Barru demi tercapainya pembangunan berkelanjutan ?</p> <p>4. Dana yang digunakan dalam mengimplementasikan</p>	Pemerintah				

	kebijakan ini bersumber darimana?						
Disposisi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kebijakan Kesetaraan Gender							
3	1. Apakah pemerintah daerah mendukung penuh dengan adanya kebijakan kesetaraan gender ini ? 2. Apakah terdapat hambatan yang ditemukan dalam proses implementasi kebijakan kesetaraan gender tersebut?	Pemerintah					
	3. Apakah ada insentif khusus bagi pelaksana kebijakan ini?						
	1. Bagaimana menurut Ibu sikap pelaksana dari kebijakan ini? 2. Apakah menurut Ibu penempatan pegawai pelaksana kebijakan ini sesuai dengan bidang mereka?	Masyarakat					
Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kebijakan Kesetaraan Gender							
4	1. Bagaimana struktur pengurus dan pembagian tugas serta wewenang pada Dinas PMDPPKBPPPA Kab. Barru? 2. Apakah pegawai yang melaksanakan kebijakan ini ditempatkan sesuai dengan keahlian masing-masing? 3. Apakah bapak/ibu telah menjalankan standar operasional prosedur (SOP) dalam menjalankan kebijakan kesetaraan gender?	Pemerintah					
	1. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terkait adanya kebijakan kesetaraan gender ini? 2. Dalam mengimplementasikan kebijakan ini apakah berjalan lancar, tanpa adanya tumpang tindih pekerjaan atau tugas pegawai ? 3. Apakah menurut ibu adanya layanan pengaduan	Masyarakat					

	kekerasan ini dapat membantu Masyarakat?					
--	--	--	--	--	--	--

Kesimpulan instrument ini dinyatakan (lingkarilah salah satu) :

1. Layak digunakan tanpa revisi
2. Layak digunakan dengan revisi
3. Tidak layak digunakan

*) validator internal adalah pembimbing tesis

Makassar, 31 Januari 2024
Pembimbing I

Dr. Jaelan Usman, M.Si



Lembar Validasi Instrumen I (Pedoman Observasi)

A. Identitas Validator

Nama :
 Bidang keahlian :
 E-mail :
 No. HP :

B. Petunjuk Pengisian Validasi

Lembar penilaian ini dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang instrument validitas yang akan digunakan dalam menilai instrument penelitian yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru”**. Dengan petunjuk penilaian sebagai berikut :

3. Kepada Bapak/Ibu berkenaan memberikan skor dengan cara memberi tanda checklist (√) pada kolom yang telah disesuaikan dengan kriteria :
 - Sangat sesuai : 4
 - Sesuai : 3
 - Tidak sesuai : 2
 - Sangat tidak sesuai : 1
4. Jika Bapak/Ibu menganggap perlu ada revisi, maka mohon Bapak/Ibu memberikan butir revisi pada bagian saran dan kritik pada kolom yang telah disediakan.

C. Validasi Instrumen

No.	Indikator	Jawaban				Saran/Masukan
		1	2	3	4	
1	Bagaimana Komunikasi para Implmentor dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru ?					
2	Bagaimana Kesiapan Sumber Daya Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan					

	Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender?					
3	agaimana Disposisi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender?					
4	Bagaimana Struktur Birokrasi dalam mengimplementasikan Kebijakan Kesetaraan Gender pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBPPPA) Kabupaten Barru?					

Kesimpulan instrument ini dinyatakan (lingkarilah salah satu) :

4. Layak digunakan tanpa revisi
5. Layak digunakan dengan revisi
6. Tidak layak digunakan

*) validator internal adalah pembimbing tesis

Makassar, 31 Januari 2024
Pembimbing I

Dr. Jaelan Usman, M.Si

HASIL ANALISIS DATA

No.	Fokus	Pertanyaan	PELAKSANAAN							Kesimpulan
			JAWABAN							
			Pak Jamal	Ibu Mila	Pak Muhid	Ibu Sia	Pak Ardi	Ibu Sri	Ibu Ara	
1	Komunikasi	<p>1. Apakah koordinasi antara Dinas PMDPPKBP PPA dengan pihak OPD Kab. Barru terjalin dengan baik dalam mengimplem entasikan kebijakan kesetaraan gender?</p> <p>2. Dalam mengimplem entasikan kebijakan kesetaraan gender apakah Dinas PMDPPKBP PPA Kab. Barru telah melakukan sosialisasi kepada masyarakat ?</p>	<p>1. Dalam hal komunikasi terkait penyampaian informasi kepada OPD yang ada di Kabupaten Barru kami melakukan koordinasi dengan tujuan koordinasi dan komunikasi berjalan dengan baik.</p> <p>2. Iya kami melakukan sosialisasi tentang itu terutama</p>	<p>1. Iya berjalan baik yah karena kami saling berkoordinasi itu bertujuan membahas lebih mendalam progres kegiatan kesetaraan gender sehingga kedepannya dapat teroganisir.</p> <p>2. Iya saya dan teman-teman itu turun ke Desa-desa untuk mensosialisasikan kebijakan ini</p> <p>3. Hal yang utama yang saya rasa</p>	<p>1. Iya menurut saya itu baik yah karena kami itu ada evaluasi terkadang kumpul-kumpul untuk diskusi membahas kebijakan ini.</p> <p>2. Iye kami dengan teman-teman jika dijadwalkan ke Desa itu kami berangkat untuk mensosialisasikan kegiatan ini.</p> <p>3. Yah komunikasi harus baik.</p>	<p>1. Iye bagusji karena itu kami sering diskusi terkait progres kebijakan kesetaraan gender.</p> <p>2. Iya sosialisasi kami lakukan di Desa itu ketika ada surat yang disposisi oleh pak kadis.</p> <p>3. Yah saya rasa yang perlu dibangun itu adalah komunikasi yang baik.</p>	<p>1. Iya berjalan baik yah karena kami saling berkoordinasi itu bertujuan membahas lebih mendalam progres kegiatan kesetaraan gender sehingga kedepannya dapat teroganisir.</p> <p>2. Iya saya dan teman-teman itu turun ke Desa-desa untuk mensosialisasikan kebijakan ini</p> <p>3. Hal yang utama yang</p>	<p>1. Koordinasi antara pegawai Dinas PMDPPKBP PA dengan OPD terkait dilakukan forum-forum diskusi dengan tujuan kolaborasi yang baik.</p> <p>2. Sosialisasi dilakukan guna memberikan pemahaman kepada Masyarakat tentang pencegahan kekerasan perempuan dan anak dan juga melibatkan organisasi-organisasi lokal</p>		

		<p>3. Bagaimana cara Dinas PMDPPKBP PPA Kab. Barru dengan pihak OPD yang ada di Kabupaten Barru melakukan koordinasi sehingga komunikasi tetap efektif dalam mengimplementasikan Kebijakan kesetaraan gender demi tercapainya pembangunan yang berkelanjutan?</p>	<p>dalam hal pencegahan kekerasan perempuan.</p> <p>3. Kami setiap dua kali dalam setahun melakukan evaluasi kepada semua opd Kecamatan, Desa dan Kelurahan memantau hasil kinerja terkait tentang pengarusutamaan gender dan juga monitoring tentang sosialisasi yang dilakukan kepada Masyarakat terkait</p>	<p>adalah komunikasi yang bagus.</p>		<p>saya rasa adalah komunikasi yang bagus.</p>			<p>perempuan demi mewujudkan kesetaraan gender di Kabupaten Barru.</p> <p>3. Komunikasi yang baik membuat koordinasi tetap berjalan efektif antar pelaksana kebijakan.</p>
--	--	---	--	--------------------------------------	--	--	--	--	--

			pencegahan kekerasan.						
		4. Apakah Bapak/Ibu telah mendapatkan sosialisasi terkait pengimplementasian kebijakan kesetaraan gender ? 5. Apakah Bapak/Ibu sudah mengetahui tentang adanya kebijakan kesetaraan gender ini ?					1. Iya kami pernah dapat undangan dalam hal pertemuan kebijakan itu, kami diminta kesadaran untuk berpartisipasi dalam pembangunan 2. Iya dek saya dapat pada saat sosialisasi itu diperkenalkan juga wadah untuk layanan aduannya	1. Iya pernah ada sosialisasi inya tentang itu dek kebetulan saya pkk jadi setidaknya ada peran membantu pemerintah. 2. Iya saya tau itu dek waktunya ikut sosialisasi disitu dijelaskan tentang peran perempuan penting perannya dalam pembangunan.	1. Masyarakat mendapatkan sosialisasi tentang pencegahan kekerasan terhadap perempuan demi mewujudkan kesetaraan gender sehingga pembangunan berkelanjutan dapat tercapai. 2. Masyarakat mengetahui kebijakan kesetaraan gender berdasarkan dari hasil sosialisasi yang dilaksanakan pihak Dinas PMDPPKBPPA Kabupaten Barru.

2	Sumber Daya	<p>6. Dalam mengimplem entasikan kebijakan ini apakah pegawai yang ada di Dinas PMDPPKBP PPA Kab. Barru sudah memenuhi kemampuan yang cukup ?</p> <p>7. Apakah pegawai yang mengimplem entasikan kebijakan ini mendapatkan pelatihan khusus guna mempermudah dalam melaksanakan tupoksinya terkait kebijakan kesetaraam gender</p> <p>8. Apakah pegawai yang bertugas dalam menerapkan kebijakan ini</p>	<p>1. Iya sudah pasti karena mereka itu ditempatkan an dek sesuai dengan keahlian masing-masing. Kebetulan yang menjadi pelaksana bidang PPPA itu adalah ASN jadi yah mereka mumpunil ah dibidangn ya.</p> <p>2. Betul, mereka ada pelatihan guna peningkat an kapasitas sumber daya khususnya pegawai kami.</p>	<p>1. Khusus untuk sumber daya manusia atau pelaksana kebijakan kesetaraan gender ini sudah mumpuni dibidangnya yang dibuktikan pada Tahun kemarin kami mendapatkan penghargaan langsung dari Kementerian Pemberdayaa n Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia kita salah satu Kabupaten/K ota dari 237 Kabupaten yang mendapatkan penghargaan ini yaitu Penganugera han Parahita Ekapraya. Saya rasa ini</p>	<p>1. Sudah ini dibuktikan bahwa kabupaten Barru itu salah satu penerima penghargaan dari kemenrian PPPA RI jadi ini adalah bentuk kerja keras mereka sehingga saya bisa nilai mereka memang benar-benar mumpuni.</p> <p>2. Adapun pegawai kami sudah memiliki kesiapan yang tinggi dibuktikan dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepada mereka. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan</p>	<p>1. Pegawai yang ada di Dinas PMD ini memiliki kompetensi yang cukup bagus dalam menjalanka n tupoksinya namun hal yang menjadi kendala atau hambatan kami untuk melaksanakan sebuah program selama ini yaitu terletak pada sisi anggaran.</p> <p>2. Iye kami ada bimtek khusus untuk pegawai yang melaksanakan kebijakan sehingga mereka</p>	<p>1. Kalau saya yah mumpuni contohnya seperi saya yah di bagian program perencanaan jadi saya harus fungsi dan tugas saya sama dengan teman yang menjadi pelaksana kebijakan ini kami bekerja sama program-program apa yang harus direncanaka n yang bersentuhan langsung dengan pemberdaya an perempuan dan anak.</p> <p>2. Iya mereka ada pelatihan atau bimbingan</p>		<p>1. sumber daya manusia yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PMDPPKBP PPA) Kabupaten barru sudah memiliki kesiapan yang cukup bagus untuk melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing pegawai sehingga dalam menerapkan sebuah kebijakan dapat terlaksana secara efektif dilihat bahwa perempuan</p>
---	-------------	--	--	---	--	---	---	--	---

		<p>tidak mengalami kendala dalam melaksanakan tugasnya?</p> <p>9. Dana yang digunakan dalam mengimplementasikan kebijakan ini bersumber darimana?</p>	<p>3. -</p> <p>4. -</p>	<p>menjadi bukti bahwa semua Organisasi Perangkat Daerah khususnya kami di Dinas PMD sudah berusaha semaksimal mungkin untuk melaksanakan kebijakan pengarusutamaan gender ini.</p> <p>2. Iya mereka ada pelatihan atau bimbingan teknis guna meningkatkan kualitas dan kapasitas mereka sebagai pelaksana kebijakan ini sehingga memberikan pemahaman kepada Masyarakat khususnya perempuan bahwa saat</p>	<p>mereka sehingga nantinya dapat melakukan edukasi yang baik kepada masyarakat terkait pencegahan kekerasan perempuan dan anak dimana dinas PMD menyediakan layanan aduan kepada masyarakat.</p> <p>3. Terkait dengan anggaran dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender ini disiapkan oleh pemerintah daerah dalam hal ini Dinas PMD namun yang menjadi kendala kami yaitu terkadang</p>	<p>dibekali skill dan pengetahuan</p> <p>3. -</p> <p>4. -</p>	<p>teknis guna meningkatkan kualitas dan kapasitas mereka sebagai pelaksana kebijakan ini sehingga memberikan pemahaman kepada Masyarakat khususnya perempuan dalam pembangunan sangat penting.</p> <p>3. Selama ini kami dengar keluhan teman-teman itu dari segi anggaran</p> <p>4. Anggaran itu berasal dari APBD.</p>		<p>juga dilibatkan dalam proses pembangunan yang ada di Kabupaten Barru.</p> <p>2. Pada Dinas PMD mengadakan pelatihan-pelatihan kepada pegawai dalam hal ini sumber daya manusia sehingga memiliki kecakapan dalam pelaksanaan kebijakan publik untuk mengimplementasikan kebijakan secara efektif dan memberikan sosialisasi tentang cara pengaduan kepada Dinas PMD jika mereka mendapatkan kekerasan dalam lingkungan.</p>
--	--	---	-------------------------	---	--	---	---	--	--

				<p>ini peran perempuan dalam pembangunan sangat penting.</p> <p>3. Selama ini yang dikeluhkan teman-teman hanyalah dari segi anggaran dan sosialisasi di Desa yang jauh itu kami belum sosialisasi kesana tetapi kami berkoordinasi dengan Desa buat mereka yang mensosialisasikan kepada Masyarakat.</p> <p>4. Itu berasal dari APBD kabupaten.</p>	<p>anggaran yang disiapkan itu terkadang tidak cukup untuk pelaksanaan kegiatan. Sehingga saya rasa ketika salah satu unsur tidak terpenuhi maka akan berpengaruh kepada unsur yang lain, maksudnya walaupun sumber daya manusia kami memiliki kecakapan namun ketika tidak didukung dengan sumber daya anggaran maka itu tidak optimal.</p> <p>4. Kalau soal anggaran dalam menunjang pelaksanaan kebijakan</p>				<p>3. Hal yang menjadi kendala pelaksana kebijakan ini adalah sumber daya anggaran yang merupakan prinsip penting dalam mengimplementasikan suatu proses kebijakan sehingga suatu program pemerintah sehingga penguatan kelembagaan belum optimal.</p> <p>4. Anggaran yang digunakan dalam proses implementasi kebijakan kesetaraan gender yaitu APBD dimana program-program yang dilaksanakan sesuai dengan anggaran yang ada</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

					kesetaraan gender ini bersumber dari APBD.				diantaranya yaitu program pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan serta program Pemenuhan Hak Anak (PHA) juga koordinasi dengan seluruh organisasi perangkat daerah yang menjadi <i>focal point</i> atau pelaksana kebijakan kesetaraan gender	
3	Disposisi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana menurut Ibu sikap pelaksana dari kebijakan ini? 2. Apakah menurut Ibu penempatan pegawai pelaksana 						<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagusmi karena dapat bertanggung jawab pada tugas dan tanggung jawabn 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menurut saya sudah bagus karena kami ini perempuan sudah dilibatk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap para pelaksana kebijakan sudah sesuai dengan harapan Masyarakat dimana proses pengimplementasian kebijakan

		<p>kebijakan ini sesuai dengan bidang mereka?</p>						<p>ya dibuktikan informasi yang kami dapatkan Kabupaten kita dapat penghargaan tentang pemberdayaan perempuan. 2. Iya sesuai karena kebetulan saya adalah kader pkk dan sering datang pertemuan dengan Kabid PPPA di Dinas itu mereka</p>	<p>an dalam proses pembangunan contohnya saya hanya sebagai kader PKK tetapi sekarang itu kegiatannya sudah aktif sekali jadi proses pembangunan bisa kami diskusi dengan teman-teman yang lain. 3. Iya sesuai karena pada saat sosialis</p>	<p>kesetaraan gender melibatkan pihak-pihak terkait seperti masyarakat setempat dan seluruh OPD juga organisasi-organisasi local perempuan seperti pkk Kabupaten Barru dengan tujuan mewujudkan visi dan misi Kabupaten Barru dalam Pembangunan yang berkelanjutan sehingga saling bekerjasama satu sama lain. 2. Mayoritas yang menjadi pegawai pada Dinas PMDPPKBP PPA Kabupaten Barru</p>
--	--	---	--	--	--	--	--	---	--	--

							<p>melibatkan perempuan dalam proses pelaksanaan kebijakan ini.</p>	<p>asi itu kami bisa cepat paham apa yang mereka sampai kebetulan mereka adalah orang-orang terpilih yang memiliki latar belakang Pendidikan yang tinggi.</p>	<p>merupakan asn sehingga memiliki background yang professional dalam menjalankan tugas dan fungsinya terutama yang mengemban tugas dalam mengimplementasikan kebijakan kesetaraan gender tersebut. Dalam proses pengangkatan birokrasi juga harus dirancang dengan baik dan teliti untuk memastikan kesesuaian kebutuhan tenaga pelaksana. Dalam proses pengangkatan birokrasi</p>
--	--	--	--	--	--	--	---	---	---

									kepala dinas melihat keahlian agar pegawai atau pelaksana nantinya memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga melaksanakan tugas tanpa hambatan.
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah ada insentif khusus bagi pelaksana kebijakan ini? 2. Apakah pemerintah daerah mendukung penuh dengan adanya kebijakan kesetaraan gender ini ? 3. Bagaimana sikap atau tanggapan staf pelaksana dalam mendukung implementasi kebijakan 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak ada kalau untuk itu kecuali kami yang berstatus sebagai ASN itu ada istilah tunjangan kinerja tetapi bagi pegawai yang honorer kasian itu tidak ada tetapi kami sudah koordinasi dengan kepala sub bagian program untuk 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terkait dengan insentif dalam lingkup Dinas kami itu sudah diatur dalam undang-undang apalagi pegawai dalam lingkup pemerintahan ini adalah mayoritas aparatur sipil negara jadi itu 	<ol style="list-style-type: none"> 1. - 2. Iya sangat mendukung karena ada peraturan Daerah yang dikeluarkan pemerintah kabupaten tepatnya Perda Nomor 5 Tahun 2020 tentang pengarus utamaan 		<ol style="list-style-type: none"> 1. Terkait insentif bagi pelaksana kebijakan kesetaraan gender tidak ada kecuali bagi mereka pegawai yang berstatus ASN akan mendapatkan tunjangan kinerja dan pegawai yang berstatus honorer mereka tidak mendapatkan insentif tetapi terkadang 	

		kesetaraan gender ini ?			<p>reward bagi pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik sebagai bentuk apresiasi bagi mereka.</p> <p>2. Iya alhamdulillah pemerintah sangat mendukung kebijakan ini sehingga diterbitkan peraturan daerah Nomor 5 Tahun 2022 itu tentang pengarusutamaan gender.</p> <p>3. Kita saling bekerja samalah pokoknya satu sama lain untuk memberikan edukasi dan pemahaman</p>	<p>sudah ada porsi dan bagiannya masing-masing tergantung daripada golongan dan pangkat pegawai tersebut. Dan khusus untuk pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini tidak ada istilah insentif khusus kecuali bagi mereka yang berstatus asn maka ada tunjangan kinerja.</p> <p>2. Iya pemerintah mendukung karena</p>	<p>gender didalannya bagaimana dijelaskan bahwa peran laki-laki dan perempuan itu sama dalam hal proses pembangunan yang berkelanjutan.</p> <p>3. Kita saling komunikasi dengan baik sebagai focal point atau pelaksana inti dari pelaksanaan kebijakan ini.</p>		<p>hanya mendapatkan bonus dari Kepala Bidang PPPA.</p> <p>2. Pemerintah Daerah mendukung penuh terkait proses pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini yang dibuktikan dibentuknya Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 tentang Pengarusutamaan Gender juga membentuk wadah layanan pengaduan yang dinaungi oleh UPTD PPPA Dinas PMDPPKBP PPA Kabupaten Barru.</p>
--	--	-------------------------	--	--	--	---	--	--	---

					<p>kepada Masyarakat terutama bagi kaum perempuan bahwa peran mereka dalam pembangunan yang berkelanjutan itu sangat penting.</p>	<p>ada perdana tentang itu yaitu Perda Nomor 5 Tahun 2020 tentang pengarusutamaan gender saya rasa ini adalah bentuk peduli pemerintah terhadap kaum perempuan bagaimana mereka harus andil dalam proses pembangunan yah.</p> <p>3. Iya kita harus saling bekerja sama dan harus memiliki dedikasi</p>				<p>3. Mereka saling membantu dengan membangun komunikasi yang baik sehingga terjalin kerja sama yang baik.</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--

						yang tinggi terhadap apa yang menjadi tanggung jawab kita.				
4	Struktur Birokrasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana struktur pengurus dan pembagian tugas serta wewenang pada Dinas PMDPPKBP PPA Kab. Barru ? 2. Bagaimana dalam proses pelaksanaan kebijakan ini apakah penyebaran tugas tidak mengalami tumpang tindih ? 3. Apakah bapak/ibu telah menjalankan standar operasional prosedur (SOP) dalam menjalankan kebijakan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyebaran tugas pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender yang merupakan focal point dalam pengimplementasian kebijakan ini, dalam hal ini ada 29 Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kabupaten Barru 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembagian tugasnya sudah bagus karena ditempatkan sesuai dengan bidangnya dimana pembagian tugas dan tupoksi yang baik dalam suatu organisasi akan memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ini juga berlaku bagi kita sehingga kita bisa saling bekerja sama dan meminimalisir kegagalan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kami disini saling bekerjasama dengan baik antar pihak OPD yang lain terutama Polres, belajar dari sebelum diimplementasikan kebijakan ini tidak ada wadah bagi masyarakat jika mengalami kesulitan atau mendapatkan perlakuan yang tidak sesuai dengan aturan terutama bagi kalangan 				<ol style="list-style-type: none"> 1. hasil kolaborasi antara pihak yang satu dengan pihak lainnya menghasilkan suatu prestasi yang membanggakan di Kabupaten Barru dengan mendapatkan Penghargaan Parahita Ekapraya dari kementerian pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak republik Indonesia. Terkait tentang kompetensi dari pegawai 	

		kesetaraan gender ?		<p>an di Kabupaten Barru.</p> <p>2. Iya tidak karena semua pelaksana itu sudah ada pembagian tugasnya masing-masing sesuai bidang dan alhamdulillah kerja keras kami membuahkan hasil dengan mendapatkan penghargaan langsung dari kementerian republik Indonesia pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Sehingga ini membuktikan</p>	<p>dalam proses pelaksanaan suatu kebijakan.</p> <p>2. Selama kami berada dalam jalur sop saya rasa kita tidak akan mengalami yang Namanya tumpeng tindih yah karena dengan adanya SOP, proses pelaksanaan kebijakan dapat berjalan lebih efisien. Para pelaksana dapat mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan tanpa harus mencari tahu apa yang harus dilakukan atau bagaimana melakukannya</p>	<p>perempuan dan anak. Kami dalam lingkup Dinas PMD ini membuat portal atau aplikasi yang bisa diakses seluruh masyarakat yang dinamai dengan Sistem data Gender dan Anak dan kami juga membentuk UPTD PPPA.</p> <p>1. Tidak karena kita melaksanakan kebijakan itu ada SOPnya yang harus ditaati.</p> <p>2. Sudah, dibuktikan kerja keras kami membuahkan hasil dan itu tidak terjadi</p>			<p>dengan penyebaran tugas dan fungsi bagi pelaksana kebijakan dengan terfragmentasinya struktur birokrasi, maka implementasi akan lebih efektif karena dilaksanakan oleh organisasi yang kompeten dan kapabel. Dalam hal ini 29 OPD yaitu pembangunan yang berkelanjutan salah satunya yaitu pencegahan kekerasan terhadap perempuan dan anak demi mencapai</p>
--	--	---------------------	--	--	---	--	--	--	--

				<p>an bahwa penyebaran tugas dengan cara bekerja sama yang baik dapat menghasilkan an yang baik.</p> <p>3. Sudah, kenapa saya bilang begitu karena kita taati acuan yang untuk melaksanakan sebuah kebijakan yah kebetulan kesetaraan gender itu sopnya diatur dalam perda Nomor 5 Tahun 2020.</p>	<p>a. Penting untuk mencatat bahwa SOP harus selalu disesuaikan dengan kondisi dan konteks lokal serta disusun dengan melibatkan para pemangku kepentingan terkait. SOP yang baik harus mudah dipahami, relevan, dan sesuai dengan tujuan kebijakan yang ingin dicapai.</p> <p>3. Ya betul kami sudah melaksanakan kebijakan ini berdasarkan SOP yang ada sebagaimana bahwa terkait tentang</p>		<p>tumpeng tindh dalam struktur birokrasi kami sebagai pelaksanan kebijakan.</p>		<p>2. kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan. Proses penyebaran tugas dan tanggung jawab bagi pelaksana kebijakan tidak mengalami tumpeng tindh karena pelaksana kebijakan mengacu pada acuan yang termaktub dalam Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2022.</p> <p>3. Dalam proses pengimplemantasian kebijakan ini focal point melaksanakan sesuai dengan standar operasional</p>
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

					<p>standar operasional prosedur dalam pelaksanaan kebijakan kesetaraan gender ini di atur dan termaktub dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2020. Dimana dalam peraturan ini diegaskan bahwa dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender antara laki-laki dan perempuan demi terwujudnya pembangunan yang berkelanjutan sangat diperlukan pengarusutamaan gender sehingga dapat</p>				<p>prosedur yang ada.</p>
--	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------

					berperan serta adil dan setara dalam proses pembangunan				
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana tanggapan Bapak/Ibu terkait adanya kebijakan kesetaraan gender ini? 2. Apakah menurut ibu adanya layanan pengaduan kekerasan ini dapat membantu Masyarakat? 				<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya rasa ini bagus karena kita selaku kaum perempuan bisa ikut terlibat dalam proses pembangunan. 2. Ini akan sangat membantu yah terutama bagi Masyarakat dalam hal ini perempuan maupun anak yang mengalami 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagus karena memberikan edukasi juga pemahaman bagi kita ini sebagai ibu-ibu bahwa sebenarnya kita itu samaji dengan laki-laki derajata samaji dengan mereka jadi kita juga harus berproses tidak kalah 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan terbitnya peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2020 maka akan sangat menguntungkan bagi kaum perempuan karena ketimpangan gender dapat diminimalisir kesempatan dalam proses pembangunan akan sama dengan laki-laki karena peran perempuan sangat penting didalamnya. 2. Dengan adanya kebijakan ini sangat membantu 	

						<p>Tindakan kekerasan mereka bisa melakukan aduan pada layanan yang disediakan.</p>	<p>2. saing dengan laki-laki. Pastilah sangat membantu terutama Ketika ada orang yang mengalami kekerasan yah itu bisa melapor pada layanan aduan yang disediakan disana.</p>	<p>Masyarakat terutama yang mendapatkan kekerasan dalam lingkungan sehingga ada wadah layanan pengaduan juga sekaligus mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan diperlukan keterlibatan dari pihak-pihak terkait seperti masyarakat setempat dan seluruh organisasi perangkat daerah Kabupaten Barru dengan tujuan mewujudkan visi dan misi Kabupaten Barru harus saling bekerjasama satu sama lain.</p>
--	--	--	--	--	--	---	---	---

RIWAYAT HIDUP



Penulis memiliki nama lengkap **FADILAH**, lahir di Barru pada Tanggal 08 April 1999. Penulis merupakan anak sulung dari Bapak Rustan dan Ibu Jumriah, penulis memiliki seorang adik bernama Munawarah, S.AP. Penulis juga sudah berstatus menikah dimana suami penulis bernama Mukramin, S.AP.

Penulis menyelesaikan pendidikan formalnya di SD Inpres Paria pada Tahun 2010, melanjutkan ke SMP Negeri 2 Tanete Riaja selesai pada Tahun 2013 kemudian melanjutkan ke SMA Negeri 3 Tanete Rilau selesai pada Tahun 2016 selanjutnya menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Al Gazali Barru pada Tahun 2021.

Pada Tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Magister Ilmu Administrasi Publik pada Universitas Muhammadiyah Makassar. Penulis ini memiliki hobby membaca dan olahraga bola volly, juga aktif pada organisasi-organisasi yang ada pada tingkat Kabupaten salah satunya yaitu Organisasi Gabungan Pemuda Pelajar Mahasiswa Barru (GAPPEMBAR) Komisariat 1 Tanete Rilau Kabupaten Barru. Penulis memiliki motto: “Pendidikan adalah Pembuka Pintu Dunia dan Kunci Setiap Kemungkinan, olehnya Siapapun Bisa jadi Apapun”.
