

**IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)
PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA
DAN POLITIK KOTA MAKASSAR**

IVA NURMAYA

Nomor Stambuk : 1056 4479 09



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2015

**IMPLEMENTASI PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)
PADA KANTOR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KOTA MAKASSAR**

Skripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Pemerintahan

Disusun dan Diajukan Oleh

IVA NURMAYA

Nomor Stambuk : 1056 4479 09

Kepada

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2015

PERSETUJUAN

Judul Proposal Penelitian : Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

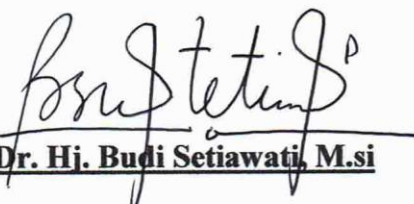
Nama Mahasiswa : Iva Nurmaya

Nomor Stambuk : 10564 4479 09

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyetujui :

Pembimbing I


Dr. Hj. Budi Setiawati, M.Si



Pembimbing II


Dr. Nuryanti Mastari, S.IP, M.Si

Mengetahui :

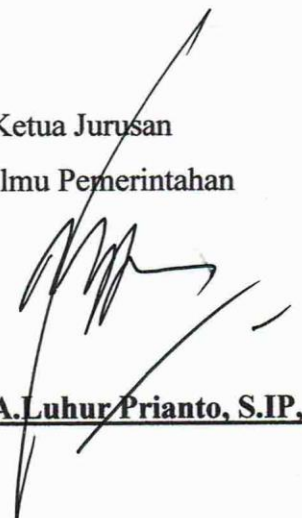
Dekan

Fisipol Unismuh Makassar



DR. H. Muhlis Madani, M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Pemerintahan


A. Luhur Prianto, S.IP, M

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan surat Keputusan/Undangan Menguji Ujian Skripsi Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor: 3443/FSP/A.I-VIII/XI/35/2015, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S.1) dalam program studi Ilmu Pemerintahan di Makassar pada hari Sabtu tanggal 14 November 2015.

TIM PENILAI

Ketua


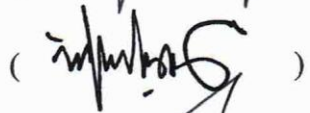
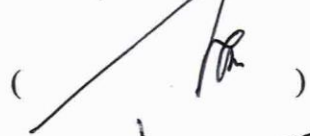

Sekretaris


Dr. H. Muhlis Madani, M.Si

Drs. Muhammad Idris, M.Si

Penguji :

1. Dr. Hj. Budi Setiawati, M.si (Ketua)
2. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si
3. Hj. Andi Nuraeni Aksa, SH, MH
4. Hj. St. Nurmaeta, MM


(Budi Setiawati)

(Ihyani Malik)

(Andi Nuraeni Aksa)

(St. Nurmaeta)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Iva Nurmaya

Nomor Stambuk : 10564 4479 09

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah di tulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tdak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekaipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 1 November 2015

Yang Menyatakan,

Iva Nurmaya

ABSTRAK

IVA NURMAYA, Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar, (dibimbing oleh Budi Setiawati dan Nuryanti Mustari)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar dan factor-faktor yang mempengaruhinya. Tipe penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dan pengumpulan data dilakukan menggunakan wawancara dengan cara memilih informan secara *purposive sampling*. Data dikumpulkan dari hasil wawancara yang diberikan selanjutnya dianalisa berdasarkan aspek implementasi Kebijakan PUG di Kota Makassar dan selanjutnya penelitian ini difokuskan dengan melihat implementasi serta factor-faktor yang berpengaruh didalam kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa acuan dalam pelaksanaan PUG serta dapat dilihat dari data terpilah yang tersedia mengindikasikan kebutuhan akan pengarusutamaan gender sementara implementasi kebijakan PUG masih berada pada tahap perencanaan sehingga secara konkrit item kegiatan yang berperspektif gender yang dituangkan dalam restra belum dapat terealisasi namun pada dasarnya prinsip-prinsip dalam konsep PUG telah dipahami sebagai bagian dari pembangunan yang berperspektif gender hal ini terlihat dalam pemberian posisi strategis laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan hal ini dikarenakan kuantitas, golongan, dan pendidikan mempengaruhi posisi kaum laki-laki sehingga mendapatkan posisi strategis secara structural. adanya komitmen bersama dan adanya koordinasi antar unit organisasi melalui pembuatan rencana strategis, Penerapan norma-norma professional dan terdapat respon positif dari kelompok sasaran mengenai kebijakan PUG serta adanya dukungan pemangku kepentingan dan kesadaran pegawai terhadap pentingnya kebijakan PUG menjadi faktor pendukung dan budaya organisasi serta lambatnya pembentukan pelembagaan unit focal point menjadi faktor penghambat.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

“Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh”

Dengan memanjatkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kehadirat Allah S.W.T, atas Rahmat dan Taufik-Nya jualah sehingga penulisan skripsi yang berjudul “Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Kepemimpinan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar)” dapat diselesaikan. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga terkhusus kepada dosen pembimbing Ibu **Dr. Hj. Budi Setiawati, M.si** sebagai Pembimbing I dan **Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si** sebagai Pembimbing II, yang dengan tulus membimbing penulis melakukan koreksi dan perbaikan-perbaikan yang amat berharga sejak dari awal sampai selesainya skripsi ini. Gagasan-gagasan beliau merupakan kenikmatan intelektual yang tak ternilai harganya. Teriring Doa semoga Allah Tuhan Yang Maha Esa menggolongkan upaya-upaya beliau sebagai amal kebaikan.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis tak lupa mengucapkan Penghargaan dan Ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuannya terutama kepada :

1. Bapak Dr. H. Irwan Akib, M.Pd, sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar, yang telah membina Universitas ini dengan sebaik-baiknya.
2. Bapak Dr. H. Muhlis Madani, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang telah membina fakultas ini dengan sebaik-baiknya dan beliau menjadi ayahanda yang selalu memberikan motivasi, dukungan, serta selalu mengingatkan dan memberi arahan yang baik untuk saya.
3. Bapak A.Luhur Prianto, S.IP., M.Si, selaku ketua jurusan Ilmu Pemerintahan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang telah membina jurusan ini dengan sebaik-baiknya.
4. Bapak Drs. H. Muhammad Idris, M.Si, selaku penasehat akademik dan juga beliau telah berperan sebagai orang tua akademik saya.
5. Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang sangat baik telah memberi bekal ilmu kepada saya selama menempuh pendidikan dilembaga ini.
6. Segenap staf tata usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, yang telah memberikan pelayanan administrasi dan bantuan kepada saya dengan sangat baik.
7. Kepada Pimpinan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik beserta staf yang telah memberikan keleluasan dan bantuan kepada penulis selama proses penelitian hingga selesainya karya ini disusun.

8. Buat orangtuaku, Adnan Amin dan Era Nasira Mangaming tercinta terima kasih atas segala bimbingan, kasih sayang yang tulus, jasa dan pengorbanannya sepanjang masa sehingga skripsi ini bisa saya kerjakan dengan baik, penghargaan, simpuh dan sujud serta doa semoga Allah SWT memberinya umur panjang, kesehatan dan selalu dalam lindungannya “jazakallah khairan katsiran”.
9. Buat kakak dan adik-adikku tercinta Irwan Adnan, Irma Adnan, dan Asmawati yang selalu memberikan dukungan lewat kritikan dan candaannya.
10. Buat sahabat-sahabatku Faramitha Sri Puji Rahayu, Azhar Mukti, dan Adryan Pramulya yang selalu memberikan dukungan, masukan, bantuan dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan atas bantuan serta bimbingan semua pihak senantiasa mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT. Aamiin Yaa Rabbal Alamiin.

Makassar, 1 November 2015

Yang menyatakan,

Iva Nurmaya

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	i
Halaman Pengesahan Pembimbing	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Karya Ilmiah	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel.....	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kegunaan Penelitian	5
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Konsep Implementasi.....	6
B. Konsep Gender.....	8
C. Konsep Pengarusutamaan Gender	12
D. Kerangka Pikir	18
E. Deskripsi Fokus Penelitian	20
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Waktu dan Lokasi Penelitian	22
B. Jenis dan Tipe Penelitian	22
C. Sumber Data.....	23
D. Teknik Pengumpulan Data.....	24

E. Informan Kunci.....	25
F. Teknik Analisis Data.....	26
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Objek Penelitian	28
B. Implementasi PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar	34
C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Implementasi PUG di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar	54
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

BAB IV

Tabel 4.1 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.2 Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan	36
Tabel 4.3 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	37
Tabel 4.4 Keadaan Pegawai Berdasarkan Eselonisasi Jabatan Struktural	38
Tabel 4.5 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jumlah Staf Administrasi	38
Tabel 4.6 Sembilan langkah Gender Analysis Pathway	43
Tabel 4.7 Keadaan Pegawai Berdasarkan Golongan	52
Tabel 4.8 Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	52
Tabel 4.9 Keadaan Pegawai Berdasarkan Jabatan	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan gerakan reformasi menghasilkan berbagai tuntutan di masyarakat. Desentralisasi dan demokratisasi menjadi tema utama dalam berbagai tuntutan tersebut. Desentralisasi mengidealkan adanya pembagian kewenangan yang cukup adil antara pemerintah pusat dan daerah. Sedangkan demokratisasi mengidealkan adanya proses transparansi dan pertanggungjawaban pemerintah kepada publik. Di samping itu juga terbukanya partisipasi publik yang semakin baik. Adanya tuntutan desentralisasi dan demokratisasi tersebut mengharuskan adanya peningkatan kapasitas penyelenggara pemerintah baik di pusat maupun di daerah. Strategi Pengarusutamaan gender (PUG) ke dalam proses pembangunan dewasa ini semakin diakui sebagai kebutuhan pembangunan nasional.

Hal tersebut diperkuat dengan telah disahkannya Instruksi Presiden (Inpres) No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, yaitu suatu instruksi presiden kepada semua menteri, lembaga tinggi negara, panglima angkatan bersenjata, gubernur dan bupati/walikota untuk melakukan PUG dalam keseluruhan proses perencanaan dari seluruh kebijakan dan program pembangunan serta sejalan dengan komitmen untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dengan adanya Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Kementerian Kependudukan dan Pemberdayaan Perempuan, 2007 : 5). Ada tiga

prinsip utama dalam PUG yaitu : *Fairness* (Pemerataan), *Justice* (Penegakan Hukum), *Equity* (Kesetaraan), (Sinta R. Dewi, 2006: 12-13).

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

Pengarusutamaan gender dalam pembangunan terfokus pada peningkatan perempuan dalam pembangunan. Strategi ini dibangun atas asumsi bahwa permasalahan kaum perempuan berakar pada rendahnya kualitas sumber daya perempuan itu sendiri yang menyebabkan mereka tidak mampu bersaing dengan kaum laki-laki dalam masyarakat termasuk dalam pembangunan. Berangkat dari asumsi di atas, bahwa pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua instansi dan lembaga pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah (Susilaningsih dan Agus, 2004)

Namun demikian, sejak diberlakukannya instruksi presiden tersebut baik di tingkat pusat maupun daerah, implementasi PUG belum berjalan optimal sesuai

dengan yang diamanatkan di dalam inpres. Dalam upaya pengoptimalan pelaksanaan strategi tersebut, pemerintah mencantumkannya dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yaitu menjadi salah satu arah pembangunan di dalam misi 2 untuk mewujudkan bangsa yang berdaya saing, adalah pemberdayaan perempuan dan anak. Namun sejauh ini pelaksanaan program yang mengedepan Pengarusutamaan Gender belum mendapat gambaran yang konkrit bagi aparat pemerintah dan masyarakat.

Adapun penelitian terdahulu yang terkait dengan gender dalam pemerintahan antara lain oleh Nursiah Lalboe (2006), dimana meneliti peran perempuan dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan birokrasi pada kota Makassar menunjukkan hasil bahwa kurangnya perempuan menduduki jabatan di Kota Makassar karena masih kuatnya faktor budaya, kodrat dan ruang gerak yang masih terbatas, sedangkan perempuan sangat dibutuhkan kehadirannya dalam organisasi. Bahkan dalam ketahanan daerah karena semakin banyak perempuan yang aktif dalam berbagai kegiatan semakin kuat dan aman daerah tersebut. Oleh karena itu pemerintah Kota Makassar sudah saatnya membuka lebar memberikan kesempatan (affirmative action) yang luas terhadap perempuan, dan melibatkan pada setiap pengambilan keputusan, untuk berbagi peran bersama laki-laki dalam berbagai bidang. Sedangkan Fahri Kahar (2013), meneliti peran gender dalam kepemimpinan transformasional dan transaksional di kota Makassar menunjukkan bahwa setiap peran gender memiliki pengaruh kepada setiap gaya kepemimpinan. Sehingga cenderung terjadi perbedaan peran gender di dalam gaya kepemimpinan itu sendiri.

Indikator Statistik Partisipasi Perempuan di Tingkat Kota Makassar pada bidang legislatif menunjukkan bahwa hanya sekitar 36% perempuan yang menduduki jabatan pada tingkat eselon selebihnya dikuasai oleh kaum laki-laki, ini membuktikan bahwa adanya ketimpangan yang sangat jauh dalam hal pemberian kesempatan kepada perempuan untuk dapat memangku jabatan yang ada pada birokrasi pemerintahan dalam SKPD di kota Makassar (The Indonesian Institute, 2012). Sedangkan pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar (Kesbangpol), dimana dari 13 jabatan eselon yang ada hanya sekitar 38% perempuan yang mengisi jabatan yang ada, selebihnya dikuasai oleh pejabat laki-laki (Kesbangpol Kota Makassar, 2015), sehingga hal tersebut patut untuk di teliti terutama dalam proses pelaksanaan PUG itu sendiri serta penelusuran lebih lanjut mengenai implementasi peraturan di daerah mengenai kebijakan PUG di Kota Makassar dan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar pada khususnya. Inilah yang mendorong penulis tertarik untuk meneliti mengenai *“Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) Pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar”*.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan penulis teliti dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar?

2. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan Pengarusutamaan Gender PUG di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan PUG di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

D. Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan memiliki kegunaan sebagai berikut :

- a. Bermanfaat dalam mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan terkhusus pada bidang ilmu pemerintahan.
- b. Dapat memberikan pemahaman baru bagi aparatur pemerintah terkait Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pelaksanaan tugas pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada umumnya dan terkhusus pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.
- c. Dapat dijadikan sebagai bahan rujukan kepada mahasiswa dalam menanggapi permasalahan mengenai Pengarusutamaan Gender (PUG) terutama terkait implementasi kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Implementasi

Daniel Mazmanian dan Paul Sabatier (Agustino, 2012 :8) mendefinisikan Implementasi Kebijakan sebagai pelaksanaan keputusan kebijaksanaan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.

Selanjutnya Tahjan (2008:24) menjelaskan bahwa secara estimologis implementasi dapat dimaksudkan sebagai suatu aktivitas yang bertalian dengan penyelesaian suatu pekerjaan dengan penggunaan sarana (alat) untuk memperoleh hasil. Sehingga bila dirangkaikan dengan kebijakan publik, maka kata implementasi kebijakan publik dapat diartikan sebagai aktivitas penyelesaian atau pelaksanaan suatu kebijakan publik yang telah ditetapkan/disetujui dengan penggunaan sarana (alat) untuk mencapai tujuan kebijakan.

Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya, untuk mengimplementasikan kebijakan publik, ada dua pilihan langkah yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program atau melalui formulasi kebijakan derivat atau turunan dari

kebijakan publik tersebut sebagai kebijakan publik penjelas atau sering diistilahkan sebagai Peraturan Pelaksanaan (Nugroho, 2009:494).

Selanjutnya Riant Nugroho (2009:495) menjelaskan lagi kebijakan yang bisa langsung diimplementasikan, tanpa memerlukan kebijakan turunannya, seperti Kepres, Inpres, Kepmen, Keputusan Kepala Daerah, Keputusan Kepala Dinas, dll, dan kebijakan yang membutuhkan kebijakan publik penjelas seperti undang-undang dan perda.

Menurut Quade (1984: 310), dalam proses implementasi kebijakan yang ideal akan terjadi interaksi dan reaksi dari organisasi pengimplementasi, kelompok sasaran dan faktor lingkungan yang mengakibatkan munculnya tekanan dan diikuti dengan tindakan tawar-menawar atau transaksi. Dari transaksi tersebut diperoleh umpan balik yang oleh pengambil kebijakan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam perumusan kebijakan selanjutnya. Quade memberikan gambaran bahwa terdapat empat variabel yang harus diteliti dalam analisis implementasi kebijakan publik, yaitu: (1) Kebijakan yang diimpikan, yaitu pola interaksi yang diimpikan agar orang yang menetapkan kebijakan berusaha untuk mewujudkan; (2) Kelompok target, yaitu subyek yang diharapkan dapat mengadopsi pola interaksi baru melalui kebijakan dan subyek yang harus berubah untuk memenuhi kebutuhannya; (3) Organisasi yang melaksanakan, yaitu biasanya berupa unit birokrasi pemerintah yang bertanggungjawab mengimplementasikan kebijakan; dan (4) Faktor lingkungan, yaitu elemen dalam lingkungan yang mempengaruhi implementasi kebijakan.

Selanjutnya Winter (1990) mengemukakan 3 (tiga) variabel yang mempengaruhi keberhasilan proses implementasi yakni :

1. Perilaku hubungan antar organisasi. Dimensinya adalah : komitmen dan koordinasi antar organisasi;
2. Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah. Dimensinya adalah kontrol politik, kontrol organisasi dan etos kerja dan norma-norma profesional;
3. Perilaku kelompok sasaran. Kelompok sasaran tidak hanya memberi pengaruh pada dampak kebijakan tetapi juga mempengaruhi kinerja aparat tingkat bawah, jika dampak yang ditimbulkan baik maka kinerja aparat tingkat bawah juga baik demikian dengan sebaliknya. Perilaku kelompok sasaran meliputi respon positif atau negatif masyarakat dalam mendukung atau tidak mendukung suatu kebijakan yang disertai adanya umpan balik berupa tanggapan kelompok sasaran terhadap kebijakan yang dibuat.

B. Konsep Gender

Konsep penting yang perlu dipahami dalam rangka membahas hubungan kaum perempuan dan laki-laki adalah membedakan antara konsep sex (jenis kelamin) dan konsep gender. Pemahaman dan perbedaan antara kedua konsep tersebut sangat diperlukan dalam melakukan analisis untuk memahami persoalan-persoalan ketidakadilan sosial yang menimpa kaum perempuan. Hal ini disebabkan karena ada kaitan yang erat antara perbedaan gender (gender differences) dan ketidakadilan gender (gender inequalities) dengan struktur

ketidakadilan masyarakat secara luas. Pemahaman atas konsep gender sangatlah diperlukan mengingat dari konsep ini telah lahir suatu analisis gender (Mansour, 1997:4).

Istilah gender digunakan berbeda dengan sex. Gender digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi sosial-budaya. Sementara sex digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologi. Istilah sex lebih banyak berkonsentrasi pada aspek biologi seseorang, meliputi perbedaan komposisi kimia dan hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi, dan karakteristik biologis lainnya. Sementara itu, gender lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, psikologis, dan aspek-aspek non-biologis lainnya (Umar, 1999:35). Perbedaan gender (gender differences) pada proses berikutnya melahirkan peran gender (gender role) dan dianggap tidak menimbulkan masalah, maka tak pernah digugat. Akan tetapi yang menjadi masalah dan perlu digugat adalah struktur ketidakadilan yang ditimbulkan oleh peran gender dan perbedaan gender (Lubis, 2003: 47).

Pengungkapan masalah kaum perempuan dengan menggunakan analisis gender sering menghadapi perlawanan (*resistance*), baik dari kalangan kaum laki-laki ataupun kaum perempuan sendiri. Hal ini bisa jadi disebabkan: *pertama*, mempertanyakan status kaum perempuan pada dasarnya adalah mempersoalkan sistem dan struktur yang telah mapan, *kedua*, mendiskusikan soal gender berarti membahas hubungan kekuasaan yang sifatnya sangat pribadi, yakni menyangkut dan melibatkan individu kita masing. Oleh karena itu pemahaman atas konsep gender sesungguhnya merupakan isu mendasar dalam rangka menjelaskan

masalah kesetaraan hubungan, kedudukan, peran dan tanggung jawab antara kaum perempuan dan laki-laki (Mansour, 1997: 5-6).

Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama bagi kaum perempuan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam pelbagai bentuk ketidakadilan yakni: marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting dalam keputusan publik, pembentukan stereotipe atau melalui pelabelan negatif, kekerasan (*violence*), beban kerja lebih panjang dan lebih banyak (*burden*), serta sosialisasi ideologi nilai peran gender.

Dalam pergaulan sehari-hari dalam masyarakat yang menganut perbedaan gender, ada nilai tatakrama dan norma hukum yang membedakan peran laki-laki perempuan. Setiap orang seolah-olah dituntut mempunyai perasaan gender (*Gender Feeling*) dalam pergaulan, sehingga jika seseorang menyalahi nilai, norma dan perasaan tersebut maka yang bersangkutan akan menghadapi risiko di dalam masyarakat (Mansour, 1997: 12).

Predikat laki-laki dan perempuan dianggap sebagai simbol status. Laki-laki diidentifikasi sebagai orang yang memiliki karakteristik kejantanan (*masculinity*), sedangkan perempuan diidentifikasi sebagai orang yang memiliki karakteristik kewanitaan (*femininity*). Perempuan dipersepsikan sebagai wanita

cantik, langsing, dan lembut, sebaliknya laki-laki dipersepsikan sebagai manusia perkasa, tegar dan agresif. Dominasi laki-laki dalam masyarakat bukan hanya karena mereka jantan, lebih dari itu karena mereka mempunyai banyak akses kepada kekuasaan untuk memperoleh status. Mereka misalnya mengontrol lembaga-lembaga legislatif, dominan di lembaga-lembaga hukum dan peradilan, pemilik sumber-sumber produksi, menguasai organisasi keagamaan, organisasi profesi dan lembaga-lembaga pendidikan tinggi. Sementara perempuan ditempatkan pada posisi inferior. Peran mereka terbatas sehingga akses untuk memperoleh kekuasaan juga terbatas, akibatnya perempuan mendapatkan status lebih rendah dari laki-laki. Sebagai ibu atau sebagai istri mereka memperoleh kesempatan yang terbatas untuk berkarya di luar rumah. Penghasilan mereka sangat tergantung pada kerelaan laki-laki, meskipun bersama dengan anggota keluarganya merasakan perlindungan yang diperoleh dari suaminya (Umar, 1999: 75).

Sementara itu menurut Ritzer dan Goodman (2003: 420) ada empat tema yang menandai teori ketimpangan gender. *Pertama*, laki-laki dan perempuan diletakkan dalam masyarakat tak hanya secara berbeda, tetapi juga timpang. Secara spesifik, perempuan memperoleh sumber daya material, status sosial, kekuasaan dan peluang untuk mengaktualisasikan diri lebih sedikit daripada yang diperoleh laki-laki yang membagi-bagi posisi sosial mereka berdasarkan kelas, ras, pekerjaan, suku, agama, pendidikan, kebangsaan atau berdasarkan faktor sosial penting lainnya. *Kedua*, ketimpangan gender berasal dari organisasi masyarakat, bukan dari perbedaan biologis atau kepribadian penting antara laki-

laki dan perempuan. *Ketiga*, meski manusia secara individual memiliki perbedaan ciri dan karakter satu sama lain, namun tidak ada pola perbedaan alamiah signifikan yang membedakan laki-laki dan perempuan. Pengakuan akan ketimpangan gender berarti secara langsung menyatakan bahwa perempuan secara situasional kurang berkuasa dibanding laki-laki untuk memenuhi kebutuhan mereka bersama laki-laki dalam rangka pengaktualisasian diri. *Keempat*, semua teori ketimpangan gender menganggap laki-laki maupun perempuan akan menanggapi situasi dan struktur sosial yang semakin mengarah ke persamaan derajat (*egalitarian*) dengan mudah dan secara ilmiah. Dengan kata lain, mereka berkeyakinan akan adanya peluang untuk mengubah situasi.

C. Konsep Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan salah satu kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk mempersempit bahkan meniadakan kesenjangan gender. Untuk melaksanakan kebijakan tersebut diperlukan syarat dan komponen kunci agar PUG dapat terlaksana dengan baik. Salah satu syarat tersebut adalah adanya kelembagaan, yaitu berupa lembaga struktural, misal Biro/badan/bagian (Dewi, 2006).

Konsep PUG tidak hanya berdasarkan konsep perempuan dalam pembangunan (*Women in Development/WID*) tapi lebih mengarah pada gender dan pembangunan (*Gender and Development/GAD*). Dalam konsep ini, laki-laki dan perempuan bersama-sama sebagai mitra secara setara mengakses, berpartisipasi, dan mengontrol jalannya pembangunan serta menerima manfaat

secara adil. Konsep ini mengakomodasi baik kebutuhan praktis (misalnya kesempatan yang setara bagi laki-laki dan perempuan untuk mencari nafkah dalam proses pembangunan infrastruktur) dan kebutuhan strategis (misalnya akses yang setara bagi perempuan dan laki-laki untuk ikut menentukan desain suatu infrastruktur).

Pada pemerintah kota makassar pelaksanaan PUG tidak mudah membalikkan telapak tangan apalagi dengan pandangan dalam menciptakan kesetaraan antara dan pemberian kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan pasti mendapat hambatan dan tantangan yang pada akhirnya akan mempengaruhi sistem pelaksanaan dan mempengaruhi kebijakan pada instansi yang bersangkutan. Disinilah dibutuhkan sosok pemimpin yang dapat menerapkan dan melaksanakan prinsip PUG sesuai dengan apa yang diharapkan bersama terutama pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Makassar, hal ini disesuaikan dengan tiga prinsip utama dalam PUG yaitu menempatkan individu sebagai manusia seutuhnya dimana laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dalam mendapatkan perlindungan, prinsip demokrasi dimana laki-laki dan perempuan mempunyai hak untuk menyuarakan aspirasi dan kebutuhan mereka dan prinsip *Fairness, justice and equity* (pemerataan, penegakan hukum dan kesetaraan). (Sinta R. Dewi, 2006:12-13).

Pengarusutamaan adalah upaya atau strategi yang harus dilakukan untuk memberi peluang kepada seluruh komponen agar dapat berperan secara optimal dalam pembangunan. Pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan nasional dipandang perlu untuk meningkatkan kedudukan, peran,

dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara (Pusat Kajian Wanita dan Gender. 2004: 200). Sedangkan menurut Susilaningih dan Agus M. Najib (2004: 24-25) dimana pengarusutamaan gender adalah suatu strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui perencanaan dan penerapan kebijakan yang berspektif gender pada organisasi dan institusi. Pengarusutamaan gender merupakan strategi alternatif bagi usaha percepatan tercapainya kesetaraan gender karena nuansa kepekaan gender menjadi salah satu landasan dalam penyusunan dan perumusan strategi, struktur, dan sistem dari suatu organisasi atau institusi, serta menjadi bagian dari nafas budaya di dalamnya.

Adapun penjelasan Pengarusutamaan Gender di daerah yang selanjutnya disebut PUG dalam Permendagri No. 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di daerah. Dalam upaya percepatan pelembagaan pengarusutamaan gender di seluruh SKPD Kabupaten/Kota dibentuk Pokja (kelompok kerja) PUG Kabupaten/Kota berdasarkan pasal 14 dan 15 dalam Permendagri No. 15 Tahun 2008 Pokja PUG Kabupaten/Kota mempunyai tugas :

- a. Mempromosikan dan memfasilitasi PUG kepada masing-masing SKPD;

- b. Melaksanakan sosialisasi dan advokasi PUG kepada Camat, Kepala Desa, Lurah;
- c. Menyusun program kerja setiap tahun;
- d. Mendorong terwujudnya anggaran yang berperspektif gender;
- e. Menyusun rencana kerja POKJA PUG setiap tahun;
- f. Bertanggung jawab kepada Bupati/Walikota melalui Wakil Bupati/Walikota;
- g. Merumuskan rekomendasi kebijakan kepada Bupati/Walikota;
- h. Memfasilitasi SKPD atau Unit Kerja yang membidangi Pendataan untuk menyusun Profil Gender kabupaten dan kota;
- i. Melakukan pemantauan pelaksanaan PUG di masing-masing instansi;
- j. Menetapkan tim teknis untuk melakukan analisis terhadap anggaran daerah;
- k. Menyusun Rencana Aksi Daerah (RANDA) PUG di Kabupaten/Kota; dan
- l. mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan Focal Point di masing-masing SKPD.

Kehidupan perempuan, seperti halnya laki-laki, diwarnai baik oleh relasi gender dalam konteks budaya tertentu, maupun oleh umur, kapasitas fisik, etnik,

ras, kondisi dan status ekonomi, dan banyak hal lainnya. Perempuan cenderung menjadi lebih rentan, karena ketidakadilan gender memang ada di mana-mana (*gender-inequality*). *Pertama*, perempuan cenderung memiliki kuasa yang lebih kecil dalam pengambilan keputusan di level keluarga, sebagaimana mereka juga relatif tidak terepresentasikan dalam pengambilan keputusan di tingkat publik (*kerentanan sosial*). Ketika suara mereka tidak didengar, kebutuhan mereka dalam jangka menengah atau jangka panjang menjadi tidak diperhatikan. *Kedua*, adanya hambatan budaya dan konstruksi sosial yang patriarkhis, yang menekankan kuasa ada pada laki-laki. Terkait hal ini juga sering disebutkan bahwa peran sosial yang tidak adil, menyebabkan perempuan lebih rentan (*kerentanan psikologis*). *Ketiga*, faktor penting untuk bisa menghindarkan seseorang dari kerentanan adalah akses dan kontrol mereka terhadap sejumlah aset seperti lahan, pengetahuan, teknologi, pendidikan, kesehatan, makanan, keuangan dan lain sebagainya. Dan perempuan mempunyai daya akses terbatas dan kontrol yang lebih terbatas lagi (kerentanan fisik dan psikologis).

Dari uraian di atas dan keterangan tentang Kondisi Khusus Perempuan ada dua catatan penting. *Pertama*, terlihat bahwa perempuan memiliki ketiga pola kerentanan Bradshaw secara simultan. Bahkan, aset bagi perempuan menjadi faktor yang menentukan bagaimana mereka akan terpengaruh oleh dan menghadapi dampak perubahan iklim. Dan dengan masih menggunakan pisau analisa pola kerentanan di atas, premis bahwa perempuan dari kelas sosial paling bawah yang dimunculkan pada bagian sebelumnya, adalah kelompok paling

rentan terhadap dampak perubahan iklim, terkonfirmasi (The Indonesian Institute, 2012 : 6).

Prinsip-prinsip yang menjadi penguat argumen tentang pentingnya pengarusutamaan gender dalam segala strategi adaptasi dan mitigasi dampak perubahan iklim ini. Prinsip-prinsip tersebut adalah sebagai berikut:

1. Keadilan dan kesetaraan

- a) Sama dengan prinsip-prinsip demokrasi dan hak asasi manusia, prinsip *gender mainstreaming* juga menempatkan kesetaraan gender sebagai salah satu indikator keberhasilannya. aspek pembangunan berkelanjutan.
- b) Beberapa penelitian telah menemukan bahwa ketidaksetaraan gender merugikan pertumbuhan jangka panjang (Bank Dunia) dan bahwa ada korelasi yang jelas antara kesetaraan dan PDB per kapita (World Economic Forum).

2. Akuntabilitas dan tanggung jawab

- a) Mengingat bahwa perempuan dan laki-laki adalah sama-sama menempati satu ekosistem dunia dan setiap inisiatif harus diakui, setara dan tidak saling menjatuhkan.
- b) Akuntabilitas gender adalah resolusi dalam sistem PBB. Tanggung jawab sosial untuk mengejar prinsip dasar keadilan sosial, pengurangan kemiskinan dan pembangunan berkelanjutan.

3. Efisiensi dan keberlanjutan

- a) Studi yang tak terhitung jumlahnya telah membuktikan fakta tak terbantahkan, bahwa ada keterlibatan yang sama antara perempuan dan laki-laki dalam semua aspek pembangunan berkelanjutan.
- b) Beberapa penelitian telah menemukan bahwa ketidaksetaraan gender merugikan pertumbuhan jangka panjang (Bank Dunia) dan bahwa ada korelasi yang jelas antara kesetaraan dan PDB per kapita (World Economic Forum), (The Indonesian Institute, 2012 : 6).

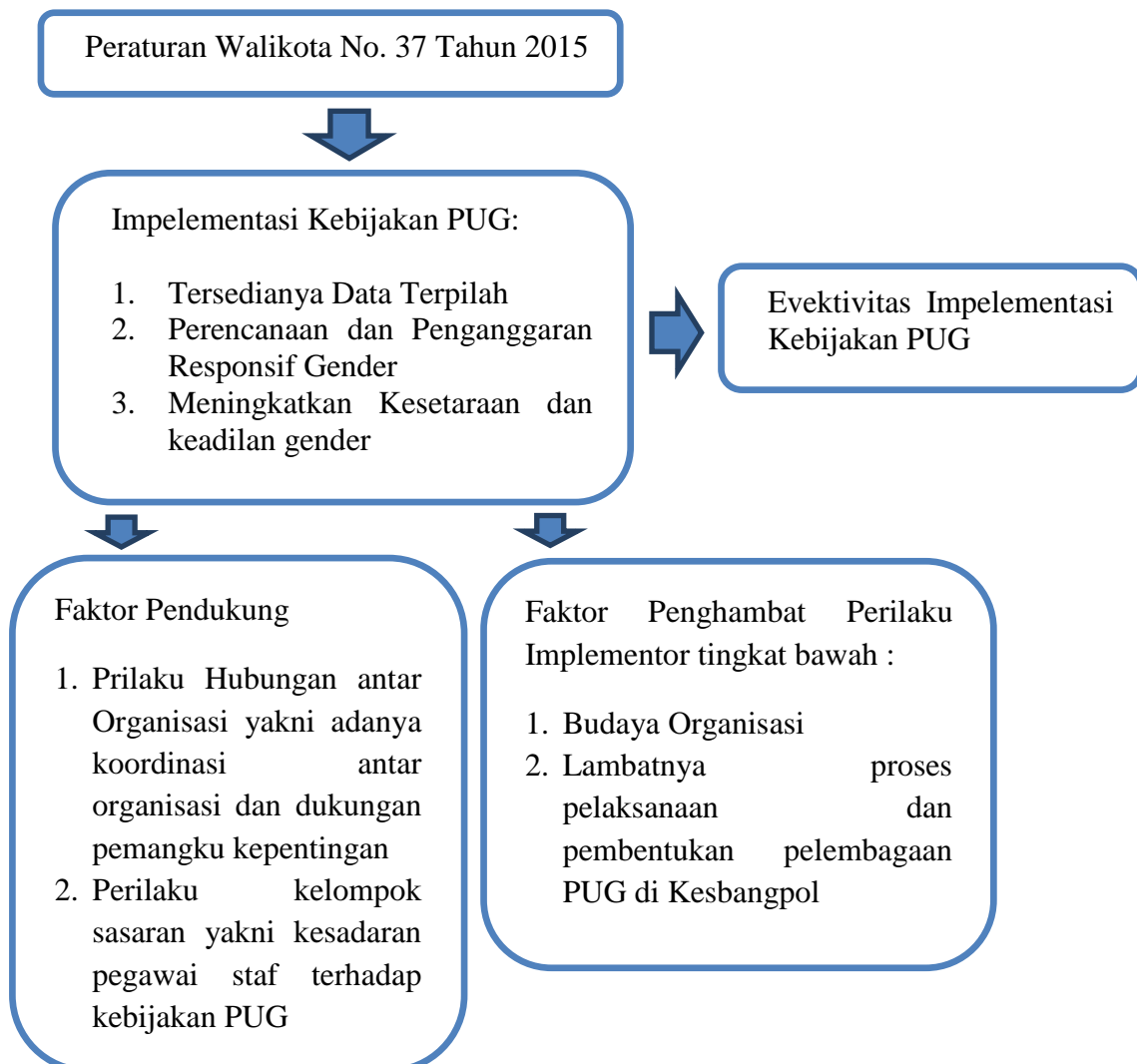
Ada tiga prinsip utama dalam PUG yaitu menempatkan individu sebagai manusia seutuhnya dimana laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama dalam mendapatkan perlindungan, prinsip demokrasi dimana laki-laki dan perempuan mempunyai hak untuk menyuarakan aspirasi dan kebutuhan mereka dan prinsip *Fairness, justice and equity* (pemerataan, penegakan hukum dan kesetaraan). (Sinta R. Dewi, 2006:12-13) Menurut Rao dan Kelleher PUG itu sendiri harus terjadi dalam 4 tingkat yaitu individual/personal, sosial, nilai-nilai informal yang terbentuk dalam budaya dan praktik-praktik agama serta aturan formal institusi. (Sinta R. Dewi, 2006:14).

D. Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran secara jelas mengenai alur berpikir dalam penelitian ini maka diperlukan sebuah kerangka yang menjelaskan tentang implementasi kebijakan PUG pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar. Penelitian ini melihat implementasi Kebijakan PUG dengan

mengacu pada tujuan dari implementasi kebijakan PUG Kota Makassar yakni ; tersedianya data terpilah, perencanaan dan penganggaran responsif gender, dan meningkatkan kesetaraan dan keadilan gender. Setelah itu penelitian ini juga akan melihat factor-faktor yang mempengaruhi implementasi dengan menggunakan Teori implementasi (Winter, 1990) dimana yang menjadi indikatornya adalah Perilaku hubungan antar organisasi, Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah, dan Perilaku kelompok sasaran. Kemudian dalam penelitian ini peneliti mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat yang muncul berdasarkan faktor-faktor beragam tersebut.

Adapun bagan kerangka pikir sebagai berikut :



E. Deskripsi Fokus Penelitian

1. Untuk memberikan gambaran mengenai implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka akan diuraikan melalui indikator berikut :
 - a. Tersedianya data terpilah di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang menjadi dasar perumusan Pengarusutamaan Gender yang meliputi data-data yang membedakan laki-laki dan perempuan.
 - b. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender, yakni tentang menguraikan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender di Kota Makassar dan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Pada khususnya.
 - c. Meningkatkan Kesetaraan dan Keadilan gender yakni kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan dan menjadi adil bagi laki-laki dan perempuan, dengan menggambarkan kondisi real yang terjadi saat ini di Kantor Kesatuan bangsa dan Politik Kota Makassar.
2. Untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka akan diuraikan melalui indikator berikut :
 - a. Perilaku hubungan antar organisasi. Dimensinya adalah komitmen dan koordinasi antar organisasi dalam pelaksanaan PUG di Kota Makassar khususnya di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik.

- b. Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah. Dimensinya adalah kontrol politik, kontrol organisasi dan etos kerja dan norma-norma profesional dalam konsep PUG di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.
- c. Perilaku kelompok sasaran; kelompok sasaran tidak hanya memberi pengaruh pada dampak kebijakan tetapi juga mempengaruhi kinerja aparat tingkat bawah, jika dampak yang ditimbulkan baik maka kinerja aparat tingkat bawah juga baik demikian dengan sebaliknya. Perilaku kelompok sasaran meliputi respon positif atau negatif masyarakat dalam mendukung atau tidak mendukung suatu kebijakan yang disertai adanya umpan balik berupa tanggapan kelompok sasaran terhadap kebijakan yang dibuat terkait Pengarusutamaan Gender di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Juli hingga bulan November tahun 2015.

2. Lokasi Penelitian

. Berdasarkan pada judul penelitian, maka penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, dengan alasan untuk mengetahui implementasi kebijakan PUG dan faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

B. Jenis dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam peneliti ini, penulis menggunakan pendekatan kualitatif, adapun pengertian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan pelaku yang dapat diamati, dengan demikian penelitian kualitatif adalah salah satu metode untuk mendapatkan kebenaran dan tergolong sebagai bentuk penelitian ilmiah yang dibangun atas dasar-dasar teori yang berkembang dari penelitian dan

terkontrol atas dasar empirik, maka asumsi peneliti bahwa tehnik atau bentuk penelitian ini adalah sebuah penelitian yang obyektif.

2. Tipe Penelitian

Adapun tipe penelitian yang digunakan penulis adalah tipe penelitian deskriptif. Menurut Hadari Nawawi, “Metode penelitian deskriptif dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek-subyek penelitian (seseorang, lembaga masyarakat dan sebagainya), berdasarkan fakta-fakta yang nyata atau sebagaimana adanya” (Hadari Nawawi, 2003: 67).

C. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang di dapat secara langsung dari sumbernya yaitu para informan yang menjadi objek penelitian penulis. peneliti melakukan wawancara langsung untuk mendapatkan hasil atau data yang valid dari informan secara langsung agar dalam menggambarkan hasil penelitian lebih mudah. Selain melakukan wawancara penulis juga melakukan observasi dan pengamatan di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Makassar mengenai implementasi kebijakan PUG dan faktor-faktor yang mempengaruhi dalam Pengarusutamaan Gender (PUG) pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang relevan yang berasal dari buku-buku, dan bahan referensi lainnya yang berkaitan dengan implementasi kebijakan Pangarusutmaan Gender (PUG) yang akan memberikan kelengkapan data terhadap penelitian yang akan dilakukan. Data sekunder merupakan data yang sudah diolah dalam bentuk naskah tertulis atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini dapat berasal dari penelitian sebelumnya yang terkait dengan masalah penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Data yang dihimpun untuk penelitian ini lebih banyak menggunakan data primer, sedangkan data sekunder hanya digunakan sebagai pelengkap analisis data primer tersebut. Keuntungan dari pemanfaatan data sekunder ini menurut Masri Singarimbun dan Effendi (1989; 20) adalah “peneliti tidak terlibat dalam mengusahakan dana penelitian lapangan, merekrut dan melatih pewawancara, menentukan sampel dan mengumpulkan data di lapangan yang banyak memakan energi dan waktu. Menggunakan teknik purposive sampling yaitu pengambilan sampel dilakukan sedemikian rupa, sehingga keterwakilannya ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan orang-orang yang telah berpengalaman.

1. Wawancara, penulis mengadakan dialog langsung dengan narasumber menggunakan sacara lisan dan terstruktur yang dinilai dapat memberikan informasi yang akurat dan tepat mengenai hal yang menyangkut

Implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

2. Observasi, penulis melakukan penelitian langsung ke objek penelitian untuk melihat aktifitas sesungguhnya yang dilakukan para subyek penelitian yang terkait dengan penelitian penulis mengenai implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) di Badan Kesatuan bangsa dan Politik Kota Makassar.
3. Studi dokumentasi, penulis mengkaji naskah-naskah, buku-buku, literature dan peraturan-peraturan yang berkenaan dengan Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG). Studi ini menambah kejelasan dalam membahas secara rinci dan ada korelasinya dengan permasalahan dihadapi pada kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Makassar.

E. Informan kunci

Penentuan subjek atau informan dalam penelitian ini, penulis menetapkan informan kunci diambil dari kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kota Makassar, aparat terkait dalam hal ini adalah dengan rincian sebagai berikut:

1. Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
Kota Makassar : 2 Orang
 2. Pegawai Badan Kesbangpol Kota Makassar :
 - Laki-laki : 4 Orang
 - Perempuan : 4 Orang
- Jumlah : 8 Orang

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting dalam metode penelitian, karena dengan analisis dapat tersebut diberi makna dan arti yang berguna dalam pemecahan masalah penelitian. Moleong (2000) mengatakan bahwa Teknik Analisis Data adalah proses yang mengorganisasikan, mengurutkan data kedalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan data. Pilihan alternatif kebijakan yang terbaik yang dapat mencapai tujuan dengan efektif dan realistis dapat dilaksanakan sangat tergantung pada hasil analisis pemilihan beberapa alternatif kebijakan.

Adapun langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Editing

Editing adalah meneliti kembali catatan setelah kembali dari lapangan. Data-data diperoleh, dikumpulkan, direduksi, dipilih, kemudian data yang relevan dirangkum dengan permasalahan peneliti.

2. Klasifikasi

Klasifikasi yaitu mengelompokkan data-data sesuai dengan masalah yang diteliti. Langkah ini dilakukan agar data yang telah diperoleh dapat dikelompokkan sehingga merefleksikan permasalahan yang ditentukan.

3. Tabulasi Data

Tabulasi data yaitu menggolongkan data ke dalam kelompok-kelompok sehingga penelitian menjadi lebih terarah.

4. Intrepretasi

Intrepretasi yaitu mencari data yang lebih luas dari data yang ada diolah bersamaan dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan dihubungkan dengan teori ilmu pengetahuan yang berkorelasi dengan hal dimaksud.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

a. Deskripsi Singkat Peran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar sangat besar peran dan pengaruhnya terhadap perkembangan leading sektor pembangunan (SKPD Kota Makassar) karena merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan tugas kesatuan bangsa, ketertiban masyarakat, kemasyarakatan, dan ketahanan nasional agar tetap utuhnya NKRI khususnya di Kota Makassar. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar menghadapi beberapa tantangan dari berbagai segi seperti ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya. Diantara berbagai segi dimaksud, sosial budaya merupakan salah satu bidang yang mempunyai tantangan yang berat. Sebagaimana yang kita ketahui bahwa di Kota Makassar sebagai ibukota provinsi didiami oleh 3 (tiga) suku bangsa. Sulawesi Selatan yakni, Bugis, Makassar, dan Toraja ditambah dengan suku-suku lain dari luar Sulawesi Selatan. Kesemua suku bangsa ini, baik suku bangsa yang ada di Sulawesi Selatan maupun suku bangsa diluar Sulawesi Selatan memiliki latar belakang, adat istiadat (budaya) yang tidak sama ditambah lagi latar belakang ekonomi dan sosial lainnya yang tidak sama. Hal ini merupakan tantangan tersendiri bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk menciptakan

atau mewujudkan keadaan yang kondusif bagi masyarakat Makassar. Tantangan lain yang dihadapi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar adalah tingkat kriminalitas yang setiap saat mengalami peningkatan, seperti perang kelompok, geng motor dan kenakalan lainnya yang dipicu oleh semakin berkembangnya Kota Makassar sebagai salah satu kota tujuan alternatif selain Jakarta.

Untuk itu, upaya yang dilakukan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar adalah dengan melakukan berbagai kegiatan yang bertujuan untuk menciptakan harmonisasi hubungan antara suku bangsa kenakalan remaja, kriminalitas dan persoalan lainnya yang dapat mengganggu kehidupan masyarakat dan keutuhan Negara Republik Indonesia, termasuk kerjasama dengan instansi vertikal untuk saling tukar informasi dan melakukan koordinasi yang intens demi untuk mewujudkan ketentraman masyarakat, termasuk gangguan terorisme.

Adapun kegiatan-kegiatan dimaksud antara lain berbentuk bimbingan, pelatihan dan sosialisasi yang sarannya adalah Tokoh Etnis, Tokoh Masyarakat, Tokoh Agama, Tokoh Pemuda, Remaja, Pelajar dan anggota masyarakat lainnya yang terkait dengan persoalan yang akan dibicarakan.

Perubahan sistem pemerintahan dan sistem politik di Indonesia berpengaruh besar terhadap perubahan perilaku masyarakat khususnya dalam menyampaikan setiap tuntutan atau kepentingan dengan cara melakukan demonstrasi ketimbang menyalurkan aspirasinya melalui wakil-wakilnya di DPR atau DPRD. Selain itu faktor lain yang mempunyai kontribusi besar terhadap perubahan masyarakat termasuk masyarakat Makassar adalah pertumbuhan

ekonomi yang berdampak pula pada perbaikan kesejahteraan masyarakat. Salah satu dampak yang ditimbulkan adalah tingginya minat masyarakat untuk melakukan migrasi kedaerah perkotaan seperti Kota Makassar, baik migrasi antar daerah, migrasi antar pulau maupun migrasi di negara lain. Akibat dari semakin naiknya tingkat migrasi ke kota Makassar berakibat munculnya banyak persoalan-persoalan ditengah-tengah masyarakat, antara lain kenakalan remaja seperti, perang kelompok, geng motor, kriminalitas lainnya yang juga dilakukan oleh orang-orang yang masuk ke kota Makassar, termasuk bahaya laten terorisme yang sementara marak di beberapa daerah.

Untuk menangani persoalan-persoalan tersebut, tentunya membutuhkan penanganan yang terintegrasi antar instansi terkait dengan memberikan kewenangan yang besar kepada instansi penanggungjawab, dengan pemberlakuan Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Makassar yang merupakan salah satu peluang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar untuk lebih eksis, dibantu oleh instansi vertikal lainnya untuk melaksanakan tugas pokoknya, yakni menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kesatuan bangsa dengan melakukan kegiatan-kegiatan antisipasi antara lain melalui kegiatan sosialisasi, bintek dan lain-lain yang bertujuan sebagai alat deteksi dini menanggulangi kemungkinan terjadinya persoalan ditengah-tengah masyarakat. Hal inilah yang merupakan salah satu peluang Badan Kesatuan Bangsa dan Politik untuk lebih eksis, selain itu terbitnya berbagai macam

peraturan perundang-undangan baru di bidang kesatuan bangsa dan politik juga merupakan peluang lain yang dimiliki oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

b. Struktur Organisasi, Tugas Pokok, dan Fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

Struktur organisasi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Walikota Makassar Nomor 7 Tahun 2013 tentang Organisasi dan Tata Kerja pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, yang meliputi:

1. Kepala Badan
2. Sekretaris Badan
3. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
4. Kepala Sub Bagian Keuangan
5. Kepala Sub Bagian Perlengkapan
6. Kepala Bidang Pengembangan Nilai-Nilai Kebangsaan & Bela Negara
 - a. Kepala Sub Bidang Ideologi, Wawasan, Kebangsaan, dan Bela Negara
 - b. Kepala Sub Bidang Pembauran dan Pengembangan Budaya Bangsa
7. Kepala Bidang Hubungan Antar Lembaga
 - a. Kepala Sub Bidang Hubungan Legislatif dan Lembaga Pemerintahan
8. Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional dan Ketahanan Sosial Ekonomi
 - a. Kepala Sub Bidang Kewaspadaan Nasional
 - b. Kepala Sub Bidang Ketahanan Sosial dan Ekonomi

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah di bidang Kesatuan Bangsa dan Politik, berdasarkan asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Adapun fungsinya adalah:

1. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Kesatuan Bangsa dan Politik meliputi pengembangan nilai-nilai kebangsaan, organisasi politik, dan kemasyarakatan dan ketahanan sosial.
2. Penyusunan perencanaan meliputi pengembangan nilai-nilai kebangsaan, organisasi politik dan kemasyarakatan serta ketahanan sosial.
3. Penyelenggaraan tugas dibidang kesatuan bangsa meliputi pengembangan nilai-nilai kebangsaan, organisasi politik dan kemasyarakatan, serta ketahanan nasional.
4. Penyelenggaraan tugas lain yang diberikan oleh Walikota, sesuai dengan tugas dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

c. Rencana Strategik Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, senantiasa memberikan pelayanan di bidang kesatuan bangsa dan politik dengan memprioritaskan program strategis dan arah kebijakan, yakni tercapainya sasaran program dengan baik, hal ini dapat terlaksana disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah tingginya motivasi aparat Badan Kesbangpol dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan,

sehingga hal-hal yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar dapat terlaksana dengan baik.

1. Visi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

Mewujudkan Masyarakat Demokratis, Damai, Sejahtera Melalui Pemerintahan dan Pembangunan Kota Dunia

2. Misi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

- 1) Peningkatan Wawasan Kebangsaan dalam Mewujudkan Ketahanan Nasional
- 2) Pengembangan Pendidikan Politik Masyarakat dan Organisasi Politik dalam Mewujudkan Sistem Pemerintahan Menuju Kota Dunia
- 3) Meningkatkan Rasa Aman dalam Rangka Menunjang Kelancaran Pembangunan dan Tata Ruang serta Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat
- 4) Meningkatkan Tata Pemerintahan yang Baik dengan Perwujudan Pelayanan Prima

3. Tujuan Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

- 1) Mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing, berbudaya dan religius
- 2) Mewujudkan kehidupan masyarakat yang aman, tertib, tentram dan damai
- 3) Mewujudkan masyarakat yang paham tentang wawasan kebangsaan
- 4) Mewujudkan percepatan reformasi birokrasi

- 5) Terwujudnya sarana dan prasarana aparatur yang memadai
- 6) Terwujudnya disiplin berpakaian bagi aparatur
- 7) Terwujudnya aparatur yang memadai dan siapa bekerja
- 8) Terwujudnya data/laporan capaian kinerja dan keuangan

4. Sasaran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

- 1) Terwujudnya masyarakat yang religius dan berakhlak mulia serta memiliki toleransi antar umat beragama.
- 2) Meningkatnya ketentraman, ketertiban, keamanan dan kenyamanan lingkungan
- 3) Meningkatnya pemahaman masyarakat tentang pentingnya wawasan kebangsaan
- 4) Terlaksananya administrasi pemerintahan yang efisien dan efektif serta dapat diakses publik
- 5) Tersedianya sarana dan prasarana aparatur yang memadai
- 6) Terlaksananya disiplin berpakaian bagi aparatur
- 7) Tersedianya aparatur yang memadai dan siap bekerja
- 8) Tersedianya data/laporan capaian kinerja dan keuangan

B. Implementasi Kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

Untuk dapat memberikan gambaran secara mendalam mengenai implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka perlu diuraikan tujuan implementasi kebijakan

sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Walikota Nomor 37 tahun 2015 tentang pedoman umum pelaksanaan Pengarusutamaan Gender. Kebijakan ini bertujuan untuk penysunan strategi pengintegrasian gender yang dilakukan melalui perencanaan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di daerah; mewujudkan perencanaan berperspektif melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan laki-laki dan perempuan; mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, berbangsa dan bernegara; mewujudkan pengelolaan anggaran daerah yang responsif gender; dan meningkatkan kesetaraan dan keadilan dalam kedudukan, peranan dan tanggungjawab laki-laki dan perempuan sebagai insan dan sumberdaya pembangunan.

Dalam penelitian ini digambarkan cara dari sebuah kebijakan ini sampai pada tujuan sebagaimana halnya yang dijelaskan dalam Nugroho (2009, 494-495) memberi makna implementasi kebijakan sebagai “cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya”. Adapun untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka perlu diuraikan melalui tujuan dari kebijakan PUG berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 37 tahun 2015 tentang pedoman umum pelaksanaan Pengarusutamaan Gender sebagai berikut :

1. Tersedianya Data Terpilah

Dalam implementasi kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang tertuang dalam Peraturan walikota Makassar no. 37

tahun 105 yang salahsatu tujuannya adalah memberikan acuan bagi aparatur pemerintah kota Makassar dalam menyusun strategi pengintegrasian gender. Untuk proses penyusunan tersebut dibutuhkan data terpilah yang digunakan dalam penyusunan analisis gender dengan tujuan untuk membuat kebijakan dan menyusun program kegiatan yang responsif gender, harus didasarkan pada data dan informasi yang benar dan akurat. Data merupakan kumpulan fakta atau angka atau segala sesuatu yang dapat dipercaya kebenarannya sehingga dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Dalam konteks gender, data terpilah menurut jenis kelamin dan gender statistik keduanya diperlukan.

Data terpilah di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Makassar dapat disajikan melalui rangkaian tabel berikut :

Tabel 1. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	25 orang	55,5 %
2.	Perempuan	20 orang	44,5 %
Jumlah		45	100 %

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jumlah sumber daya aparatur pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar dilihat dari jenis kelamin, sumber daya aparatur Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar terdiri atas laki-laki: 25 orang (55,5%) dan perempuan: 20 orang (44,5%). Hal ini sangat berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi jika dilihat dari selisih jumlah yang tidak terlalu signifikan yaitu sekitar 11 %, mengindikasikan adanya

keseimbangan antara laki- laki dan perempuan untuk berpartisipasi (*participation*) terutama dalam mengemukakan pendapat dan dalam pengambilan keputusan.

Tabel 2. Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1.	IV	5	1	6 orang	13,32 %
2.	III	10	6	16 orang	35,56 %
3.	II	3	1	4 orang	8,89 %
4.	-	7	12	19 orang	42,23 %
Jumlah		25	20	45	100 %

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Dari tabel.4 yang disajikan diatas diperoleh gambaran bahwa keadaan pegawai berdasarkan golongan menunjukkan perbedaan tingkatan golongan dimana pegawai laki-laki lebih mendominasi pada golongan yang tinggi yakni golongan IV sebanyak 5 orang sedangkan perempuan hanya 1 orang. Kemudian pada golongan III masih didominasi oleh laki-laki hal ini dilihat dari perbandingannya dimana jumlah laki-laki golongan III terdapat 10 orang sedangkan perempuan jumlahnya 6 orang. Selanjutnya pada tingkatan golongan II laki-laki masih mendominasi dengan jumlah 3 orang sementara perempuan 1 orang. Hal yang berbeda terdapat pada tingkatan non golongan atau tenaga kontrak dimana pada golongan terendah ini jumlah laki-laki lebih rendah yakni 7 orang sementara perempuan lebih mendominasi dengan jumlah 12 orang.

Dari penjelasan mengenai data diatas dapat diketahui bahwa tingkatan golongan pegawai laki-laki mendominasi pada tiap tingkatan golongan IV, III dan II sementara wanita mendominasi pada tingkatan golongan terendah. Hal tersebut

memberikan gambaran mengenai masih rendahnya jenjang kepangkatan pada Pegawai Negeri Sipil perempuan di Kantor Kesatuan bangsa dan Politik Kota Makassar.

Tabel 3. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan					Jumlah	Persentase
		S3	S2	S1	D3	SMA		
1.	Laki-laki	1	3	14	1	6	25 orang	55,5 %
2.	Perempuan	-	2	10	1	7	20 orang	44,5 %
Jumlah		1	5	24	2	13	45 orang	100 %

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkatan pendidikan antara laki-laki dan perempuan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar menunjukkan pada level pendidikan strata S3 terdapat laki-laki 1 orang sedangkan wanita tidak ada. Selanjutnya pada strata pendidikan S2 terdapat 3 laki-laki dan 2 orang perempuan dan strata pendidikan tinggi S1 jumlah laki-laki berjumlah 14 orang dan perempuan 10 orang. Kemudian pada tingkatan pendidikan D3 jumlah sama yaitu masing-masing 1 orang hanya pada tingkatan pendidikan terendah perempuan dominan yakni 7 orang sedangkan laki-laki yang lulusan SMA terdapat 6 orang.

Dari penyajian data diatas dapat diketahui bahwa dominasi laki-laki pada tingkatan pendidikan terlihat dari jumlah pegawai yang pendidikan S3, S2 dan S1 laki-laki lebih dominan sementara pada pegawai wanita hanya mendominasi di tingkatan pendidikan terendah.

Tabel 4. Keadaan Pegawai Berdasarkan Eselonisasi Jabatan Struktural

No	Pejabat Struktural	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Eselon II/b	1	-	1
2.	Eselon III/a	1	-	1
3.	Eselon III/b	3	-	3
4.	Eselon IV	4	5	9
Jumlah		9	5	14

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa eselonisasi jabatan structural di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar lebih didominasi oleh laki-laki di tingkatan jabatan Eselon III b, Eselon IIIa, dan Eselon II tanpa ada satupun perempuan di tingkatan jabatan tersebut. Dominasi perempuan hanya pada tingkatan jabatan terendah yakni Eselon IV dengan jumlah 5 orang perempuan sementara laki-laki berjumlah 4 orang.

Tabel 5. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jumlah Staf Administrasi

No	Staf Administrasi	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1.	Pegawai Negeri Sipil	6	5	11
2.	Tenaga Kontrak	6	12	8
Jumlah		12	17	29

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh gambaran bahwa jumlah staf administrasi yang bekerja di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar adalah 29 orang terbagi antara 11 orang PNS yang mendominasi adalah laki-laki dengan jumlah 6 orang sedangkan perempuan berjumlah 5 orang. Selanjutnya jumlah perempuan lebihnya pada tenaga kontrak dengan jumlah 12 orang sedangkan laki-laki berjumlah 6 orang.

Dari serangkaian data yang disajikan mengenai data terpilah antara laki-laki dan perempuan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar menunjukkan laki-laki lebih mendominasi dari segala aspek baik dari aspek kuantitas maupun dari aspek pendidikan, tingkat golongan, eselonisasi jabatan structural hal ini menggambarkan bahwa keberadaan posisi laki-laki menjadi lebih unggul dan diandalkan dalam jalannya pemerintahan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar. Sementara keberadaan perempuan lebih banyak mendominasi pada tingkatan golongan dan eselon yang rendah serta keberadaan perempuan sebagai tenaga kontrak ditempati oleh mayoritas perempuan di Kantor kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

Melalui gambaran data terpilah sebagaimana yang dipaparkan sebelumnya memberikan arti bahwa adanya kebutuhan akan pengarusutamaan gender untuk menangani isu gender yang ada dalam organisasi sehingga dapat menjadi program kerja atau bagian dari rencana strategis organisasi dalam mewujudkan pemerintahan dan pembangunan yang berperspektif gender dengan mengedepankan pemerataan dan keadilan antara laki-laki dan perempuan sesuai dengan tujuan dari kebijakan PUG ini.

2. Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.

Berdasarkan kebijakan Peraturan Walikota Makassar no. 37 tahun 2015 tentang pedoman Pengarusutamaan Gender terdapat tujuan mewujudkan perencanaan berperspektif dan pengelolaan anggaran yang responsif gender oleh karena itu perlu diuraikan pada tiap tahapannya.

Pada tahap perencanaan SKPD menyusun kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang berperspektif gender yang dituangkan dalam Rencana Strategis SKPD dan Rencana Kerja SKPD hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan MH Kepala Bidang PUG Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang mengemukakan bahwa :

“pada tahap perencanaan kebijakan PUG SKPD diminta untuk menyusun program dalam rencana strategis SKPD dan rencana kerja SKPD yang mengedepankan perencanaan yang sifatnya responsif gender dilakukan untuk menjamin keadilan dan kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki dalam akses partisipasi dan kontrol pembangunan”
(hasil wawancara dengan MH, tanggal 20 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh gambaran bahwa perencanaan yang dilakukan dalam kebijakan PUG yang berperspektif Gender yakni menyusun program yang sifatnya responsif gender yang dimaksudkan untuk menjamin keadilan dan kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki dalam akses pembangunan di daerah yang ditujukan untuk masing-masing SKPD meliputi partisipasi dan control dalam penyelenggaraannya.

Pada penelitian ini SKPD tersebut dikhususkan pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar oleh karena itu perlu dijelaskan lebih lanjut terkait tahap perencanaan kebijakan PUG yang dilakukan di Kota Makassar

terutama implementasinya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar. Untuk memberikan gambaran mengenai perencanaan kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik maka perlu dilakukan penelusuran wawancara dengan informan yakni Sekretaris Badan Kasatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar TJ yang mengemukakan bahwa :

“penyusunan kebijakan program dan kegiatan pembangunan berperspektif gender dilakukan dengan analisis gender yang memiliki alur tersendiri yang kita lakukan sendiri sesuai yang ada dalam pedoman umum PUG”
(wawancara dengan TJ, tanggal 10 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa terdapat proses penyusunan program atau kegiatan yang diatur dalam pedoman umum PUG perwali kota Makassar yang menuntun agar setiap SKPD khusus Badan Kesatuan Bangsa dan Politik dalam penelitian ini membuat sendiri program kegiatannya dengan melakukan analisis gender.

Untuk memperoleh gambaran lebih spesifik mengenai analisis gender di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka perlu dilakukan wawancara dengan informan HN Kepala Sub bidang Kewaspadaan Nasional Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“pelaksanaan analisis gender bekerjasama dengan lembaga terkait contohnya BPPPA dan bappeda serta pihak lain yang memiliki kapasitas dalam penyusunan analisis gender yang akan dituangkan dalam Rencana strategi di kersbang ini sendiri”
(wawancara dengan HN, tanggal 13 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawanacara diatas dapat diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan analisis gender dimaksudkan untuk dituangkan dalam rencana strategis Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang untuk penyusunan analisis

gender berkerjasama dengan lembaga terkait yang memiliki kapabilitas terkait Pengarusutamaan Gender.

Dalam melakukan analisis Gender menggunakan metode Analisis Pathway atau sebuah alur kerja analisis Gender yang digunakan dalam perencanaan pembangunan berperspektif gender. Adapun untuk memberikan gambaran mengenai analisis gender maka dilakukan wawancara dengan informan MH yakni Kepala Bidang PUG Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang mengemukakan bahwa :

“analisis gender disini yaitu kita lakukan pemetaan peran perempuan dan laki-laki kondisi dan kebutuhan sehingga akan dapat mengidentifikasi adanya perbedaan permasalahan dan kebutuhan antara perempuan dan laki-laki dan juga dapat membantu para perencana maupun pelaksana pemerintahan untuk menemukan solusi dan sasaran yang tepat dalam rangka menjawab permasalahan dan kebutuhan yang berbeda”
(wawancara dengan MH tanggal 19 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa analisis gender memiliki fungsi untuk melakukan pemetaan peran perempuan dan laki-laki dengan melihat kondisi dan kebutuhan sehingga dapat mengidentifikasi adanya perbedaan permasalahan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan. Dengan demikian analisis gender akan mengurai dan memberikan jawaban yang lebih tepat untuk memenuhi kebutuhan perempuan dan laki-laki dalam penetapan program/kegiatan dan anggaran.

Untuk memberikan gambaran secara spesifik mengenai analisis gender yang dilakukan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka dilakukan penelusuran wawancara dengan informan SG Kepala Bidang

Pembauran dan Pengembangan Budaya Bangsa pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“dalam penyusunan analisis gender perlu dilakukan proses perencanaan dan penganggaran yang tujuannya agar responsif gender jadi yang dilakukan yakni menganalisis adanya isu kesenjangan gender dalam output kegiatan yang ada dikesbang ini”
(wawancara dengan SG, tanggal 21 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa terdapat proses perencanaan kegiatan dan penganggaran yang dilakukan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang bertujuan responsif gender dengan menganalisis kegiatan di Badan Kesatuan dan Politik apakah terdapat isu kesenjangan Gender didalamnya yang dilihat dari output atau keluaran dari kegiatan yang dilakukan.

Berdasarkan Peraturan Walikota No. 37 tahun 2015 metode analisis gender yang digunakan adalah *Gender Analysis Pathway* (GAP) yang meliputi Sembilan langkah yakni :

Tabel 6. Sembilan langkah Gender Analysis Pathway

No.	Langkah	Uraian
1.	Pertama	Melaksanakan analisis tujuan dan sasaran kebijakan, program dan kegiatan yang ada.
2.	Kedua	Menyajikan data terpilah menurut jenis kelamin dan usia. Hasil kajian, riset, dan evaluasi dapat digunakan sebagai pembuka wawasan untuk melihat apakah ada kesenjangan gender (baik data kualitatif maupun kuantitatif). Jika data terpilah tidak tersedia, dapat menggunakan data-data proksi dari sumber lainnya.
3.	Ketiga	Identifikasi faktor-faktor penyebab kesenjangan akses, partisipasi, control dan manfaat.
4.	Keempat	Menemukanali sebab kesenjangan di internal lembaga (budaya organisasi) yang menyebabkan terjadinya isu gender.
5.	Kelima	Menemukanali sebab kesenjangan di eksternal lembaga, yaitu di luar unit kerja pelaksana program, sektor lain, dan

		masyarakat/ lingkungan target program.
6.	Keenam	Reformulasi tujuan kebijakan, program dan kegiatan pembangunan menjadi responsif gender (bila tujuan yang ada saat ini belum responsif gender). Reformulasi ini harus menjawab kesenjangan dan penyebabnya yang diidentifikasi dilangkah 3,4, dan 5.
7.	Ketujuh	Menyusun rencana aksi, menetapkan prioritas, output dan hasil yang diharapkan dengan merujuk isu gender yang telah diidentifikasi. Rencana aksi tersebut merupakan rencana kegiatan untuk mengatasi kesenjangan gender.
8.	Kedelapan	Menetapkan <i>base-line</i> atau data dasar yang dipilih untuk mengukur suatu kemajuan atau progres pelaksanaan kebijakan atau program. Data dasar tersebut dapat diambil dari data pembuka wawasan yang relevan dan strategis untuk menjadi ukuran.
9.	Kesembilan	Menetapkan indikator kinerja (baik capaian output maupun outcome) yang mengatasi kesenjangan gender di langkah 3,4, dan 5.

Sumber : BPPPA Kota Makassar, 2015.

Dari tabel diatas tergambar langkah-langkah yang digunakan dalam metode analisis gender. Sementara di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik analisis gender belum dapat dilaksanakan hingga saat hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan sekretaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“analisis gender belum kami laksanakan sejauh ini karena dalam pedoman PUG itu ada yang namanya focal point yang ada pada setiap SKPD di Kesbang sendiri belum ada yang dapat SK focal point yang terdiri dari pejabat maupun staf yang berperan dalam implementasi kebijakan PUG ini, kita tunggu saja pembentukan focal pointnya”
(wawancara dengan TJ, tanggal 25 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh gambaran bahwa analisis gender dengan metode *Gender Analysis Pathway* (GAP) belum dapat dilakukan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar hal ini

dikarenakan pengorganisasian yang belum lengkap yakni belum adanya focal point yang terbentuk dari staf atau pejabat dari setiap SKPD dimana tugas dari focal point berdasarkan pedoman umum PUG dalam Peraturan Walikota No.36 tahun 2015 yakni; memfasilitasi penyusunan rencana kerja SKPD yang berperspektif gender; melaksanakan pelatihan, sosialisasi, advokasi pengarusutamaan gender kepada seluruh pejabat dan staf di lingkungan SKPD; melaporkan pelaksanaan PUG kepada pimpinan; dan memfasilitasi penyusunan profil gender.

Selanjutnya keberadaan proses perencanaan dan penganggaran diperlukan guna menjawab secara adil kebutuhan setiap warga negara, baik perempuan maupun laki-laki (keadilan dan kesetaraan gender). Untuk menelusuri lebih lanjut mengenai perencanaan dan penganggaran PUG yang responsif gender maka dilakukan penelusuran wawancara dengan informan kepala bidang PUG badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak yang mengemukakan bahwa :

“kebijakan ini berfokus pada perencanaan dan penyediaan anggaran dengan jumlah tertentu untuk pengarusutamaan gender saja, tapi juga lebih luas lagi, bagaimana perencanaan dan anggaran keseluruhan dapat memberikan manfaat yang adil untuk perempuan dan laki-laki pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, peran dan tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki”
(wawancara dengan MH, tanggal 11 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa perencanaan dan penganggaran secara luas dapat memberikan manfaat yang adil bagi laki-laki dan perempuan dan menjembatani kesenjangan status, peran, dan tanggungjawab antara laki-laki dan perempuan. Untuk menyusun perencanaan dan penganggaran dibutuhkan suatu unit analisis yang digunakan untuk merumuskan dan memetakan

setiap kebutuhan, kesenjangan dan mengatasi problem terkait gender. Disinilah analisis Gender berperan dalam menganalisis adanya isu kesenjangan gender dalam output kegiatan.

Selanjutnya selain perencanaan dapat digambarkan secara singkat mengenai penganggaran dalam kebijakan PUG dimana penggunaan anggaran yang bersumber dari APBN atau APBD dan sumber pembiayaan lain akan dilaporkan focal point mengenai sejauhmana penggunaan anggaran yang digunakan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan informan LA Staf Bidang PUG Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“dalam penggunaan anggaran nantinya akan dilaporkan oleh ketua focal point, pokja dan SKPD mengenai penggunaan anggaran yang bersumber dari APBN maupun APBD”
(wawancara dengan LA, tanggal 20 Agustus 2015)

Selanjutnya penjelasan lain terkait penganggaran dikemukakan oleh Kepala Bidang PUG Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“Jelas kita anggarkan di BPPPA kota Makassar. Jadi PUG itu sendiri tidak hanya dianggarkan di BPPPA tapi ada beberapa SKPD yang menganggarkan seperti dinas pendidikan. Mereka juga sudah punya SK focal point kalau di Kesbangpol sejauh ini belum ada pembicaraan khusus terkait anggarannya”
(wawancara dengan MH, tanggal 21 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh gambaran bahwa anggaran yang ada untuk implementasi PUG dianggarkan pada masing-masing

SKPD yang melaksanakan PUG namun sejauh ini penganggaran pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar belum ada tindak lanjutnya.

Kemudian lebih lanjut dijelaskan juga mengenai mekanisme penganggaran yang dilakukan terkait pelaksanaan dari kebijakan PUG, secara teknis hal ini dikemukakan informan Kepala Bidang PUG Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“penggaran ada mekenismenya berdasarkan petunjuk teknis contohnya itu dikebijakan PUG ini ada yang namanya lembar ARG yang secara rinci memberikan penjelasan apakah kegiatan yang kita lakukan telah mengarah ke kegiatan yang responsif gender dengan artian dapat mengatasi permasalahan responsif gender kemudian dalam penggarannya akan kita susun saat RKA”

(wawancara dengan MH, tanggal 21 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa dalam pelaksanaan PUG terdapat petunjuk teknis untuk perencanaan dan penganggaran responsif gender dimana dijelaskan terdapat Lembar Anggaran Responsif Gender (Lembar ARG) untuk menginformasikan suatu kegiatan telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan apakah telah dialokasikan dana pada kegiatan bersangkutan untuk menangani permasalahan gender tersebut kemudian dalam proses penganggaran daerah disusun pada saat persiapan RKA SKPD.

Selanjutnya dalam kaitannya dengan penelitian ini Badan Kesatuan Bangsa dan Politik belum merealisasikan sepenuhnya kebijakan PUG di Kota Makassar hal ini dikarenakan implementasi masih berfokus pada tahap perencanaan pembentukan focal point sehingga belum dapat melakukan analisis gender yang dapat digunakan sebagai masukan dalam Rencana Strategis dan Rencana Kerja Anggaran di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

3. Meningkatkan Kesetaraan dan Keadilan Gender

Tujuan dari kebijakan PUG di Kota Makassar salah satunya adalah untuk meningkatkan kesetaraan dan Keadilan Gender. Mengingat bahwa implementasi kebijakan ini belum dapat terealisasi sepenuhnya pada saat penelitian ini maka tujuan dari peningkatan kesetaraan dan keadilan gender belum dapat dikatakan sebagai bagian yang terpenuhi dari implementasi kebijakan PUG namun dapat penulis berikan gambaran secara aktual mengenai kondisi kesetaraan dan keadilan gender di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

Dalam penelitian ini kesetaraan diartikan bahwa kesamaan kondisi baik laki-laki maupun perempuan untuk menyuarakan kebutuhannya, termasuk kemampuan untuk berpartisipasi di arena publik dengan berkontribusi pada pekerjaan yang dilakukan.

Untuk memberikan gambaran mengenai Kesetaraan dalam kaitannya dengan pengarusutamaan gender maka perlu dilakukan wawancara dengan informan yakni kepala Sub bidang kewaspadaan Nasional Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“dalam penyampaian pendapat lebih banyak didominasi oleh kaum laki-laki karena di kantor ini memeng lebih banyak pegawai laki-laki dan kepala bidangnya rata-rata laki-laki namun tidak ada batasan bagi perempuan di kantor ini untuk berpendapat dalam rapat maupun kegiatan yang dilakukan” (wawancara dengan HN, pada tanggal 10 Juli 2015)

Berdasarkan wawancara diatas dapat diketahui bahwa dalam memberikan pendapat atau aspirasi kaum laki-laki lebih dominan namun itu dikarenakan jumlah laki-laki di Badan Kasatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar jumlah lebih banyak serta jumlah kepala bidang juga lebih didominasi kaum laki-laki

namun disampaikan bahwa tidak ada batasan yang diberikan berdasarkan gender, aspirasi yang memberikan kontribusi dalam rapat dan kegiatan yang dilakukan tetap mendapat perhatian sama.

Hal yang senada disampaikan oleh informan laki-laki yakni Kepala Bidang hubungan antar lembaga Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang menyampaikan bahwa :

“aspirasi yang disampaikan tidak kami lihat berdasarkan jenis kelamin namun apakah yang disampaikan itu memberi kontribusi yang baik buat pekerjaan di era saat ini semua terbuka dan transparan termasuk kebebasan berpendapat sudah bukan jaman lagi untuk melihat gender seseorang semua punya kesempatan yang sama untuk berpendapat”
(wawancara dengan AN, pada tanggal 10 Juli 2015)

Dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kebebasan mengeluarkan pendapat dan memberikan aspirasi tidak dibatasi oleh jenis kelamin melainkan semua pendapat dapat disampaikan secara terbuka selama memiliki kontribusi yang baik bagi pekerjaan yang dilakukan di Badan Kasatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

Untuk memberikan gambaran mengenai keadilan dalam kaitannya dengan pengarusutamaan gender (PUG) maka dilakukan wawancara dengan informan yakni Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar mengemukakan bahwa:

“dalam posisi struktural tentu kami memberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang kami lihat yakni kinerja yang baik dari seseorang pegawai untuk menduduki sebuah jabatan disamping itu tentu melihat pengalaman dan pola karier yang dimiliki”
(wawancara dengan GL, pada tanggal 12 Juli 2015)

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar pemimpin atau kepala badan menilai bahwa pemberian sebuah posisi dalam unit kerja struktural ditentukan dari kinerja dan pengalaman serta pola karier yang dimiliki oleh seorang pegawai tanpa ada perbedaan gender laki-laki dan perempuan hal ini didasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“penempatan seorang pegawai tidak berdasarkan jendernya apakah dia perempuan atau laki-laki tetapi didasarkan pada kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut jadi sepertinya tidak ada perbedaan khusus antara laki-laki dan perempuan dalam posisi struktural disini”
(wawancara dengan SU, pada tanggal 7 Juli 2015)

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat perlakuan khusus antara laki-laki dan perempuan dalam penempatan posisi struktural di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar. Namun perlu penelusuran lebih lanjut untuk melihat aspek kesetaraan dan keadilan dalam PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar. Untuk itu berikut disajikan data mengenai komparasi Keadaan Pegawai berdasarkan jenis kelamin.

Tabel Komparasi Pegawai Laki-laki dan Perempuan

Tabel 7. Keadaan Pegawai berdasarkan Golongan

No	Golongan	Jenis Kelamin		Jumlah	Persentase
		L	P		
1.	IV	5	1	6 orang	13,32 %
2.	III	10	6	16 orang	35,56 %
3.	II	3	1	4 orang	8,89 %
4.	-	7	12	19 orang	42,23 %
Jumlah		25	20	45	100 %

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Tabel 8. Keadaan Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Jenis Kelamin	Tingkat Pendidikan					Jumlah	Persentase
		S3	S2	S1	D3	SMA		
1.	Laki-laki	1	3	14	1	6	25 orang	55,5 %
2.	Perempuan	-	2	10	1	7	20 orang	44,5 %
Jumlah		1	5	24	2	13	45 orang	100 %

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Tabel 9. Keadaan Pegawai Berdasarkan Jabatan

No.	Jenis Kelamin	Jabatan	Jumlah
1.	Laki-laki	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepala Badan ▪ Sekretaris ▪ Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ▪ Kepala Sub Bagian Perlengkapan ▪ Kepala bidang Pengembangan Nilai-nilai kebangsaan dan bela Negara ▪ Kepala bidang hubungan antar lembaga ▪ Kepala bidang organisasi politik dan organisasi masyarakat 	10

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepala bidang hubungan legislatif dan lembaga pemerintah ▪ Kepala bidang kewaspadaan nasional dan ketahanan social ekonomi ▪ Kepala Sub ketahanan social ekonomi 	
2.	Perempuan	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kepala bidang kewaspadaan nasional dan ketahanan social ekonomi ▪ Kepala Sub bagian Keuangan ▪ Kepala Sub bidang wawasan kebangsaan dan bela Negara ▪ Kepala Sub bidang pembauran dan pengembangan budaya bangsa ▪ Kepala Bidang Kewaspadaan Nasional 	4

Sumber: Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Keadaan Juni 2015

Dari tabel diatas dapat diperoleh gambaran bahwa posisi strategis dari setiap jabatan pada tingkatan golongan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar didominasi oleh kaum laki-laki Golongan IV, III, dan II di dominasi oleh laki-laki sementara perempuan lebih banyak mendominasi Golongan terendah atau pegawai kontrak hal ini juga dipengaruhi tingkat pendidikan kaum laki-laki memiliki tingkat pendidikan yang lebih baik dibandingkan perempuan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

Selanjutnya 10 jabatan struktural dikuasai oleh laki-laki dan 4 jabatan dipegang oleh perempuan. Dominasi laki-laki pada posisi strategis di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar dikarenakan fokus dan tanggungjawab yang diemban oleh wanita terbagi antara urusan pekerjaan dan

rumah tangga. Hal ini dapat ditelusuri melalui hasil wawancara pegawai Sub bidang ideologi wawasan Kebangsaan dan Bela Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang menyatakan bahwa :

“pada dasarnya kesempatan semua orang sama untuk mengembangkan kariernya terlepas dia laki-laki atau perempuan namun perempuan biasanya lebih banyak difokuskan pada urusan rumah tangga sehingga posisi yang semestinya dapat ditempati menjadi tertunda karena tanggung jawab rumah tangga seperti cuti hamil dan setelahnya fokus merawat anak jadi tidak mengherankan jika kaum pria lebih banyak menduduki posisi strategis dibandingkan perempuan”

(wawancara dengan ID, pada tanggal 12 Juli 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh gambaran bahwa aspek kesetaraan dan keadilan dalam pengarusutamaan gender sebenarnya telah diterapkan namun dalam pengimplementasiannya tidak begitu menonjolkan perempuan dalam karier PNS karena terbaginya konsentrasi antara pekerjaan dengan rumah tangga sehingga tidak mengherankan jika posisi strategis di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar lebih banyak diisi oleh kaum laki-laki. Disamping itu secara kuantitas jumlah pegawai laki-laki lebih banyak yaitu 25 pegawai laki-laki dan 20 pegawai perempuan dan berdasarkan data pegawai laki-laki lebih bagus tingkatan golongan dan pendidikannya dibanding perempuan.

C. Faktor-faktor Yang Menjadi Pendukung dan Penghambat Implementasi Kebijakan PUG di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar

Untuk memberikan gambaran secara mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG)

pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar maka peneliti mendeskripsikan faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi kedalam tiga indikator besar berdasarkan pada teori implementasi Sorin Winter (1990) dalam (Nugroho, 2007) yakni Perilaku hubungan antar organisasi, Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah, dan Perilaku kelompok sasaran.

A. Faktor Pendukung

1. Perilaku hubungan antar organisasi

Pada penelitian ini perilaku hubungan antar organisasi digambarkan melalui pelaksanaan kebijakan PUG dimana yang menjadi pijakan disini adalah Peraturan Walikota Makassar 37 Tahun 2015. Dalam peraturan tersebut Pengarusutamaan Gender (PUG) yang dimaksud adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program dan kegiatan pembangunan di daerah. Selanjutnya konsep gender yang tergambar dari peraturan tersebut terdapat kesetaraan dan keadilan Gender, kesetaraan Gender yang dimaksud adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, social budaya, pertahanan, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan. Sementara untuk keadilan Gender yakni suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.

Dalam kaitannya terkait perilaku hubungan antar organisasi implementasi kebijakan PUG ini terdapat kelompok kerja dalam pelaksanaannya hal ini

diungkapkan MH Kepala Bidang PUG Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“terdapat pokja yang menyusun program kerja dalam upaya percepatan pelebagaan PUG dimana bappeda sebagai ketua pokja dan BPPPA sebagai sekertaris pokja dan anggotanya terdiri dari setiap SKPD yang melaksanakan rapat 4 kali dalam setahun”
(wawancara dengan MH, tanggal 5 September 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antar organisasi yang terkoordinasi dalam kelompok kerja pelebagaan PUG yang melibatkan setiap SKPD dalam mewujudkan Pengarusutamaan Gender dalam pembangunan di Kota Makassar terlaksana hal ini menunjukkan adanya komitmen bersama terhadap pelaksanaan Pengarusutamaan Gender.

Berdasarkan kebijakan PUG yang diimplementasikan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar terdapat faktor pendukung dalam proses implementasi kebijakan tersebut hal ini dapat dijelaskan melalui keterangan hasil wawancara dengan Sekertaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik yang mengemukakan bahwa :

“salah satu hal yang menjadikan kebijakan PUG dapat diimplementasikan tahun ini adalah adanya dukungan politik dari anggota dewan dan walikota dalam lahirnya perwali PUG di SKPD kota Makassar yang diharapkan mampu menjadi acuan bagi pemerintah kota untuk mewujudkan jalannya pembangunan yang responsif gender”
(wawancara dengan TJ tanggal 21 September 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa kebijakan PUG di Kota Makassar mendapat dukungan dari pemangku kepentingan hal ini terlihat dari lahirnya Peraturan Walikota Makassar yang menjadi acuan bagi pemerintah

Kota Makassar dalam mengimplementasikan kebijakan PUG di setiap SKPD di Kota Makassar termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

2. Perilaku kelompok sasaran.

Dalam implementasi kebijakan PUG ini juga terdapat aspek perilaku kelompok sasaran hal ini yang dimaksudkan adalah melihat kelompok sasaran tidak hanya memberi pengaruh pada dampak kebijakan tetapi juga mempengaruhi kinerja aparat tingkat bawah, jika dampak yang ditimbulkan baik maka kinerja aparat tingkat bawah juga baik demikian dengan sebaliknya. Perilaku kelompok sasaran meliputi respon positif atau negatif masyarakat dalam mendukung atau tidak mendukung suatu kebijakan yang disertai adanya umpan balik berupa tanggapan kelompok sasaran terhadap kebijakan yang dibuat.

Kelompok sasaran dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang berada di lingkup Badan Kesatuan Bangsa dan Politik kelompok sasaran lebih banyak memberikan respon positif terkait implementasi PUG hal ini terlihat dari hasil wawancara dengan informan Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“kebijakan PUG ini lebih mendorong pembagian kerja dan peran antara laki-laki dan perempuan dalam pemerintahan memiliki kesempatan yang sama tanpa ada diskriminasi.”
(hasil wawancara dengan SU, tanggal 12 Agustus 2015)

Hal yang senada dari informan lain yang mengemukakan respon positif diungkapkan oleh Pegawai Sub bidang kewaspadaan Nasional Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengatakan bahwa :

“dengan pelaksanaan kebijakan PUG sekiranya dapat menjadi solusi untuk mengatasi ketimpangan yang ada kaitannya dengan Gender sehingga

pemerataan dan keadilan dalam konsep Gender dapat diwujudkan terutama dalam penyelenggaraan pemerintahan”
(hasil wawancara HN, tanggal 13 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh pemahaman bahwa implementasi kebijakan PUG mendapat respon positif dari kelompok sasaran hal ini mengartikan bahwa perilaku kelompok sasaran memberikan respon positif dan mendukung pelaksanaan kebijakan PUG di tiap SKPD di Kota Makassar khususnya di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

Dari berbagai penjelasan diatas terkait perilaku kelompok sasaran dapat disimpulkan bahwa tanggapan dari kelompok sasaran mengenai kebijakan Pengarusutamaan Gender ini mendapat respon positif hal ini dilihat dari harapan bahwa kebijakan PUG ini dapat memberi ruang pembagian kerja yang adil tanpa diskriminasi dan dapat menjadi solusi untuk mengatasi ketimpangan gender yang ada sehingga terwujud pemerataan dan keadilan dalam konsep PUG diberbagai SKPD di Kota Makassar dan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik pada khususnya.

faktor pendukung perilaku kelompok sasaran terlihat dari serangkaian wawancara dengan informan yakni Pegawai Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa berikut :

“pengarusutamaan gender menjadi hal yang penting bagi para pegawai karena dengan adanya kebijakan akan terwujud kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam penyelenggaraan pemerintahan seperti posisi dalam jabatan dan pembagian tugas serta reward tidak ada yang didiskriminasikan”
(Hasil wawancara dengan SU tanggal 20 September 2015)

Kemudian informan lain yakni pegawai Sub bidang ideologi wawasan Kebangsaan dan Bela Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengatakan bahwa :

“PUG yang diharapkan adalah semua dapat perlakuan yang setara antara laki-laki dan perempuan tanpa harus membandingkan gender sehingga kebijakan PUG ini dapat nantinya menjadi solusi bagi persoalan gender di Kota Makassar”

(Hasil wawancara dengan ID tanggal 2 September 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas memberikan gambaran adanya kesadaran bagi pegawai yang ada di kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mendukung kebijakan PUG yang diimplementasikan ke seluruh SKPD yang ada di Kota Makassar termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar sehingga harapan yang muncul dalam kebijakan PUG dapat memberikan solusi bagi persoalan Gender sehingga dapat mewujudkan kesetaraan dan keadilan antara laki-laki dan perempuan dalam pemerintahan dan pembangunan.

Dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung implementasi Kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik yakni dukungan dari pemangku kepentingan hal ini terlihat dari lahirnya Peraturan Walikota Makassar yang menjadi acuan bagi pemerintah Kota Makassar dalam mengimplementasikan kebijakan PUG di setiap SKPD di Kota Makassar termasuk Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar serta adanya kesadaran bagi pegawai yang ada di kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mendukung kebijakan PUG.

B. Faktor Penghambat Perilaku implementor (aparatur/birokrat) tingkat bawah.

Pada penelitian ini dipaparkan terlebih dahulu mengenai aspek perilaku implementor (aparatur/birokrat) sebelum diuraikan faktor penghambatnya. Dimana perilaku implementor dicerminkan dengan dimensi kontrol politik dan kontrol organisasi, etos kerja dan norma-norma profesional. Hal ini tergambar melalui sejumlah hasil penelusuran wawancara dengan informan yang salah satunya dikemukakan oleh pegawai Bidang Pembauran dan Pengembangan Budaya Bangsa pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengatakan bahwa :

“pelaksanaan PUG tentu memiliki sejumlah kontrol hal ini tertuang dalam pedoman yang diberikan kepada SKPD bagaimana supaya terwujud penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan berperspektif Gender”
(hasil wawancara dengan SG, tanggal 20 Agustus 2015)

Selanjutnya hasil wawancara dengan informan lain yakni pegawai Bidang Hubungan Antar Lembaga Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar mengemukakan bahwa :

“untuk unsur politik tidak terlalu menjadi perhatian karena yang dikedepankan agar bagaimana pembangunan ini berjalan dengan prinsip atau berperspektif gender dengan mengedepankan keadilan dan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan”
(hasil wawancara dengan AN, tanggal 20 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diperoleh gambaran bahwa perilaku implementor dilihat dari dimensi kontrol organisasi dan politik terlihat ada perbedaan dimana dimensi kontrol organisasi yang tertuang melalui pedoman yang diberikan berdasarkan Peraturan Walikota Nomor 37 tahun 2015

memberikan arahan mengenai pelaksanaan PUG di daerah khusus di Kota Makassar. Sementara untuk kontrol politik tidak menjadi perhatian khusus karena isu Pengarusutamaan Gender lebih mengedepan keadilan dan pemerataan kaum laki-laki dan perempuan dalam pemerintahan dan pembangunan.

Selanjutnya dimensi etos kerja dan norma-norma professional dapat dijelaskan melalui hasil wawancara dengan pegawai Sub Bidang Ideologi Wawasan Kebangsaan dan Bela Negara Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“dalam posisi struktural tentu kami diberikan kesempatan yang sama bagi semua pegawai yang dilihat yakni kinerja yang baik dari seseorang pegawai untuk menduduki sebuah jabatan disamping itu tentu melihat pengalaman yang dimiliki dan jenjang karirnya”
(wawancara dengan ID, pada tanggal 12 Agustus 2015)

Dari hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar pemimpin atau kepala badan menilai bahwa pemberian sebuah posisi dalam unit kerja struktural ditentukan dari etos kerja atau kinerja dan pengalaman yang dimiliki oleh seorang pegawai tanpa ada perbedaan gender laki-laki dan perempuan hal ini didasarkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“penempatan seorang pegawai tidak berdasarkan gendernya apakah dia perempuan atau laki-laki tetapi didasarkan pada kinerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut jadi sepertinya tidak ada perbedaan khusus antara laki-laki dan perempuan dalam posisi struktural disini”
(wawancara dengan SU, pada tanggal 7 Juli 2015)

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat perlakuan khusus antara laki-laki dan perempuan dalam penempatan posisi struktural di kantor Badan Kasatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar hal tersebut menunjukkan adanya norma-norma profesionalisme dalam implementasi Pengarusutamaan Gender .

Hal yang senada dikemukakan oleh imforman lain yang merepresentasikan perempuan yakni Kepala Sub Bagian Keuangan yang mengemukakan bahwa :

“pemerataan dalam pemberian posisi struktural dan jenjang karir sesuai dengan peraturan yang ada mengikuti pola karier berdasarkan golongan disamping itu pengalaman juga menjadi pertimbangan seseorang menjadi pemimpin dalam instansi selain itu untuk jabatan tertentu dedikasi, kedisiplinan dan pendidikan juga menjadi hal yang diperhitungkan. (wawancara dengan MN, pada tanggal 7 Juli 2015)

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pemerataan dalam kaitannya dengan pengarusutamaan gender tidak serta merta dapat disamaratakan karena mengikuti aturan yang ada sesuai pola karier atau jenjang karier seorang PNS.

Dari pemaparan hasil wawanacara dapat diperoleh pemahaman bahwa etos kerja dan norma-norma professional tetap ditanamkan dalam implementasi PUG di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik di Kota Makassar.

Berdasarkan serangkaian pemaparan diatas dapat diperoleh pemahaman bahwa implementasi kebijakan PUG yang dilihat dari aspek prilaku implementor (aparatur/birokrat) dengan dimensi kontrol politik dan kontrol organisasi, etos kerja dan norma-norma professional menunjukkan adanya kontrol organisasi yang tertuang melalui pedoman pelaksanaan PUG yang diberikan kepada masing-masing SKPD. Sementara untuk etos kerja dan norma-norma professional telah

diterapkan hal ini terlihat dalam pemberian posisi kepada pegawai karena tidak terdapat perlakuan khusus antara laki-laki dan perempuan dalam penempatan posisi struktural dan hanya mengacu pada kinerja atau etos kerja pengalaman dan jenjang karier yang sesuai mekanisme yang diatur oleh pemerintah.

Berikut diuraikan faktor penghambat aspek Implementor tingkat bawah :

1. Budaya Organisasi

Salah satu faktor penghambat dalam kaitannya dengan perilaku implementor tingkat bawah yakni faktor budaya organisasi hal ini dapat dijelaskan melalui keterangan hasil wawancara dengan informan Kepala Bidang hubungan antar lembaga Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“hal yang dapat menjadi penghambat dalam implementasi PUG ini yakni budaya yang ada dalam organisasi dimana ada pandangan yang melihat yang selalu jadi pemimpin itu laki-laki padahal bisa saja perempuan juga punya kapasitas yang tidak kalah dengan laki-laki hal ini dapat kita lihat dari struktur organisasi dimana yang jadi kepala disitu kebanyakan laki-laki”

(wawancara dengan AN tanggal 9 September 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa budaya organisasi menjadi faktor penghambat implementasi kebijakan PUG di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar jika kebanyakan pemimpin yang ada adalah laki-laki sehingga muncul kesan bahwa dalam sebuah organisasi yang harus menjadi pemimpin itu yakni laki-laki padahal kapasitas individu laki-laki dan perempuan bisa saja bersaing secara objektif.

Hal yang senada yang mengemukakan tentang budaya organisasi yang ada menjadi faktor penghambat implementasi PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan

Politik Kota Makassar dikemukakan oleh Kepala Bidang Pembauran dan Pengembangan Budaya Bangsa pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengatakan bahwa :

“perempuan lebih banyak bekerja di hal-hal yang sifatnya teknis kurang perempuan yang memiliki peran yang menentukan dalam pengambilan keputusan atau kebijakan, perempuan lebih banyak mengisi pekerjaan-pekerjaan teknis di kantor”
(hasil wawancara dengan SG tanggal 2 September 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa pegawai perempuan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar lebih banyak yang mengerjakan hal teknis dikantor dibandingkan perempuan yang terlibat dan berperan dalam pengambilan keputusan walaupun semuanya berpeluang memperoleh kesempatan yang sama. Hal tersebut menjadikan budaya organisasi yang ada sebagai salah satu faktor penghambat implementasi Kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar.

2. Lambatnya Proses Pelaksanaan dan Pelembagaan

Selanjutnya hal lain yang menjadi faktor penghambat dalam kaitannya perilaku implementor tingkat bawah di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yakni masih lambatnya proses pelaksanaan dan pembentukan pelembagaan terkait pengkoordinasian kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar hal ini dapat ditelusuri melalui hasil wawancara dengan informan Sekertaris Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang mengemukakan bahwa :

“pembentukan focal point belum terbentuk di Kesbangpol hal ini yang menyebabkan implementasi kebijakan PUG menjadi belum mampu direalisasikan secara efektif”
(wawancara dengan TJ tanggal 3 September 2015)

Informan lain juga mengemukakan hal yang senada yakni mengatakan bahwa :

“focal point terdiri dari aparatur yang ada dalam SKPD namun di Kesbang sendiri belum ada focal point yang dibentuk untuk mengurus PUG di unit kerja kami”

(wawancara dengan SU tanggal 21 Agustus 2015)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa proses pembentukan pelembagaan dalam kebijakan PUG di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar menjadi terhambat karena lambatnya terbentuk sebuah satuan unit focal point yang bekerja untuk memfasilitasi pelaksanaan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar hal ini menjadikan implementasi kebijakan PUG belum dapat terealisasikan secara menyeluruh.

Dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat yang diidentifikasi dari perilaku implementor tingkat bawah yakni budaya organisasi menjadi faktor penghambat implementasi kebijakan PUG di Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang terlihat dari keberadaan pemimpin yang lebih didominasi laki-laki dan perempuan lebih dekat terhadap pekerjaan yang sifatnya teknis dan faktor penghambat lainnya yakni lambatnya terbentuk sebuah satuan unit focal point yang bekerja untuk memfasilitasi pelaksanaan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar yang menjadi penghambat implementasi kebijakan PUG ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Implementasi Kebijakan PUG di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kota menunjukkan tersedianya data terpilah yang digunakan sebagai dasar kebutuhan Pengarusutamaan Gender dan untuk implementasi kebijakan ini masih berada pada tahap perencanaan sehingga secara konkrit item kegiatan yang berperspektif gender yang dituangkan dalam restra belum dapat terealisasi tahun ini namun pada dasarnya prinsip-prinsip dalam konsep PUG telah dipahami sebagai bagian dari pembangunan yang berperspektif gender hal ini ditunjukkan melalui tidak ada batasan Gender dalam memberi aspirasi dan pendapat dalam rapat dan kegiatan yang dilakukan tetap mendapat perhatian sama. Hanya dalam pemberian posisi strategis laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan hal ini dikarenakan kuantitas, golongan, dan pendidikan mempengaruhi posisi kaum laki-laki sehingga mendapatkan posisi strategis secara struktural.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kebijakan PUG tergambar dari indikator Perilaku hubungan antar organisasi menunjukkan adanya komitmen bersama dan adanya koordinasi antar unit organisasi melalui pembuatan rencana

strategis. Dalam penelitian ini juga menunjukkan perilaku implementor yang menunjukkan kontrol organisasi yang tertuang melalui pedoman pelaksanaan PUG yang diberikan kepada masing-masing SKPD serta norma-norma professional telah diterapkan, serta terdapat respon positif dari kelompok sasaran yang mendukung kebijakan PUG. Dari ketiga indikator tersebut diidentifikasi dalam penelitian ini yakni dukungan dari pemangku kepentingan dan adanya kesadaran dari pagawai mengenai pentingnya kebijakan PUG menjadi faktor pendukung sedangkan adanya kesadaran dari pagawai lambatnya terbentuk sebuah satuan unit focal point di Kantor kesatuan Bangsa dan Politik Kota Makassar menjadi faktor yang penghambat.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka perlu dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Pemahaman lebih mendalam terhadap pengarusutamaan gender dapat dilakukan dengan sosialisasi mengenai peran perempuan terhadap lingkup pekerjaan agar dapat kiranya menjadi tolok ukur bagi perempuan untuk meniti karier tanpa harus terkurung pada stigma bahwa posisi dan jabatan strategis dalam sebuah instansi lebih didominasi oleh laki-laki.
2. Keberadaan perempuan sebagai seorang pemimpin perlu didukung oleh kapasitas individu yang dapat dipenuhi melalui pelatihan, kedisiplinan, dedikasi dan usaha untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan hal ini dapat

menjadikan atribut tambahan bagi kepemimpinan perempuan dalam suatu instansi.

3. Implementasi kebijakan PUG seharusnya dapat lebih diperhatikan mengingat isu gender jarang mendapat perhatian publik namun termasuk salah satu aspek pembangunan dan mendapat porsi anggaran tersendiri baik ditingkat pusat maupun daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2012. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Alfabeta: Bandung.
- Ali, Maulana Eko. 2013. *Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance*. Jakarta: PT. Multicerdas Publishing.
- Dewi, Sinta R. (November 2006, Edisi 50). "Pengarusutamaan Gender". *Jurnal Perempuan*. Jakarta : Yayasan Jurnal Perempuan.
- Lubis , Nur Ahmad Fadhil. 2003. *Yurisprudensi Emansipatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Mansour, Fakhri. 1997. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Moejiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Jogjakarta, UII Press
- Nawawi, Hadari. 2003. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugroho, Riant, 2007. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: PT. Gramedia Jakarta
- Nugroho, Riant 2009. *Public Policy (edisi revisi)*, Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Peneliti The Indonesian Institute. 2012. *Indonesia 2011*. Jakarta : The Indonesian Institute.
- Pusat Kajian Wanita dan Gender. 2004. *Hak Azasi Perempuan Instrumen Hukum untuk mewujudkan Keadilan Gender*. Jakarta: Obor.
- Ritzer , George and Douglas J. Goodman. 2003. *Modern Sociological Theory, 6th Edition*, diterjemahkan, *Teori Sosiologi Modern*, oleh Alimandan Jakarta: Prenada Media.
- Siagian, Sondang. 1997. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Susilaningih dan Agus M. Najib. 2004. *Kesetaraan Gender di Perguruan Tinggi Islam*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga dan McGill.
- Syafiie, Inu Kencana. 2013. *Ilmu Pemerintahan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tahjan, H. (2008), *Implementasi Kebijakan Publik*, Bandung : RTH

Umar, Nasaruddin . 1999. *Argumen Kesetaraan Jender Perspektif Al-Qur'an*.
Jakarta: Paramadina.

Winardi. 2000. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Peraturan Perundang-Undangan

Permendagri No. 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah