

KESETARAAN GENDER MELALUI STRATEGI PENGARUSUTAMAAN GENDER DI P4TK TK DAN PLB BANDUNG

GENDER EQUALITY THROUGH GENDER MAINSTREAMING STRATEGY AT P4TK TK AND PLB BANDUNG

Oleh: Adinda Dhafa Nona, Universitas Negeri Yogyakarta
adindadhafa.2018@student.uny.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan kesetaraan gender di lembaga diklat P4TK TK dan PLB melalui strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) serta faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif deskriptif dengan wawancara, studi dokumentasi, dan observasi sebagai teknik pengumpulan data. Subjek penelitian berjumlah delapan orang dipilih berdasarkan *purposive sampling*. Data dianalisis menggunakan metode interaktif yakni kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan kemudian diuji keabsahannya dengan triangulasi sumber dan teknik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PUG sudah diinternalisasikan melalui kegiatan diklat dan non diklat yang diselenggarakan lembaga. Akses, partisipasi, dan manfaat sebagai unsur kesetaraan gender sudah tercermin pada proses-proses kebijakan, namun aspek kontrol belum menunjukkan indikator kesetaraan gender karena masih terdapat ketimpangan gender dalam proses pengambilan keputusan. Faktor pendukung PUG adalah dukungan pemimpin, fasilitas, kultur, komitmen pegawai, dan pendidikan. Sedangkan faktor penghambat yang mempengaruhi adalah kurangnya sosialisasi, netral gender, garis koordinasi dengan pemerintah setempat, dan struktur birokrasi.

Kata kunci: kesetaraan gender, pengarusutamaan gender, lembaga diklat

Abstract

This research aims to describe gender equality in kindergarten and PLB P4TK training institutions through gender mainstreaming (PUG) strategies as well as influencing supporting factors and inhibitors. This research is descriptive qualitative research with interviews, documentation studies, and observations as data collection techniques. The study subjects of 8 people were selected based on purposive sampling. Data is analyzed using interactive methods of data condensation, presentation of data, and conclusion withdrawal and then tested for its validity by triangulation of sources and techniques. The results showed that, (1) PUG has been internalized through training and non-training activities organized by institutions. Access, participation, and benefits as an element of gender equality are already reflected in policy processes, but aspects of control have not shown indicators of gender equality because there is still gender inequality in the decision-making process. (2) Pug's supporting factors are leadership support, facilities, culture, employee commitment, and education. Influencing factors include lack of socialization, gender neutrality, lines of coordination with local governments, and bureaucratic structures.

Keywords: gender equality, gender mainstreaming, institute of training education

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender merupakan kondisi bagi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh kesempatan serta hak sebagai manusia agar dapat berperan sekaligus berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan, pertahanan, dan keamanan nasional, serta kesamaan menikmati hasil pembangunan (Rokhmansyah, 2016:16). Kesetaraan gender sudah menjadi perhatian global yang diperjuangkan melalui strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) dimaksudkan untuk menciptakan situasi dan kondisi yang adil dan berkesetaraan gender dalam ruang publik melalui program-program pembangunan di dunia. Pengarusutamaan Gender (PUG) strategi yang digunakan untuk mengurangi kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan Indonesia dalam mengakses dan mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi dan mengontrol proses pembangunan (Bappenas, 2012). PUG lahir sejak tahun 1980-an melalui Platform Aksi (Pfa) yang diangkat pada Konferensi Dunia Keempat mengenai Kaum Perempuan Beijing tahun 1995 (Hermina, 2014: 2). Kemudian, organisasi internasional PBB menindaklanjuti PUG pada tahun 1997-1998 sebagai strategi untuk menciptakan

lingkungan dunia yang ramah gender melalui proses-proses kebijakan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi agar tercipta sebuah kebijakan pembangunan yang adil dan berkesetaraan gender. Dengan demikian, hal tersebut mendorong seluruh negara-negara maju dan berkembang untuk segera meratifikasi regulasi mengenai PUG sebagai strategi mewujudkan pembangunan yang berperspektif gender.

Pengarusutamaan Gender (PUG) di Indonesia disahkan oleh Presiden Abdurrahman Wahid melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang diamanatkan pada Menteri, Kepala Lembaga Pemerintahan Non Departemen, Pimpinan Kesekretariatan, TNI, Kepolisian, Jaksa Agung, dan petinggi-petinggi daerah. Regulasi tersebut mengamanatkan supaya memperhatikan aspek kebutuhan, pengalaman, aspirasi, dan hambatan yang dimiliki laki-laki dan perempuan dalam proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan maupun program pembangunan nasional. Ketimpangan gender dapat diamati pada Nilai Indeks Ketimpangan Gender (IKG) nasional tahun 2018 dan 2019 yang dilakukan Badan Pusat Statistik masing-

masing menunjukkan angka sebesar 0,436 dan 0,421 (BPS, 2020). Angka tersebut mengindikasikan bahwa tingkat pembangunan manusia tidak tumbuh optimal karena adanya ketimpangan gender yang disebabkan oleh disparitas akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat individu dalam proses-proses kebijakan. Pada sisi yang lain, Indeks Pembangunan Manusia (IPM) yang dimiliki perempuan berbeda cukup jauh dengan laki-laki yang masing-masing berada di nilai 69,18 dan 75,96 di Tahun 2019 (Kementerian PPPA, 2020). Adapun indikator yang dipakai dalam penghitungan IPM adalah kesehatan yang dilihat pada angka harapan hidup, rata-rata lama sekolah, dan pengeluaran laki-laki dan perempuan pada pengeluaran perkapita. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa Indonesia memerlukan strategi yang dapat menciptakan persamaan kesempatan, akses, kontrol, dan manfaat bagi laki-laki dan perempuan dalam merumuskan sebuah kebijakan atau program pembangunan. Proses tersebut juga harus diiringi dengan pengakomodiran hak, pengalaman, kebutuhan, aspirasi, dan permasalahan yang dimiliki masing-masing individu sehingga menghasilkan keputusan yang adil dan berkesetaraan gender.

Fenomena ketimpangan gender lain menurut Rencana Pembangunan Jangka

Menengah Nasional (RPJMN) tahun 2005-2025 memperkirakan bahwa masalah kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi akan terus terjadi. Data Catahu Komnas Perempuan 2020 menyebutkan sebanyak 299.911 kasus kekerasan yang dialami perempuan sepanjang tahun 2020, sementara 297 kasus untuk eksploitasi, dan 42% merupakan diskriminasi yang dialami perempuan, penyandang disabilitas, orientasi seksual dan ekspresi gender tertentu. Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA), Bintang Puspayoga dalam pidatonya di Markas Besar PBB, 2021 menerangkan bahwa isu partisipasi penuh dan efektif perempuan dalam pengambilan keputusan tidak hanya dapat memperkecil kekerasan namun juga turut menanggulangi permasalahan tersebut, sehingga upaya memperjuangkan peran sentral perempuan dan anak perempuan di ranah global dapat mewujudkan pembangunan manusia yang berkesetaraan gender (Kementerian PPPA, 2021). Dokumen yang dikeluarkan *African National Congress* (ANC) menyatakan bahwa penindasan terhadap perempuan terjadi karena tiga lapis yakni sebagai anggota suatu bangsa yang tertindas di tanah kelahirannya; sebagai anggota kelas pekerja atau petani tak memiliki tanah; dan sebagai perempuan yang tunduk pada diskriminasi

dalam perkawinan, kekayaan, dan pelayanan (Mosse, 2007: 112). Permasalahan tersebut menjadi dorongan pemerintah khususnya untuk segera memperkuat sinergi dengan aktor lain seperti pemerintah daerah setempat dalam menindaklanjuti regulasi PUG agar disesuaikan dengan kondisi dan situasi lembaga/instansi di daerah. Salah satu bukti konkret adalah pada Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1175 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah untuk menggunakan PUG sebagai acuan dalam perencanaan, penganggaran, pengelolaan, pelaksanaan, hingga evaluasi supaya memperhatikan perspektif gender untuk mencegah potensi permasalahan gender.

Kota Bandung merupakan kota dengan tingkat ketercapaian dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender melalui strategi Pengarusutamaan Gender yang berhasil menoreh penghargaan dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak pada bulan September 2021 lalu. Keberhasilan tersebut mendorong peneliti untuk mengamati potret kesetaraan gender di Kota Bandung khususnya pada bidang pendidikan. Lembaga diklat dalam hal ini sebagai lembaga pendidikan yang bergerak dalam pengembangan profesionalisme guru dan tenaga

kependidikan dipilih sebagai *setting* penelitian karena posisinya sebagai penghasil calon pendidik dan tenaga kependidikan yang diharapkan memiliki kecakapan yang berperspektif gender. Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (P4TK TK dan PLB) Bandung merupakan lembaga diklat tertua yang ada di Indonesia sejak tahun 1950 sebagai Balai Kursus Tertulis Pendidikan Guru (*sumber: <https://p4tkkplb.kemdikbud.go.id/tentang-kami/sejarah/>*). Transformasi kultur, budaya, dan sistem kerja tentu banyak dilalui oleh P4TK TK dan PLB sehingga menjadi latar belakang peneliti untuk mengamati bagaimana kesetaraan gender melalui PUG di lembaga diklat yang ada di Kota Bandung sebagai bentuk manifestasi dari Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1175 Tahun 2018 tentang Pelaksanaan PUG sebagai pembangunan daerah.

Lembaga diklat di banyak negara telah mengintegrasikan kesetaraan gender melalui kegiatan belajar mengajar supaya lebih peka gender (Bappenas, 2013). Berdasarkan data yang berhasil dihimpun Bappenas (2013), sebanyak 12 P4TK di Indonesia khususnya pada Pulau Jawa belum menerapkan pelatihan yang tanggap gender,

“Banyak guru tidak mengetahui tentang PUG dalam pendidikan, sehingga dibutuhkan pengembangan bahan pelatihan PUG. Hasil wawancara Bappenas kepada pemangku kebijakan menunjukkan bahwa strategi PUG perlu dicapai supaya Indonesia menghasilkan guru bermutu tinggi dan tanggap gender, serta menegakkan proses pendidikan bermutu tinggi juga untuk laki-laki maupun perempuan (Bappenas, 2013). Berdasarkan hasil observasi pra-penelitian yang dilakukan peneliti bulan Oktober 2021 lalu, beberapa pegawai di P4TK TK dan PLB belum sepenuhnya memiliki konsep pemahaman utuh mengenai gender dan kesetaraan gender. Definisi gender masih disamaartikan dengan jenis kelamin sehingga pemaknaan lain untuk kesetaraan gender beserta turunannya belum dipahami secara konseptual dan sesuai. Temuan lain dalam proses wawancara juga menunjukkan bahwa beberapa bidang kerja masih cenderung timpang gender dalam proses pengambilan keputusan, hal tersebut berimbas pada kontrol yang seharusnya dapat diberikan secara adil dan setara oleh masing-masing individu menjadi tidak tersalurkan. Akibatnya, potensi kebijakan maupun keputusan yang dihasilkan menjadi kurang berkeadilan gender. Permasalahan tersebut menjadi titik tekan dari PUG untuk memperbaiki dinamika kebijakan mulai dari

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi supaya memperhatikan kebutuhan, pengalaman, aspirasi, dan permasalahan laki-laki dan perempuan sehingga menghasilkan keputusan yang adil secara akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat.

Penelitian ini berusaha untuk mengamati kesetaraan gender di lembaga diklat melalui strategi Pengarusutamaan Gender (PUG) seperti yang diinstruksikan melalui peraturan-peraturan yang ada. P4TK TK dan PLB sebagai lembaga teknis Kemdikbud yang berada di bawah Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) sudah seharusnya menginternalisasikan unsur kesetaraan gender sebagai bentuk kontribusi menciptakan situasi dan kondisi pendidikan yang adil dan responsif gender. Penelitian ini bermanfaat bagi aktor kebijakan, lembaga, akademisi, dan unsur masyarakat lain yang hendak mencermati kesetaraan gender di bidang pendidikan khususnya pada lembaga diklat seperti P4TK TK dan PLB Bandung. Hasil penelitian ini berupa rekomendasi kebijakan yang dapat digunakan para *decision maker* maupun *policy maker* dalam meningkatkan partisipasi, akses, kontrol, dan manfaat bagi perempuan maupun laki-laki untuk mencapai kesetaraan gender di semua bidang pembangunan baik bidang kesehatan,

ekonomi, pendidikan, sosial, dan politik (Kementerian PPPA, 2020).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mendeskripsikan potret kesetaraan gender di lingkungan P4TK TK dan PLB Bandung melalui PUG sebagai strategi pembangunan nasional yang berperspektif gender. Selain itu, juga mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat yang memengaruhi PUG dalam pelaksanaannya di P4TK TK dan PLB Bandung.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lembaga diklat Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Taman Kanak-Kanak dan Pendidikan Luar Biasa (P4TK TK dan PLB) Bandung pada Bulan Oktober 2021 hingga Januari 2022.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian dipilih menggunakan *purposive sampling* karena peneliti membutuhkan informasi yang representatif sesuai dengan bidang kerja yang ada di P4TK TK dan PLB Bandung. Pada penelitian ini subjek penelitian terdiri dari Kepala Lembaga, Koordinator Bidang Perencanaan,

Penyelenggara, Departemen TK, Departemen PLB, Evaluasi, dan beberapa Staf Bidang Kerja. Teknik penentuan subjek menggunakan *purposive sampling* untuk dapat memenuhi data dan informasi yang dibutuhkan. Pemilihan subjek penelitian didasari atas rekomendasi yang diberikan salah satu Widyaswara supaya dapat menggali informasi secara detail dan representatif.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian pada penelitian ini adalah peneliti itu sendiri, hal tersebut didasarkan atas pendekatan kualitatif yang dipakai sehingga peneliti berfungsi sebagai penentu fokus, sumber penelitian, pengumpulan data, penafsiran, analisis, hingga penarikan kesimpulan. Peneliti dibantu dengan alat berupa catatan lapangan, pedoman wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan teknik analisis data dari Miles, Huberman, dan Saldana yang terdiri dari kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Analisis data

berfungsi untuk menghasilkan temuan yang tajam, sistematis, dan padat secara substansi berdasarkan tahap-tahap analisis yang telah dilakukan.

1. Kondensasi Data

Miles, Huberman, dan Saldana (2014: 12) menerangkan proses kondensasi didapatkan melalui pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi, hingga mentransformasikan data secara lengkap dari catatan lapangan yang didapatkan berdasarkan hasil empiris. Kegiatan tersebut berfungsi untuk menajamkan informasi yang didapatkan dari lapangan agar sesuai dengan kerangka konsep yang dirumuskan.

2. Penyajian Data

Penyajian data sebagai rangkaian teknik analisis dengan menjabarkan temuan mengenai kesetaraan gender melalui strategi pengarusutamaan gender yang ada di lingkungan P4TK TK dan PLB Bandung.

3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan dilakukan setelah dianalisis secara berulang hingga mencapai data yang padat dan komprehensif untuk selanjutnya disintesis menjadi akhir kesimpulan yang utuh.

Keabsahan Data

Keabsahan data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan melalui

wawancara dengan Kepala Lembaga, Koordinator Bidang, dan Staf Bidang untuk menggali bagaimana unsur kesetaraan gender di setiap bidang kerja beserta indikator pengarusutamaan gender apa saja yang sudah diinternalisasikan. Sementara triangulasi teknik dilakukan melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi untuk memperkuat data dan informasi ditemukan di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini merupakan hasil kegiatan wawancara, observasi, dan studi dokumentasi yang dilakukan sepanjang bulan Oktober hingga Desember 2021 terhadap 8 (delapan) informan sebagai sumber informasi mengenai kesetaraan gender melalui strategi pengarusutamaan gender di lingkungan P4TK TK dan PLB Bandung. Deskripsi hasil dan pembahasan penelitian ini meliputi unsur kesetaraan gender seperti akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat serta aspek idealitas pelaksanaan PUG dalam kebijakan maupun budaya kerja yang dilakukan. Selain itu, mengidentifikasi bagaimana faktor pendukung serta penghambat yang memengaruhi strategi pengarusutamaan gender ketika diinternalisasikan di P4TK TK dan PLB Bandung.

1. Aspek Idealitas Pengarusutamaan Gender di P4TK TK dan PLB

Pengarusutamaan gender sebagai strategi pembangunan nasional telah diamanatkan pemerintah melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 beserta regulasi daerah setempat yang telah tertuang misalnya pada Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1175 Tahun 2018 mengenai pedoman pelaksanaan PUG sebagai strategi pembangunan daerah. Sektor strategis kehidupan seperti bidang pendidikan menjadi sasaran utama dari kebijakan ini, sebagaimana telah ditindaklanjuti pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 tentang pedoman pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di bidang Pendidikan. P4TK TK dan PLB Bandung sebagai lembaga pendidikan yang bergerak dalam bidang pelatihan dalam hal ini juga diamanatkan untuk memperhatikan kesetaraan gender melalui strategi PUG dalam setiap agenda kebijakan, kegiatan diklat maupun non diklat, budaya kerja, dan kultur organisasi lembaga. PUG sebagai sebuah strategi kebijakan tentu memiliki aspek idealitas sebagai penanda apakah lembaga/instansi telah memperhatikan unsur seperti dukungan politik, ketersediaan wadah struktural dan fungsional, sistem data terpilah menurut jenis kelamin, kapasitas Sumber

Daya Manusia (SDM), dan program/kegiatan yang responsif gender.

a. Dukungan Politik

Dukungan politik merupakan salah satu kunci keberhasilan PUG yang berbentuk payung hukum seperti Surat Keputusan, Surat Perintah, Surat Edaran, dan pernyataan tertulis lain yang menandakan pelaksanaan PUG di lembaga/instansi publik (Laporan Bappenas tentang Analisis Gender dalam Perencanaan Pembangunan). Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, P4TK TK dan PLB belum memiliki regulasi secara khusus mengenai pelaksanaan PUG, namun secara implisit lembaga telah memperhatikan unsur-unsur kesetaraan gender sebagaimana tujuan yang diharapkan PUG.

Laporan Bappenas (2007: 22) menyatakan bahwa walaupun payung hukum belum dimiliki oleh lembaga/instansi secara tertulis, pemahaman gender harus dikuatkan terlebih dahulu pada Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Sebab, kapabilitas SDM dapat membantu pelaksanaan PUG secara optimal dan tepat sasaran. Pemimpin lembaga dalam hal ini sebagai aktor yang berperan strategis turut menyatakan komitmennya terhadap PUG sebagai strategi kebijakan yang diamanatkan pemerintah. Hal tersebut diwujudkan melalui budaya kerja pada

masing-masing bidang supaya menginternalisasikan sekaligus memperhatikan aspek kesetaraan gender di setiap agenda kebijakan/kegiatan. Selain itu, regulasi yang ada di pusat maupun daerah senantiasa digunakan sebagai rujukan oleh P4TK TK dan PLB dalam melaksanakan dan mengintegrasikan nilai-nilai PUG. Bappenas (2007: 11) mempertegas bahwa dukungan politik dapat terbangun melalui prakarsa internal yang dilakukan sekelompok orang dengan komitmen tinggi, konsisten, serta dukungan orang-orang yang kompeten. Hal tersebut selaras dengan dukungan para komponen P4TK TK dan PLB lain bahwa PUG dapat dielaborasi melalui budaya kerja dan tata nilai yang dibangun lembaga dengan sinergitas yang dibangun bersama untuk menumbuhkan kondisi lingkungan kerja yang berkesetaraan gender.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa dukungan politik yang berbentuk aturan tertulis belum dimiliki secara khusus oleh P4TK TK dan PLB. Namun, nilai-nilai kesetaraan gender yang termuat dalam strategi PUG sudah diperhatikan dan diinternalisasikan melalui agenda kerja, kebijakan, tata nilai lembaga, dan *spirit* pada setiap bidang kerja yang ada.

b. Program yang Responsif Gender

P4TK TK dan PLB telah banyak menyelenggarakan program/kegiatan yang berkaitan dengan semangat kesetaraan gender secara umum. Berdasarkan studi dokumentasi yang dilakukan, peneliti menemukan webinar yang didapatkan dari platform *Youtube* lembaga bertemakan “Inspirasi Perempuan Indonesia”. Sehubungan dengan latar belakang pengarusutamaan gender yang memberikan kesempatan dan peluang, kesetaraan dalam penghargaan, dan penghormatan, serta keseimbangan dalam partisipasi dan representasi harus terefleksi di seluruh aspek pembangunan (Kementerian PPPA, 2020: 1). Webinar tersebut bertema “Inspirasi Perempuan Indonesia” terdiri dari 9 (sembilan) episode yang berisi secercah motivasi dari pengalaman dan kisah perempuan yang datang dari tokoh publik mulai dari akademisi, praktisi, psikolog, CEO *startup*, hingga spesialis pendidikan. Hal tersebut selaras dengan apa yang dicitakan PUG bahwa pengalaman perempuan harus dilibatkan untuk mencapai kesetaraan gender dan pembangunan manusia seutuhnya.

Kebijakan/program responsif gender menurut Kementerian PPPA (2013: 25) adalah kebijakan/program yang berfokus

pada kondisi kesenjangan antara perempuan dan laki-laki terhadap akses, partisipasi, kontrol, dan menerima manfaat pembangunan serta mengangkat isu ketertinggalan salah satu jenis kelamin. P4TK TK dan PLB sebagai lembaga diklat yang banyak melakukan kegiatan pelatihan menjadi titik tekan untuk mengamati unsur kesetaraan gender dalam setiap penyelenggaraannya. Sebagaimana temuan yang didapatkan peneliti melalui studi observasi, bahwa lembaga telah terbuka terhadap potensi perempuan sebagai calon Kepala Sekolah melalui pelatihan CKS Kota Bekasi yang difasilitasi lembaga pada akhir tahun 2021 lalu. Hal tersebut menyiratkan bahwa perempuan telah didukung eksistensinya pada posisi-posisi sentral pendidikan seperti pada Calon Kepala Sekolah. Berdasarkan fakta tersebut, program/kegiatan responsif gender yang diselenggarakan sudah mencerminkan semangat Pengarusutamaan Gender untuk mencapai pembangunan pendidikan yang adil dan berkesetaraan gender khususnya di lembaga diklat P4TK TK dan PLB Bandung.

c. Wadah Struktural dan Fungsional PUG

Pengarusutamaan Gender (PUG) memiliki sejumlah aspek pendukung salah satunya adalah wadah khusus yang mengurus

urusan gender baik dalam bentuk struktural maupun fungsional. Wadah kerja dapat berbentuk Pokja Gender, *Focal Point Gender*, maupun fasilitator gender yang berfungsi untuk membantu lembaga secara khusus dalam mengadvokasi atau mengurus permasalahan yang berkaitan dengan gender (Bappenas, 2007: 13). Selain itu, dapat memberikan arahan dan saran terhadap perumusan kebijakan/program supaya dapat adil dan berkesetaraan gender. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, P4TK TK dan PLB tidak memiliki Pokja atau bidang khusus yang mengurus urusan gender maupun pengarusutamaan gender. Namun, pimpinan lembaga sengaja mempertegas unsur-unsur kesetaraan gender tidak melalui wadah struktural maupun fungsional secara khusus melainkan disalurkan melalui tata nilai yang diupayakan bersama dalam agenda-agenda kegiatan yang diselenggarakan di seluruh bidang kerja pada P4TK TK dan PLB Bandung.

Wadah khusus yang berbentuk struktural maupun fungsional memang menjadi sebuah jaminan akan keberhasilan PUG di sebuah lembaga/instansi, akan tetapi selama unsur-unsur PUG sudah diperhatikan dengan baik, maka kesetaraan gender masih tetap terjalin sebagaimana ingin diwujudkan.

d. Data dan Informasi Terpilah menurut

Jenis Kelamin

Data terpilah merupakan data kuantitatif atau kualitatif berdasarkan jenis kelamin yang menggambarkan peran dan kondisi umum dalam setiap aspek kehidupan masyarakat (Nurhaeni, 2020: 3). Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi yang dilakukan, peneliti hanya menemukan ketersediaan data terpilah berdasarkan latar belakang pendidikan, jabatan pegawai, dan golongan jabatan, sementara data terpilah menurut jenis kelamin belum berhasil ditemukan karena keterbatasan dalam terhubung dengan informan yang bersangkutan. Sistem data terpilah menurut jenis kelamin berfungsi untuk mengetahui potensi timpang gender dalam kegiatan yang diselenggarakan pada masing-masing bidang seperti perencanaan program diklat yang membutuhkan banyak personil; bagaimana hal tersebut dijamin supaya tidak tendensius pada ketimpangan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang diberikan. Kemudian, berkaitan dengan pelaksanaan, bagaimana data terpilah berfungsi untuk memetakan panitia yang terlibat apakah sudah menjamin unsur hak, kebutuhan, pengalaman, aspirasi, serta hambatan yang dimiliki masing-masing individu.

Data terpilah berdasarkan jenis kelamin masih terbatas dan perlu mendapat perhatian secara seksama agar pelaksanaan strategi PUG dapat berjalan efektif dan berkesinambungan di masa yang akan datang (Bappenas, 2012: 38). Belum lagi ketidakterediaan regulasi atau aturan khusus mengenai PUG semakin menjauhkan urgensi data terpilah pada sebuah proses-proses kebijakan. Laporan Bappenas mengenai Pengarusutamaan Gender di Sektor Pembangunan (2006) menyatakan bahwa, ketidakterediaan data terpilah sudah menjadi masalah klasik yang belum terselesaikan, hal tersebut terjadi karena kurangnya sosialisasi mengenai informasi data terpilah pada sebuah lembaga/instansi sehingga sistem data terpilah berdasarkan jenis kelamin belum menjadi kesadaran dan kebutuhan bersama. Harapannya, P4TK TK dan PLB sebagai lembaga diklat yang banyak bersinggungan dengan pendidik serta tenaga kependidikan dapat memperhatikan data dan informasi apa pun untuk dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, agar penyelenggaraan kegiatan diklat maupun non diklat dapat berjalan secara adil dan merata.

e. Kapasitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur yang paling berpengaruh dalam keberhasilan sebuah kebijakan

maupun program. Implementor dalam hal ini harus mempunyai kapabilitas, komitmen, dan konsistensi untuk melaksanakan sebuah kebijakan sesuai dengan arahan dari penentu kebijakan (Sobirin dan Sore, 2017: 139). Kapasitas SDM yang dimaksud pada strategi PUG adalah bagaimana masing-masing komponen memiliki pemahaman akan konsep sehingga dapat melaksanakan kebijakan dengan baik dan tepat, sementara akan berbeda dengan dukungan Sumber Daya Manusia yang belum disertai kapasitas memadai terkait pokok kebijakan yang dimaksud. Sehingga, dalam hal ini lebih menekankan pada bagaimana seluruh komponen P4TK TK dan PLB mulai dari petinggi dan pegawai memiliki kapasitas serta dukungan dalam mewujudkan keberhasilan PUG sebagai upaya menciptakan kondisi lingkungan kerja yang berkesetaraan gender.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Koordinator Bidang Perencanaan, pemahaman gender dan PUG sudah dikuasai dengan baik. Hal tersebut tercermin saat dimintai pendapat mengenai konsep gender dan jenis kelamin yang seringkali dicampuradukkan, selain itu aksi nyata juga ditunjukkan pada penyelenggaraan agenda internal yang memperhatikan hak, kebutuhan, pengalaman,

aspirasi, dan permasalahan individu sebagaimana merupakan unsur yang menjadi penekanan kesetaraan gender melalui PUG.

Hasil temuan lain juga menunjukkan, bahwa beberapa Koordinator dan Staf Bidang masih bias dalam mendefinisikan gender dan jenis kelamin. Terkadang, pemahaman konsep gender yang belum matang dapat berpotensi pada kondisi netral gender; yakni kondisi tidak memihak laki-laki dan perempuan dan juga tidak memihak atau memperhatikan unsur-unsur kesetaraan gender (Bappenas, 2012: 9). Namun, hal tersebut ditanggapi oleh Kepala Pimpinan saat dilakukan wawancara bahwa lembaga dapat mengendalikan kondisi tersebut melalui *spirit* untuk mencegah adanya bias gender di seluruh bidang-bidang kerja. Ditambah dari dukungan dan komitmen sumber daya manusia yang dimiliki terhadap strategi kebijakan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang berkesetaraan gender melalui pengarusutamaan gender. Dengan demikian, lembaga dapat meningkatkan pelaksanaan PUG melalui sumber daya manusia yang dimiliki untuk diberikan bekal dan kemampuan melalui sosialisasi yang dilakukan secara intensif dan masif supaya memiliki persamaan tujuan dan konsep dalam mewujudkan lembaga diklat yang tanggap dan responsif gender.

2. Kesetaraan Gender di P4TK TK dan PLB

Kesetaraan gender merupakan tujuan utama dari strategi Pengarusutamaan Gender yang menekankan pada pengakomodiran pengalaman, kebutuhan, aspirasi, dan permasalahan laki-laki dan perempuan supaya menghasilkan kebijakan/program pembangunan yang adil dan berkesetaraan gender. Indikator kesetaraan gender yang diperjuangkan melalui PUG meliputi persamaan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat yang setara diterima oleh laki-laki maupun perempuan. Hasil temuan ini didapatkan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi pada Bidang Perencanaan, Penyelenggara, Departemen TK, Departemen PLB dan Evaluasi sebagai bidang strategis yang bersinggungan dengan proses-proses kebijakan.

a. Akses

Akses merupakan identifikasi apakah kebijakan/program pembangunan telah memberikan ruang dan kesempatan yang adil bagi perempuan dan laki-laki (Bappenas, 2012: 14). Disamping itu, akses menitikberatkan pada kemudahan memperoleh akses informasi sekaligus terlibat dalam proses kebijakan maupun agenda internal yang ada di masing-masing bidang kerja khususnya di P4TK TK dan PLB

Bandung. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan di lapangan, beberapa bidang kerja telah memberikan akses informasi secara mudah dan efisien pada setiap anggota agar dapat terlibat dalam kegiatan internal yang dilakukan. Di samping itu, indikator pemberian akses yang adil dan setara juga dipertimbangkan melalui pengakomodiran hak, pengalaman, kebutuhan, dan permasalahan yang dimiliki tiap-tiap individu. Seperti yang dilakukan oleh Koordinator Bidang Perencanaan, bagaimana anggota bidang dijamin hak dan kebutuhannya seperti dalam mengikuti pelatihan maupun studi lanjutan untuk memenuhi kebutuhannya dalam mengaktualisasi dan memperkaya kapasitas diri. Selain itu, bagaimana dalam memperoleh akses informasi yang cepat dan mudah juga telah ditunjukkan pada Bidang Penyelenggaraan, bahwa setiap individu memiliki hak untuk mendapatkan informasi dalam setiap agenda maupun kegiatan yang akan diselenggarakan. Kedua potret tersebut menyimpulkan bahwa bidang kerja di P4TK TK dan PLB sudah memperhatikan persamaan akses bagi setiap individu untuk dapat terlibat pada kerja-kerja internal yang dilakukan.

NOPEMBER 2021							
NO	TGL	SIKATU	SIKATU	LOKASI	PELAKSANA	KEGIATAN	PIC
1	01/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
2	02/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
3	03/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
4	04/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
5	05/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
6	06/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
7	07/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
8	08/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
9	09/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
10	10/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
11	11/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
12	12/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
13	13/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
14	14/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
15	15/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
16	16/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
17	17/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
18	18/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
19	19/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
20	20/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
21	21/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
22	22/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
23	23/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
24	24/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
25	25/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
26	26/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
27	27/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
28	28/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
29	29/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00
30	30/11/2021	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00	08.00 - 10.00

Gambar 1. Agenda Internal Departemen PLB Pertengahan November 2021

Data di atas diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan pada Departemen PLB terkait jadwal dan informasi kegiatan internal yang mencerminkan bentuk kemudahan akses informasi yang diberikan oleh Koordinator Bidang pada seluruh anggota di Departemen PLB. Sebagaimana indikator kesetaraan gender, seluruh bidang kerja yang ada di P4TK TK dan PLB Bandung sudah memperhatikan akses dengan adil dan setara diiringi dengan pengakomodiran kebutuhan, pengalaman, aspirasi, dan permasalahan yang dimiliki setiap anggota baik laki-laki maupun perempuan.

b. Partisipasi

Partisipasi merupakan kesempatan bagi laki-laki maupun perempuan dalam menyampaikan aspirasi, dukungan, sanggahan, maupun penilaian pada proses-proses kebijakan/kegiatan yang dilakukan (Kementerian PPPA, 2012). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada salah satu Staf Bidang Perencanaan, pemberian kesempatan dalam menyampaikan aspirasi,

solusi, maupun pendapat ketika mengadakan rapat internal sudah mencerminkan prinsip pengarusutamaan gender khususnya bagaimana Koordinator Bidang menerima segala aspirasi diiringi dengan pertimbangan kebutuhan, pengalaman, dan hambatan yang dimiliki masing-masing anggota. Selaras dengan hal tersebut, kesempatan menyampaikan pendapat, aspirasi, maupun sanggahan juga dijamin dengan adil dan setara pada Departemen TK melalui salah satu keterangan yang disampaikan Widyaswara bidang TK pada saat dilakukan wawancara. Selain keterbukaan dalam berpartisipasi, setiap individu juga dihimbau untuk berperan secara aktif dalam kegiatan internal yang dilakukan, sehingga potensi menghasilkan sebuah keputusan maupun kebijakan yang timpang gender dapat ditanggulangi.



Gambar 2 Sosialisasi Daring ZI-WBK 2021

Kegiatan di atas merupakan sosialisasi ZI-WBK (Zona Integritas dan Wilayah Bebas dari Korupsi) yang diselenggarakan oleh P4TK TK dan PLB dalam rangka mencegah praktik korupsi di lingkungan kerja.

Sosialisasi tersebut melibatkan 70 (tujuh puluh) orang dari berbagai pimpinan serta pegawai bidang-bidang kerja yang ada. Kesempatan untuk berpartisipasi sudah diperhatikan dengan baik dan dijamin bagi peserta yang ingin mengutarakan pendapat maupun sanggahan ketika sosialisasi berlangsung.

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa partisipasi di seluruh bidang kerja sudah dijamin dan diperhatikan sesuai indikator kesetaraan gender dengan mempertimbangkan peran masing-masing individu dalam menyampaikan aspirasi maupun gagasannya ketika proses pengambilan keputusan maupun penyelenggaraan agenda kegiatan.

c. Kontrol

Kontrol berkaitan dengan peran masing-masing individu apakah cenderung di dominasi oleh gender dan jenis kelamin tertentu dalam pengambilan keputusan maupun kebijakan (Kementerian PPPA, 2012: 41). Pada penelitian ini, peneliti fokus terhadap empat bidang kerja diantaranya pada Bidang Kerja Perencanaan, Penyelenggara, Departemen TK, Departemen PLB, dan Evaluasi. Seluruh bidang kerja tersebut merupakan unit kerja yang dianggap representatif untuk dapat mengamati potret kesetaraan gender melalui strategi

pengarusutamaan gender utamanya dalam proses-proses kebijakan.

Hasil wawancara di lapangan, kontrol pada Bidang Kerja Penyelenggaraan masih cenderung di dominasi oleh perempuan dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan. Hal ini dikonfirmasi oleh Koordinator Bidang Kerja yang bersangkutan bahwa tidak semua anggota memiliki kapabilitas untuk menentukan keputusan yang dibutuhkan, sehingga peran masing-masing individu tidak banyak dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan maupun kebijakan. Senada dengan hal tersebut, pada bidang kerja yang lain seperti Departemen TK juga terjadi hal serupa bahwa tidak seluruh anggota dapat memiliki peran maupun kontrol langsung dalam pengambilan keputusan. Dominasi jenis kelamin dalam pengambilan keputusan yang terjadi di Departemen TK adalah oleh pegawai, sementara perempuan tidak banyak diberikan kontrol dalam beberapa pengambilan keputusan internal yang dilakukan. Sementara pada unit kerja yang lain, kontrol juga masih menjadi koreksi agar lebih diperhatikan demi menjamin kualitas kesetaraan gender dapat terus baik.

Berdasarkan informasi yang berhasil dihimpun, dapat disimpulkan bahwa aspek kontrol masih menjadi koreksi untuk P4TK TK dan PLB yang masih di dominasi oleh

gender dan jenis kelamin tertentu khususnya dalam proses pengambilan keputusan. Penguatan lembaga dalam segala unsur supaya berperspektif gender perlu ditingkatkan melalui sosialisasi internal yang intensif serta kerja sama dari berbagai pihak mulai dari pemerintah setempat hingga *stakeholder* lain di bawahnya untuk bersama-sama mengoptimalkan kerja yang berkesetaraan gender.

d. Manfaat

Kesetaraan gender tidak hanya menitikberatkan pada persamaan akses, partisipasi, dan kontrol, melainkan juga bagaimana hasil pembangunan memberikan dampak yang adil dan setara bagi laki-laki maupun perempuan. Laporan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2012: 5) menerangkan bahwa penguasaan manfaat harus berdampak pada perlakuan dan pemenuhan hak yang berperspektif gender. Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi yang dilakukan, penyediaan sarana dan prasarana seperti ruang laktasi, klinik kesehatan, fasilitas jalan bagi penyandang disabilitas merupakan salah satu buah dari program pembangunan yang ada di P4TK TK dan PLB. Sarana dan prasarana yang difasilitasi P4TK TK dan PLB seperti misalnya ruang laktasi merupakan fasilitas bagi kaum

perempuan dalam memenuhi kebutuhannya untuk menyusui disamping melakukan pekerjaan di kantor. Ruang laktasi keberadaannya masih terbatas sebagai bentuk fasilitas publik (Kusumaningsih, 2020: 313), namun P4TK TK dan PLB telah berhasil memfasilitasi dan memperhatikan fasilitas tersebut untuk mendukung perempuan dalam memenuhi hak dan kebutuhan yang dimiliki. Sarana dan prasarana lain seperti klinik kesehatan dan fasilitas jalan bagi penyandang disabilitas juga diperhatikan dengan baik bagi pegawai maupun non pegawai yang membutuhkan fasilitas tersebut. Melalui sarana dan prasarana tersebut, dapat membantu pegawai yang bekerja supaya dapat mempertahankan produktivitas kerja tanpa suatu hambatan dan keterbatasan apapun.

P4TK TK dan PLB telah menunjukkan komitmen dan dukungannya melalui hasil pembangunan yang adil dan setara bagi laki-laki maupun perempuan. Bagaimana hak dan kebutuhan individu dapat dipenuhi dan difasilitasi untuk menjamin seluruh pegawai dapat tetap melangsungkan pekerjaan dengan aman dan nyaman. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa unsur kesetaraan gender melalui pemberian manfaat dan dampak pembangunan sudah dijamin dengan baik salah satunya melalui

pemenuhan sarana dan prasarana yang memadai.

3. Faktor Pendukung dan Penghambat PUG

Pengarusutamaan gender merupakan strategi kebijakan yang dirumuskan pemerintah untuk mewujudkan kondisi kesetaraan gender khususnya dalam pembangunan nasional Indonesia. Seperti halnya kebijakan pada umumnya, pengarusutamaan gender (PUG) tentu memiliki sejumlah faktor yang mendukung maupun menghambat pelaksanaan sehingga menjadi kurang optimal. Peneliti berusaha mengidentifikasi faktor apa saja yang turut andil memengaruhi PUG di P4TK TK dan PLB sehingga dapat terinternalisasi maupun kurang optimal dalam pelaksanaannya. Hasil identifikasi ini didapatkan melalui data primer yang ditemukan di lapangan ditambah dengan hasil literatur melalui data sekunder melalui kajian dan laporan-laporan yang dipublikasikan oleh otoritas terkait.

a. Faktor Pendukung

Faktor yang mempengaruhi dukungan pengarusutamaan gender di lembaga diklat P4TK TK dan PLB Bandung adalah dukungan pemimpin, ketersediaan sarana prasarana, kultur organisasi, dukungan pegawai, dan latar belakang pendidikan yang dimiliki.

b. Faktor Penghambat

Pengarusutamaan Gender di P4TK TK dan PLB tentu memiliki hambatan dalam proses internalisasi maupun pengintegrasian dalam kebijakan maupun agenda-agenda kegiatan, beberapa faktor yang turut menjadi penghambat adalah sosialisasi belum intensif dilakukan, ketidaktersediaan struktur birokrasi khusus, netral gender, dan garis koordinasi dengan pemerintah setempat yang belum tegas.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Aspek kesetaraan gender yang meliputi akses, partisipasi, dan manfaat telah tercermin dalam kerja-kerja maupun kebijakan yang ada pada bidang Perencanaan, Penyelenggaraan, Departemen TK, Departemen PLB dan Evaluasi. Sementara, kontrol dalam hal ini sebagai unsur yang turut andil dalam jaminan kesetaraan gender belum banyak diperhatikan terutama dalam proses pengambilan keputusan. Kemudian aspek idealitas Pengarusutamaan Gender yang sudah terjamin dan diperhatikan adalah dukungan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, program responsif gender, serta dukungan pemimpin. Aspek-aspek tersebut juga menjadi faktor determinan

penginternalisasikan PUG di P4TK TK dan PLB ditambah kultur organisasi yang mendukung. Sementara untuk faktor penghambat berdasarkan yang telah diidentifikasi adalah dipengaruhi oleh kurangnya sosialisasi, garis koordinasi, netral gender, dan struktur birokrasi khusus yang belum tersedia.

Saran

1. P4TK TK dan PLB dapat segera merumuskan regulasi dan struktur birokrasi khusus yang melegitimasi PUG sebagai strategi mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan lembaga.
2. Fungsi koordinasi dan pengawasan Pemerintah Daerah khususnya Kota Bandung dapat mempertegas kembali sosialisasi PUG kepada seluruh lembaga/instansi yang ada supaya dapat turut bersinergi dan berkolaborasi mewujudkan iklim dan lingkungan yang berkesetaraan gender.

Rekomendasi Kebijakan

1. Keberhasilan PUG untuk mewujudkan situasi dan kondisi yang berkesetaraan gender tidak dapat berjalan optimal apabila *implementor* pada strata bawah tidak berkapasitas dalam mengontekstualisasikan alur kerja PUG pada bidang dan fungsi kerja di masing-masing lembaga/instansi. Sehingga,

- pemerintah pusat dapat menajamkan kembali konsep PUG supaya lebih aplikatif, efektif, dan efisien dilaksanakan
2. Lembaga diklat seperti P4TK TK dan PLB dapat merevitalisasi materi pelatihan diklat maupun non diklat supaya memperkuat unsur kesetaraan gender di lingkungan lembaga pada khususnya dan komponen pendidikan lain pada umumnya. Harapannya, lembaga diklat dapat menjadi figur yang representatif dalam mendukung strategi PUG demi menciptakan situasi dan kondisi pendidikan yang adil dan berkesetaraan gender terutama melalui guru dan tenaga kependidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- BAPPENAS. (2006). *Evaluasi Pengarusutamaan Gender Di Sembilan Sektor Pembangunan Tahun 2006*. 1–229.
- BAPPENAS. (2012). *Indeks Kesetaraan dan Keadilan Gender (IKKG) dan Indikator Kelembagaan Pengarusutamaan Gender (IKPUG)*.
- BAPPENAS. (2013). *Kaji Ulang Satu Dekade Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan di Indonesia*. Jakarta.
- Bappenas, K. P. P. N. (2007). *Analisis Gender dalam Perencanaan Pembangunan*.
- BPS. (2020). *Kajian Perhitungan Indeks*

- Ketimpangan Gender. *Badan Pusat Statistik*, 54. Retrieved from <https://www.bps.go.id/publication/2020/11/23/a26ee94bbba15b53df21a932/kajian-penghitungan-indeks-ketimpangan-gender.html>. Diakses pada 28 Oktober 2021.
- Deputi Bidang SDM dan Kebudayaan Bappenas. (2012). *Pengarusutamaan Gender dalam Adaptasi Perubahan Iklim*. (November).
- Hermina, D. (2015). Strategi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pendidikan. *Muadalah*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.18592/jsga.v2i1.459>
- JDIH. (2004). *Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional Republik Indonesia*. In *JDIH*. Retrieved from https://jdih.bpk.go.id/wp-content/uploads/2012/02/Instruksi_Presiden_no_9_th_2000.pdf. Diakses pada 5 November 2021.
- JDIH. (2018). *Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1175 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender*. Diakses pada 19 November 2021.
- Kementerian PPPA. (2013). *Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) Daerah*.
- Kementerian PPPA. (2020). *Pembangunan Manusia berbasis Gender*. vii.
- Kementerian PPPA. (2021). CSW 65: INDONESIA SERUKAN PENTINGNYA PERAN SENTRAL PEREMPUAN DI MASA PANDEMI. *Kemenppa.Go.Id*.
- KPPPA. (2012). *Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan Dan Penganggaran Yang Responsif Gender Untuk Kementerian/Lembaga*. 1–108.
- Kusumaningsih, R. (2020). PENYEDIAAN RUANG LAKTASI SEBAGAI UPAYA PEMENUHAN HAK PEKERJA DAN PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA. *Jurnal Hukum & Pembangunan*, 7(1), 313. <https://doi.org/10.21143/jhp.vol21.no1.393>
- Milles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook* (3rd ed.). Arizona: United States of America.
- Mosse, J. C. (2007). *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nurhaeni, I. D. A. (2020). *Data Terpilah Menurut*. Retrieved from https://spada.uns.ac.id/pluginfile.php/262288/mod_resource/content/1/Online_2_Data_Terpilahpdf.pdf. Diakses pada 6 Februari 2022.
- P4TK TK dan PLB. (2021). *Sejarah PPPPTK TK dan PLB Bandung*. Retrieved from <https://p4tktkplb.kemdikbud.go.id/tentang-kami/sejarah/>. Diakses pada 14 Oktober 2021.
- Rokhmansyah, A. (2016). *Pengantar Gender dan Feminisme: Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawacana.
- Sore, U. B., & Sobirin. (2017). *Kebijakan Publik*. Makassar: CV Sah Media.