

ANGGARAN RESPONSIF GENDER DALAM KEBIJAKAN ALOKASI ANGGARAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL TAHUN 2016

Gender Responsive Budget In Budget Allocation Policy In Labor And Transmigration Service Of Bantul Regency 2016

Oleh : Nourmalita Kurnia Pradani dan Sugi Rahayu, M.Pd.,M.Si., Fakultas Ilmu Sosial UNY

nourmalitank@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan anggaran responsif gender dan kendala yang dihadapi dalam penerapan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alokasi anggaran di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul tahun 2016 belum sepenuhnya responsif gender karena tidak adanya data pilah gender dan kategori analisis alokasi anggaran umum yang mainstreaming gender sebesar 0%, spesifik gender sebesar 0,42%, dan untuk alokasi anggaran untuk mendapatkan kesetaraan dalam pelayanan publik sebesar 5%, alokasi anggaran tersebut masih tergolong minim apabila dibandingkan dengan total belanja langsung Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul. Faktor penghambat yang mempengaruhi alokasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan belum responsive gender yaitu karena kurangnya komitmen pemerintah dalam mewujudkan pengarusutamaan gender dan kekuatan hukum yang masih lemah dan tidak mengikat tentang anggaran responsif gender.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, gender, anggaran responsif gender

ABSTRACT

The study aims to determine the application of gender responsive budgeting and constraints faced in Bantul labor and transmigration services. The research design used was descriptive with a qualitative approach. The results of this study indicate that budget allocation in Bantul employment service 2016 is not yet fully gender responsive, because there is no data divide gender and general gender budget allocation categories worth 0%, gender specific budget allocations worth 0,42%, and for budget allocation to get equality in public services worth 5%, the budget allocation was still relatively minimal when compared to the total direct expenditure of the Bantul employment service. Inhibiting factors that affect the budget allocation in the Bantul employment service has not been gender responsive, because of the lack of government commitment in realizing gender mainstreaming and legal strength that was still weak and not binding on gender responsive budget.

Keyword : employment, gender responsive budgeting

PENDAHULUAN

Salah satu strategi pembangunan nasional yang telah ditetapkan melalui pembangunan jangka menengah nasional adalah pengarusutamaan gender. Pengarusutamaan gender merupakan salah satu perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), dimana pengarusutamaan gender ini merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dalam pembangunan manusia yang tercantum dalam *Sustainability Development Goals* (SDGs). Pengarusutamaan gender, kemiskinan, *sustainable development* dan *good governance*, merupakan pilar yang menjadi landasan operasional pelaksanaan seluruh kebijakan, program dan kegiatan nasional provinsi dan kabupaten/kota.

Dalam Sasongko (2009), pengarusutamaan gender adalah suatu strategi untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan kepentingan laki-laki dan perempuan secara seimbang

mulai dari tahap penegakan hak laki-laki dan perempuan untuk mendapatkan kesempatan, pengakuan dan penghargaan yang sama dari masyarakat.

Mandat untuk melaksanakan PUG oleh semua kementerian/lembaga dan pemerintah daerah telah dimulai sejak dikeluarkannya Instruksi Presiden (Inpres) Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Mandat tersebut diperkuat melalui Undang-Undang (UU) No. 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005 – 2025, yang dijabarkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2004-2009 dan RPJMN 2010-2014. Dalam rangka percepatan pelaksanaan PUG, pada tahun 2012 diluncurkan Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender melalui Perencanaan, Penganggaran yang Responsif Gender (Stranas PPRG) melalui Surat Edaran Menteri Negara PPN/Kepala Bappenas,

Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri, dan Menteri Negara PP dan PA tentang UU No. 6 Tahun 2014 tentang Desa juga menyatakan pentingnya PUG dalam pembangunan dan pemerintahan desa. UU tersebut mengatur bahwa Kepala Desa dan Badan Permusyawaratan Desa berkewajiban melaksanakan kehidupan demokrasi dan berkeadilan gender.

Salah satu upaya untuk mewujudkan pengarusutamaan gender adalah melalui anggaran responsif gender. Anggaran responsif gender berarti menentukan dampak dari kebijakan pendapatan dan belanja pemerintah pada perempuan dan laki-laki. Inisiatif ARG dapat terdiri dari komponen yang berbeda dan sangat bervariasi di setiap negara dan wilayah yang diberikan khusus sosial mereka, konteks politik, dan sifat dari lembaga pelaksana mereka. Inisiatif-inisiatif ini, dipimpin baik oleh pemerintah atau kelompok masyarakat sipil, melibatkan pemeriksaan tentang bagaimana alokasi anggaran mempengaruhi peluang ekonomi dan sosial kaum perempuan dan laki-laki. Pelatihan ini tidak bertujuan untuk memisahkan anggaran untuk wanita maupun berargumen untuk meningkatkan program –

program yang spesifik bagi perempuan (Budlender 2002:52)

Kebijakan pemerintah untuk mengatasi kesenjangan gender melalui anggaran responsif gender yaitu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tidak ada batasan dan menghendaki keseluruhan dari APBD. Kebijakan tersebut merupakan revisi kebijakan sebelumnya dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No 15 Tahun 2008 yang isinya terdapat pergeseran konsep tentang pembiayaan pengarusutamaan gender di daerah. Di dalam Kepmendagri No 132 Tahun 2003 pembiayaan pengarusutamaan gender di daerah minimal 5% sedangkan Permendagri no 15 Tahun 2008 tidak ada batasan dan menghendaki keseluruhan dari APBD. Alokasi 5% dari APBD tidak bisa dikatakan sebagai anggaran responsif gender, sehingga dengan adanya Kepmendagri Nomor 67 Tahun 2011 yang tidak membatasi alokasi anggaran dari APBD, maka diharapkan anggaran responsif gender dapat terwujud. Anggaran responsif gender bukan fokus terhadap penyediaan anggaran pengarusutamaan gender, tapi lebih kepada mewujudkan keadilan bagi perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses, manfaat, berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dan mempunyai kontrol terhadap

sumber daya, serta mewujudkan kesetaraan bagi perempuan dan laki-laki dalam memilih dan menikmati hasil pembangunan. (www.bappenas.go.id diakses pada 20 Maret 2018).

Kesenjangan gender terjadi di berbagai bidang pembangunan salah satunya pada bidang ketenagakerjaan dan hal tersebut terjadi di berbagai daerah, salah satunya di Kabupaten Bantul.

Salah satu penyebab adanya kesenjangan gender di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul yaitu kesetaraan gender bukan sebagai suatu isu strategis yang dapat meningkatkan pembangunan, hal itu dapat dilihat dari Laporan Kinerja Dinas ketenagakerjaan Kabupaten Bantul pada tahun 2016, isu strategisnya meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia pada sektor pendidikan, kesehatan dan rohani, kemudian pengembangan komoditas unggulan sektor pertanian serta pengembangan sektor pariwisata. Selain itu belum optimalnya pengintegrasian isu gender ke dalam anggaran, sehingga alokasi anggaran yang sudah ada masih bersifat netral gender, selain itu di Kabupaten Bantul tingkat partisipasi wanita pada tingkat primary job seperti manajer dan pengambil keputusan masih minim walaupun sudah ada namun belum

sepenuhnya optimal tingkat partisipasinya, partisipasi perempuan dalam sektor ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul cenderung lebih banyak pada tingkat *secondary job* seperti staf, dan tingkat tersier yaitu sebagai buruh pabrik hal tersebut dikemukakan oleh Kepala sub Bagian Perencanaan Pelaporan Keuangan Evaluasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul pada tanggal 27 Februari 2018. Kebijakan pemerintah di Kabupaten Bantul untuk mendorong keadilan gender dan kesetaraan gender melalui Pengarusutamaan Gender (PUG) masih belum optimal karena masih terhenti pada proses legislasi.

Oleh karena itu kebijakan anggaran di Dinas Ketenagakerjaan Bantul mengenai anggaran yang masih bersifat netral gender sudah seharusnya diubah menjadi anggaran yang responsif gender sehingga menciptakan anggaran yang seimbang secara gender, seperti yang dikemukakan oleh Ratnawati (dalam Arifah, 2006:23) mengemukakan bahwa dalam konsep anggaran responsif gender yang diutamakan adalah adanya keadilan dalam alokasi anggaran, sehingga adanya data pilah gender dalam alokasi anggaran itu sangat perlu guna untuk mencapai alokasi anggaran yang berkeadilan gender. Selain itu diperlukan perhatian dari pemerintah untuk memperbaiki kesenjangan

gender khususnya pada sektor ketenagakerjaan mengingat kesenjangan gender dalam partisipasi ekonomi sangat tinggi. Di Kabupaten Bantul terdapat Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2013 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Kabupaten Bantul, dalam peraturan tersebut pemerintah Kabupaten Bantul menekankan bahwa perencanaan yang responsif gender adalah perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan perempuan dan laki-laki. Sedangkan penganggaran responsif gender yaitu anggaran yang mengakomodasi keadilan bagi perempuan dan laki-laki dalam hal memperoleh akses, manfaat, dan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan kontrol terhadap sumber daya, serta kesetaraan terhadap kesempatan dalam menikmati hasil pembangunan.

Beberapa kabupaten di DIY masih memiliki kesenjangan gender salah satunya adalah Kabupaten Bantul. Nilai IPG Kabupaten Bantul tahun 2012 dan 2013 yaitu 72,6 dan 73,35 masih di bawah rata-rata DIY tahun 2012 dan 2013 yaitu 74,11 dan 74,75. Dengan situasi seperti pada tabel tersebut,

disparitas antar wilayah menjadi catatan penting bagi DIY di masa depan. Upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memperpendek kesenjangan IPG, salah satunya dengan menaikkan IPG. Nilai IPG Kabupaten Bantul rendah karena dipengaruhi oleh beberapa komponen yang terdiri dari angka harapan hidup, angka melek huruf, rata-rata lama sekolah dan pendapatan perkapita juga rendah. (Laporan Kinerja Kabupaten Bantul 2016)

Di Kabupaten Bantul Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), terdapat selisih (gap) antara indeks pembangunan gender tahun 2012 dengan presentase 72,69%. Hal ini menunjukkan IDG masih lebih rendah daripada IPG. Hal ini berarti masih perlu peningkatan partisipasi perempuan dalam kehidupan berpolitik, kehidupan ekonomi serta ketenagakerjaan dan pengambilan keputusan. Adanya selisih tersebut maka perlu adanya peningkatan indeks pemberdayaan gender. Solusi yang dilakukan diantaranya yaitu dengan memfasilitasi terbentuknya Kelompok Kerja Pengarustamaan Gender di Kabupaten Bantul khususnya pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, menganalisis alokasi anggaran APBD dengan konsep perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG).

(setda.bantulkab.go.id diakses tanggal 9 November 2017).

Berdasarkan data dan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut dan mendalam bagaimana penerapan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sebagai salah satu upaya dalam meminimalisir kesenjangan gender. Oleh sebab itu penelitian ini berjudul “Anggaran Responsif Gender Dalam Kebijakan Alokasi Anggaran di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul”, yang akan dianalisis menggunakan konsep analisis anggaran responsif gender dari Budlender dengan tiga indikator analisis alokasi anggaran yaitu alokasi anggaran spesifik gender, alokasi anggaran yang memiliki kesetaraan dan kesempatan untuk memperoleh pelayanan publik, dan alokasi anggaran umum yang mainstream gender.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bantul. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada 12 Februari 2018 hingga 2 April 2018.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Kepala sub Bagian Perencanaan Evaluasi Pelaporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul, Kepala komisi D DPRD Bantul, Kepala Badan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak dan Kepala Badan Keuangan Anggaran dan Aset Daerah Bantul.

Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri atau dapat dikatakan peneliti sebagai alat pengumpul data utama.. Sedangkan yang diuji dalam penelitian ini adalah datanya (Moleong 2010:168)

Sumber Data

Data primer merupakan data yang didapat melalui wawancara dan pengamatan langsung terhadap subyek penelitian. Sedangkan data sekunder diperoleh dari beberapa dokumentasi yang terkait dengan alokasi Anggaran Responsif Gender di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara pada penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka, namun ada batasan dan alur pembicaraan serta ada pedoman wawancara yang digunakan sebagai kontrol untuk menggiring pertanyaan yang semakin melebar.

2. Observasi

Bentuk observasi yang peneliti lakukan dalam penelitian ini antara lain melakukan pengamatan alokasi anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bantul.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dokumen berupa alokasi anggaran di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bantul. Dokumentasi ini diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dan dari Badan Anggaran Keuangan dan Aset Daerah Bantul,

Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan data dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data dari Debbie Budlender's yang terdiri dari tiga indikator yang digunakan untuk menganalisis

anggaran yaitu yang pertama indikator alokasi anggaran spesifik gender, kedua alokasi anggaran yang memiliki kesetaraan dalam pelayanan publik serta alokasi anggaran umum yang maintrim gender.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mengetahui apakah anggaran responsif gender sudah diterapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul, yang perlu dilakukan yaitu dengan cara analisis alokasi anggaran di Dinas tersebut. Guna mempermudah analisis, secara praktis, ARG dibagi kedalam tiga kategori yang wajib dipenuhi seluruh seluruh kategorinya. Untuk menganalisis suatu anggaran sudah responsif gender atau belum yaitu menggunakan tiga kategori analisis anggaran responsif gender dari Debbie Budlender yaitu anggaran untuk kebutuhan spesifik gender, alokasi anggaran kesetaraan kesempatan memperoleh pelayanan publik serta alokasi anggaran umum. Dalam penelitian ini peneliti akan menganalisis alokasi anggaran ke dalam lima program utama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul tahun 2016. Sebelum menjabarkan ketiga indikator untuk menganalisis anggaran responsif gender kedalam kelima program utama Dinas Ketenagakerjaan Bantul, peneliti akan

memaparkan pemetaan alokasi anggaran Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bantul Tahun 2016.

Tabel 1. Alokasi Anggaran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab Bantul Tahun 2016

No.	Uraian	Rencana (Rp)	%
1	Belanja Tidak Langsung	4.966.433.900	17,55
2	Belanja Langsung	23.327.272.180	82,45
Jumlah		28.293.706.080	100

Sumber : Diolah dari LKJ Disnakertrans Kab Bantul

Alokasi anggaran belanja langsung tahun 2016 yang dialokasikan untuk membiayai program-program untuk mendukung capaian kinerja yaitu :

- 1 Meningkatkan ketrampilan pencari kerja
Pencari kerja yang kompeten sebesar Rp 2.872. 251.080
- 2 Menurunnya Tingkat Pengangguran
Angka Pengangguran sebesar
Rp 329.210.200
- 3 Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja-Tenaga Kerja yang ditempatkan-Tenaga Kerja yang berwirausaha sebesar Rp 12.714.380.000
- 4 Meningkatnya penempatan transmigran Transmigran yang ditempatkan sebesar Rp 1.651.568.500
- 5 Meningkatnya perlindungan pekerja-Sengketa hubungan industrial yang terselesaikan-Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Rp 43.130.000.

Selanjutnya untuk mengetahui apakah anggaran responsif gender sudah diterapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul atau belum dapat dianalisis lebih lanjut menggunakan teori dari Debbie Bundlender's, yang terdiri dari tiga indikator yaitu alokasi spesifik gender, pengeluaran yang mempromosikan kesetaraan gender dalam pelayanan publik, dan pengeluaran umum.

1. Alokasi anggaran untuk spesifik gender (gender specific)

Alokasi anggaran untuk spesifik gender yaitu alokasi anggaran yang diperuntukkan bagi kebutuhan spesifik gender tertentu. Indikator kategori anggaran spesifik gender diantaranya adalah

a, Persentase alokasi anggaran khusus bagi perempuan, alokasi anggaran khusus bagi laki-laki, alokasi anggaran khusus bagi anak perempuan, dan alokasi anggaran khusus bagi anak laki-laki dibandingkan dengan total anggaran. Seperti yang sudah dijelaskan pada bagian hasil, di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak terdapat alokasi khusus bagi perempuan ataupun laki-laki, alokasi anggaran di Dinas tersebut bersifat netral gender, jadi untuk indikator ini tidak terdapat pada alokasi anggaran di Disnakertrans.

b, Persentase alokasi untuk anggaran untuk pemenuhan kebutuhan-kebutuhan prioritas

perempuan dalam pelayanan publik Sama halnya dengan indikator pertama bahwa alokasi anggaran di Disnakertrans bersifat umum atau netral gender, dan tidak ada prosentase anggaran khusus untuk pemenuhan kebutuhan prioritas perempuan.

c. Persentase alokasi anggaran untuk kesehatan, pendidikan, dan perlindungan anak perempuan dan atau anak laki-laki dibandingkan total anggaran. Di Disnakertrans tidak terdapat alokasi anggaran yang secara khusus bagi perempuan, namun di disnakertrans terdapat alokasi anggaran perlindungan bagi perempuan dan penghapusan pekerja anak pada salah satu program utama Disnakertrans yaitu program perlindungan pengembangan ketenagakerjaan, alokasi anggaran untuk perlindungan perempuan ini sebesar Rp 95.500.000 dari total belanja langsung sebesar Rp 23.077.652.180 atau sekitar 0,42%.

d. Pembagian alokasi anggaran untuk peningkatan keadaan ekonomi perempuan miskin. Di Disnakertrans tidak terdapat alokasi anggaran khusus bagi perempuan untuk peningkatan keadaan ekonomi.

e. Penetapan belanja berdasarkan prioritas kebutuhan perempuan, yang termasuk dana untuk anak yang dibayarkan untuk

membiayai perawatan anak dikeluarga – keluarga miskin. Di Disnakertrans tidak terdapat alokasi anggaran seperti indikator tersebut.

2. Berdasarkan analisis alokasi anggaran spesifik gender di Disnakertrans, dari ke lima program utama hanya terdapat satu alokasi anggaran yang memenuhi indikator spesifik gender yaitu alokasi anggaran untuk perlindungan wanita pada program perlindungan pengembangan ketenagakerjaan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala sub Bagian Perencanaan dan Evaluasi Pelaporan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tanggal 27 Februari 2017 pukul 09.00 WIB, beliau mengatakan bahwa dalam pengalokasian anggaran pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak ada alokasi khusus bagi perempuan ataupun bagi laki-laki, alokasi anggaran di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih bersifat umum atau dapat disebut netral gender. Sehingga dapat dikatakan bahwa alokasi anggaran untuk spesifik gender di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebesar 0,42%.

2. Alokasi anggaran untuk kesetaraan kesempatan memperoleh pelayanan publik

Anggaran ini merupakan refleksi dukungan pemerintah terhadap kebijakan

kesetaraan kesempatan kerja. Kebijakan *affirmative action* ini berguna untuk mempercepat kehadiran struktur sosial yang menegaskan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan. Indikator kategori alokasi anggaran untuk meningkatkan kesempatan yang setara dalam pekerjaan, antara lain adalah:

- a. Persentase belanja untuk *gender equality* program dibandingkan dengan belanja pemerintah.
- b. Keseimbangan gender dalam *public sector employment*, yang dilihat pada jumlah perempuan dan laki-laki pada level yang berbeda dan pada pekerjaan yang berbeda dengan dimana dialokasikan gaji yang sama sesuai dengan levelnya baik laki-laki maupun perempuan
- c. *Gender balance* dalam pengembangan bisnis, seperti subsidi, training dan kredit yang diberikan oleh Departemen perdagangan dan industry, maupun departemen pertanian.
- d. Ada alokasi untuk program-program pelatihan pemerintah yang mengutamakan keseimbangan gender

Berdasarkan sub indikator pada indikator alokasi anggaran untuk kesetaraan kesempatan memperoleh pelayanan publik,

terdapat satu sub indikator alokasi anggaran yang ada di Disnakertrans yaitu pada sub indikator 4 tentang adanya alokasi untuk program-program pelatihan pemerintah yang mengutamakan keseimbangan gender yaitu program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja.

Upaya dalam peningkatan kualitas dan peningkatan produktivitas tenaga kerja yaitu dengan program pendidikan dan pelatihan serta pemagangan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh Dina Tenaga Kerja dan Transmigrasi antara lain yaitu latihan kejuruan processing, yaitu pemberian keterampilan boga pada ibu rumah tangga, kemudian pelatihan kejuruan tekni handphone, pelatihan kejuruan hairdressing atau salon, kemudian pelatihan kejuruan rias pengantin, kerajinan manik-manik, pelatihan kejuruan sablon, pelatihan kejuruan hantaran pengantin, dan pelatihan kejuruan batik. Kemudian untuk pemagangan yaitu pelatihan keterampilan guna menyiapkan tenaga terampil bagi pencari kerja agar memiliki daya saing dalam memasuki dunia kerja.

Alokasi anggaran yang diberikan pada program ini yaitu sebesar Rp 2.872.251.080 atau sekitar 5% dari total belanja langsung yang dialokasikan Pemerintah daerah Kabupaten Bantul ke Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Bantul. Kemudian anggaran tersebut dibagi menjadi dua untuk kegiatan pemagangan dialokasikan dana sebesar Rp 111.100.000, alokasi pendidikan dan pelatihan ketrampilan bagi pencari kerja sebesar Rp 2.872.251.080, kegiatan pembinaan LPK Rp 153.450.000 dan peningkatan pengelolaan ketenagakerjaan sebesar Rp 2.725.866.000.

Dengan jumlah anggaran yang begitu minim untuk alokasi *affirmatif action* sehingga tidak dapat mencapai output yang diharapkan, output yang diharapkan yaitu dapat membantu kelompok marginal, rentan, deskriminasi, dan kelompok yang tidak beruntung sehingga mampu menciptakan keadilan dan kesetaraan gender. Pemerintah harus mampu melihat implikasi gender pada belanja dan penerimaan publik. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa lemahnya komitmen pemerintah terhadap kehidupan kelompok yang tertinggal termasuk kelompok rentan, kelompok marginal, kelompok yang terdiskriminasi, dan kelompok perempuan yang memiliki beban ganda.

3. Alokasi anggaran umum yang *gender mainstriming*

Alokasi anggaran umum yang *gender mainstreaming* yaitu alokasi anggaran umum yang dianalisis dampaknya berdasarkan

perspektif gender sehingga memiliki tendensi terhadap kesetaraan dan keadilan gender. Indikator dari alokasi ini yaitu alokasi anggaran program yang mendukung dampak kesetaraan dan keadilan gender, alokasi anggaran program yang dianalisis berdasarkan kebutuhan laki-laki dan perempuan dan alokasi anggaran program yang memperhatikan keseimbangan gender, sub indikator dari alokasi anggaran umum yang *gender mainstreaming* yaitu:

- a. Adanya alokasi anggaran untuk pembangunan fasilitas –fasilitas umum (toilet, *parental room*) ditempat-tempat umum. Pada alokasi anggaran di Disnakertrans tahun 2016 tidak terdapat alokasi anggaran untuk membangun fasilitas-fasilitas umum yang ramah gender di tempat bekerja seperti ruang laktasi, toilet dan lain sebagainya.
- b. Adanya alokasi anggaran untuk *gender research anayisis* dalam perencanaan pembangunan fasilitas publik seperti mall, gerbong kereta api, termasuk jalan, dan jembatan. Sub indikator ini juga tidak terdapat di dalam kebijakan alokasi anggaran yang ada di Disnakertrans.

- c. Adanya alokasi anggaran untuk gender impact analysis terhadap hasil pelaksanaan anggaran diberbagai sektor. Alokasi anggaran sub indikator ini tidak terdapat di tabel alokasi anggaran Disnakertrans Bantul.
- d. Persentase alokasi untuk mendukung pelaksanaan gender mainstreaming dalam setiap sektor. Alokasi anggaran sub indikator ini tidak terdapat di tabel alokasi anggaran Disnakertrans Bantul.

Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul untuk alokasi anggaran umum yang dianalisis dampaknya berdasarkan perspektif gender sehingga memiliki tendensi terhadap kesetaraan gender belum ada. Anggaran yang ada yaitu anggran pemberdayan perempuan melalui berbagai pelatihan dan pemagangan dalam program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja tidak secara khusus didasarkan oleh perspektif berkeadilan gender namun output yang diharapkan dari kegiatan ini adalah yaitu diharapkan msyarakat mampu meningkatkan meningkatkan produktivitas, mampu bersaing dalam pasar kerja, dapat menekan angka pengangguran di Kabupaten

Bantul dan dan dapat meningkatkan perekonomian masyarakat Kabupaten Bantul.

Di dalam penerapan anggaran responsif gender di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terdapat 3 kendala dalam penerapannya yaitu yang pertama adalah kendala kebijakan Salah satu penyebab minimnya jumlah anggaran responsif gender adalah di Kabupaten Bantul belum ada peraturan daerah yang secara khusus mengatur tentang pengarusstamaan gender di Kabupaten Bantul, meskipun telah ada Peraturan Bupati Bantul Nomor 40 Tahun 2013 tentang Pedoman Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender, faktanya peraturan tersebut hanya terhenti pada proses legislasi saja dan belum di terapkan secara khusus di Kabupaten Bantul. Peraturan-peraturan pemerintah Kabupaten Bantul yang dibuat untuk mendukung pembangunan manusia yang berkeadilan gender masih lemah dan belum mengikat, karena tidak adanya ketegasan dalam mengatur alokasi anggaran khusus bagi pengarusstamaan gender di Kabupaten Bantul, yang kedua yaitu kendala struktural yaitu dilihat dari bagaimana dominasi struktur, kapasitas birokrasi yang dapat mempengaruhi berbagai macam kebijakan, dan yang ketiga yaitu kendala kultural

seperti budaya patriaki yang masih melekat di masyarakat bahwa perempuan berperan pada sektor sekunder.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pengalokasian dan jumlah anggaran responsif gender dalam anggaran ketenagakerjaan Kabupaten Bantul tahun 2016 belum mendapatkan alokasi yang memadai dalam rangka mewujudkan pembangunan yang berkeadilan dan berkesetaraan gender. Dengan demikian Permendagri No 67 Tahun 2011 sebagai pengganti dari Permendagri No 15 Tahun 2008 ternyata tidak berpengaruh terhadap perbaikan anggaran responsif gender. Kategori alokasi anggaran untuk *affirmative action* sudah ada tetapi masih tergolong minim yaitu sebesar 5%. Disamping itu didalam perencanaan anggaran tidak terdapat upaya pengarusutamaan gender yang dibuktikan dengan tidak adanya alokasi umum yang mainstream gender atau 0% dan alokasi anggaran spesifik gender atau 0,42%. Karena itu dapat dikatakan bahwa anggaran responsif gender belum diterapkan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul sehingga anggaran ketenagakerjaan

yang berkeadilan dan berkesetaraan gender masih jauh dari harapan.

Belum optimalnya kebijakan anggaran responsif gender dikarenakan beberapa kendala yaitu antara lain yang pertama adalah kendala kebijakan, kendala kebijakan meliputi lemahnya kekuatan hukum bagi pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam anggaran, kemudian yang kedua yaitu kendala struktural yaitu kurangnya kapasitas tim penyusun anggaran yang mampu analisis gender, dominasi struktur pemangku kebijakan, kinerja dinas masih dirasa belum adil gender, dan tidak ada kerjasama khusus dalam anggaran responsif gender, kemudian yang ketiga yaitu kendala kultural yaitu kendala seperti nilai patriaki yang begitu kental dikalangan masyarakat, pandangan mengenai anggaran responsif gender yang masih salah kaprah.

Saran

Setelah memaparkan kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa saran guna perbaikan lebih lanjut. Sehingga diharapkan kebijakan anggran responsive gender pada sektor ketenagakerjaan di Kabupaten Bantul dapat dilaksanakan dengan lancer. Berikut ini beberapa saran:

1. Agar meningkatkan awareness pegawai pemerintah terhadap isu gender,

salah satu caranya yaitu Bupati, Kepala Bappeda, Kepala SKPD dan focal point pada setiap instansi selalu melaksanakan koordinasi serta konsisten dalam melaksanakan tugas sebagai POKJA PUG. Misalnya melakukan perencanaan, monitoring, dan evaluasi berkala karena akan percuma jika kebijakan anggaran responsif gender hanya terhenti pada sosialisasi, mengingat salah satu kunci keberhasilan implementasi kebijakan anggaran responsive gender ada pada POKJA PUG.

2. Agar mengembangkan kerangka kerja yang berwawasan gender melalui penggunaan data pilah dalam rencana penganggaran sehingga dapat digunakan untuk menentukan input, output, dan outcome sehingga sasarannya dapat diketahui dengan jelas, dengan begitu kesenjangan gender dapat diminimalisirkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Advisory Commite, 2006, *Gender Budgeting*.
http://ec.europa.eu/budget/reform/library/contributions/pgs/200806111_PGS_88_pdf.
- Bastian, Indra. 2006, *Sistem Perencanaan dan Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Bundlender, Debbie, et all. 2002. *Gender Budgets Make Cents (Understanding Gender Responsive Budget)*. London: Commonwealth Secretariat
- Creswell. John W. 2014. *Research Design. Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta:Pustaka Pelajar.
- Direktorat Jenderal Anggaran, Kementerian Keuangan. 2012.
- Human Development Report UNDP, 2014, *Sustaining Progress:Reducing Vulnerability and Building Resilience*.
- Kestari, Mira. *Analisis Alokasi Anggaran Responsif Gender di Sektor pendidika dan Kesehatan pada APBD Kabupaten Bogor Tahun Anggaran 2008-2010*. Tesis. Pascasarjana FISIPOL UI. www.
- Mastuti et al, Sri. 2007. *Anggaran Responsif Gender : Konsep dan Aplikasi*, Jakarta : Civic education and budget transparency advocation (CIBa)
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Partini. 2013. *Bias Gender dalam Birokrasi*.

Yogyakarta : Tiara Wacana.

Septinus Runtubay, Absalom. 2008. *Analisis*

Sensitif Gender dalam Anggaran

Pendidikan (Studi Kasus Kota

Jayapura). Pascasarjana MSK UGM

Sodani dan Sharma, 2008:228. "Gender

Responsive Budgeting" *Journal of*

Health

Management Vol 10, No 2

Sumbulah, Umi. 2008. *Gender Dan*

Demokrasi. Malang : Averroes

Press.

Syamsi.1994. *Dasar-dasar Kebijakan*

Negara. Jakarta : PT Aneka Cipta.

Utomo, Warsito. 2005, *Anggaran Berbasis*

Kinerja Konsep dan Aplikasinya,

Yogyakarta : Magister

Administrasi Publik UGM.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Alamat: Karangmalang Yogyakarta 552281 Telp.586168, Psw : 247, 248, 249

**Formulir Penulisan dan Pengunggahan Artikel *E-Journal* Mahasiswa
Jurusan Ilmu Administrasi Negara**

Nama Mahasiswa	Nourmalita Kurnia Pradani
NIM	14417141059
Judul Tugas Akhir Skripsi	ANGGARAN RESPONSIF GENDER DALAM KEBIJAKAN ALOKASI ANGGARAN DI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN BANTUL
Nama Dosen Pembimbing	Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si
Nama Dosen Reviewer	Utami Dewi, MPP
Tanggal Ujian Skripsi	20 Juli 2018

Yogyakarta, Juli 2018

Menyetujui,

Dosen Reviewer

(Utami Dewi, MPP.)

NIP. 197712152010122002

Dosen Pembimbing

(Sugi Rahayu, M.Pd., M.Si.)

NIP.195408071978032002

Pengelola *E-Journal*
Jurusan Ilmu Administrasi Negara

A.n

(Pandhu Yuanjaya, MPA.)

NIP. 11510900713614