

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI
DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

ARTIKEL JURNAL SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Dina Intan Lusita Purnamasari
NIM 10110244033

**PROGRAM STUDI KEBIJAKAN PENDIDIKAN
JURUSAN FILSAFAT DAN SOSIOLOGI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
NOVEMBER 2014**

PERSETUJUAN ARTIKEL JURNAL SKRIPSI

Artikel jurnal skripsi yang berjudul “IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA, DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA” yang disusun oleh Dina Intan Lusita Purnamasari NIM 10110244033 ini telah dikoreksi dan disetujui oleh pembimbing untuk diupload.

Pembimbing I



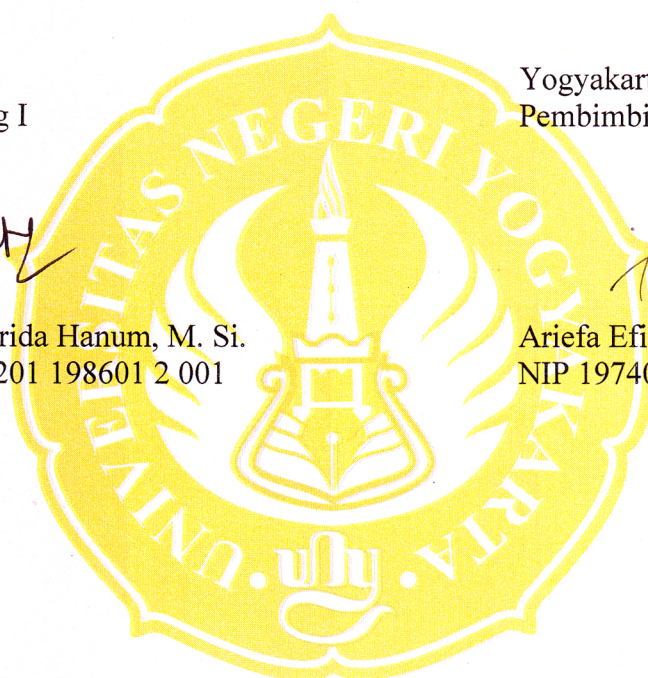
Prof. Dr. Farida Hanum, M. Si.
NIP 19571201 198601 2 001

Yogyakarta, 14 November 2014

Pembimbing II



Ariefa Efaningrum, M. Si.
NIP 19740411 199802 2 001



IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

THE IMPLEMENTATION OF THE POLICY GENDER MAINSTREAMING IN DEPARTMENT OF PENDIDIKAN, PEMUDA DAN OLAHRAGA DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Oleh : dina intan lusita purnamasari, universitas negeri yogyakarta, intan_lusitaanmutig@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi kebijakan pengarusutamaan *gender* di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga, dan faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengarusutamaan *gender* di dinas pendidikan, pemuda, dan olahraga masih terdapat pemahaman yang bias mengenai *gender* dan pengarusutamaannya di kalangan para pegawai Dinas, belum seluruh sub bagian dan seksi yang ada di DIKPORA mengintegrasikan pengarusutamaan *gender* ke dalam setiap program dan kegiatan yang dilaksanakan oleh DIKPORA. Tim *vocal point* yang ada belum mempunyai komitmen bersama dan fokus program kegiatan yang yang jelas. Faktor pendukung terlaksananya PUG di DIKPORA adalah kesadaran seluruh pegawai bahwa kesetaraan *gender* perlu dan dikedepankan, motivasi kerja di kantor, hubungan antar pegawai yang solid dalam melaksanakan tugas di kantor, sikap kekeluargaan di kantor ditunjukkan dengan keakraban antar pegawai laki-laki dan perempuan. Faktor penghambat yaitu kapasitas SDM atau faktor personil yang belum sepenuhnya memahami pengarusutamaan *gender*, dan cara untuk menganalisis setiap bagian kegiatan yang ada sehingga perlu diadakan pelatihan dan *workshop* mengenai analisis program yang berwawasan *gender*, kurangnya data yang memperlihatkan disparitas dan kesenjangan *gender* di lingkungan DIKPORA dikarenakan kurangnya wawasan PUG di kalangan pegawai. Faktor rumusan dari para *stakeholder* yang kurang berpartisipasi dalam pelaksanaan PUG, faktor sistem juga ikut andil serta dalam implementasi kebijakan karena anggaran setiap sub bagian lebih diutamakan untuk pelaksanaan program dan kegiatan terkait tugas pokok seksi.

Kata kunci : *implementasi kebijakan, pengarusutamaan gender, program pendidikan*

Abstract

This research aimed at described the implementation of the policy gender mainstreaming in departement. of Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga (DIKPORA) and by factors in support and inhibiting. This research using a descriptive qualitative approach. The result showed that the implementation of the policy gender mainstreaming in dept. of Pendidikan, Pemuda dan Olahraga was not all and a head of DIKPORA sub part in intregrating gender mainstreaming into any of programs and activities in all of the DIKPORA. There are still not understanding about gender mainstreaming agency among the employee. The team vocal exiting point had yet to have joint commitment to and the facus of activities that clear. By factors in support of a PUG DIKPORA implementation of public awareness in all of the employee that need to be put forward anda gender equality, motivation work in the office. The relationship between civil servants who are solid in on duty in the office, familial attitude at the office, is indicated by familiarity between male and female employees. Factors that hampers namely human resourcesor capacity factor personnel that not fully understand gender mainstreaming, a way to analyze every part exiting activities so that necessary to provide training and workshops about analysis program that insightful gender, lack of data showing disparities anda gender disparity in DIKPORA environment due to the lack of insight PUG among the employee. Factor the formulation of the steakholders that is lessparticipate in the emplementation of PUG, factrs all contribute system as well as in the implementationof policy budged any sub part be given higher priority for the implementation of the program and related activities the principal of part.

Keyword : *implementation policy, gender mainstreaming, education program*

PENDAHULUAN

Pengarusutamaan gender adalah isu baru dalam masyarakat sejak sepuluh tahun terakhir, banyak yang masih rancu dalam memahami gender dengan jenis kelamin. Ketidakseimbangan pemahaman ini disebabkan oleh berbagai faktor, salah satunya adanya bermacam-macam pengertian gender yang masih disalahpahami dalam usaha meningkatkan emansipasi perempuan.

Bias gender telah terjadi sejak lama melalui pembagian peran antara laki-laki dan perempuan, sampai saat ini masyarakat masih sulit untuk membedakan antara jenis kelamin dan gender, hal ini dibuktikan dengan masih seringnya beban tugas yang diterima oleh masing-masing disesuaikan dengan jenis kelamin yang melekat pada dirinya. Konstruksi sosial budaya yang ada di masyarakat telah melahirkan sebuah diskriminasi akibat kesalahan awal dari perlakuan terhadap keduanya.

Women in Development (WID) menjadi suatu langkah strategis dalam dunia ketiga atau sering disebut Era Millenium, berbagai diskursus pembangunan dan pendekatan dominan bagi pemecahan masalah perempuan masuk dalam setiap gagasan WID, sebagai jalan untuk memperbaiki nasib dan status perempuan. Hal ini ditandai oleh integrasinya perempuan dalam proyek dan meningkatnya partisipasi perempuan dalam proyek pembangunan, namun banyak yang meragukan kemampuan WID untuk memacu proses transformasi melalui penjinakan (*cooptation*) dan pengekangan

(*regulation*) perempuan yang berarti menghindari upaya emansipasi.

Women And Development (WAD) menjadi tindak lanjut dari WID, yang lebih menekankan pada hubungan antara perempuan dan proses pembangunan. Pendekatan WAD dalam implementasinya pada pengembangan kegiatan peningkatan pendapatan tanpa memperhatikan unsur waktu yang digunakan oleh perempuan. *Gender And Development* (GAD) yang menekankan pada orientasi hubungan sosial pembangunan. GAD memfokuskan gerakannya pada hubungan gender dalam kehidupan sosial. GAD berasumsi bahwa persoalan mendasar dalam pembangunan adalah adanya hubungan *gender* yang tidak adil. GAD dipandang sebagai langkah strategis dalam kegiatan pembangunan. Diperkuat dengan *Gender Mainstreaming* yang tujuannya adalah menjadikan *gender* sebagai arus utama pembangunan dan sasaran *gender mainstreaming* adalah kebijakan, aksi masyarakat, serta intuisi Negara dan masyarakat. PUG merupakan proses reorganisasi, pembangunan dan evaluasi kebijakan sehingga kesetaraan *gender* dapat diintegrasikan pada kebijakan-kebijakan disemua tingkatan oleh para pengambil keputusan (Remiswal, 2013 : 37).

Susan Carol, peneliti senior di *Center of the American Woman and Politics* (CAWP) Ritgers University, mengemukakan dua faktor yang paling bertanggung jawab bagi rendahnya kemajuan politik dan karir wanita. Rendahnya tingkat pergantian orang menjabat dan tingginya tingkat pejabat yang terpilih kembali untuk

memimpin dan bertugas di tempat yang sama. Kedua faktor tersebut dipengaruhi oleh suatu ambisi, untuk mencapai tingkatan karir yang baik, ambisi kadang dimaknai baik untuk kaum pria dan aneh dalam diri wanita. Suatu penelitian yang dilakukan oleh *American Association of University Women* (AAUW) menemukan bahwa remaja wanita yang memendam cita-citanya mengalami keragu-raguan dalam dirinya sendiri, yang tidak dialami remaja pria. Bila wanita memendam cita-cita, mereka menanggung resiko kehilangan rasa percaya diri, menjadi jurang *gender* dalam kepercayaan diri (Dorothy W. Cantor, 1998 : 108,186).

Banyak wanita yang mempunyai cita-cita tinggi, dengan memiliki kompetensi diri, agresi kreatif, dan kekuasaan dirinya, yang akan merasa mampu menjalani situasi kultural untuk mendukung wanita lebih termotivasi mengikuti jalur karirnya. Bagi sejumlah wanita, menjadi perhatian publik dalam karir yang sangat menantang dan beresiko tinggi meningkatkan mereka pada pengalaman masa kecil saat mereka dikagumi dan dihargai oleh orang tua mereka. Pada saat yang bersamaan, mereka bisa terus mengikuti jalur cita-cita ibu untuk mengintegrasikan kehidupan yang akrab dengan ambisi karir. Setiap jalur ambisi memiliki aspek kelembutan, aspek agresif, dan kompetensi diri dalam mengelola jalur cita-cita menuntut penyeimbangan yang hati-hati. Jalur yang akan ditempuh seorang wanita bergantung pada arah pertumbuhan kepribadiannya yang unik dan sarat akan pesan sosial masyarakat.

Mengambil resiko ditambah dengan kepercayaan diri dalam kepemimpinan akan berguna bagi kehidupan masa depan jika dimanfaatkan sepenuhnya. Memberi tujuan yang besar dalam kehidupan sendiri, kemudian perasaan yang menghidupkan memudahkan upaya untuk lebih puas, kompeten, lebih percaya diri dan mempunyai harga diri yang lebih besar. Dengan begitu upaya untuk mencapai keberhasilan, tidak boleh berdiam diri bersikap pasif, dan harus aktif mengejarnya, karena setiap wanita yang mempunyai kekuasaan atau telah mencapai karir yang tinggi dapat mengubah sikap anak laki-laki terhadap anak perempuan dan sikap masyarakat secara keseluruhan, karena wanita lebih suka bernegosiasi daripada terlibat dalam konfrontasi.

Implementasi diperlukan sebuah program yang bertujuan mendukung penyusunan kebijakan di sektor pendidikan baik subsektor pendidikan maupun keagamaan, di tingkat pusat, provinsi, kabupaten/kota, dan lembaga pendidikannya (sekolah dan pesantren) melalui bantuan teknis (*technical assistance*) dalam bentuk penyiapan *draft* kebijakan, pelatihan penyiapan (*gender sensitizing*) bagi organisasi pengambil kebijakan publik.

Gender hanya efektif jika disampaikan kepada masyarakat dengan tingkat kecerdasan dan pengetahuan yang memadai daripada masyarakat terbelakang. Uraian konsep *gender* berkenaan dengan efek perbedaan biologis terhadap peran dan fungsi individu dalam masyarakat. Sejak tahun 2006 Menkokesra RI telah menetapkan indeks pembangunan

berkaitan dengan pengukuran *gender* (IPJ), menggunakan dimensi yang sama dengan Indeks Pembangunan Manusia (IPM). Pengukuran IPJ diarahkan untuk mengungkapkan dan menggambarkan ketimpangan antara perempuan dan laki-laki. Semakin besar ketimpangan *gender* dalam pembangunan dasar manusia, semakin rendah IPJ suatu negara relatif terhadap IPM-nya.

Indeks Pembangunan Gender (IDG) ditujukan untuk memperhatikan apakah perempuan dapat mengambil peran aktif dalam kehidupan ekonomi dan politik, yang fokusnya pada partisipasi, mengukur ketimpangan *gender* dalam bidang-bidang kunci dalam partisipasi ekonomi dan politik serta pengambilan keputusan. Menurut data matriks indikator pencapaian kinerja Program Pembangunan Nasional (PROPENAS) dalam kaitannya kedudukan dan peran perempuan dalam usaha peningkatan kualitas hidup perempuan nilai *Gender Related Development Index-GDI* (Indeks Pembangunan *gender*-IPG) menunjukkan bahwa pada tahun 2000 adalah 0,664 ranking 90 dari 143 negara, tahun 2001 adalah 0,671 ranking 92 dari 146 negara, tahun 2002 adalah 0,678 ranking 91 dari 146 negara, tahun 2003 adalah 0,678 ranking 91 dari 144 negara, dan pada tahun 2004 adalah 0,685 ranking 90 dari 144 negara. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Negara Indonesia masih ada pada level rendah pencapaian nilai IDG (Darmadji dan Evi Nurifah Julitasari, sumber : widyagama.ac.id, diakses pada hari Selasa, 24 Desember 2013, pukul : 20.41 WIB).

Instruksi Presiden RI Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan *Gender* dalam pembangunan Nasional di dalamnya mengamanatkan kepada seluruh Menteri, Kepala Lembaga, Gubernur dan Bupati/Walikota untuk mengintegrasikan *gender* pada setiap tahapan proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan atau program pembangunan nasional. Diharapkan seluruh aspek pembangunan menjadi responsif *gender* dan lebih menjamin persamaan hak perempuan dan laki-laki dalam memperoleh akses pelayanan pendidikan, berpartisipasi aktif secara seimbang, memiliki kontrol yang sama terhadap sumber-sumber pembangunan, menikmati manfaat yang sama dari hasil pembangunan pendidikan (Bappenas, sumber : www.bappenas.go.id, diakses pada hari Selasa, 24 Desember 2013, Pukul 20.49 WIB)

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan *Gender* Bidang Pendidikan berisi bahwa setiap satuan unit kerja bidang pendidikan yang melakukan perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, dan program pembangunan bidang pendidikan agar mengintegrasikan *gender* didalamnya. Dengan adanya peraturan tersebut sudah semestinya semua lembaga membuat suatu kebijakan yang responsif *gender* dalam berbagai hal termasuk pengambilan keputusan dan program kerja yang ada di Dinas Pendidikan (PERMENDIKNAS, sumber : suaidinmath.files.wordpress.com,

diakses pada hari Kamis, 26 Desember 2013, pukul : 15:04 WIB).

Belum banyak pembahasan mengenai pengarusutamaan *gender* pada tahap pelaksanaan kebijakan dan program pembangunan, seringkali sebuah program yang sudah dianggap responsif *gender* pada tahap pelaksanaannya tidak mencapai tujuan, karena kebijakan yang ada kemudian tidak menunjukkan sifat *gender* responsifnya. Pelaksanaan kebijakan yang responsif *gender* belum mempunyai pedoman, sehingga banyak kegiatan yang responsif *gender*, pada pelaksanaannya terjadi penyimpangan dari tujuan kebijakan yang responsif *gender*. Hal tersebut tentunya dikarenakan belum adanya pedoman (*tool*) bagaimana kebijakan yang sudah dengan susah payah dirumuskan harus dijalankan secara sistematis, sehingga hilang esensi kebijakan dalam pelaksanaannya.

Kebijakan pemerintah untuk melaksanakan pengarusutamaan *gender* di setiap lembaga pemerintah harus diimplementasikan oleh semua orang yang ada dalam lembaga tersebut. Termasuk pengintegrasian kedalam program dan kegiatan disetiap renstra maupun renja yang ada di lembaga, sesuai perintah yang diinstruksikan dalam undang-undang, serta sepanjang pelaksanaannya diawasi dan dievaluasi oleh pihak yang berkepentingan. Dari bagaimana lembaga pemerintah yang ada di Yogyakarta, peneliti memilih tempat di DIKPORA karena dari hasil pra observasi DIKPORA merupakan unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Pendidikan,

Pemuda dan Olah Raga, yang berfungsi sebagai pelaksana kewenangan Pemerintah Daerah di bidang Pendidikan, Pemuda dan Olahraga. Kewenangan dekonsentrasi serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah. Salah satunya mempunyai program pengarusutamaan *gender* bidang pendidikan, sehingga perlu untuk melihat bagaimana implementasi pengarusutamaan *gender* pada tataran pegawai atau pembuat kebijakan, agar dalam melaksanakan program dan kegiatan yang terkait pengarusutamaan *gender* dapat berjalan lancar.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga pada bulan Juli hingga September 2014.

Subjek Penelitian

Adapun subjek pada penelitian adalah Kepala Dinas dan Kepala Bidang serta Seksi.

Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data

Data berupa informasi-informasi yang terkait dengan implementasi kebijakan pengarusutamaan *gender* yang dilakukan dengan teknik pengumpulan data wawancara menggunakan pedoman wawancara terhadap

kepala dinas dan setiap kepala bidang serta sub seksi yang ada di dinas. Selain itu informasi mengenai keadaan sarana dan prasarana dinas, fasilitas pendukung kegiatan para pegawai, dan kegiatan dan interaksi para pegawai serta kegiatan para pegawai menggunakan pedoman observasi. Sedangkan data berupa profil dinas, data pegawai, keadaan sarana prasarana, dan fasilitas dinas, serta dokumen lainnya menggunakan pedoman dokumentasi.

Teknik Analisis Data

Adapun teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah mengacu pada konsep Miles dan Huberman (1992: 19) yaitu reduksi data, display data, dan penarikan kesimpulan dan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di DIKPORA

Implementasi adalah suatu aktifitas yang dimaksudkan untuk mengoperasikan program tersebut adalah a) pengorganisasian, pembentukan atau penataan kembali sumber daya unit-unit serta metode untuk menjalankan program agar bisa berjalan; b) Interpretasi, yaitu aktifitas menafsirkan agar program menjadi pengarah yang dapat diterima serta dapat dilaksanakan; c) aplikasi berhubungan dengan perlengkapan rutin bagi pelayanan, pembayaran, atau lainnya yang disesuaikan dengan tujuan atau perlengkapan program. Implementasi kebijakan pendidikan merupakan proses yang tidak hanya

menyangkut perilaku-perilaku badan administratif yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan ketaatan kepada kelompok sasaran (*target group*) melainkan juga menyangkut faktor hukum, politik, ekonomi sosial, yang langsung terlibat dalam program. (Menurut Charles O. Jones dalam Arif Rohman, 2012: 107-109)

Implementasi pengarusutamaan gender dalam bentuk program dan kegiatan, dilaksanakan dan dikoordinasikan oleh bidang Perencanaan dan Standarisasi Kantor DIKPORA DIY, melakukan koordinasi dengan Tim *focal point* seksi Pendidikan Masyarakat (DIKMAS), Sub bagian Pendidikan Formal dan Informal (PNFI), kantor DIKPORA DIY, bekerjasama dengan berbagai instansi terkait lainnya, untuk melakukan koordinasi dalam rangka menyamakan persepsi dan meningkatkan pemahaman tentang pengarusutamaan gender bagi kalangan pejabat, pegawai DIKPORA, dan lembaga instansi pendidikan lainnya.

Kebijakan PUG harus diintegrasikan ke dalam program yang ada di lembaga paling tidak ada satu yang melaksanakan integrasi tersebut, DIKPORA adalah lembaga yang berfungsi sebagai penyusun, pelaksana, pemberi fasilitas, dan evaluasi pendidikan. Sudah seharusnya membuat suatu kebijakan, yang responsif gender, untuk kelancaran dan terlaksananya sebuah program dan kegiatan pemahaman mengenai gender perlu

sekiranya disamakan persepsi mengenai gender, dan pengarusutamaannya.

Konsep gender, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural (Fakih Mansour, 2007: 8). Gender adalah perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat. Dalam *Women's studies Encyclopedia* dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan (*distinction*) dalam hal peran, perilaku, mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat.

Pegawai Dinas sudah memahami tentang gender sebatas tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan baik pada domain pekerjaan masing-masing, tanpa adanya diskriminasi keduanya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dinas mengerti pengertian gender. Namun untuk memahami pengarusutamaan gender mengenai isi dan substansinya mereka masih merasa bingung dan sulit untuk menjelaskan.

Gender mainstreaming merupakan upaya untuk memasukkan atau mengintegrasikan kebijakan gender kedalam organisasi dan lembaga pelaksana dan penyelenggara di keempat tahapan manajemen pembangunan yang berkesinambungan yaitu organisasi dan

lembaga perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi (Riant Nugroho, 2008: 59-60). Hanya saja ketika berbicara mengenai isi dan substansinya tentang pengarusutamaan gender masih banyak yang rancu dalam memahaminya, bahkan tidak mengerti hal tersebut.

Keputusan program kebijakan yang telah diambil sebagai alternatif pemecahan masalah harus diimplementasikan. Pada tahap implementasi ini sebagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana, namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh pelaksana. Menurut Van Meter dan Van Horn dimaksudkan sebagai keseluruhan tindakan yang dilakukan oleh individu, pejabat atau kelompok pemerintah yang diarahkan kepada pencapaian tujuan kebijakan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Yakni usaha untuk mentransformasikan keputusan kedalam istilah operasional, maupun usaha berkelanjutan untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang diamanatkan oleh keputusan kebijakan. Proses mengimplementasikan suatu kebijakan terdapat beberapa pengaruh dalam melaksanakannya diantaranya adalah pendekatan struktural, Pendekatan prosedural dan manajerial, Pendekatan perilaku, pendekatan politik. (Arif Rohman, 2012: 107-114)

Implementasi PUG di kantor sudah terlaksana dengan baik, dengan tidak adanya

diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, terlihat pada penyediaan sarana dan prasarana yang sensitif gender seperti adanya meja bagi perempuan maupun laki-laki yang depannya tertutup, dengan tujuan agar tidak terlihat saat duduk sembarangan, jumlah pegawai antara laki-laki dan perempuan DIKPORA telah seimbang, karena jumlah laki-laki 84 orang dan perempuan 83 orang, penempatan jabatan bagi perempuan masih terlihat sangat kurang jika dilihat dari jumlah perempuan dari seluruh pegawai DIKPORA. Adanya organisasi DHARMAWANITA dan pengajian ibu-ibu pegawai kantor yang diadakan secara berkala. Hanya saja media komunikasi dan informasi masih belum optimal berjalan, karena baru beberapa kali para pegawai Dinas disosialisasikan mengenai gender, dan pengarusutamaannya. Media seperti *leaflet*, *brosure* dan media komunikasinya yang lain tidak ada di kantor dinas. Dikarenakan tidak adanya program maupun kegiatan secara khusus yang menangani tentang gender di lingkungan kantor DIKPORA maka tidak terlihat aktivitas yang terlalu mencolok dan menyimpang dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Hampir semua kegiatan dan ketugasan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, bahkan para pegawai jika mendapatkan tugas, dapat melembur disaat hari libur, tidak memandang pekerjaan baik domain perempuan atau laki-laki.

Pengimplementasian PUG melalui integrasi program pada setiap Sub. Bagian di

DIKPORA melalui program dan kegiatan sudah terlaksana, walaupun tidak semua melaksanakan hal tersebut. Seperti yang dilakukan oleh Seksi SMA, dengan analisis program beasiswa rapus dan retrieval yang telah terlaksana pada tahun 2011 sampai tahun 2013. Namun sampai sekarang tidak ada kelanjutan dari program tersebut karena keterbatasan kemampuan, waktu, dana, dan banyaknya kegiatan dan tugas kerja yang harus dilaksanakan pegawai dikantor setiap hari.

Upaya implementasi pengarusutamaan gender lainnya yaitu Seperti beberapa kegiatan yang dilaksanakan oleh Seksi. DIKMAS, Bidang PNFI yang memang telah ditunjuk oleh pemerintah sebagai sekretariat gender, untuk melaksanakan segala program dan kegiatan yang berhubungan dengan pengarusutamaan gender pendidikan di DIY. Beberapa yang dilakukan oleh Seksi DIKMAS, segala kendala dan evaluasi telah disusun pelaporan yang diberikan ke pemerintah. Kegiatan yang terkait pelaksanaan PUG seperti Sosialisasi, pengembangan, pertemuan rutin pokja, monitoring, evaluasi, dan pelaporan di biayai oleh APBN dan kegiatan pengembangan PUG DIY berupa sosialisasi bahan ajar responsive gender dibiayai oleh APBD. Hal ini menunjukkan bahwa peran gender budgeting daerah dan pusat sangat berpengaruh pada keberlangsungan terlaksannya program PUG tersebut.

Kendali atas keberlangsungan dari pengintegrasian PUG tersebut sangat penting pemerintah terkait untuk melakukan analisis gender, dan membuat suatu kegiatan dan program berwawasan gender, agar keoptimalan suatu program dapat diperbaiki melalui SDM yang baik. Dan keberlangsungan pembangunan daerah menjadi perhatian pemerintah terutama pada level *grass root* dan *stakeholder* sangat berperan penting dalam upayanya mencapai MDG's di negeri ini.

Secara umum pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan tidak dibedakan. Pembagian pekerjaan dilakukan berdasarkan kompetensi mereka masing-masing, dan tugas pokok yang diberikan. Semua jenis ketugasan dikonstruksi berdasarkan visi-misi Dinas, beserta surat edaran dari pemerintah yang kemudian dikomunikasikan kesetiap bidang yang bersangkutan untuk melaksanakan program dan kegiatan tersebut.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Implementasi Kebijakan PUG

a. Faktor Pendukung

Proses implementasi mencakup tugas-tugas membentuk suatu ikatan yang memungkinkan arah suatu kebijakan dapat direalisasikan sebagai hasil dari aktivitas pemerintah. Seperti tugas mengarahkan sasaran obyek, penggunaan dana, ketepatan waktu, memanfaatkan organisasi pelaksana, partisipasi masyarakat, kesesuaian

program dengan tujuan kebijakan dan lain-lain. (M.Grindle dalam Arif Rohman, 2012: 108)

Pendekatan perilaku meletakkan dasar semua orientasi dari kegiatan implementasi kebijakan pada perilaku manusia sebagai pelaksana, bukan pada organisasinya sebagaimana pendekatan struktural atau pada teknik manajemennya sebagaimana pendekatan prosedural dan manajemen.

Pendekatan perilaku ini berasumsi bahwa upaya implementasi kebijakan yang baik adalah bila perilaku manusia beserta segala sikapnya juga harus dipertimbangkan dan dipengaruhi agar proses implementasi tersebut dapat berlangsung baik. Beberapa orang pelaku pelaksanaannya merasa pasif dan sedikit acuh, penyebab terjadinya penolakan karena adanya kekhawatiran terhadap perubahan yang berkaitan dengan implementasi, dan kurangnya implementasi kebijakan juga disebabkan oleh kekurangan informasi yang diterimanya berkenaan dengan kebijakan tersebut. Terlebih informasi yang diduplikatnya masih setengah-setengah dan bersifat menyesatkan sehingga memungkinkan terjadinya misinformasi atau misinterpretasi. (Arif Rohman, 2012: 110-114)

Beberapa hal yang mendukung terlaksananya PUG di DIKPORA dan

Instansi lainnya adalah adanya kesadaran seluruh pegawai bahwa tentang kesetaraan gender perlu dan dikedepankan. Hal lain terkait motivasi kerja di kantor, dan faktor dari lingkungan kerja sangat berperan dalam sebuah tim kerja yang baik, hubungan antar pegawai, dan kerjasama yang bagus telah terlaksana dengan baik. Kegiatan evaluasi program di beberapa sub. Bagian dilaksanakan perminggu, bulan dan tahun. Sehingga mengetahui ukuran dan tingkat keberhasilan suatu program tersebut. Sikap kekeluargaan di kantor ditunjukkan dengan liburan bersama keluarga para pegawai, budaya salaman setiap bertemu dengan pegawai, dan keakraban antar pegawai.

b. Faktor Penghambat

Setiap implementasi suatu kebijakan pasti ditemui segala urusan yang membuat suatu program dan kegiatan tersebut tidak dapat berjalan sesuai dengan harapan. Di dalam pelaksanaan dan integrasi program PUG di DIKPORA dari kajian ini diketahui hal-hal yang menjadi hambatan dalam rangka meningkatkan pengarusutamaan gender anantara lain adalah

1) Faktor Personil

Terdapat kesulitan dalam menganalisis program karena keterbatasan ilmu dan waktu, semua pegawai melakukan tugas kantor

sesuai tugas pokoknya. Sehingga waktu untuk menganalisis tersebut tidak ada, keterbatasan para pegawai menjadi kendala utamanya, dan seharusnya dapat dilakukan sosialisasi atau workshop dari pihak terkait mengenai hal tersebut

2) Faktor Rumusan

Pentingnya komitmen para pemimpin baik dari kalangan kepala daerah dan kepala dinas masing-masing dan pemangku kepentingan untuk lebih berpartisipasi dalam PUG. Kurangnya data yang memperlihatkan disparitas dan kesenjangan gender di lingkungan DIKPORA

3) Faktor Sistem

Sosialisasi yang belum menyeluruh kepada lingkungan pokja gender dan satuan pendidikan karena terbentur anggaran dan waktu. Baru beberapa kali dilakukan sosialisasi di lingkungan Kantor DIKPORA, sehingga upaya untuk menyamakan persepsi mengenai gender masih dirasa kurang sekali. Kemampuan dari para pegawai dalam melakukan dan membuat program terkait gender juga akan berpengaruh pada keberlangsungan pelaksanaan PUG. Kurangnya dukungan dana untuk melaksanakan kegiatan. Kajian ini juga menyimpulkan bahwa pemda

belum memiliki pemahaman yang sama tentang kebijakan PUG.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Implementasi Kebijakan PUG di DIKPORA

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan PUG di DIKPORA dapat dikategorikan kurang optimal, karena masih banyak Sub Bagian dan seksi di kantor yang belum mengintegrasikan PUG kedalam setiap program dan kegiatannya. Dua diantaranya yang telah melaksanakan adalah Sub bagian PNFI dan DIKMENTI .

Masih relatif terbatasnya pemahaman para staff, termasuk anggota tim *vocal point* tentang signifikansi pengarusutamaan gender sebagai rujukan dalam menetapkan kebijakan dan program di lingkungan DIKPORA. Hal ini belum adanya komitmen yang baik dari pejabat pengambil keputusan untuk mengimplementasikan kebijakan PUG.

Implementasi dalam penetapan jabatan struktural dan fungsional masih terlihat belum setara antara laki-laki dan perempuan, yang ditandai dengan rendahnya presentase perempuan yang menduduki jabatan apabila dibandingkan dengan laki-laki, terutama pada level pejabat pengambil keputusan (Eselon I dan II).

Oleh sebab itu, implementasi PUG berdasarkan pengisian jabatan struktural, penyusunan kebijakan, dan pelaksanaan

program dan kegiatan, secara umum dapat dikategorikan kurang baik. Berdasarkan TAP MPR Nomor II Tahun 2000, instrument kebijakan pemerintah “Instruksi Presiden” tidak termasuk dalam urutan perundang-undangan, sehingga tidak mengikat kalangan pengambil keputusan baik dipemerintah pusat maupun daerah.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Adapun faktor pendukung terlaksananya PUG di DIKPORA adalah kesadaran seluruh pegawai bahwa tentang kesetaraan gender perlu dan dikedepankan, hal terkait motivasi kerja dikantor, hubungan antar pegawai yang solit dalam melaksanakan tugas di kantor, sikap kekeluargaan dikantor ditunjukkan dengan keakraban antar pegawai dan keluarga masing-masing pegawai.

Adapun faktor penghambat terlaksananya implementasi program kebijakan PUG DIKPORA yaitu masih belum seluruhnya Sub. Bagian dan Seksi di DIKPORA mengintegrasikan pengarusutamaan gender kedalam program dan kegiatan di seluruh bagian DIKPORA, hal ini dipengaruhi oleh kapasitas SDM atau faktor personil yang belum sepenuhnya memahami pengarusutamaan gender, cara untuk menganalisis setiap bagian kegiatan yang ada sehingga perlu diadakannya pelatihan dan workshop mengenai analisis program yang berwawasan gender, kurangnya data yang memperlihatkan disparitas dan kesenjangan gender di lingkungan DIKPORA dikarenakan kurangnya wawasan PUG kalangan pegawai. Faktor rumusan dari para

stakeholder yang kurang berpartisipasi dalam pelaksanaan PUG, faktor sistem juga ikut andil serta dalam implementasi kebijakan karena anggaran setiap sub bagian lebih diutamakan untuk pelaksanaan program dan kegiatan terkait TUPOKSI.

Saran

1. Perlu dilakukan orientasi dan pelatihan tentang PUG khususnya bagi pejabat pengambil keputusan, untuk meningkatkan pemahaman dan komitmen terhadap kebijakan PUG sehingga kebijakan yang dikeluarkan nantinya lebih responsif gender.
2. Perlu menyempurnakan keanggotaan Tim *Focal Point* yang ada. Diharapkan mempunyai komitmen bersama dan fokus program dan kegiatan yang jelas, serta dapat meningkatkan koordinasi antar *focal point* masing-masing.
3. Anggaran yang disediakan masing-masing Sub. Bagian sangat terbatas, sehingga yang tersedia lebih diprioritaskan bagi pelaksanaan kegiatan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
4. Perlunya meningkatkan kemampuan staff dan pejabat sehingga dari segi kualitas dan kuantitas tidak jauh tertinggal dengan laki-laki untuk menduduki suatu keseimbangan kualitas jabatan yang lebih tinggi. Hal ini bisa melalui pendidikan formal, ataupun pelatihan-pelatihan.
5. Perlunya diadakan *workshop* dan sosialisasi mengenai *gender* dan pengarusutamaannya, serta bagaimana cara mengimplementasikan

ke dalam program dan kegiatan yang ada di Dinas.

6. Implementasi kebijakan pengarusutamaan gender tidak sepenuhnya memerlukan anggaran dalam proses pengimplementasiannya, karena dapat dilakukan dengan menganalisis program ataupun kegiatan, yang telah ada di kantor Dinas dengan ilmu pengetahuan dan pemahaman masing-masing pegawai mengenai PUG, sehingga pengintegrasian PUG dapat dilakukan secara optimal tanpa harus mengeluarkan banyak biaya dan pelaksanaannya dikontrol, dievaluasi bersama, sehingga dapat tercapai tujuan PUG Nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Rohman. (2012). *Kebijakan Pendidikan: Analisis Dinamika Formulasi dan Implementasi*. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Bappenas. (2000). *Intstruksi Presiden Rpublik Indonesia Nomor Sembilan Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia*. Diakses dari http://www.bappenas.go.id/files/8613/5229/8462/inpresno9th2000_20120409103627_3504_1.pdf. diunduh pada hari Selasa 24 Desember 2013, jam 20.49 WIB.
- Darmadji. (2010). *Studi Kebijakan Tentang Kesenjangan Gender di Bidang Pendidikan*. Diakses dari <http://widyagama.ac.id/pertanian/wp-content/uploads/2013/06/jurnalG.pdf>. diunduh dari pada hari Selasa 24Desember 2013, Jam 20.41 WIB.
- Huberman, A. Michael. (1992). *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber Tentang Metode- metode baru*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Mansour Fakh. (2008). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- PERMENDIKNAS. (2010). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 84 Tahun 2008 : Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Bidang Pendidikan*. Diakses dari <http://suaidinmath.files.wordpress.com/2013/10/4-permendiknas-gender-84-tahun-2008.pdf>. diunduh pada hari Kamis, 26 Desember 2013, pukul 15:04 WIB).
- Riant Nugroho. (2008). *Gender dan Strategi Pengarus-utamaannya Di Indonesia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- WIKIPEDIA. (2014). *Pengarusutamaan Gender*. Diakses tanggal 23 Mei 2014 pukul 08:18 WIB. dari http://id.wikipedia.org/wiki/Pengarusutamaan_gender,

