

## Gender Equality dalam Jabatan Publik di Kabupaten Mesuji

Ni Made Nurai Erawanti<sup>1\*</sup>, Novita Tresiana<sup>2</sup>

<sup>1,2,3</sup> Jurusan Ilmu Administrasi Negara, Universitas Lampung, Kota Bandar Lampung, Indonesia.

How to cite: Erawati, N.M.N., Tresiana, N., (2022) Gender Equality Dalam Jabatan Publik di Kabupaten Mesuji. *Administrativa* (4) 1

### Article History

Diterima: 12 September 2021

Ditetapkan: 4 Maret 2022

### Keywords:

Gender Equality, District Government, Policy Implementation

### ABSTRACT

*Gender equality in public position in Mesuji district government can be said to be good. However, the gender equality index in Mesuji Regency is still relatively low compared to several regions in Indonesia. The purpose of this study is that to determine whether gender equality in public position in Mesuji Regency has been realized. The method used was a descriptive method with a qualitative approach. Furthermore, data collection in this study was conducted by interview, observation and documentation. The results of this study show that gender equality in public position in the Mesuji Regency Government has not been realized properly. Moreover, based on the policy implementation model by Edward III, the implementation of gender mainstreaming in Mesuji Regency has not well realized. There are still matters which haven't been conducted optimally. Thus, the government needs to improve communication and other matters which support the success of gender mainstreaming.*

### Kata Kunci:

Gender Equality, Pemerintah Kabupaten, Implementasi Kebijakan

### ABSTRAK

*Gender equality dalam jabatan publik di pemerintah kabupaten mesuji dapat dikatakan baik akan tetapi indeks gender equality Kabupaten Mesuji masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan beberapa daerah di Indonesia. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah gender equality dalam jabatan publik di Kabupaten Mesuji sudah terwujud. Metode yang digunakan yaitu metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gender equality dalam jabatan publik di Pemerintahan Kabupaten mesuji belum terwujud dengan baik. Berdasarkan model implementasi kebijakan oleh Edward III, implementasi pengarusutamaan gender di Kabupaten Mesuji belum berjalan dengan baik, masih ada hal yang belum maksimal di lakukan. Pemerintah perlu meningkatkan dan memperbaiki komunikasi dan hal-hal lainnya yang menjadi pendukung keberhasilan pengarusutamaan gender..*

## A. PENDAHULUAN

Perempuan sejak zaman dahulu memang telah mengalami kenyataan yang pahit. Perempuan di anggap sebagai kaum yang lemah dan lebih rendah dari laki-laki. Diskriminasi dan perlakuan tidak adil sering diterima oleh kaum perempuan, yang kemudian menggerakkan kaum perempuan untuk mendapatkan keadilan. Persoalan tentang perempuan dari dulu hingga saat ini memanglah menarik untuk diamati dan dibahas. Seiring berjalannya

Email : Nuraierawanti1998@gmail.com

waktu, peran perempuan saat ini tidak hanya sebagai ibu rumah tangga, melainkan sudah berperan di seluruh bidang. Kemudian dengan adanya gerakan-gerakan yang dilakukan perempuan, muncullah beberapa tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi-organisasi internasional untuk meningkatkan *gender equality* di seluruh negara-negara di dunia. Pemerintah Indonesia sudah berkomitmen dan mengeluarkan berbagai peraturan guna mewujudkan *gender equality* di Indonesia. Meski pun pemerintah Indonesia sudah berkomitmen akan tetapi indeks *gender equality* Indonesia dalam bingkai UNDP masih rendah. Indonesia berada di tingkat 103 dari 162 negara dan terendah ketiga se-ASEAN (Mediaindonesia.com, 2020).

Indeks pembangunan gender (IPG) adalah perbandingan antara indeks pembangunan manusia (IPM) laki-laki dan indeks pembangunan manusia (IPM) perempuan dilihat dari kualitas pendidikan, kesehatan, serta ekonomi. Angka indeks pembangunan/pemberdayaan gender yang mendekati 100 menunjukkan bahwa penapaian pembangunan perempuan hampir sama dengan laki-laki. Akan tetapi, perlu memperhatikan level pencapaian IPM laki-laki dan perempuan di suatu wilayah apakah sama-sama tinggi atau sama-sama rendah. Indeks pemberdayaan gender (IDG) digunakan sebagai pengukur partisipasi aktif perempuan di bidang politik, ekonomi, dan manajerial. Tiga indikator yang digunakan yaitu persentase sumbangan perempuan dalam pendapatan kerja, keterlibatan perempuan di parlemen, dan keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan melalui indikator perempuan sebagai tenaga manajerial, profesional, administrasi, dan teknisi. Sejak tahun 2018, indeks pembangunan dan pemberdayaan gender mengalami peningkatan, akan tetapi Indonesia masih tergolong IPG, IPD, dan indeks *gender equality* rendah. Hal ini menunjukkan realita di lapangan bahwa perempuan masih tertinggal dari laki-laki, baik di bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan, serta keterakilan dalam politik. Keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan masih rendah, hal ini diakibatkan karena keterlibatan laki-laki lebih dominan. Laki-laki dan perempuan memiliki peran penting dalam jabatan publik. Peran perempuan dalam jabatan publik sering kali kalah dari laki-laki. Akan tetapi, saat ini banyak perempuan yang terlibat dalam pemerintahan. Walaupun peran perempuan dalam jabatan publik masih kalah dengan laki-laki, akan tetapi jumlah perempuan yang menduduki jabatan publik terus meningkat (BPS.go.id, 2021).

Pentingnya *gender equality* dalam suatu Negara atau suatu Pemerintahan membuat Pemerintah Indonesia ikut serta mengimplementasikan kebijakan pengarusutamaan gender dengan menetapkan Inpres nomor 9 tahun 2000 melihat bahwa dalam meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Perlunya melakukan strategi pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan nasional. Pengarusutamaan gender dalam proses pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua instansi dan lembaga pemerintah baik tingkat pusat maupun daerah.

Kabupaten Mesuji merupakan salah satu pemerintahan daerah yang ada di Provinsi Lampung yang disahkan pada tahun 2008. Pemerintah Kabupaten Mesuji juga memiliki kewajiban untuk meningkatkan indeks *gender equality* di daerah. Indeks pembangunan gender (IPG) dan indeks pemberdayaan gender (IDG) Kabupaten Mesuji belum mencapai target nasional dan mengakibatkan indeks *gender equality* rendah. Hal ini tertera dalam data indeks pembangunan gender (IPG) dan indeks pemberdayaan gender (IDG) pada web badan pusat statistika. Pemerintah Kabupaten Mesuji melakukan implementasi pengarusutamaan gender dengan mengeluarkan kebijakan turunan dari kebijakan pengarusutamaan gender dari Pemerintah Pusat dan kebijakan dari Pemerintah Daerah (provinsi). Namun, jika melihat dari banyaknya ASN antara laki-laki dan perempuan, dilihat dari jumlah ASN menurut tingkat kepangkatan di Kabupaten Mesuji pada tahun 2020, jumlah ASN perempuan tidak jauh

berbeda dengan jumlah ASN laki-laki. Pangkat I/d sampai dengan II/b, III/c sampai IV/d di dominasi oleh ASN laki-laki, sedangkan ASN perempuan lebih unggul di pangkat I/c, II/c, II/d, III/a dan III/b.

Namun, jika hanya jumlah ASN saja tidak bisa mengukur berhasil atau tidaknya gender equality di suatu daerah. Badan Pusat Statistika tahun 2020 menunjukkan bahwa indeks gender equality Kabupaten Mesuji masih tergolong rendah. Pemerintah Kabupaten Mesuji sudah ikut serta mengimplementasi pengarusutamaan gender. Pemerintah Kabupaten Mesuji sangat berkomitmen dengan mengeluarkan kebijakan untuk mewujudkan *gender equality* sesuai dengan yang ingin dicapai. Pada penelitian ini, penulis fokus membahas dan meneliti tentang *gender equality* dalam jabatan publik di Kabupaten Mesuji, untuk melihat sudahkah *gender equality* terwujud.

## **B. TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengarusutamaan Gender**

Pengarusutamaan gender telah diadopsi secara resmi di Indonesia sejak tahun 2000 dengan keluarnya Instruksi Presiden atau Inpres Nomor 9 tahun 2000. Inpres ini merupakan suatu dasar hukum untuk pelaksanaan Pengarusutamaan gender yang merupakan suatu bentuk komitmen pemerintah Indonesia dalam mengikuti kesempatan internasional dan juga dari desakan masyarakat luas. Misalnya, melalui para pakar atau pemerhati masalah gender agar pemerintah melakukan tindakan-tindakan nyata yang dalam usaha mempercepat keadilan dan kesetaraan gender (Restoeningroem, 2018). Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, proyek dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan nasional (Rahayu, 2017).

Dalam Inpres No. 9 tahun 2000 lebih sederhana dimaksudkan bahwa PUG adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Menurut Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak nomor 11 tahun 2010, pengarusutamaan gender adalah strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Menurut Bappenas *Gender mainstreaming* (pengarusutamaan gender) adalah suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas seluruh kebijakan program proyek dan kegiatan pembangunan nasional di seluruh bidang dan sektor pembangunan (Esariti dkk., 2019).

### **Pemerintah Daerah**

Pemerintah daerah di atur dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah, yang kemudian di perbaharui sebanyak dua (2) kali. Sesuai dengan yang tertuang dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, pemerintahan daerah yaitu penyelenggaraan oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPR) menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sedangkan pemerintah daerah merupakan kepala daerah sebagai unsur

penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonomi. Penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Daerah Kabupaten/Kota selain berstatus sebagai daerah juga merupakan wilayah administratif yang menjadi wilayah kerja bagi bupati/ali kota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah daerah kabupaten/kota (UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah).

Peran pemerintah daerah juga dimaksudkan dalam rangka melaksanakan desentralisasi, dekonsentrasi, dan tugas perbantuan sebagai wakil pemerintah di daerah otonomi. Pemerintah daerah dalam rangka melaksanakan peran desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembangunan, menjalankan urusan pemerintah konkuren. Urusan pemerintahan konkuren dibagi antara pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Pembagian urusan tersebut didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan eksternalitas, serta kepentingan strategis nasional. Urusan pemerintahan tersebutlah yang menjadi dasar pelaksanaan otonomi daerah. Urusan pemerintahan konkuren terdiri dari urusan pemerintahan ajib dan pilihan. Urusan pemerintahan wajib terbagi lagi menjadi urusan pemerintah yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintah yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar (Pemerintah.net, 2014).

### **Jabatan Publik**

Menurut kamus Bahasa Indonesia (Asshiddiqie, 2015) jabatan adalah pekerjaan atau tugas di pemerintahan atau organisasi. Sedangkan pejabat diartikan sebagai bagian pekerjaan pemerintah atau pegawai pemerintah. Secara harfiah, "*public office*" tidak lain adalah jabatan publik atau jabatan umum, yaitu suatu posisi yang berhubungan dengan rakyat sebagai keseluruhan. Jabatan publik harus dipahami lebih luas, jabatan publik dalam arti luas tidak hanya jabatan negara atau jabatan dalam struktur dan sistem kelembagaan organisasi negara saja. Jabatan dalam organisasi non-negara yang bersifat privat namun berhubungan dengan kepentingan umum juga dapat dikaitkan dengan pengertian jabatan publik. Walaupun tidak dapat disebut sebagai jabatan negara dalam pengertian yang biasa. Jabatan dalam organisasi partai politik atau jabatan dalam organisasi profesi yang sifat kegiatannya ataupun bidang aktifitasnya berkenaan dengan kepentingan publik yang luas juga dapat disebut sebagai jabatan publik yang lebih luas yang mencakup pengertian jabatan negara dan jabatan publik non-negara. Namun sebagai istilah hukum, perkataan "*public office*" ini mengandung muatan mulai dari pengertian yang paling sempit sampai yang paling luas. Dalam pengertian yang sempit, istilah ini biasa dikaitkan dengan pengertian "pejabat negara" yang secara administrasi ditentukan secara limitatif sebagai pejabat negara berdasarkan peraturan pemerintah yang khusus karena berhubungan dengan ketentuan mengenai hak administrasi berupa tunjangan keuangan dan hak-hak protokoler.

Pejabat publik adalah semua pejabat negara atau pemerintahan atau birokrat yang berhubungan dengan pelayanan publik. Menurut Saefullah dalam arti khusus pejabat publik yaitu aparat pemerintah baik pada pemerintahan pusat, pemerintahan daerah, maupun pemerintahan desa. Dalam istilah populer pejabat publik itu disebut "aparatur pemerintah" yang berada di lingkungan eksekutif atau lebih khusus lagi di birokrasi. Dari pengertian tersebut dapat ditegaskan yang dimaksud dengan "jabatan publik" adalah jabatan pada pemerintahan atau pada birokrasi pemerintah. Pejabat publik merupakan seseorang atau aparatur yang memegang jabatan tertentu pada pemerintahan atau birokrasi pemerintah. Dalam jabatan publik terdapat dua jabatan karier, yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional (Mewengkang dkk., 2017).

## **Strategi Implementasi**

Strategi implementasi yaitu proses atau tahapan manajemen strategis dalam mencapai tujuan yang diinginkan, yang melibatkan penggunaan kemampuan manajerial, administratif, dan persuasif untuk menerjemahkan alternatif yang dipilih menjadi tindakan. Strategi implementasi adalah keseluruhan aktivitas dan pilihan yang dibutuhkan untuk menjalankan perencanaan strategis. Kemudian strategi implementasi merupakan proses dimana beberapa strategi dan kebijakan diubah menjadi tindakan-tindakan melalui program, anggaran dan prosedur. Menurut Edwards III, pelaksanaan kebijakan dapat diartikan sebagai bagian dari tahapan proses kebijaksanaan, yang posisinya berada diantara tahapan penyusunan kebijaksanaan dan konsekuensi-konsekuensi yang ditimbulkan oleh kebijaksanaan tersebut (output, outcome). Lebih lanjut, Edward III mengidentifikasi aspek-aspek yang diduga kuat berkontribusi pada pelaksanaan kebijakan, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat aspek mempengaruhi pelaksanaan kebijakan, baik secara langsung maupun tidak secara langsung, dan masing-masing aspek saling berpengaruh terhadap aspek lainnya (Ramdhani & Ramdhani, 2017).

1. Komunikasi, merupakan modal awal dalam mengimplementasikan kebijakan. Komunikasi memiliki peran sebagai media penyampaian pesan antara implementor dan pembuat kebijakan.
2. Sumber daya, yaitu hal yang tidak kalah penting perannya dalam pengimplementasian kebijakan.
3. disposisi atau sikap pelaksana, yaitu karakteristik dan watak dari para pelaksana kebijakan seperti : disiplin, kejujuran, komitmen, kecerdasan, adil, dan demokratis. Berhasil atau tidaknya tujuan dari kebijakan tergantung pada implementor.
4. Struktur birokrasi, pelaksana kebijakan memiliki kekuasaan dalam menjalankan tugas dan wewenang. Tugas dan wewenang ini saling terikat dengan struktur birokrasi pada posisi kelembagaan atau individu sebagai aktor pelaksana kebijakan.

## **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini berlokasi di Pemerintahan Kabupaten Mesuji, khususnya di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dengan langkah-langkah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## **D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tingkat keberhasilan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender guna meningkatkan gender equality dalam jabatan publik dapat di analisis dengan menggunakan model implementasi kebijakan yang di pelopori oleh George Edward III.

### **Komunikasi**

Komunikasi antara pemerintah dan masyarakat merupakan bagian dari pengimbang dalam pelaksanaan sebuah kebijakan dan akan menghasilkan solusi. Komunikasi yang dilakukan oleh pemerintah dan pelaksana kebijakan sudah berjalan dengan baik. Semakin baik komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaan implementasi pengarusutamaan gender maka tingkat informasi akan mudah di pahami. Dalam sudut komunikasi secara internal sudah efektif dan efisien dilakukan. Komunikasi yang dilakukan pemerintah dilakukan melalui rapat dan pelaporan-pelaporan yang dilakukan oleh pelaksana

kebijakan ke pemerintah. Edward III mengartikan komunikasi kedalam beberapa dimensi, yaitu : dimensi transmisi, dimana tujuan dari suatu kebijakan tidak hanya di tujukan kepada para pelaksana kebijakan saja, akan tetapi harus tersampaikan juga kepada target dan pihak yang berkaitan dengan kebijakan. Pemerintah langsung turun ke lapangan guna berkomunikasi dengan target. Selain itu, di lakukan sosialisasi dan kegiatan-kegiatan lain guna mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, pemerintah juga memiliki lembaga yang khusus menangani semua yang terkait implementasi pengarusutamaan gender. Akan tetapi, komunikasi pelaksana kebijakan dengan target dari kebijakan masih kurang efektif di karenakan masih belum meratanya sosialisasi yang di lakukan oleh pelaksana kebijakan.

### **Sumber Daya**

Sumber daya sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu kebijakan yang di implementasikan dalam suatu pemerintahan. Pemerintah Kabupaten Mesuji memiliki auditor terlatih, terdapat juga *champion gender* (orang yang selalu konsen dan perhatian terhadap perkembangan kemajuan pengarusutamaan gender untuk mencapai kesetaraan gender), kemudian tersedia juga 38 perencana OPD Kabupaten yang terlatih. Selain sumber daya manusia, anggaran yang responsif gender juga menjadi bagian dari sumber daya yang sangat penting. Kabuapten Mesuji memiliki anggaran yang responsif gender dengan jumlah lebih kurang 8 M. Anggaran ini tertuang dalam DPA (dokumen pelaksanaan anggaran) TA 2021. Anggaran ini digunakan untuk kegiatan/program yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender. Namun anggaran responsif gender hanya fokus digunakan untuk program yang sudah tertuang dalam data APE saja.

Berdasarkan data yang di dapat, sumber daya manusia sudah memadai. Terdapat orang-orang yang sudah terlatih untuk membantu pengimplementasian pengarusutamaan gender guna meningkatkan gender equality dalam jabatan publik di Kabupaten Mesuji. Namun, anggaran yang responsif gender saat ini hanya digunakan untuk pelaksanaan program yang telah di buat dan tertuang dalam data APE saja. Anggaran yang responsif gender seharusnya di peruntukkan juga untuk sarana dan prasarana di luar program tersebut tetapi tetap berkaitan dengan kesetaraan gender.

### **Disposisi Atau Sikap Pelaksana**

Pemerintah Kabupaten Mesuji sudah memenuhi karakteristik dari model implementasi kebijakan Edward III. Pemerintah Kabupaten Mesuji memiliki komitmen yang baik dalam melaksanakan implementasi pengarusutamaan gender. Bupati Mesuji berkomitmen dalam pengimplementasian PUG dengan mengeluarkan beberapa peraturan dan surat keputusan. Komitmen pemerintah sangat penting dalam pengimplementasian PUG (pengarusutamaan gender) baik dalam pemerintahan maupun di luar pemerintahan. selain itu, dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sebagai tangan kanan pemerintah daerah Kabupaten Mesuji dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender juga memiliki sikap yang baik. Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak bertanggung jawab dan disiplin dalam melaksanakan rangkaian pengarusutamaan gender. Selain itu, terdapat juga kelompok kerja yang di bentuk untuk pengarusutamaan gender dan masing-masing instansi yang ada di Pemerintahan Kabupaten Mesuji memiliki focal point. Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak sering melakukan rapat bersama dengan perwakilan dari masing-masing instansi untuk membahas perkembangan pengarusutamaan gender. Selain itu, baik dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak maupun instansi-instansi yang lain juga selalu membuat laporan terkait pelaksanaan pengarusutamaan gender.

### **Struktur Birokrasi**

Semua pelaksana kebijakan memiliki kekuasaan dalam menjalankan tugas dan wewenang. Birokrasi umumnya memiliki landasan standar dalam bekerja. Hal ini biasanya terdapat dalam prosedur kerja yang disebut juga dengan *standard operating procedures* (SOP). Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak beserta instansi-instansi lainnya bekerja sesuai dengan *standard operating procedures* (SOP) yang berlaku di Pemerintahan Kabupaten Mesuji. Dalam implementasi kebijakan publik tentu saja struktur birokrasi menjadi hal yang penting, agar saat menjalankan tugas-tugas lebih teratur.

Mewujudkan *gender equality* dalam jabatan publik tentu saja menjadi impian setiap pemerintahan. Keberhasilan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender jika dianalisis dengan model implementasi Edward III sudah baik. Akan tetapi, masih terdapat beberapa hal yang belum maksimal. Komunikasi dan sumber daya memang sudah baik akan tetapi kurang maksimal. Komunikasi antara pelaksana kebijakan dan penerima atau target kebijakan masih kurang, karena belum meratanya sosialisasi maka mengakibatkan komunikasi kurang maksimal. Selain komunikasi, sumber daya juga masih terdapat kekurangan. Jika melihat sumber daya manusianya, dapat di katakan cukup baik. Namun, melihat sumber daya finansial (anggaran) yang responsif gender masih terdapat kekurangan. Hal ini yang menjadikan implementasi pengarusutamaan gender belum terlaksana dengan baik.

## E. KESIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *gender equality* dalam jabatan publik di Pemerintahan Kabupaten Mesuji belum terwujud dengan baik. Berdasarkan model implementasi kebijakan oleh Edward III, implementasi pengarusutamaan gender di Kabupaten Mesuji belum berjalan dengan baik, masih ada hal yang belum maksimal. Pada bagian sumber daya masih ada beberapa hal yang harus di perbaiki. Selain itu, dalam segi komunikasi juga masih belum maksimal. Namun, di beberapa sisi lain memang sudah terbilang baik. Beberapa hal yang sudah berjalan dengan baik yaitu adanya kebijakan, komitmen serta terdapat kelembagaan khusus implementasi pengarusutamaan gender. Kemudian hal ini dapat di buktikan dengan adanya focal point gender di masing-masing instansi dan kelompok kerja pengarusutamaan gender (PUG). Keberhasilan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender mempengaruhi terwujudnya *gender equality* dalam jabatan publik di Pemerintahan Kabupaten Mesuji.

### Saran

Setelah melakukan penelitian dengan banyak tahapan, dan berdasarkan pembahasan dan kesimpulan peneliti memiliki beberapa saran untuk Pemerintah Kabupaten Mesuji agar lebih konsisten dan tetap terus berkomitmen dalam pengimplementasian pengarusutamaan gender guna mencapai tujuan untuk meningkatkan gender equality, diantaranya :

1. Mengadakan sosialisasi tentang pentingnya kesetaraan gender di segala bidang di Kabupaten Mesuji
2. Mengelola anggaran responsif gender (ARG) semaksimal mungkin dengan tidak melupakan prinsip dasar penerapan anggaran responsif gender yaitu transparansi, partisipasi dan akuntabilitas
3. Pemerintah harus meningkatkan pemahaman gender ke seluruh pegawai/pejabat agar tidak hanya beberapa orang saja yang memahami hal itu
4. Harus ada peningkatan kinerja yang di lakukan oleh pelaksana kebijakan agar tujuan dari mengimplementasikan kebijakan pengarusutamaan gender segera tercapai.

## REFERENSI

- Asshiddiqie, J. (2015). *Liberalisasi Sistem Pengisian Jabatan Publik*. 17.
- Esariti, L., Haulah, L., & Sunarti, S. (2019). Pengarusutamaan Gender Dalam Program Gerbang Hebat Sebagai Strategi Pengentasan Kemiskinan Di Kota Semarang. *Tataloka*, 21(1), 140–152.
- Kesetaraan Gender di Indonesia Masih Rendah. (2020). Diambil 10 Desember 2021, dari <https://mediaindonesia.com/humaniora/351154/kesetaraan-gender-di-indonesia-masih-rendah>
- Mewengkang, L., Mandey, J., & Ruru, J. M. (2017). Peranan Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik (Studi Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(044).
- Pemerintah Daerah. (2014). *Pemerintah.Net*. Diambil 12 November 2021, dari <https://pemerintah.net/pemerintah-daerah/>
- Rahayu, Wewen Kusumi.(2017). Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik (Studi Kasus di BP3AKB Provinsi Jawa Tengah) | JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik).
- Ramdhani, A., & Ramdhani, M. A. (2017). Konsep Umum Pelaksanaan Kebijakan Publik. *Jurnal Publik : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 1–12.
- Restoeningroem, R. (2018). Dinamika Kedepan Pengarusutamaan Gender. Seminar Nasional dan Diskusi Panel Multidisiplin Hasil Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat 2018, 1(1), Article 1. Diambil 12 Oktober 2021, dari <http://www.proceeding.unindra.ac.id/index.php/dispanas2018/article/view/2>
- Sistem Informasi Rujukan Statistik—View Indikator. (2021). Diambil 10 Desember 2021, dari <https://sirusa.bps.go.id/sirusa/index.php/indikator/14>
- UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah