



KOORDINASI DP4KB DALAM PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KOTA MAGELANG

KRISNALDO TRIGUSWINI¹, ELVIN SETIAWAN²

Magister Administrasi Publik, Universitas Diponegoro
Krisnaldo.triguswinri@gmail.com, elvinsetiawansk@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP4KB) dalam pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Penelitian ini dilakukan di DP4KB dan beberapa OPD di Kota Magelang dengan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bentuk koordinasi yang dilakukan bersifat intern dan ekstern. Koordinasi antara DP4KB dengan pihak-pihak terkait dilakukan melalui pertemuan forum focal point PUG, dalam koordinasi pelaksanaan pengarusutamaan gender melibatkan BAPPEDA sebagai ahli bidang pembangunan dan pejabat yang berwenang sebagai penyusun program di OPD. Namun belum ada sanksi yang diterapkan dalam koordinasi pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Tantangan yang dihadapi dalam koordinasi masih terdapatnya perbedaan persepsi diantara unsur organisasi.

Kata Kunci: DP4KB, Koordinasi, Pengarusutamaan Gender

Abstract: *This study aims to know the coordination of Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP4KB) in gender mainstreaming in the Magelang City. This study was conducted in DP4KB and several OPD in Magelang City. The research method that used is descriptive with a qualitative approach. The technique of collecting the data is by interviews, observation, and documentation. The results of this study indicate that the form of coordination is internal and external. Coordination between DP4KB and related parties is carried out through focal point PUG forum meetings. In coordinating of the implementation of gender mainstreaming involving BAPPEDA as an expert in the field of development and competent officials as a program maker in OPD. But there is no sanction applied in coordinating of the implementation of gender mainstreaming in Magelang city. The challenges faced in coordination are still there differences in perception between organizational elements.*

Keywords: *DP4KB, Coordination, Gender Mainstreaming*

PENDAHULUAN

Gender saat ini telah menjadi isu yang menjadi sorotan publik. 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 (Tierney, 1999). Gender berbeda dengan seks atau jenis kelamin manusia laki-laki dan perempuan yang bersifat biologis. Seks (jenis kelamin) merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin manusia yang ditentukan secara biologis, yang melekat pada jenis kelamin tertentu (Muttaqin, 2010). Misalnya, laki-laki ditandai dengan kepemilikan kumis, penis, dan dapat memproduksi sperma. Perempuan tidak berkumis, memiliki rahim, dan memproduksi sel telur. Masing-masing tanda tersebut telah melekat sejak lahir dan tidak bisa dipertukarkan satu sama lainnya. Sedangkan sifat maskulin dan feminim tidak bisa semata-mata dibedakan berdasarkan perbedaan jenis kelamin, ciri maskulin dan feminim tergantung pada konteks sosial budaya masyarakat. Seorang yang dianggap maskulin di suatu kebudayaan bisa dianggap feminim di kebudayaan lain, begitupun sebaliknya.

Sejarah perbedaan gender terjadi melalui proses yang sangat panjang. Perbedaan gender dibentuk oleh banyak hal yang dibentuk, disosialisasikan, diajarkan yang

kemudian diperkuat dengan mengkonstruksinya secara sosial atau kultural, melalui ajaran keagamaan maupun negara, akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan, seolah-olah bersifat alami yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan perempuan.

Dalam banyak masalah di dunia kedudukan wanita seringkali di anggap lebih rendah dari pria, pandangan yang tidak seimbang atas wanita ini menimbulkan suatu masalah klasik yang dihadapi kaum wanita yaitu ketidakadilan perbedaan gender (Irianto, 2006). Dalam bidang pendidikan contohnya, masih banyak perempuan yang putus sekolah dari pada laki-laki. Alasan pendukung dari kondisi tersebut adalah asumsi yang berkembang di tengah-tengah masyarakat bahwa perempuan tidak perlu mengenyam pendidikan yang lebih baik daripada laki-laki, karena kaum perempuan hanya akan bekerja mengurus rumah tangga yang dianggap tidak membutuhkan kecerdasan berpikir. Suatu cara pandang yang seperti ini disadari atau tidak tentu akan menjadi akar timbulnya diskriminasi gender baik kepada perempuan maupun laki-laki. Terjadinya pelabelan terhadap perempuan dan laki-laki akan menciptakan kondisi yang memarginalkan salah satu pihak.

Kondisi perempuan Indonesia saat ini telah banyak mengalami kemajuan. Banyak upaya yang telah dilakukan, namun data



menunjukkan bahwa posisi dan status perempuan masih menghadapi hambatan dibandingkan laki-laki di berbagai bidang pembangunan. Hal ini dibuktikan dengan data Indeks Pembangunan Gender (IPG) Indonesia adalah 92,6 sedangkan IPG dunia rata-rata adalah 93,8. Dengan jumlah tersebut, Indonesia menempati posisi ke-enam dari semua negara ASEAN. Meskipun Indeks Pemberdayaan Gender sejak 2010 hingga 2016 terus meningkat setiap tahunnya, namun fakta kesenjangan antara laki-laki dan perempuan di Indonesia masih ada. Berdasarkan data Sakernas (Survei Ketenagakerjaan Nasional) pada 2017, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) perempuan adalah 50, lebih rendah dibandingkan laki-laki yang sudah mencapai 83 (Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak RI, 2018).

Berdasarkan masalah-masalah ketidakadilan gender yang terjadi, pada Konferensi Wanita Sedunia keempat yang diselenggarakan di Beijing tahun 1995, istilah pengarusutamaan gender (gender mainstreaming) tercantum di Beijing Platform of Action, yang berbunyi: *Gender mainstreaming is a strategy for integrating gender concerns in the analysis formulation and monitoring policies, programs and projects*. Semua negara-negara peserta termasuk Indonesia dan organisasi yang hadir pada konferensi itu, secara eksplisit menerima mandat untuk mengimplementasikan

pengarusutamaan gender di negara dan tempat masing-masing (Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak RI, BKKBN, UNFPA, 2002).

Dalam tujuan pembangunan nasional salah satunya menyebutkan pembangunan sumberdaya manusia Indonesia seutuhnya, baik laki-laki maupun perempuan. Dalam UUD 1945 Pasal 27 dinyatakan bahwa adanya jaminan kesamaan hak bagi seluruh warga negara, baik laki-laki maupun perempuan termasuk anak-anak di depan hukum. Hal ini menunjukkan bahwa Indonesia mendukung gerakan-gerakan yang tidak diskriminasi gender. Setelah diadakannya Konferensi Wanita Sedunia keempat di Beijing Tahun 1995, pemerintah Indonesia sebagai bentuk komitmennya mengeluarkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender atau yang sering diistilahkan sebagai PUG. Instruksi ini bertujuan untuk meningkatkan posisi, peran dan kualitas perempuan untuk mencapai kesetaraan gender dalam keluarga, masyarakat dan bangsa. Instruksi ini menginstruksikan semua badan pemerintah untuk melaksanakan pengarusutamaan gender untuk perencanaan, perumusan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan pembangunan nasional dan program sesuai dengan fungsi, tanggung jawab, dan wewenang.

Komitmen pemerintah untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender



dalam pembangunan nasional juga telah dituangkan dalam Permendagri Nomor 15 Tahun 2008, serta RPJMN 2015-2019, dimana salah satu sub agenda prioritas pembangunannya adalah peningkatan peranan dan keterwakilan perempuan dalam politik dan pembangunan. Contohnya dalam pemerintahan saat ini adalah adanya 8 menteri perempuan dari total 34 menteri yang ada. Jumlah ini menjadi jumlah terbanyak sepanjang sejarah Republik Indonesia. Selain itu ada beberapa kebijakan lain sebagai bentuk komitmen pemerintah Indonesia dalam pengarusutamaan gender (Siscawati, 2015), yaitu:

- Manual Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam National Pengembangan (2002). Panduan ini dikeluarkan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan untuk memberikan bimbingan bagi badan-badan pemerintah dalam melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 9/2000 tentang Pengarusutamaan Gender.

- Rencana Pembangunan Nasional Pemberdayaan Perempuan (RIPNAS) 2000 - 2004. RIPNAA disahkan oleh Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan. Tujuan utamanya adalah "meningkatkan kualitas hidup perempuan dalam setiap sektor strategis; meningkatkan sosialisasi kesetaraan gender dan kesetaraan gender, menghilangkan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, penegakan HAM bagi perempuan, dan

memberdayakan dan meningkatkan kemandirian lembaga dan organisasi perempuan".

- Pemerintah Indonesia adalah salah satu dari 189 negara yang mendukung Millenium Development Goals (MDGs). Delapan tujuan MDGs membentuk kerangka kerja menyeluruh yang menempatkan hak asasi manusia, hak perempuan, dan isu kemiskinan di pusran utama kebijakan pembangunan. Tujuan ketiga MDGs terkait dengan kesetaraan gender. Pemerintah Indonesia berkomitmen untuk mencapai target MDGs pada tahun 2015.

Sebagai imbas dari adanya Instruksi Presiden Nomor. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dan sebagai pemerintahan yang menganut sistem otonomi daerah, pemerintah Kota Magelang sebagai pemerintah daerah memiliki kewajiban untuk mengimplementasikan strategi pengarusutamaan gender dalam program pembangunannya. Hal itu ditunjukkan dengan dikeluarkannya Peraturan Daerah Kota Magelang No. 10 Tahun 2012 Tentang Pengarusutamaan Gender. Dalam Peraturan Daerah Kota Magelang No. 10 Tahun 2012 tentang Pengarusutamaan Gender, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana bertanggungjawab sebagai koordinator dalam pelaksanaan strategi pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Semenjak di implementasikannya

strategi pengarusutamaan gender, Indeks Pembangunan Gender (IPG) di Kota Magelang selalu mengalami kenaikan dari tahun ke tahun. Bahkan merupakan salah satu yang tertinggi di Jawa Tengah.

Meningkatnya Indeks Pembangunan Gender Kota Magelang menunjukkan sebuah pencapaian dalam pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Dalam pengimplementasian strategi pengarusutamaan gender, Pemerintah Kota Magelang telah mendapat cukup apresiasi, Kota Magelang setidaknya telah meraih penghargaan sebanyak sepuluh kali di bidang pengarusutamaan gender dari pemerintah Indonesia yaitu Anugerah Parahita Ekapraya (APE). Anugerah Parahita Ekapraya (APE) diberikan kepada daerah atas prestasi dan kontribusi dalam mendukung pelaksanaan pengarusutamaan gender, pemberdayaan perempuan, dan perlindungan anak. Selain itu juga sukses melaksanakan program pemberdayaan perempuan secara berkesinambungan melalui integrasi isu gender dalam kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan antara lain dengan memfasilitasi pusat pembelajaran keluarga (Puspaga), pembuatan komitmen-komitmen dan MoU, stop pernikahan dini. Hal ini dilakukan untuk mencapai tujuan planet 50:50 *gender equality* (kesetaraan gender) di tahun 2030. Namun untuk mencapai itu tentu masih ada tantangan yang harus dilewati, dalam beberapa aspek, masih terdapat data yang menunjukkan ketimpangan gender

Selain itu data lainnya menunjukkan angka keterwakilan perempuan dalam legislatif masih kurang. komposisi anggota legislatif perempuan yang duduk di kursi DPRD Kota Magelang sejak tahun 2013 tidak lebih besar dari 25 persen, menurut UU pemilu dan peraturan KPU no.20 tahun 2018 setidaknya partisipasi perempuan dalam legislatif mencapai 30 persen. Karena masalah gender masuk dalam berbagai aspek dan bidang, untuk menuju pada kesejahteraan gender, kebijakan pengarusutamaan gender perlu dilakukan oleh berbagai bidang dalam pemerintahan Kota Magelang. Maka dari itu koordinasi menjadi bagian penting yang perlu diperhatikan dalam pengimplementasian pengarusutamaan gender. Masalah dalam koordinasi akan menghambat dalam pencapaian tujuan dari pengimplementasian pengarusutamaan gender di Kota Magelang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan memfokuskan bahasanya terhadap bentuk dan proses koordinasi yang terjadi dalam pengimplementasian strategi pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Lebih lanjut dari beberapa teori yang telah disebutkan penelitian ini akan menggunakan indikator koordinasi menurut George R. Terry. Hal ini karena PUG merupakan strategi pembangunan, dan dalam teori yang dipakai aspeknya memandang proses koordinasi

dalam pembangunan. Keunggulan teori ini juga memandang koordinasi sebagai sebuah proses, hal ini sesuai dengan pokok bahasan penulis yaitu proses koordinasi dalam implementasi pengarusutamaan gender. Selain itu penelitian ini juga akan mengkaji tantangan yang dihadapi dalam proses koordinasi pengimplementasian strategi pengarusutamaan gender tersebut.

Bentuk yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Creswell (2015) penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang –oleh sejumlah individu atau sekelompok orang dianggap berasal dari masalah sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian kualitatif ini melibatkan upaya-upaya penting, seperti mengajukan pertanyaan-pertanyaan dan prosedur-prosedur, mengumpulkan data yang spesifik dari para partisipan, menganalisis data secara induktif mulai dari tema-tema yang khusus ke tema-tema umum, dan menafsirkan makna data.

Penelitian ini dilakukan untuk memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena-fenomena yang ada serta mampu menggambarkan secara baik mengenai fakta dilapangan yang ada sehingga peneliti memberikan informasi apa adanya. Hal ini dilakukan karena peneliti ingin mengetahui secara mendalam dan mendapat pemahaman khusus untuk

menganalisis fungsi koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dalam pengarusutamaan gender di Kota Magelang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata “cum” (yang berarti berbeda-beda) dan “ordinare” yang berarti penyusunan atau penempatan sesuatu pada keharusan. Menurut Arifin Abdulrahman yang dikutip Manila (1996), koordinasi adalah kegiatan untuk menertibkan segenap kegiatan manajemen maupun kegiatan kegiatan satu dengan yang lainnya agar tidak simpang siur, tidak bertentangan, dan dapat ditujukan kepada titik arah pencapaian tujuan secara efisien. Menurut George R. Terry yang dikutip Manila (1996) berpendapat, bahwa koordinasi adalah pengerahan usaha-usaha yang teratur guna menciptakan jumlah, waktu dan arah pelaksanaan yang tepat, agar menghasilkan tindakan terpadu serta harmoni yang menuju ke arah sasaran yang telah ditetapkan. Selain itu, Budi Susilo (2014) telah merangkum berbagai definisi mengenai koordinasi sebagai berikut:

1. E.F.L Brech: Koordinasi adalah mengimbangi dan menggerakkan tim dengan memberikan lokasi kegiatan pekerjaan yang cocok kepada masing-masing dan menjaga agar

kegiatan tersebut dilaksanakan dengan keselarasan yang semestinya di antara para anggota itu sendiri.

2. M.c Farland: Koordinasi adalah suatu proses di mana pimpinan mengembangkan pola usaha kelompok secara teratur di antara bawahannya dan menjamin kesatuan tindakan didalam mencapai tujuan bersama.
3. Dr. Awaluddin Djamin M.P.A: Koordinasi adalah suatu usaha kerja sama antara badan, instansi, unit dalam pelaksanaan tugas-tugas tertentu sehingga terdapat saling mengisi, membantu, dan melengkapi.
4. Drs. H Malayu S.P Hasibuan: Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa definisi tersebut dapat ditarik sebuah benang merah bahwa koordinasi merupakan proses mengintegrasikan, selaraskan, mengorganisir, mengarahkan, sinkronkan, dan harmonisasikan tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi secara efisien. Dengan adanya koordinasi, individu-individu dan departemen-departemen akan memiliki pegangan atas peranan mereka dalam organisasi sehingga tidak berjalan

sendiri-sendiri dengan spesialisasinya masing-masing. Memang alasan utama mengapa koordinasi mutlak perlu dalam suatu organisasi atau usaha kerjasama ialah karena adanya perbedaan-perbedaan (satuan, pekerjaan orang atau pejabat, dan sebagainya) tersebut. Perbedaan-perbedaan itu dikarenakan keharusan untuk mengadakan pembagian tugas, pekerjaan spesialisasi dan tanggung jawab, sebagai konsekuensi berorganisasi atau berkerjasama.

Koordinasi dibutuhkan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dan sumber-sumber yang digunakan dapat digunakan secara efektif dan efisien. Koordinasi dalam manajemen organisasi sifatnya fundamental untuk menciptakan manajemen yang berhasil karena setiap organisasi pasti memiliki unit-unit atau satuan-satuan organisasi yang mempunyai fungsi berbeda-beda tetapi mempunyai hubungan yang saling ketergantungan. Menurut James D.Thompson yang dikutip Stoner (1995), ada tiga macam saling ketergantungan di antara satuan-satuan organisasi, yaitu:

1. Saling ketergantungan yang menyatu (pooled interdependent), bila satu-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung kepada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir

2. Saling ketergantungan yang berurutan (sequential interdependent), di mana suatu satuan organisasi harus melakukan pekerjaan terlebih dahulu sebelum satuan yang lain bekerja
3. Saling ketergantungan timbal balik (reciporal interdependent) merupakan hubungan memberi dan menerima antar satuan organisasi.

Adanya saling ketergantungan ini menyebabkan koordinasi sangat diperlukan dalam mengintegrasikan kinerja setiap unit. Peran koordinasi dalam hal ini adalah berupaya membuat struktur dan memfasilitasi transaksi antar bagian yang saling bergantung. Ada beberapa faktor yang menjadi penyebab kebutuhan koordinasi, antara lain: pertama, adanya pembagian tugas dalam organisasi (*division of labor*). Kedua, adanya jenjang dalam organisasi (*vertical differentiation*). Ketiga, adanya penggolongan unit-unit secara fungsional (*functional differentiation*). Keempat, adanya fungsi lini dan staf (*line and staff function*). Kelima, alokasi sumber daya dan daya yang terbatas (*allocation of limited resources*). Keenam, adanya kepribadian individu yang berbeda-beda (*individual indifference*).

Gender

Di dalam ilmu sosial, istilah gender mulai digunakan pada awal tahun 1970-an tapi masih sering dipertukarkan artinya dengan sex (jenis kelamin biologis). Menurut Muhtar dalam Froom (2002) gender dapat diartikan sebagai jenis kelamin sosial atau konotasi masyarakat untuk menentukan peran sosial berdasarkan jenis kelamin. Gender dipahami sebagai perbedaan sifat, peran, dan posisi perempuan dan laki-laki yang dibentuk oleh masyarakat, dipengaruhi oleh sistem kepercayaan/agama, budaya, politik, dan sistem ekonomi. Konsep gender bisa berubah dalam kurun waktu, konteks wilayah dan budaya tertentu. Sebuah pekerjaan yang dianggap pekerjaan perempuan di satu tempat pada kurun waktu tertentu merupakan pekerjaan laki-laki di tempat lain (Fakih, 2008).

Gender menurut Mosse (2007) adalah seperangkat peran yang, seperti halnya kostum dan topeng di teater, menyampaikan kepada orang lain bahwa kita adalah feminin atau maskulin. Sedangkan menurut Cixous dalam Tong (2004), gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan yang dilihat dari segi nilai dan tingkah laku. Selain itu Kristeva dalam Tong (2004) menjelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang merujuk pada karakteristik yang membedakan antara laki-laki dan perempuan baik secara biologis, perilaku, mentalitas, dan sosial budaya. Berdasarkan beberapa definisi yang

dikemukakan oleh para ahli, dapat dipahami bahwa gender merupakan pembagian peran dan karakteristik antara laki-laki dan perempuan berdasarkan dimensi sosial dan kultural yang tampak dari nilai dan tingkah laku

Fakih (2008) menyatakan bahwa perbedaan perempuan dan laki-laki yang dibentuk secara sosial telah melekat dalam kurun waktu yang panjang sehingga sering dianggap sebagai sesuatu yang alamiah. Proses ini membentuk norma tersendiri yang berisi sehimpuan pemahaman dan praktek seputar gagasan ideal tentang apa artinya menjadi laki-laki atau menjadi perempuan. Norma gender tersebut mengatur perilaku, peran, dan posisi individu dalam masyarakat, menentukan perilaku mana yang boleh dan mana yang tidak boleh dalam situasi tertentu, serta menentukan peran dan posisi tertentu bagi perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Perbedaan yang ketat antara perempuan dan laki-laki yang kemudian membentuk norma gender menimbulkan ketidakadilan. Ketidakadilan yang disebabkan oleh perbedaan tersebut juga dikenal sebagai ketidakadilan gender.

Dengan adanya masalah ketidakadilan gender, muncul konsep kesetaraan gender. Kabeer (2005) dalam Siscawati (2015) menyatakan bahwa Kesetaraan gender (gender equality) merupakan konsep yang dikembangkan dengan mengacu pada dua instrumen internasional yang mendasar dalam

hal ini yakni Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (CEDAW). Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia menyatakan bahwa semua manusia dilahirkan bebas dan sama. Dengan merujuk pada Deklarasi ini, Konvensi tentang Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan mencantumkan istilah "hak yang sama untuk laki-laki dan perempuan" dan "kesetaraan hak laki-laki dan perempuan".

Goetz (2007) dalam Siscawati (2015) mengungkapkan bahwa untuk mewujudkan keadilan gender diperlukan rangkaian proses yang relevan untuk menghilangkan kesenjangan antara perempuan dan laki-laki yang diproduksi dan direproduksi dalam keluarga, masyarakat, negara serta pasar. Selain itu, upaya untuk mewujudkan keadilan gender juga mengharuskan lembaga-lembaga utama (termasuk lembaga-lembaga negara) bertanggung jawab untuk mengatasi ketidakadilan dan diskriminasi yang menyebabkan banyak perempuan menjadi miskin dan dipinggirkan.

Pengarusutamaan Gender

Dalam Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG dalam Pembangunan di Daerah, dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah, masih terdapat ketidaksetaraan dan

ketidakadilan gender, sehingga diperlukan strategi pengintegrasian gender melalui perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan daerah.

Menurut United Nations Development Programs (2013) dalam Sisawati (2015) Pengarusutamaan gender merupakan rangkaian strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam pengembangan institusi, kebijakan dan program kerja, termasuk di dalamnya disain dan pelaksanaan kebijakan, program, monitoring, dan evaluasi, serta dalam kerjasama dengan pihak luar dan atau pihak eksternal. Rangkaian strategi tersebut disusun berdasarkan wawasan, kesadaran kritis dan data yang diperoleh dari analisis gender. Pengarusutamaan gender juga menawarkan kerangka definisi dasar dari konsep-konsep kunci, mengusulkan prinsip-prinsip aksi dan menguraikan garis tanggung jawab dalam organisasi untuk mengarusutamakan gender di dalam seluruh programnya.

Sedangkan Sasongko (2009) berpendapat bahwa Pengarusutamaan Gender (PUG) 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-hak laki-laki dan perempuan

untuk mendapatkan kesempatan, pengakuan dan penghargaan yang sama di masyarakat.

Dalam Inpres No. 9 Tahun 2000, tujuan pengarusutamaan gender antara adalah :

1. Membentuk mekanisme untuk formulasi kebijakan dan program yang responsif gender.
2. Memberikan perhatian khusus kepada kelompok-kelompok yang mengalami marginalitas, sebagai akibat dari bias gender.
3. Meningkatkan pemahaman dan kesadaran semua pihak baik pemerintah maupun non pemerintah untuk melakukan tindakan yang sensitif gender dibidang masing-masing.

Pelaksanaan pengarusutamaan gender (PUG) di Indonesia mulai sejak di keluarkannya Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender. Inpres No. 9 Tentang Pengarusutamaan gender mengharuskan pelaksanaan Pengarusutamaan gender (PUG) dalam semua sektor pembangunan baik di tingkat nasional maubun sub-nasional juga memasukan gender sebagai variable yang harus ikut dianalisa dan dimainstream ketika memformulasi kebijakan/perencanaan dan penganggaran program/kegiatan, implementasi, dan monev. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP4KB) melaksanakan kewenangan desentralisasi

Pemerintah Kota Magelang dalam bidang Pemberdayaan Perempuan. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP4KB) ditunjuk sebagai koordinator dalam implementasi pengarusutamaan gender (PUG) oleh Wali Kota Magelang melalui Perda No.10 Tahun 2012 Tentang Pengarusutamaan gender. Hal ini tertuang dalam pasal 11 yang berbunyi:

“Walikota menetapkan SKPD yang membidangi tugas pemberdayaan perempuan sebagai koordinator penyelenggaraan PUG”.

Sebagai Koordinator dalam Pelaksanaan Pengarusutamaan gender di Kota Magelang, DP4KB menjalin kerjasama dan hubungan kerja dengan berbagai pihak. Kerjasama dan koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana tentu saja melibatkan koordinasi secara intern maupun ekstern. Koordinasi secara intern dilakukan untuk membahas internal Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana. Sedangkan koordinasi ekstern dilakukan dengan beberapa stakeholder. Pihak-pihak atau stakeholder yang berkaitan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang yaitu semua OPD di lingkungan pemerintahan Kota Magelang. Hal ini disebutkan dalam kutipan wawancara

dengan Bu Yulis Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan DP4KB yang menyatakan bahwa:

“BAPPEDA, terus Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana, semua OPD terlibat. Setiap tahun itu kan kita ada pengisian APE, nah didalamnya implementasi semua tentang PUG ada disitu.” (wawancara dengan Bu Yulis tanggal 16 Mei 2019).

Pernyataan serupa juga di katakan oleh informan dari Dinas Sosial Kota Magelang sebagai pelaksana pengarusutamaan gender yang menyatakan bahwa:

“Semua OPD di lingkungan pemerintah Kota Magelang, BAPPEDA dan DP4KB sebagai leading sektornya.” (wawancara dengan Pak Ambar, Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Sosial Kota Magelang, 8 mei 2019).

Mengingat peranan koordinasi yang sangat penting sebagai sarana mencapai tujuan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang, untuk mengetahui lebih jelas koordinasi yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dapat disampaikan bahwa hubungan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dengan beberapa stakeholder dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender, terjadi 2 (dua) macam bentuk koordinasi yaitu koordinasi intern dan ekstern.

1. Koordinasi intern merupakan koordinasi yang terjadi di dalam ruang lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat,

- Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana. Koordinasi intern yang terjadi meliputi koordinasi vertikal, koordinasi horisontal, dan koordinasi diagonal.
2. Koordinasi vertikal atau koordinasi struktural, dimana antara yang mengkoordinasikan secara struktural terdapat hubungan hirarkis. Hal ini juga dapat dikatakan koordinasi yang bersifat hirarkis, karena satu dengan lainnya berada pada satu garis komando (*line of command*). Koordinasi secara vertikal di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender dilakukan antara Kepala Dinas beserta Sekretaris Dinas dengan Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan juga antara Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Dengan Ketua Seksi Bidang Pemberdayaan Perempuan. Hal ini dilakukan bertujuan untuk membicarakan hal-hal yang berkaitan dengan program-program yang dilakukan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang. selain itu koordinasi ini juga dilakukan guna memonitor dan mengevaluasi kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana.
 3. Koordinasi horisontal, yaitu koordinasi fungsional, dimana kedudukan antara yang mengkoordinasikan dan yang dikoordinasikan mempunyai kedudukan setingkatnya eselonnya. Menurut tugas dan fungsinya kedua mempunyai kaitan satu dengan yang lain sehingga perlu dilakukan koordinasi. Koordinasi horisontal di Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dilakukan oleh setiap bidang.
 4. Koordinasi diagonal, dimana yang mengkoordinasikan mempunyai kedudukan yang lebih tinggi tingkat eselonnya dibandingkan yang dikoordinasikan, tetapi satu dengan yang lainnya tidak berada pada suatu garis komando (*line of command*). Hal ini bisa dilihat dalam hubungan kerja antara kepala bidang dengan anggota seksi di bidang lain. Kepala bidang memiliki kedudukan yang lebih tinggi dari anggota seksi bidang lain, kepala bidang dan anggota seksi bidang lain tidak berada pada satu garis komando, namun kepala bidang dan anggota seksi lain melakukan koordinasi dalam

pengintegrasian penyusunan program di DP4KB. Sebagai contoh adalah koordinasi yang dilakukan antara kepala bidang pemberdayaan masyarakat dengan seksi bidang perlindungan anak dalam program RW layak anak.

Komunikasi

Komunikasi merupakan alat untuk pengarahan, yakni penerusan keterangan dari pihak yang satu kepada pihak yang lain, sedemikian hingga keterangan-keterangan tersebut dapat dipahami oleh penerima. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang sebagai koordinator dalam Pengarusutamaan gender harus berinteraksi baik dengan stakeholder-stakeholder terkait. Komunikasi yang dilakukan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang dilakukan dengan adanya sosialisasi yang dilakukan dengan seluruh OPD di lingkungan Pemerintah Kota Magelang. Hal ini diungkapkan oleh Bu Yulis, Kepala Seksi Bidang Pemberdayaan Perempuan DP4KB Kota Magelang.

“Sosialisasi ada, kegiatannya ada focal point, evaluasi PUG, PPRG, terus sosialisasi KDRT kan didalamnya ada PUG juga, terus ada sistem informasi gender dan anak.” (Wawancara dengan Bu Yulis tanggal 16 Mei 2019).

Hal serupa juga diungkapkan oleh Pak Ambar Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Sosial Kota Magelang.

“Untuk sosialisasi tentang PUG sudah dilakukan setiap tahun baik oleh DP4KB, Provinsi, maupun oleh sekretariat daerah, intinya di pemerintah kota magelang sudah melakukan sosialisasi. Setahun malah bisa 3 kali.” (Wawancara dengan Pak Ambar tanggal 8 Mei 2019).

Setiap tahunnya, antara Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang dengan seluruh OPD di lingkungan Pemerintahan Kota Magelang diadakan pertemuan focal point PUG. Dalam focal point PUG dari masing-masing OPD membentuk tim yang mempunyai kemampuan untuk melakukan pengarusutamaan gender di unit kerjanya masing-masing berdasarkan SK Wali Kota yang dikeluarkan melalui Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang. Tim focal point dari masing-masing OPD terdiri dari pejabat dan/atau staf yang membidangi tugas perencanaan dan/atau program. Dari tim-tim yang sudah dibentuk nantinya akan diadakan pertemuan dan dalam pertemuan itu membahas pokok-pokok pengarusutamaan gender dan juga isu-isu gender dari setiap bidang oleh OPD yang membidanginya. Misalnya tentang tingkat rendahnya angka tingkat partisipasi angkatan



kerja (TPAK) perempuan yang masih rendah, isu ini merupakan isu gender yang berkaitan dengan Dinas Tenaga Kerja Kota Magelang. Hal ini serupa dengan pernyataan Pak Ambar Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Sosial Kota Magelang.

“Sosialisasinya itu lewat forum pertemuan, pertemuan yang kita kenal itu dengan focal point PUG. Jadi dimasing-masing OPD itu mempunyai tim focal point pengarusutamaan gender. Biasanya materinya tentang apa itu PUG, kemudian juga kebijakan terkait perencanaan pembangunan gender di Kota Magelang. Ini tujuannya yang pertama untuk sosialisasi bahwa di setiap OPD itu memiliki kewajiban untuk berkomitmen mendukung program PUG di Kota Magelang.” (Wawancara dengan Pak Ambar tanggal 8 Mei 2019).

Pernyataan yang hampir serupa juga diungkapkan oleh Bu Prapti Ka Sub Bagian Program dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Magelang.

“Sosialisasi ada, kemaren ini ada pelatihan itu 2 hari, tapi karena di disnaker itu kan orangnya terbatas dan memang lagi banyak kerjaan yang lain, jadi kita tidak ada yang berangkat. Tapi setiap tahun ada sosialisasinya.” (Wawancara dengan Bu Prapti tanggal 14 Mei 2019).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang juga mempunyai website sebagai sarana yang menyajikan informasi terkait dengan gender yang dapat diakses oleh

masyarakat umum. Penggunaan website sebagai sarana informasi merupakan imbas dari kemajuan teknologi digital. Dengan menggunakan website sebagai sarana informasi yang bisa diakses oleh masyarakat luas diharapkan dapat mempermudah proses pemahaman mengenai gender dan isu yang berkembang di masyarakat khususnya Kota Magelang. Website Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang dapat diakses melalui www.dp4kb.magelangkota.go.id.

Dari penjelasan yang telah disampaikan dapat disimpulkan bahwa komunikasi yang dilakukan DP4KB dengan pihak-pihak terkait dalam berkoordinasi sudah cukup baik. Komunikasi dilakukan melalui sosialisasi dan evaluasi yang dilakukan setiap tahunnya. Sarana komunikasi dilakukan melalui media pertemuan antara DP4KB dengan tim focal point PUG dari setiap OPD. Komunikasi juga sudah dilakukan melalui media teknologi informasi dimana DP4KB menyediakan website yang dapat diakses oleh seluruh OPD maupun masyarakat umum untuk mendapatkan informasi.

Koordinasi

Koordinasi dibutuhkan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dan sumber-sumber yang digunakan dapat digunakan secara efektif dan efisien. Koordinasi dalam manajemen organisasi sifatnya fundamental untuk

menciptakan manajemen yang berhasil karena setiap organisasi pasti memiliki unit-unit atau satuan-satuan organisasi yang mempunyai fungsi berbeda-beda tetapi mempunyai hubungan yang saling ketergantungan. Dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender koordinasi sifatnya sangat penting karena pengarusutamaan gender mencakup berbagai bidang kehidupan. Dalam hal ini Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang memiliki tanggung jawab dalam bidang pemberdayaan perempuan dan anak, namun dalam upaya pemberdayaan itu dilakukan melalui berbagai aspek seperti sosial dimana Dinas Sosial yang bertanggungjawab, aspek ketenagakerjaan dimana Dinas Tenaga Kerja yang bertanggungjawab, aspek kesehatan dimana Dinas Kesehatan yang bertanggungjawab dan aspek-aspek lainnya sebagaimana mencakup seluruh OPD di Kota Magelang. Hal ini menjadi alasan betapa pentingnya koordinasi dilakukan dalam pengarusutamaan gender di Kota Magelang.

Pentingnya koordinasi dalam pengarusutamaan gender ini disadari oleh Pak Ambar selaku Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Sosial Kota Magelang melalui pernyataannya:

“Koordinasi itu sangat penting sekali menurut saya karena awal dari keberhasilan PUG di OPD Dinas Sosial ini dimulai dari perencanaan, perencanaan dan penganggaran yang responsif gender itu

perlu. Kemudian ketepatan sasaran kegiatan pada kegiatan yang mengarah pada kelompok-kelompok itu bisa tepat sasaran, itu sangat penting sekali koordinasinya, sehingga di kota magelang di Dinas Sosial juga ada pembentukan focal point pengarusutamaan gender.” (Wawancara dengan Pak Ambar tanggal 8 Mei 2019).

Hubungan antara Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang dengan OPD lain di lingkungan pemerintah Kota Magelang bisa digolongkan dalam saling ketergantungan yang menyatu (*pooled interdependent*). Ketergantungan yang menyatu terjadi bila satuan-satuan organisasi tidak saling tergantung satu dengan yang lain dalam melaksanakan kegiatan harian tetapi tergantung kepada pelaksanaan kerja setiap satuan yang memuaskan untuk suatu hasil akhir.

Dengan melihat betapa pentingnya koordinasi, maka perlu adanya tingkat pengetahuan pelaksana dalam koordinasi. Dalam koordinasi pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang tingkat pengetahuan pelaksana masih kurang baik. Hal ini dilihat dari masih ada unsur pelaksana koordinasi yang kurang memahami konsep koordinasi pengarusutamaan gender. Misalnya, terdapat pelaksana yang memahami pengarusutamaan gender hanya sebatas dengan penyajian data pilah gender dalam proses penganggarnya juga persepsi bahwa gender hanya menjadi tanggung jawab dari

DP4KB. Hal ini berdampak pada ketidakikutsertaan OPD dalam sosialisasi pengarusutamaan gender yang diselenggarakan oleh DP4KB Kota Magelang. Padahal semua unsur pelaksana harus memahami bahwa koordinasi ini merupakan usaha mengadakan kerjasama yang erat dan efektif antara dinas-dinas dan tingkatan organisasi pemerintahan di Kota Magelang dalam pengarusutamaan gender. Dengan demikian maka tujuan dilakukannya koordinasi dapat tercapai dengan baik.

Menurut George R. Terry dalam Handayani (1983) bahwa tanggung jawab koordinasi berada pada pimpinan sehingga koordinasi menjadi tugas dari pimpinan. Koordinasi yang terjadi dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang pada level pertama dilakukan oleh pemimpin masing-masing OPD kepada tim *focal point* dari masing-masing OPD, koordinasi selanjutnya dilakukan antara tim focal point yang dibentuk dari setiap OPD di Kota Magelang dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang berkoordinasi dengan OPD-OPD di Kota Magelang dalam hal penyusunan program dari masing-masing OPD. Sebagai bentuk ketaatan terhadap koordinasi yang

dilakukan, dari setiap OPD dalam menyusun program/kegiatan berpedoman pada perspektif gender sebagai wujud pelaksanaan pengarusutamaan gender. Hal ini disampaikan oleh Bu Prapti Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Magelang.

“Ya seperti tadi di program-program pelatihan, seperti tata boga tadi, jadi disetiap pelatihan itu tidak ada batasan untuk peserta yang ikut harus laki-laki atau harus perempuan. Tapi memang ada beberapa yang belum, seperti montir itu sampai saat ini belum ada dari perempuan yang mendaftar mungkin karena imagenya untuk laki-laki. Juga dalam penyusunan RKA (Rencana Kerja Anggaran) itu kan ada sasaran laki-laki dan perempuan, jadi dalam proses penganggaran kegiatan itu harus mencakup itu.” (Wawancara dengan Bu Prapti tanggal 14 Mei 2019).

Nantinya dari apa yang telah dilakukan masing-masing OPD diadakan evaluasi terkait dengan PUG ini. Hal ini dikatakan Bu Yulis selaku Ka Seksi Bidang Pemberdayaan Perempuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang.

“Kita setiap tahun ada evaluasi PUG. Kalau koordinasi sudah. Tapi kadang belum maksimal karena kalau berbicara PUG itu menyangkut semua.” (Wawancara dengan Bu Yulis tanggal 16 Mei 2019).

Dari beberapa penjelasan ini menunjukkan bahwa antara Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana dengan OPD-OPD yang ada di Kota Magelang memiliki

ketergantungan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Hal itu menjadi alasan betapa pentingnya koordinasi perlu dilakukan dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang. Namun dalam hal tingkat pengetahuan pelaksana masih kurang baik walaupun dalam penyusunan program yang perspektif gender sudah cukup baik.

Kesepakatan, Komitmen, dan Insentif Koordinasi

Pengarusutamaan gender (PUG) merupakan strategi pembangunan yang dilakukan untuk mengurangi kesenjangan gender yang terjadi. Pelaksanaan pengarusutamaan gender melibatkan berbagai bidang yang diwakili oleh OPDOPD di Kota Magelang. Dalam koordinasi yang dilakukan, perlu adanya komitmen dari partisipan untuk melaksanakan apa yang dikoordinasikan. Pak Ambar selaku Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Sosial Kota Magelang menyampaikan terkait kesepakatan dalam koordinasi pengarusutamaan gender di Kota Magelang.

“Kalau di tingkat kota itu ada di DP4KB ada kesepakatan bahwa PUG di Kota Magelang untuk mendukung pembangunan yang berkeadilan gender, bahwa semua OPD lingkungan pemerintah Kota Magelang harus mempunyai kegiatan yang mengarah pada responsif gender.” (Wawancara dengan Pak Ambar tanggal 8 Mei 2019).

Dari pernyataan tersebut diketahui bahwa telah dibangun komitmen dari semua OPD di lingkungan pemerintah Kota Magelang

untuk melaksanakan pengarusutamaan gender di masing-masing OPD. Hal ini ditegaskan melalui pernyataan dari Bu Yulis selaku Ka Seksi Bidang Pemberdayaan Perempuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana Kota Magelang.

“Adanya SK gugus tugas tentang PUG dari Walikota, itu menjadi dasar buat melaksanakan PUG di Kota Magelang. Di RAD itu ada” (Wawancara dengan Bu Yulis tanggal 16 Mei 2019).

Komitmen juga dapat dilihat dari sanksi maupun insentif yang diberlakukan. Dalam koordinasi pengarusutamaan gender di Kota Magelang, belum ada sanksi yang diterapkan. Hal ini senada dengan pernyataan Pak Ambar selaku Ka sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Sosial Kota Magelang.

“Untuk sanksi tidak ada, tetapi yang diberikan itu bentuknya dorongan terus, kita setiap tahun OPD-OPD yang ada kegiatan responsif gender itu selalu ditingkatkan. Karena di kota magelang termasuk kota yang mendapat anugerah pembangunan gender, parahnya ekapraya. Jadi untuk sanksinya tidak ada, tetapi selalu diberikan dorongan agar program program selalu berlandaskan responsif gender.” (Wawancara dengan Pak Ambar tanggal 8 Mei 2019)

Hal serupa juga disampaikan oleh Bu Prapti selaku Ka Sub Bidang Program dan Keuangan Dinas Tenaga Kerja Kota Magelang.

“Untuk sanksi belum ada sih mas, tapi kalau di disnaker itu sudah menerapkan pug itu. Tapi kemarin kita tidak berangkat sosialisasi atau belum ada pelaporan itu juga tidak ditelpon atau ada sanksi.” (Wawancara dengan Bu Prapti tanggal 14 Mei 2019).

Tidak adanya sanksi yang diberikan ini juga di akui oleh Bu Yulis Ka Seksi Pemberdayaan Perempuan Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Magelang. Tidak adanya sanksi dikarenakan semua pihak yang terkait sudah melaksanakan kesepakatan dalam pengarusutamaan gender.

“Kalau ditempat kita semua sudah melaksanakan kok, namun kalau misalkan ada itu yang menegur dari inspektorat, tapi selama ini belum ada yang sampe gitu, hanya hitam diatas putih.” (Wawancara dengan Bu Yulis tanggal 16 Mei 2019).

Menurut data yang dikeluarkan BAPPEDA Kota Magelang dalam RAD PUG 2017-2019, kebijakan terkait PUG telah dilaksanakan di hampir 21 Organisasi Perangkat Daerah dari 54 Perangkat Daerah yang ada (38%), seluruh kecamatan dan 17 kelurahan yang ada di Kota Magelang. selain itu 76% hingga 100% dari 54 SKPD sudah menggunakan kebijakan teknis operasional (Panduan, juklan, dan juknis) penyusunan anggaran responsif gender.

KESIMPULAN

Dari uraian tentang koordinasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Magelang yang telah dijelaskan, penulis menyimpulkan bahwa ada 2 bentuk koordinasi yang dilakukan Dinas

Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Magelang yaitu koordinasi intern dan ekstern. Koordinasi intern yang dilakukan bersifat vertikal, horisontal, dan diagonal. Koordinasi vertikal dilakukan oleh Kepala Dinas beserta Sekretaris Dinas dengan Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dan juga antara Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Dengan Ketua Seksi Bidang Pemberdayaan Perempuan, koordinasi horisontal dilakukan antar kepala bidang, dan koordinasi diagonal dilakukan oleh Sekretaris Dinas dengan Kepala Bidang. Koordinasi ekstern yang dilakukan bersifat horisontal dan vertikal. Koordinasi horisontal dilakukan dengan semua OPD yang ada di Kota Magelang, dan koordinasi vertikal dilakukan dengan Pemerintah Kota Magelang.

Proses koordinasi yang dilakukan dalam hal komunikasi sudah dilakukan dengan adanya sosialisasi dan evaluasi yang dilakukan dengan semua OPD di lingkungan pemerintah Kota Magelang setiap tahunnya. Sarana komunikasi dilakukan dengan media pertemuan dan juga website yang menyediakan informasi dan dapat diakses seluruh OPD dan masyarakat umum. Kesadaran pentingnya koordinasi dalam koordinasi pelaksanaan pengarusutamaan gender timbul karena antar pihak yang terlibat memiliki tugas dan fungsi masing-masing pada bidangnya. Hal ini menimbulkan saling

ketergantungan antar pihak dalam pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang dan mewujudkan kesetaraan gender di Kota Magelang.

Dalam segi kompetensi partisipan, pihak yang terlibat dalam koordinasi pengarusutamaan gender di Kota Magelang sudah sesuai. Koordinasi melibatkan ahli dalam bidang pembangunan yaitu BAPPEDA Kota Magelang, koordinasi juga melibatkan pejabat-pejabat dari masing-masing OPD melalui focal point PUG. Dalam koordinasi pelaksanaan pengarusutamaan gender telah dibentuk komitmen-komitmen yang didasari oleh kebijakan teknis operasional PUG. Namun sayangnya masih belum terlihat adanya sanksi maupun insentif untuk memperkuat komitmen. Dalam perencanaan, sudah adanya prinsip kontinuitas perencanaan yang dilakukan oleh pemerintah Kota Magelang dalam strategi pengarusutamaan gender. Hal ini dilakukan dengan adanya evaluasi dan pelaporan tiap tahun tentang program dan kegiatan dari setiap OPD yang sudah berpedoman pada analisis gender.

Tantangan yang dihadapi dalam koordinasi pelaksanaan pengarusutamaan gender di Kota Magelang, masih terdapatnya perbedaan persepsi diantara unsur organisasi. Selain itu, alur informasi yang belum maksimal juga menjadi kendala dalam koordinasi yang dilakukan.

Merujuk pada simpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, terdapat

beberapa saran yang dapat direkomendasikan dalam koordinasi pengarusutamaan gender diantaranya:

1. Mempertahankan komunikasi yang sudah terjalin dalam pelaksanaan koordinasi pengarusutamaan gender di Kota Magelang.
2. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana perlu lebih memperhatikan mekanisme dalam berkoordinasi agar yang dikoordinasi mendapat arahan yang tepat guna menciptakan komunikasi dua arah.
3. Alur informasi perlu lebih disosialisasikan lagi agar membangun pemahaman dari proses koordinasi yang dilakukan maupun pemahaman tentang muatan dalam koordinasi, yaitu pemahaman tentang pengarusutamaan gender itu.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W. 2015. *RESEARCH DESIGN Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Froom, E. 2002. *Cinta Seksualitas Matriarki Gender*. Yogyakarta: Jalasutra.



- Fakih, M. 2008. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Handyaningrat, S. 1989. *Administrasi Pemerintahan Dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta: Haji Masagung .
- Irianto, S. 2006. *Perempuan dan hukum (Menuju hukum yang berpspektif kesetaraan dan keadilan)*. Jakarta: Kerjasama the convention Watch Universitas Indonesia dan Yayasan Obor Indonesia.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, BKKBN, & UNFPA. (2002). *Apa Itu Gender*, Buku 1-4, Bahan Informasi Pengarusutamaan Gender Edisi ke-2. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Mosse, J. C. 2007. *Gender & Pembangunan*. Yogyakarta: Kerjasama RIFKA Annisa Women's Crisis Centre dengan Pustaka Pelajar.
- Manila, I. G. 1996. *Praktek Manajemen Pemerintahan Dalam Negeri*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Muttaqin, A. 2010. *Pengarusutamaan Gender Dalam Penanggulangan Kemiskinan*. *Jurnal Studi Gender & Anak* Vol.5 No.1, 88-102.
- Siscawati, M. 2015. *Panduan Pengarusutamaan Gender dalam Siklus Pengelolaan Program*. Jakarta: Forest Governance Program Phase 2 (FGP 2) Kemitraan.
- Susilo, B. 2014. *Apa dan Mengapa Harus Koordinasi?* Diambil kembali dari www.bppk.kemenkeu.go.id: <http://www.bppk.kemenkeu.go.id/publikasi/artikel/168-artikel-pengembangansdm/19963-apa-dan-mengapa-harus-koordinasi-bagian-1>
- Stoner, J. A. 1986. *Manajemen (Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga.
- Siscawati, M. 2015. *Panduan Pengarusutamaan Gender dalam Siklus Pengelolaan Program*. Jakarta: Forest Governance Program Phase 2 (FGP 2) Kemitraan.
- Sasongko. 2009. *Konsep dan Teori Gender*. Modul. Jakarta: BKKBN.
- Tierney, H. 1999. *Women's Studies Encyclopedia*. New York: Greenwood Press.
- Tong, R. 2004. *Feminist Thought*. Yogyakarta: Jalasutra