



Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia

Galih Putra Samodra¹ dan Amy Yayuk Sri Rahayu²

Abstrak

Ketidaksetaraan gender merupakan masalah yang telah sejak lama ada dimana munculnya diskriminasi negatif dan perlakuan yang berbeda bagi pria dan wanita dengan memandang pria sebagai sosok yang maskulin dan wanita sebagai sosok yang feminim, yang mana dari anggapan tersebut menganggap bahwa wanita adalah sosok yang lemah dan tidak mampu bersaing dengan kaum pria. Berdasarkan catatan dari United Nations Development Programme, penurunan Gender Development Index negara Indonesia tahun 2019 yang menurun dari urutan 103 ke urutan 111 dari tahun sebelumnya menunjukkan Indonesia menghadapi berbagai permasalahan untuk mencapai semua indikator kesetaraan gender. Pemerintah Indonesia pun telah berupaya mengatasi ketidaksetaraan gender dengan berbagai kebijakan yang diterbitkan. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) yang menjadi salah satu subjek dalam Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional memastikan terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di organisasinya. Upaya lain terkait pengarusutamaan gender ini juga terus digaungkan pemerintah melalui Rencana Jangka Menengah Nasional (RPJMN) dan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN). Tetapi dalam pelaksanaannya, implementasi kebijakan pengarusutamaan gender oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia belum berjalan dengan maksimal.

Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif melalui studi literatur. Hasil penelitian menjelaskan, bahwa pengarusutamaan gender belum diterapkan secara maksimal di Kepolisian Negara Republik Indonesia. Adapun aspek-aspek penting yang mempengaruhi implementasi kebijakan antara lain konten kebijakan dan konteks kebijakan. Konten kebijakan meliputi (1)

1 Program Magister Ilmu Administrasi, Peminatan Kebijakan Pengembangan Sumber Daya Manusia (PSDM) Sektor Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia email gpsamodra10.207@gmail.com
2 Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Indonesia email amy_soeroso@yahoo.com

kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi, (2) tipe manfaat, (3) derajat perubahan yang ingin dicapai, (4) kedudukan pembuat kebijakan, (5) pelaksana program dan (6) sumber daya tersedia. Konteks kebijakan meliputi (1) kekuasaan, kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat, (2) karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa serta (3) tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana.

Kata Kunci: Kebijakan; Pengarusutamaan Gender; Polri

Abstract

This article aims to explain how the implementation of gender mainstreaming policies in the Republic of Indonesia National Police and the factors that influence it. The research method used is a qualitative method through literature studies. The results of the study explained that gender mainstreaming had not been implemented optimally in the National Police of the Republic of Indonesia.

The important aspects of YAG influence policy implementation include policy content and policy context. Policy content includes (1) influencing interests, (2) Benefit type, (3) degree of change to be achieved, (4) Policy maker position, (5) program implementers and (6) resources available. The policy context includes (1) of power, interests, and strategies from the actors involved, (2) characteristics of institutions and regimes that are in power and (3) the level of compliance and the response of the executor.

Keywords: Policy; Gender mainstreaming; Polri.

Pendahuluan

Pemerintah Indonesia sejatinya telah sejak lama berusaha untuk mengatasi permasalahan ketidaksetaraan gender yang terjadi. Presiden ke – 4 Indonesia Abdurrahman Wachid menyikapi permasalahan tersebut dengan menerbitkan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional yang ditujukan pada 8 (delapan) subjek yang meliputi Kementerian dan Lembaga, TNI, Polri, Kejaksaan Agung, serta pemerintah Provinsi, Kabupaten dan Kota. Tujuan diterbitkannya Instruksi Presiden ini adalah untuk terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Dalam kurun 5 tahun setelah diterbitkan Inpres tentang Pengarusutamaan Gender, Bappenas (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional) bersama dengan dengan Kemen PPA (Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan) melakukan penelitian pada tahun 2006 di 9 (Sembilan) bidang pembangunan nasional. Salah satu bidang yang dievaluasi adalah bidang hukum. Di bidang hukum ini, Kementerian/Lembaga yang dievaluasi adalah pada Depkumham (Departemen Hukum dan HAM), Kejaksaan (Kejaksaan Agung) dan Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia). Catatan yang diberikan pada Polri saat evaluasi tersebut adalah perubahan kepemimpinan Polri pada tahun 2005 harus dapat memantapkan upaya pengarusutamaan gender di lingkungan Polri.

Sampai saat evaluasi dilakukan tidak ada upaya perubahan yang signifikan dari segi kelembagaan, kebijakan, sistem informasi dan sumber manusia di Polri. Upaya Polri untuk melakukan reformasi

di institusinya yang salah satunya dengan penerapan pemolisian masyarakat (community policing) seharusnya mengacu pada perspektif gender, misalnya dengan penambahan jumlah anggota polwan (polisi wanita). Selain itu, diperlukan usaha ekstra untuk meyakinkan pimpinan Polri akan pentingnya penambahan jumlah anggota polwan dan peningkatan jumlah polwan yang bisa menduduki jabatan struktural dan jabatan strategis. Dengan begitu, kebijakan untuk mengatasi permasalahan tersebut harus dijabarkan secara jelas.

Susilo Bambang Yudhoyono yang merupakan Presiden ke – 6 Indonesia ikut serta mengakui bahwa ketidaksetaraan gender sebagai salah satu permasalahan pembangunan nasional dengan dikeluarkannya Undang-Undang No.17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025, yaitu strategi pengarusutamaan gender untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip kesetaraan dan keadilan gender dalam pembangunan. UN ESCAP (2010) mencatat di periode pertama pemerintahan Presiden SBY tahun 2004-2009 terjadi peningkatan dari 19 program responsif gender di tahun 2000-2004 menjadi 38 program responsif gender yang tercantum dalam RPJM (Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) 2004-2009 telah dilaksanakan oleh 20 (dua puluh) kementerian dengan cara membentuk kelompok kerja untuk penerapan kebijakan pengarusutamaan gender. Sedangkan di periode kedua pemerintahannya, Presiden SBY lebih menegaskan kebijakan pengarusutamaan gender di tingkat nasional maupun lokal dengan upaya meningkatkan perlindungan dan kualitas hidup wanita serta melibatkannya dalam segi perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, monitor dan evaluasi kebijakan.

Presiden Joko Widodo pada periode pertama kepemimpinannya tahun 2014-2019 juga menaruh perhatian pada pengarusutamaan gender dengan memasukkan pengarusutamaan gender sebagai bagian dari Rencana Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015-2019 yang ada dalam Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 sebagai: (1) arah kebijakan dan strategi pembangunan berkelanjutan dan tata kelola pemerintahan yang baik; (2) strategi mengintegrasikan perspektif gender agar terwujud kesetaraan gender dalam pembangunan yang lebih adil dan merata dengan mengurangi kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan proses pembangunan, serta memperoleh manfaat dari kebijakan dan program pembangunan (Dhewy, 2017).

Berdasarkan hal tersebut, arah kebijakan pengarusutamaan gender yang akan dicapai dalam 5 (lima) tahun periode pembangunan, yaitu: (1) meningkatkan kualitas hidup dan peran perempuan di berbagai bidang pembangunan; (2) meningkatkan perlindungan bagi perempuan dari berbagai tindak kekerasan dan tindak pidana perdagangan orang (TPPO); (3) meningkatkan kapasitas kelembagaan pengarusutamaan gender dan kelembagaan perlindungan perempuan dari berbagai tindak kekerasan; dan (4) pemerataan dan penanggulangan kemiskinan, perubahan iklim, dan revolusi mental.

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai organisasi publik yang menjadi subjek pengarusutamaan gender di Indonesia dengan jumlah anggotanya yang mencapai 419.983 orang pada tahun 2020, ketika mempraktekkan pengarusutamaan gender dalam organisasinya tentu akan mempunyai dampak yang sangat besar baik bagi Polri ataupun lingkungan sekitarnya. Tugas anggota kepolisian mempunyai dampak sosial yang sangat tinggi di masyarakat karena bersentuhan langsung dengan masyarakat. Pengarusutamaan gender yang di praktekkan oleh anggota kepolisian di

lapangan, akan menjadi contoh bagi masyarakat bahwa Polri adalah organisasi yang terus mendukung kebijakan dari pemerintah. Sehingga pengarusutamaan gender di anggota kepolisian nantinya juga berperan sebagai penggerak kesetaraan gender dan keadilan gender di masyarakat. Dikaitkan dengan Grand Strategy Polri tahun 2005-2025 yaitu Polri harus memberikan kesempatan yang lebih luas pada polisi wanita untuk bisa duduk di jabatan strategis pengambil keputusan.

Dari uraian latar belakang diatas dapat disimpulkan bahwa pengarusutamaan gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia sangat penting dilakukan karena selain untuk mendukung kebijakan pemerintah, juga berkaitan dengan tugas-tugas kepolisian seperti aktivitas anggota kepolisian yang berperan dalam penanganan kekerasan dalam rumah tangga dan juga keterlibatan polisi wanita untuk turut serta dalam pengambilan kebijakan strategis Polri. Pemahaman tentang implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sangat diperlukan agar dapat digunakan untuk merubah anggapan anggota kepolisian yang maskulin menjadi ramah gender di tempat kerjanya. Untuk itulah, di dalam penelitian ini akan dikaji bagaimana implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dan faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui kajian literatur yang terkait dengan topik penelitian. Dengan melakukan studi literatur, peneliti berharap akan mendapatkan teori-teori serta pemikiran yang relevan dengan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dan faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhinya sehingga dapat digunakan sebagai bahan rujukan dalam melakukan analisis terkait bagaimana agar organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia berhasil menerapkan pengarusutamaan gender di organisasinya.

Temuan dan Pembahasan

Pengarusutamaan Gender

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG (Pengarusutamaan Gender) dalam Pembangunan di Daerah menjelaskan bahwa PUG merupakan satu dari sekian strategi pembangunan nasional yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui pengintegrasian permasalahan, aspirasi, kebutuhan dan pengalaman pria dan wanita ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, dan kegiatan di berbagai bidang pembangunan. Sedangkan menurut Razavi dan Miller dalam Jurnal Perempuan 50 (2006) PUG adalah tahapan politik dan teknis yang membutuhkan perubahan pada kultur atau watak organisasi, struktur, tujuan dan alokasi sumber daya.

Definisi dari dua sumber di atas memiliki pengertian yang sama, satu menggunakan menggunakan istilah strategi dan yang satu menggunakan istilah proses politis dan teknis, akan tetapi tujuannya sama-sama mengacu pada keadilan dan kesetaraan gender dalam pembangunan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa, pengarusutamaan gender merupakan strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui proses perubahan pada kultur atau watak organisasi, struktur, tujuan dan alokasi sumberdaya melalui perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, hingga pengevaluasian kebijakan, kegiatan, program, dan kegiatan.

Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Kepolisian Negara Republik Indonesia

Disebutkan dalam laporan hasil pelaksanaan pelatihan tutor pengarusutamaan gender (PUG) Polri yang dilaksanakan oleh Divisi Hukum yang baru berjalan selama 2 tahun berupaya untuk mengatasi kesenjangan atau isu gender Polri yang masih ada sampai saat ini, yaitu:

- a. Anggapan masyarakat bahwa Polri adalah organisasi maskulin;
- b. Belum adanya pemahaman bahwa isu gender menjadi salah satu pertimbangan dalam penempatan tugas di bidang operasional dan pembinaan;
- c. Jumlah Polwan masih kurang pada jabatan strategis dan penyebaran pada tingkat Polsek belum merata;
- d. Polisi laki-laki lebih banyak bertugas di bidang operasional, sedangkan Polwan lebih diarahkan pada bidang pembinaan;
- e. Sarana prasarana yang mengakomodir kebutuhan laki-laki dan wanita baik anak-anak, lansia (lanjut usia) dan disabilitas belum merata di setiap satuan kewilayahan;
- f. Ruang laktasi bagi polwan dan wanita yang menyusui di satuan kewilayahan belum merata atau tidak ada sama sekali.

Upaya pengarusutamaan gender di Polri yang telah berjalan dari sosialisasi pada tahun 2015 hingga 2017 dilanjutkan pelatihan tutor pengarusutamaan gender dari 2018 dan 2019 belum bisa mengatasi tantangan pengarusutamaan gender di lingkungan Polri sebagaimana disebutkan pada Sambutan Kepala Divisi Hukum Polri dalam penutupan pelatihan tutor pengarusutamaan gender tahun 2019, antara lain:

- a. Pemahaman Konseptual. Secara umum, di internal Polri masih memperlihatkan lemahnya pemahaman tentang gender di tingkat pengambilan keputusan. Serta terbatasnya kebijakan/program/kegiatan yang sudah responsif gender. Selain itu, banyak muncul keluhan dan catatan bahwa sampai saat ini belum tercipta kesetaraan kesempatan antara polki dan polwan dalam penugasan dan pemberian jabatan dan juga minimnya perhatian bagi polisi wanita yang memiliki kapasitas dan integritas.
- b. Kebijakan yang netral gender. Ketiadaan kebijakan semacam ini telah melanggengkan kesenjangan atau disparitas gender di lingkungan Polri. Kebijakan yang netral gender yang paling mendasar adalah meningkatkan representasi perempuan di level pejabat pengambil keputusan. Kecilnya partisipasi perempuan dalam mengikuti pendidikan pengembangan dan pendidikan lanjutan serta diskriminasi berdasarkan gender dalam pendidikan pembentukan, pengembangan dan kejuruan Polri adalah contoh lain sebagai imbas minimnya kebijakan/program/kegiatan dan peraturan yang netral gender di Polri.
- c. Kebijakan program dan anggaran. Selama ini belum ada kebijakan, program, kegiatan dan anggaran yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan pengarusutamaan gender di Polri. Pada tahun 2015 barulah terdapat alokasi anggaran untuk kegiatan pengarusutamaan gender yang dipercayakan pada Divisi Hukum atau 15 tahun sejak Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional diterbitkan.

Agar penerapan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di dalam organisasi kepolisian dapat berhasil dilaksanakan, maka penting juga untuk mengetahui faktor-faktor yang berkontribusi mempengaruhi implementasi kebijakan tersebut. Grindle (1980) memiliki dua pertanyaan mendasar

mengenai implementasi kebijakan yakni efek yang dimiliki oleh konten kebijakan publik pada implementasinya dan kedua mengenai konteks yakni konteks politik dan administrasi dalam mempengaruhi implementasi kebijakan. Grindle menjelaskan lebih lanjut mengenai konten dan konteks dalam implementasi kebijakan.

Konten mencakup hal yang mempertanyakan kesesuaian design dengan implementasi kebijakan yang dilaksanakan, melihat pencapaian tujuan kebijakan dengan melihat efek yang terjadi di masyarakat serta perubahannya. Menurut Grindle (1980) keberhasilan suatu implementasi kebijakan publik, ditentukan oleh tingkat implementability kebijakan itu sendiri yang terdiri atas Content of Policy dan Context of Policy. Content of policy (konten kebijakan) ini antara lain meliputi:

1. *Interests Affected* (Kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi).

Grindle (1980) menegaskan kebijakan yang telah dibuat tentunya memiliki pengaruh besar terutama pada kegiatan politik yang ikut mempengaruhi proses pembuatan keputusan. Seluruh kepentingan yang ada menjadi sangat mempengaruhi implementasi kebijakan itu sendiri. Grindle (1980) mencontohkan dari suatu proses implementasi kebijakan, pasti akan ada pihak-pihak yang terganggu oleh kebijakan tersebut dan akan menentang kebijakan yang telah dibuat. Ini merupakan bukti adanya sebuah reaksi atas nama suatu kelompok atau kepentingan tertentu.

2. *Type of Benefits* (Tipe manfaat).

Suatu kebijakan harus terdapat manfaat yang dapat dirasakan oleh penerima manfaat sehingga akan menunjukkan dampak positif dari implementasi kebijakan yang dilaksanakan. Grindle (1980) mengemukakan sebuah kebijakan dapat memberikan manfaat yang beragam misalnya program yang manfaatnya dapat dibagi dan pembuatan program yang menyediakan manfaat secara kolektif.

Hal ini memberikan beberapa program dapat segera dilaksanakan karena merupakan kebutuhan dari penerima manfaat tersebut. Grindle (1980) mencontohkan program untuk manfaat secara kolektif misalnya penyediaan cahaya dan air di permukiman kumuh di perkotaan dapat segera diimplementasikan karena kebutuhan kelompok namun sebaliknya pada program manfaat yang bisa dibagi seperti perumahan, maka dapat memperburuk konflik dan persaingan karena mencari keuntungan akan lebih sulit dilaksanakan.

3. *Extent of Change Envision* (Derajat perubahan yang ingin dicapai).

Grindle (1980) mengutarakan bahwa kebijakan yang dibuat selalu memiliki sasaran yang akan dituju sebagai indikator keberhasilannya. Derajat perubahan yang ingin dicapai oleh kebijakan menjadikan faktor penentu keberhasilan dari implementasi kebijakan itu sendiri. Grindle (1980) menjelaskan lebih lanjut bahwa program yang dibuat untuk tujuan jangka panjang akan lebih sulit diimplementasikan dibandingkan dengan program yang dapat memberikan keuntungan secara langsung. Grindle (1980) mencontohkan pengenalan teknologi baru untuk mengembangkan pertanian memerlukan adaptasi perilaku dan partisipasi yang lebih lama dibandingkan dengan program penyediaan perumahan untuk penghasilan rendah. Contoh lainnya seperti pemerintah DKI Jakarta yang mensubsidi warganya yang kurang mampu dengan berbagai macam kartu mendapatkan dukungan yang luar biasa karena langsung memberikan dampak dari segi ekonomi penduduk dan rasa aman.

4. *Site of Decision Making* (Letak pengambilan keputusan).
Letak pengambilan keputusan menjadi penting dan mempengaruhi implementasi kebijakan. Pengambilan keputusan yang tepat dapat memberikan hasil positif dalam implementasi kebijakan sehingga dapat mencapai tujuan kebijakan. Keputusan yang dibuat juga akan menunjukkan pihak yang akan dibebankan untuk menjalankan berbagai program dan tentunya mempengaruhi cara kebijakan tersebut dilaksanakan.
5. *Program Implementor* (Pelaksana program).
Pelaksana program yang mempunyai kapasitas berupa kompetensi dan kapabilitas yang baik dapat menjadi faktor keberhasilan implementasi kebijakan. Hal ini sangat penting guna mencapai target kinerja dan tujuan akhir kebijakan.
6. *Resources Committed* (Sumber-sumber daya yang digunakan).
Sumber daya yang digunakan bisa mempengaruhi keberhasilan implementasi kebijakan. Sumber daya yang dimaksud disini adalah sumber daya manusia dan sumber daya bukan manusia. Sumber daya manusia tentunya terkait dengan pemahaman terhadap tujuan dan pelaksanaan kebijakan, proses penyampaian informasi yang benar, dan lainnya. Untuk sumber daya bukan manusia mencakup ketersediaan dana dan penggunaan teknologi informasi.

Faktor kedua yaitu Context of Policy (konteks kebijakan). Aspek-aspek yang terdapat dalam konteks kebijakan adalah :

1. *Power, Interest, and Strategy of -Actor Involved* (Kekuasaan, kepentingan- kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat).
Grindle (1980) memahami bahwa implementasi kebijakan menjadi proses pengambilan keputusan yang berkelanjutan dan melibatkan berbagai pihak. Aktor yang terlibat akan membuat pilihan tentang alokasi khusus dan sumber daya publik sehingga akan mempengaruhi keputusan. Aktor-aktor tersebut tentunya melibatkan banyak pihak seperti penerima manfaat, pelaksana birokrasi tingkat menengah sampai bawah, politisi, kelompok elit ekonomi dan perencana tingkat nasional. Setiap aktor memiliki kepentingan masing-masing sehingga memungkinkan terjadinya konflik terbuka sehingga nantinya pihak tertentu akan memperoleh sesuatu yang ditentukan oleh kekuasaan, sumber daya dan strategi dari aktor yang terlibat dalam konflik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi yang diterapkan merupakan hasil dari tindakan elit politik yang berinteraksi dalam konteks kelembagaan, politik kepentingan dan kelompok yang bersaing untuk sumber daya yang langka serta respon pejabat pelaksana.
2. *Institution and Regime Characteristic* (Karakteristik lembaga dan rezim yang berkuasa)
Karakteristik lembaga dan rezim pemerintah yang saat itu berkuasa dapat memfasilitasi penilaian untuk mencapai tujuan kebijakan dan program. Kebijakan dapat diimplementasikan dalam lingkungan yang mendukung oleh karenanya dukungan rezim yang berkuasa dan karakteristik dari lembaga yang baik dapat memperlancar implementasi kebijakan.
3. *Compliance and Responsiveness* (Tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana)
Kepatuhan dan respon dari pelaksana kebijakan dalam menanggapi kebijakan yang diembannya menjadi salah satu hal yang penting dalam prosesn pelaksanaan kebijakan. Dalam studinya,

Grindle menjelaskan kegagalan pelaksana dalam melaksanakan program dari kebijakan karena memiliki sedikit kendali atas imbalan atau hukuman yang diperlukan untuk memperoleh kepatuhan dengan tujuan program.

Kesimpulan

Penerapan pegarusutamaan gender anggota kepolisian di tempat kerja memerlukan upaya pemahaman yang baik terkait dengan konsep pengarusutamaan gender sebagai pedoman yang digunakan. Di dalam konsep pengarusutamaan gender, pengarusutamaan gender merupakan satu dari sekian strategi pembangunan nasional yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui pengintegrasian permasalahan, aspirasi, kebutuhan dan pengalaman pria dan wanita ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, dan kegiatan di berbagai bidang pembangunan.

Keberhasilan pengarusutamaan gender anggota kepolisian di tempat kerja juga harus memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi sebagai determinan suksesnya implementasi kebijakan pengarusutamaan gender antara lain konten kebijakan (content of policy) dan konteks kebijakan (context of policy). Konten kebijakan (content of policy) meliputi (1) kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi, (2) tipe manfaat, (3) derajat perubahan yang ingin dicapai, (4) kedudukan pembuat kebijakan, (5) pelaksana program dan (6) sumber daya tersedia. Konteks kebijakan (context of policy) meliputi (1) kekuasaan, kepentingan, dan strategi dari aktor yang terlibat, (2) karakteristik lembaga dan rezim yang sedang berkuasa serta (3) tingkat kepatuhan dan adanya respon dari pelaksana.

Saran

Kajian konseptual ini diharapkan dapat memberikan pemahaman tentang implementasi kebijakan pengarusutamaan gender di tempat kerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kajian ini menjelaskan konsep dan faktor determinan implementasi kebijakan secara umum.

Penelitian kedepan di sarankan mengkaji implementasi kebijakan secara lebih mendalam dan spesifik tentang pengarusutamaan gender bagi anggota kepolisian, terutama polisi wanita. Dan juga perlu dikaji dan dianalisis lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi pengarusutamaan gender di tempat kerja bagi anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Daftar Pustaka

Buku, Jurnal dan Karya Tulis Ilmiah

- Bungin, Burhan. (2007). *Penelitian Kualitatif; Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

- Dunn, Wiliam N. (2003). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Edwards III, George C. (1980). *Implementing Public Policy*. Texas : A & M University Fakih, Mansour. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Grindle, Merilee S. (1980). *Politics and Policy Implementation in The Third World*. New Jersey : Princeton University Press.
- Heady, F. (2001). *Public Administration: A comparative Perspective*. New York : Marcel Dekker Publisher.
- Ivancevich, John M. and Konopaske, Robert. (2013). *Human Resource Management* 12th Edition. New York : McGraw-Hill
- Mahmud, Fadiah. (2011). *Pengarusutamaan Gender (PUG) Sektor Pendidikan*. Martiany, Dini. (2011). *Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Sebagai Strategi Pencapaian Kesetaraan Gender* (Studi di Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Tengah.
- Mazmanian, Daniel H dan Sabatier, Paul A. (1983). *Implementation and Public Policy*. New York : Harper Collins.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications
- Nugroho, Riant (2008). *Gender dan Strategi Pengarus-Utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti. (2009). *Kebijakan Publik Pro Gender*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Pressman, Jeffrey L. dan Wildavsky, Aaron. (1984). *Implementation: How Great Expectations in Washington Are Dashed in Oakland: Or, Why It's Amazing That Federal Programs Work at All, This Being a Saga of the Economic Development Administration as Told by Two Sympathetic Observers Who Seek to Build Morals on a Foundation of Ruined Hopes* 3rd Ed. Oakland Project
- Rahayu, Wewen Kusumi. (2016). *Analisis Pengarusutamaan Gender Dalam Kebijakan Publik* (Studi Kasus di BP3AKB Provinsi Jawa Tengah.
- Ripley, Randall B. dan Franklin, Grace A. (1986). *Policy Implementation and Bureaucracy*. United Kingdom
- Santoso, Widjajanti M. (2014). *Problematika Kebijakan Pengarusutamaan Gender Dalam Mengatasi Marjinalisasi Perempuan*.
- Udoji, Chief J. O., (1981). *The African Public Servant As A Pubic Policy In Africa*. Addis Abeba: African Association For Public Administration And Management
- Van Meter, Donald S. dan Van Horn, Carl E. (1975). *The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework. Administration and Society* 6. London : Sage

Peraturan Perundang-undangan

Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 Tahun 2003 tentang Pedoman Pelaksanaan

PUG (Pengarusutamaan Gender) dalam Pembangunan di Daerah

Surat Keputusan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor: SKEP/360/VI/2005 tentang Grand Strategy Polri tahun 2005-2025

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2012 tentang Sistem Peradilan Anak

Surat Keputusan Kapolri Nomor: Kep/202/III/2014 tanggal 26 Maret 2014 tentang Penerimaan Brigadir Polri tahun anggaran 2014

Surat Keputusan Kapolri Nomor: Skep/1008/XII/2014 tentang Pola Penempatan Lulusan Pendidikan Pembentukan Brigadir Polri tahun anggaran 2014

Peraturan Kapolri No. 6 Tahun 2017 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada Tingkat Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia

Sumber Internet

Bappenas (2006) Evaluasi Pengarusutamaan Gender di Sembilan Sektor Pembangunan Tahun 2006 Diakses pada website:

https://www.bappenas.go.id/files/8813/8373/7789/evaluasi_PUG-9-sektor-2006.pdf Hjern, Benny dan O. Porter, John. (1981). *Implementation Structures: A new Unit of Administration* Diakses pada website: <http://oss.sagepub.com/content/2/3/211>

Komisi Perlindungan Perempuan. (2011). Stagnansi Sistem Hukum: Menggantung Asa Perempuan Korban. Catatan Kekerasan Terhadap Perempuan tahun 2011. Diakses pada website:

https://www.komnasperempuan.go.id/file/pdf_file/Catatan%20Tahunan/10.PP5_CATA_HU%202012.pdf

Kuwado, Fabian Januarius. (2012). Tahun 2012, "Kiamat" Anak Indonesia. Diakses pada website:

<https://sains.kompas.com/read/2012/12/22/13370183/Tahun.2012.Kiamat.Anak.Indonesia?page=all>.

Razavi dan Miller. (2006). Jurnal Perempuan 50 Pengarusutamaan Gender. Diakses pada website:

https://www.jurnalperempuan.org/store/p178/JP_50_Pengarusutamaan_Gender_%28PDF_F%29.html

UNDP (2010) Human Development Report 2010 20th Anniversary Edition. The Real Wealth of Nations: Pathway to Human Development. Diakses pada website:

http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/270/hdr_2010_en_complete_reprint.pdf UNDP

(2019) Human Development report 2019. Beyond Income, Beyond Averages,

Beyond Today: Inequalities in Human Development in The 21st Century. Diakses pada website:

<http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2019.pdf> Human Development Report 2019. UNESCAP (2010) Economic and Social Survey of Asia and The Pacific 2010: Year-end

Update. Diakses pada [website: https://www.unescap.org/sites/default/files/publications/YearendUpdate2010.pdf](https://www.unescap.org/sites/default/files/publications/YearendUpdate2010.pdf)

—(2014). Dalam 4 Tahun, Polri Sudah Tambah 7 Ribu Polwan. Diakses pada [website: https://news.detik.com/berita/d-2521633/dalam-4-tahun-polri-sudah-tambah-7-ribu-polwan](https://news.detik.com/berita/d-2521633/dalam-4-tahun-polri-sudah-tambah-7-ribu-polwan)

Laporan

Laporan Anev Penempatan Polwan Lulusan Pendidikan Pembentukan Brigadir tahun 2014 (Program 7000 Polwan) di Satuan Kerja Kewilayahan oleh Bagian Analisa dan Evaluasi Biro Jianstra SSDM Polri

Laporan Hasil Pelaksanaan Pelatihan Tutor Pengarusutamaan Gender (PUG) Polri tahun 2019 oleh Divisi Hukum Polri

Laporan Kekuatan Personel Polri Triwulan III tahun 2019 oleh Bagian Informasi Personel Biro Binkar SSDM Polri