

# Efektivitas Implementasi Kebijakan Anggaran Responsif Gender

ISMI DWI ASTUTI NURHAENI\*, SRI KUSUMO HABSARI\*\*,  
SIANY INDRIA LISTYASARI\*\*\*

\*Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret  
Jl. Ir. Sutami 36 A Ketingan Solo, 57126, telp. 0271- 637358/fax: 0271- 637358,  
\*\*Fakultas sastra Universitas Sebelas Maret  
Jl. Ir. Sutami 36 A Ketingan Solo, 57126, telp/fax. 0271- 632488  
\*\*\*Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan Universitas Sebelas Maret  
Jl. Ir. Sutami 36 A Ketingan Solo, 57126, telp. 0271- 648939 fax. 0271- 669124

**Abstract :** This research underlines several issues concerning The effectiveness of gender responsive budgeting policy implementation. The research was intended to explore factors which influence the effectiveness of gender responsive budgeting implementation. Data collection consisted of site observation, interview, focus group discussion, and document study. The techniques of analysis employed in this research was interactive analysis. The results of this research were: (1) The formulation of regulation on gender responsive budgeting is able to become a forcing mechanism for provincial government officials to make and implement gender responsive budgeting. (2) The formation of bureaucracy structure in the form of gender mainstreaming working group and gender responsive budgeting technical team to perform distinct and consistent communication as well as to improve human resources capacity has encouraged the disposition of the provincial government officials to undertake collective action in the form of the formulation of gender-responsive planning and budgeting. The structure has become a medium of knowledge transfer among agents involved in the institutions to build a strong relationship. The strength of the relationship has injected energy to the bureaucrats to creatively develop inovations in selecting strategic programs in order to be gender responsive. As a result, gender responsive budgeting can be well implemented and the selection of strategic programs can accelerate and braoden the program scope towards gender equity and equality.

**Keywords:** *Gender budgeting, gender mainstreaming, policy implementation, implementation effectiveness.*

Pilihan kebijakan publik berupa penempatan keadilan dan kesetaraan gender serta pemberdayaan perempuan sebagai isu strategis nasional tidak serta merta membuat kebijakan publik tersebut mudah diimplementasikan. Lebih tingginya capaian *Human Development Index* (HDI) dibandingkan *Gender-related Development Index* (GDI) Indonesia pada tahun 2008 (71,17 berbanding 66,38) menunjukkan masih adanya ketimpangan gender dalam pembangunan. Di sisi lain, *Gender Empowerment Measure* (GEM) Indonesia pada tahun 2008 sebesar 62,27 dan bila dibandingkan dengan negara-negara lain, dari 155 negara, peringkat Indonesia masih lebih rendah dan berada di peringkat ke 90.

Belum optimalnya pencapaian pembangunan responsif gender dikarenakan kebijakan publik tidak berlangsung dalam ruang yang vakum. Birokrasi publik sebagai implementor kebijakan publik seringkali memiliki nilai yang bertentangan dengan isu strategis tersebut, sehingga mereka tidak cukup mempunyai energi untuk melakukan berbagai upaya inovatif dan kreatif dalam menangani isu strategis tersebut. Terlebih isu-isu gender dalam pembangunan seringkali diabaikan dan menempati posisi marginal sebagai akibat dari masih kuatnya budaya patriarki.

Untuk mempercepat tercapainya keadilan dan kesetaraan gender, pemerintah mengeluarkan kebijakan ujicoba penerapan anggaran responsif

gender (ARG) pada 7 kementerian/departemen teknis di Indonesia tahun 2010, dimana setiap Kementerian/Lembaga pemerintah harus menjamin terwujudnya keadilan dan kesetaraan gender melalui penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender.

Pada tingkat pemerintah daerah, Provinsi Jawa Tengah mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tahun 2008-2013 dan salah satu isu strategis yang ditetapkan dalam perda tersebut adalah belum terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender. Target yang ingin dicapai pada tahun 2013 adalah meningkatkan GDI menjadi 65,9 dan GEM menjadi 61,8.

Pada RPJMD tersebut dinyatakan bahwa 30% Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) harus melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG) dan berdasarkan Surat Gubernur Jawa Tengah Nomor 411/10068 tanggal 11 April 2010, telah ditetapkan 15 (lima belas) SKPD sebagai ujicoba penerapan Anggaran Responsif Gender di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2011. Kebijakan ARG tersebut memerlukan tanggapan positif dari setiap SKPD dan untuk mengimplementasikannya bukanlah pekerjaan yang mudah.

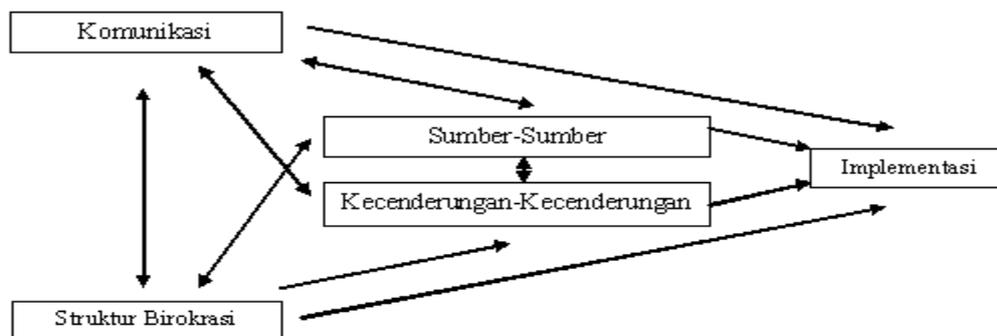
Menyadari bahwa di tingkat nasional penerapan ARG baru diujicobakan secara terbatas, sementara di Jawa Tengah sudah ada inisiasi untuk mengujicobakan ARG pada SKPD dengan karakteristik internal dan eksternal yang berbeda. Berdasarkan fenomena tersebut maka permasalahan penelitian ini adalah: (1) Bagaimana efektivitas implementasi Anggaran Responsif Gender (ARG) di lingkungan Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah?; (2) Faktor apa yang mempengaruhi efektivitas implementasi ARG. Untuk menganalisis permasalahan penelitian perlu dikaji secara ilmiah dengan

teori dan hasil penelitian yang relevan.

Anggaran responsif gender adalah tentang penentuan hal-hal mana terdapat perbedaan dan hal-hal mana terdapat persamaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan. Ketika kebutuhan berbeda maka seharusnya terdapat alokasi anggaran yang berbeda (Sodani dan Sharma, 2008:228). Anggaran nasional mempunyai dampak yang berbeda bagi laki-laki dan perempuan namun anggaran tersebut sering disatukan tanpa mempertimbangkan kesetaraan gender. Pernyataan anggaran dengan kesadaran gender dapat menunjukkan sejauh mana anggaran seimbang secara gender dan digunakan untuk memonitor alokasi dan luaran sumber daya (Elson, 1998: 929-930).

Studi Sharp dan Elson (2008:929-941) menemukan bahwa banyak negara (termasuk Indonesia) telah memperkenalkan perubahan-perubahan terhadap sistem penganggaran yang mencakup pengukuran kinerja atau sistem anggaran berbasis kinerja (elisa Susanti, 2010:264) yang dapat digunakan untuk menilai dampak-dampak kegiatan pemerintah. Di beberapa negara, target-target telah ditentukan untuk mengukur kemajuan pembuatan anggaran responsif gender dalam pengertian *outputs* dan *outcomes*, yang dapat dianggap menggerakkan dan mencapai target-target yang konsisten dengan hasil-hasil anggaran responsif gender.

Dalam mengkaji implementasi kebijakan, Edward (1980:9-12) mengajukan dua buah pertanyaan. Pertama, pra kondisi-prakondisi apa yang diperlukan sehingga suatu implementasi kebijakan berhasil?; Kedua, hambatan-hambatan utama apa yang mengakibatkan suatu implementasi gagal? Untuk menjawab pertanyaan ini Edward mengemukakan adanya 4 variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi.



Gambar 1. Dampak Langsung Dan Tidak Langsung Pada Implementasi (Edward III, 1980:148).

Variabel pertama adalah komunikasi, mencakup: transmisi, konsistensi dan kejelasan Menurut Edward, persyaratan pertama bagi implementasi kebijakan yang efektif adalah bahwa mereka yang melaksanakan keputusan harus mengetahui apa yang harus mereka lakukan. Keputusan-keputusan kebijakan dan perintah-perintah harus diteruskan kepada personil yang tepat disertai dengan petunjuk-petunjuk yang jelas sehingga pelaksana di lapangan tidak mengalami kebingungan tentang apa yang harus mereka lakukan. Selain itu, perintah-perintah pelaksanaan harus konsisten dan jelas. Apabila perintah yang disampaikan tidak konsisten dan jelas maka akan berakibat pada ketidakefektifan implementasi kebijakan.

Variabel kedua adalah ketersediaan sumber-sumber, mencakup jumlah staff yang memadai, memiliki keahlian untuk melaksanakan tugas mereka dan memiliki wewenang serta fasilitas yang diperlukan untuk menterjemahkan kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan agar dapat terealisasi. Edward mengatakan bahwa ketersediaan sumber-sumber kebijakan sangat penting bagi implementasi kebijakan yang efektif. Tanpa ketersediaan sumber-sumber yang memadai maka kebijakan-kebijakan yang telah dirumuskan hanya akan menjadi rencana saja dan tidak pernah ada realisasi.

Variabel ketiga adalah disposisi-disposisi (kecenderungan-kecenderungan). Menurut Edward, jika para pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dan memberikan dukungan terhadap kebijakan tersebut, kemungkinan besar mereka akan melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat kebijakan. Sebaliknya, jika tingkah laku atau perspektif para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan menjadi semakin sulit.

Variabel keempat adalah struktur birokrasi. Menurut Edward, birokrasi merupakan salah satu badan yang paling sering bahkan secara keseluruhan menjadi pelaksana kebijakan. Birokrasi, baik secara sadar atau tidak sadar memilih bentuk-bentuk organisasi untuk kesepakatan kolektif dalam rangka memecahkan masalah-masalah sosial dalam kehidupan modern. Para pelaksana kebijakan mungkin mengetahui apa yang dilakukan dan mempunyai cukup

keinginan serta sumber-sumber untuk melaksanakannya, tetapi dalam pelaksanaannya mereka sering dihambat oleh struktur organisasi yang kompleks dan tersebar luas. Menurut Edward, ada dua karakteristik birokrasi, yaitu Standar Operasional Prosedur (SOP) dan fragmentasi. SOP berkembang sebagai tanggapan internal terhadap waktu yang terbatas dan sumber-sumber dari pelaksana serta keinginan untuk keseragaman dalam bekerjanya organisasi yang kompleks. Fragmentasi berasal terutama dari tekanan-tekanan di luar unit organisasi seperti legislatif, kelompok kepentingan, pejabat eksekutif, konstitusi negara, dan sifat kebijakan yang mempengaruhi organisasi birokrasi-birokrasi pemerintah. Berdasarkan teori Edward tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas implementasi kebijakan anggaran responsif gender dilingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah dan faktor-faktor apa yang mempengaruhi implementasi kebijakan anggaran responsif gender

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kualitatif. Lokasi penelitian ini adalah Provinsi Jawa Tengah. Unit analisis penelitian adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Provinsi Jawa Tengah. Informan penelitian ini ditetapkan secara *purposive sampling*, yaitu orang-orang yang dipandang tahu dan terlibat dalam proses penyusunan anggaran responsif gender, baik pada lembaga implementasi ARG maupun pada lembaga yang menggerakkan implementasi ARG (Bappeda; Badan Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana/ BP3AKB serta Biro Keuangan).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi, *focus group discussion* dan wawancara mendalam. Studi dokumentasi dilakukan dengan menganalisis dokumen kebijakan yang ada relevansinya dengan anggaran responsif gender seperti RPJMD 2008-2013 serta berbagai keputusan pemerintah. *Focus group discussion* dilakukan dengan mengundang sejumlah orang yang dipandang tahu tentang efektivitas implementasi ARG pada SKPD. Wawancara mendalam dilakukan dengan mewawancarai orang-orang kunci yang bertanggung jawab dalam implementasi ARG, baik pada SKPD

sebagai *service delivery* maupun lembaga yang bertanggung jawab mempersiapkan implementasi ARG di daerah (Bappeda, BP3AKB dan Biro keuangan). Analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif model analisis interaktif meliputi tahap: reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Untuk menjamin validitas data, penelitian ini menggunakan 2 jenis triangulasi, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi teknik/metode. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Misal: peneliti menggali kebenaran informasi tertentu melalui teknik wawancara mendalam terhadap sumber yang berbeda-beda untuk mendapatkan informasi tertentu. Triangulasi teknik dilakukan dengan cara menggunakan teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama, misal: peneliti menggunakan wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Dengan kedua jenis triangulasi ini diharapkan validitas data bisa terjamin.

## HASIL

### Inisiasi Implementasi Kebijakan Anggaran Responsif Gender di Provinsi Jawa Tengah.

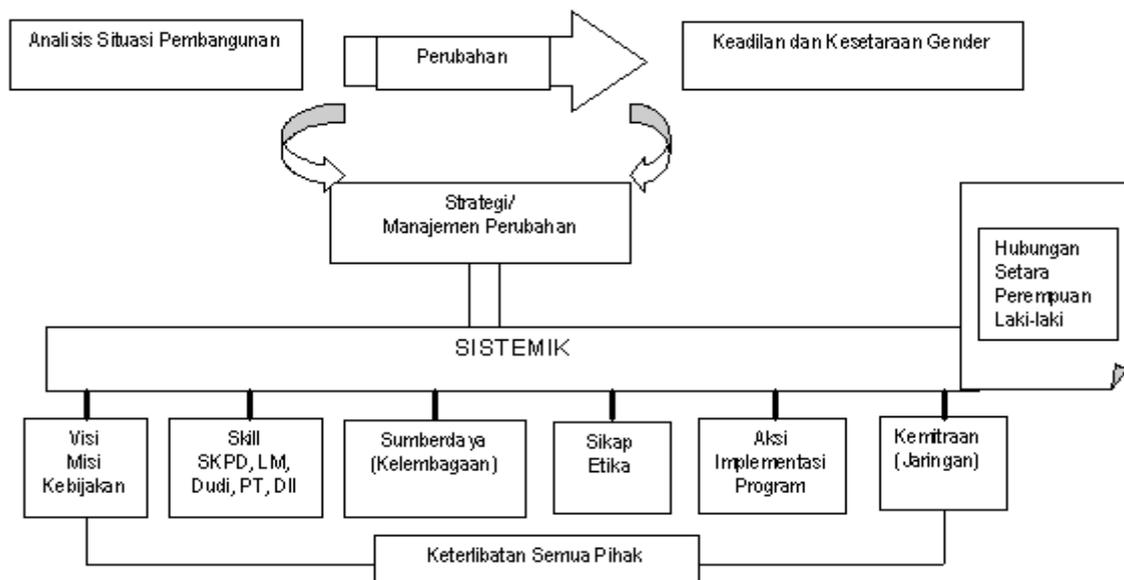
Inisiasi implementasi kebijakan anggaran responsif gender diawali dengan komitmen politik

pemerintah Daerah Provinsi Jawa Tengah untuk mempercepat pencapaian keadilan dan kesetaraan gender melalui penetapan 15 (lima belas) SKPD sebagai ujicoba penerapan Anggaran Responsif Gender di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Tengah pada tahun anggaran 2011.

Dalam upaya mempersiapkan agar SKPD uji coba ARG dapat mengimplementasikan kebijakan ARG dengan baik, Bappeda dan BP3AKB memberikan fasilitasi dan asistensi penyusunan Analisis Gender dan Pernyataan Anggaran Gender (*Gender Budget Statement*) kepada SKPD lokasi ujicoba ARG. Persiapan-persiapan yang telah dilakukan oleh BP3AKB sebagai lembaga *driver* PUG bersama-sama Bappeda sebelum implementasi ARG pada masing-masing SKPD adalah membuat skenario pengarusutamaan gender dan integrasi gender pada tahap perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan pengawasan.

### Membuat Skenario Pengarusutamaan Gender (PUG)

Skenario PUG diawali dengan melakukan analisis situasi pembangunan dengan menggunakan data terpilah menurut jenis kelamin sebagai titik awal untuk melakukan perubahan menuju keadilan dan kesetaraan gender melalui strategi/manajemen perubahan. Strategi/manajemen perubahan dilakukan secara sistemik dengan keterlibatan semua pihak (gam-



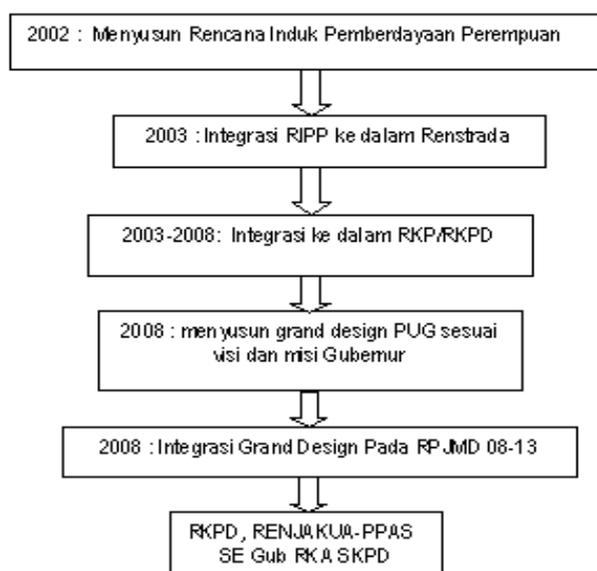
Sumber: BP3AKB Provinsi Jawa Tengah, 2010.

Gambar 2: Skenario PUG di Jawa Tengah

bar 2) melalui: 1). Perumusan visi dan misi kebijakan; 2). Meningkatkan skill Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), Lembaga Masyarakat, Dunia Industri (DUDI), Perguruan Tinggi (PT), dll; 3). Meningkatkan kapasitas sumberdaya (kelembagaan); 4). Membangun sikap etika; 5). Melakukan aksi implementasi pada program dan; 6). Membangun serta memperkuat kemitraan (jaringan).

Tahapan inisiasi implementasi ARG (gambar 3) diawali dengan: 1). Menyusun Rencana Induk Pemberdayaan Perempuan (RIPP) tahun 2002; 2). Integrasi RIPP ke dalam Renstrada tahun 2003; 3). Integrasi ke dalam Rencana Kerja Pemerintah (RKP)/RKPD tahun 2003-2008; 4). Menyusun *grand design* PUG sesuai Visi dan Misi Gubernur pada tahun 2008; 5). Integrasi *grand design* pada RPJMD 2008-2013 pada tahun 2008.

Hasil akhir dari proses inisiasi ini adalah RKPD, RENJA KUA-PPAS, Surat Edaran (SE) Gubernur tentang RKA SKPD.



Sumber: BP3AKB Provinsi Jawa Tengah, 2010.

Gambar 3: Tahapan Penyusunan ARG di Jawa Tengah

### ***Integrasi Gender Pada Tahap Perencanaan, Penganggaran, Pelaksanaan dan Pengawasan.***

Integrasi gender pada tahap ini dilakukan melalui beberapa langkah yaitu: 1) Penyusunan data pilah dan sistem informasi gender. Pada tahapan ini diawali dengan penyusunan data terpilah menurut

jenis kelamin dan sistem informasi gender, dilanjutkan dengan melakukan analisis gender melalui kerjasama dengan forum Pusat Studi Wanita/Gender di Provinsi Jawa Tengah. 2) Integrasi Perspektif gender dalam tahap perencanaan (RPJMD 2008-2013). Integrasi perspektif gender dalam RPJMD Provinsi Jawa Tengah tahun 2008-2013 (yang kemudian ditetapkan dengan Perda Nomor 4 Tahun 2009) mencakup beberapa hal penting, antara lain: a) Bab II Kondisi umum poin C, dimana pada capaian hasil pembangunan Jawa Tengah diungkapkan analisis gender dengan menyandingkan capaian *Human Development Index* (HDI) dengan *Gender-related Development Index* (GDI); b) memasukkan keadilan dan kesetaraan gender dalam analisis lingkungan strategis; c) memasukkan statemen “*tanpa diskriminasi usia, kelompok dan jenis kelamin*” pada bab III prioritas Pembangunan Daerah rencana jangka panjang; d) memasukkan perspektif gender dalam misi RPJMD, khususnya dalam kalimat: “*mewujudkan pemerintahan yang bersih dan profesional serta sikap responsif aparatur; pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi tanpa diskriminasi, mewujudkan kondisi aman dan rasa aman dalam kehidupan masyarakat yang berkeadilan dan terjamin kepastian hukum*”; e) memasukkan indikator makro dan pentahapan pembangunan berupa capaian agregat HDI dan GDI dari tahun 2009 hingga tahun 2013 dengan target yang jelas, yaitu HDI dari 64,5 pada tahun 2009 meningkat menjadi 65,9 pada tahun 2013, GDI sebesar 60 pada tahun 2009 meningkat menjadi 61,8 pada tahun 2013, dan target yang ingin dicapai antara lain: 30% SKPD melaksanakan PUG, 10 % kabupaten/kota dengan GDI rendah mengimplementasikan PUG, tersedianya data pilah gender di setiap SKPD, tersedianya sistem informasi gender, adanya hasil analisis gender di berbagai bidang pembangunan, tersedianya *focal point gender* di setiap SKPD, menguatnya komitmen SKPD dan Lemnas untuk PUG; f) merumuskan kebijakan pembangunan pemberdayaan perempuan yang mencakup 4 hal yaitu: *mewujudkan peningkatan kualitas hidup perempuan dan anak dalam berbagai kebijakan dan program, mendorong perwujudan penguatan kelembagaan PUG, meningkatkan kualitas hidup dan perlindungan*

perempuan dan anak, mendorong peningkatan kesetaraan gender dan peningkatan peran serta anak dalam pembangunan; g) memasukkan isu gender dalam Peraturan Gubernur Nomor 32 Tahun 2009 tentang RKPDP Provinsi Jawa Tengah tahun 2011, khususnya pada bagian isu strategis nomor 10 yaitu kesetaraan dan keadilan gender; prioritas dan sasaran pembangunan daerah 2010 point A nomor 3 yaitu “meningkatkan kualitas SDM ... pemenuhan hak perempuan” dan nomor 6: “mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik... proporsional dan tidak diskriminatif, serta prioritas dan sasaran pembangunan daerah 2010 point 2: “... pemenuhan hak perempuan” dan point 3: “good governance ... tidak diskriminatif”. 3) Pembentukan Kelembagaan PUG. Pembentukan kelembagaan PUG dibuat secara berjenjang, dimulai dari tingkat provinsi sampai dengan tingkat SKPD, meliputi: a) Keputusan Gubernur Nomor 050/48/2009 tentang kelompok kerja (pokja) PUG dengan anggota seluruh SKPD; b) Keputusan Kepala SKPD dengan anggota masing-masing bidang, sekretaris, perencana di masing-masing SKPD; c) Keputusan Kepala Bappeda Sebagai ketua Pokja PUG Nomor 411/14441 tentang tim teknis anggaran dengan anggota seluruh bidang di Bappeda, Biro Keuangan, inspektorat, BP3AKB, LSM, PT/PSW. Seluruh tahapan yang sudah dilaksanakan ini mendapatkan dukungan dari forum antara lain: (a) SKPD/TKP2KPA berupa focal point gender, pokja PUG, Tim teknis ARG, Pokja ABH; (b) forum Lembaga Masyarakat untuk PUG/PA berupa organisasi perempuan, LSM, Dudi (dunia industri), Media, KPPI, Organisasi agama; (c) forum PSW/G se Jawa Tengah; serta (d) kelembagaan fungsional lain (gugus tugas PTPPO, Forum PKHP, KPPA, Forum KPA). 4) Mengkomunikasikan kebijakan ARG kepada SKPD melalui kegiatan: a) Roadshow ke SKPD oleh BP3AKB dan Bappeda bertemu dengan Kepala Dinas, Kepala Bidang, Sekretaris, Focal Point Gender. Tema diskusi adalah isu-isu gender sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD; b) Rapat koordinasi Pokja PUG, dipimpin Kepala Bappeda dengan hasil Kepala Bappeda selaku ketua Pokja PUG provinsi menginstruksikan agar uji coba PPRG dilaksanakan untuk tahun anggaran 2011 di 15 SKPD; c) Rapat koordinasi dengan

SKPD uji coba, diselenggarakan oleh Bappeda Provinsi untuk menyepakati integrasi ARG pada renja KUA-PPA, RKA SKPD, LAKIP, Pengawasan dan GBS; d) Pertemuan-pertemuan informal antara Bappeda, Biro Keuangan, BP3AKB (biasa disebut tim marketing gender) untuk menyusun draft ARG pada SE Gubernur, dilaksanakan di kantor atau di tempat lain di luar jam kerja, atau komunikasi melalui email atau facebook; 5) Menyusun regulasi dengan cara Menerbitkan surat Gubernur Jawa Tengah Nomor 411/10068 tanggal 11 Juni 2010 perilah hasil Rakornas dan Implementasi Penyusunan ARG tahun 2011. Regulasi juga dilakukan melalui Integrasi gender dalam KUA-PPAS (Kebijakan Umum APBD) Provinsi Jawa Tengah 2011 dan integrasi ARG dalam SE Gubernur Nomor 903/13113 tanggal 29 Juni 2010 tentang pedoman Penyusunan RKA-SKPD, RKA-PPKD dan RBA-RSD Tahun anggaran 2011, dimana Gender Analysis Pathway (GAP) dan Gender Budget Statement (GBS) menjadi bagian tidak terpisahkan dari RKA. 6) Mempersiapkan kapasitas SDM melalui: a) Pelatihan penyusunan ARG yang dilaksanakan sebelum Musrenbang; b) Pertemuan pendampingan penyusunan ARG. Pelatihan dilakukan dengan metoda pendampingan dalam analisis gender pada setiap SKPD, pendampingan penyusunan output dan outcome. Hasil pelatihan selanjutnya dikoreksi oleh tim teknis ARG dan dikembalikan lagi ke SKPD untuk diperbaiki; 7) Mempersiapkan dukungan/disposisi aparat melalui kegiatan penyusunan renja SKPD 2011. Dukungan/disposisi aparat termanifestasi dalam bentuk terumuskannya program pembangunan responsif gender, antara lain: a) Dinas Pendidikan: Pendidikan Dasar dan Pendidikan Luar Sekolah; b) Dinas Kesehatan: penurunan AKI, penyehatan lingkungan, dan pemberantasan penyakit menular; c) Dinas Ke-PU-an: permukiman, air bersih, PAMSIMAS, Konservasi sumberdaya air, dan pembangunan jalan lingkaran selatan; d) Dinas Pertanian: SDM, Holtikultura, Irigasi, Ketahanan Pangan. e) BP3AKB: Advokasi dan fasilitasi proses PUG; f) Bappeda: SDM; g) Inspektorat: SDM; h) Biro Keuangan: SDM. i) Kehutanan: Konservasi Hutan. 8) Penyiapan teknis pengawasan untuk ARG dengan mempersiapkan konsep Audit PUG kedepan.

## Faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas implementasi ARG.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel-variabel yang berpengaruh terhadap implementasi Kebijakan ARG oleh lembaga *driver* dapat dilihat pada tabel 1.

## PEMBAHASAN

Implementasi ARG di Provinsi Jawa Tengah diawali dengan adanya *political will* pemerintah untuk mempercepat pelaksanaan pengarusutamaan gender dengan cara memasukkan isu gender sebagai salah satu isu strategis pada dokumen perencanaan daerah (yang kemudian ditetapkan menjadi RPJMD berdasarkan Perda), membuat surat gubernur tentang uji coba Anggaran Responsif Gender pada 15 SKPD dan merumuskan instrumen-instrumen untuk menjamin diimplementasikannya kebijakan tersebut. *Political will* dengan kekuatan hukum yang kuat menjadi sebuah pra kondisi bagi terimplementasikannya suatu kebijakan. Hal ini senada dengan Nugroho (2008: 142) yang menyatakan bahwa syarat yang diperlukan untuk membangun kondisi *gender mainstreaming* adalah adanya *political will*. Demikian halnya Inpres Nomor 9 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa salah satu prasyarat kunci bagi terimplementasikannya PUG adalah adanya *political will* dari pemerintah. Adanya *political will* ini akan menciptakan konsensus kolektif dan budaya kesetaraan gender sehingga muncul kesadaran publik akan pentingnya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.

Lahirnya *political will* untuk mempercepat pengarusutamaan gender melalui anggaran responsif gender (ARG) merupakan hasil inisiasi ARG, dimana pengalaman dari berbagai negara menunjukkan pola yang tidak sama. Penganggaran ini merujuk pada semua metode, prosedur dan instrumen yang dibutuhkan untuk mencapai kesetaraan gender pada proses penganggaran. Ada dua keberhasilan yang telah dicapai dalam melakukan institusionalisasi penganggaran yang sensitif gender. Pertama, adanya dasar legalitas sebagai pedoman untuk alokasi anggaran responsif gender. Dimulai dari tahun 2005, Menteri Perencanaan dan Anggaran memasukan pedoman

alokasi penganggaran responsif gender pada alokasi anggaran nasional. *National Finance Act* pada tahun 2006 mensyaratkan pemerintah untuk mengumpulkan pernyataan anggaran responsif gender dan halaman jumlah anggaran responsif gender. Keberhasilan lain adalah dikembangkannya draft sebagai pilot pernyataan anggaran responsif gender untuk tahun 2009.

Hasil studi Rubin dan Bartle (2005:261) menunjukkan bahwa di Australia, anggaran responsif gender yang terkenal dengan sebutan "*Women's Budget Statement*", dilakukan dengan mensyaratkan agar semua departemen dan lembaga di lingkungan pemerintah federal mengumpulkan laporan mendetail tentang dampak program-program mereka terhadap perempuan serta mengidentifikasi metode untuk mengembangkan luaran program yang merespon kebutuhan perempuan.

Hasil studi Budlender (2000:1370) menunjukkan bahwa di Afrika Selatan, anggaran responsif gender digerakkan oleh organisasi masyarakat yang punya hubungan langsung dengan parlemen. Apabila pemerintah bertugas pada hal-hal yang berhubungan dengan manajemen dan akuntabilitas, maka parlemen dan kelompok masyarakat sipil bertugas untuk melihat kekurangan dan melakukan kritikan. Tugas pemerintah adalah menyadari dan memonitor dampak kebijakan dan anggaran secara gender dan melaporkan aktivitasnya terhadap parlemen dan masyarakat sipil, sedangkan tugas organisasi masyarakat di luar pemerintah adalah mengikutsertakan masyarakat dalam pembuatan kebijakan penganggaran.

Hasil studi Budlender (2005:16) menunjukkan bahwa inisiasi anggaran responsif gender di Philipina berasal dari *The National Commission on the Role of Filipino Women (NCRFW)* yang merupakan penggerak gender nasional di Philipina. Anggaran responsif gender telah dilakukan sejak tahun 1995 sebagai bagian dari gerakan gender dan pembangunan. Melalui "*General Appropriations Act*" pemerintah mensyaratkan seluruh agensi nasional untuk menyisihkan 5 persen dari alokasi dana mereka untuk gender dan pembangunan, dan pada tahun 1998 mulai disyaratkan di tingkat pemerintah lokal. Alokasi 5% anggaran dimaksudkan agar agensi pemerintah lokal dan nasional dapat menyediakan program-program yang mampu mengembangkan

Tabel 1. Variabel yang berpengaruh terhadap Implementasi Kebijakan ARG oleh lembaga *Driver*

No	Variabel	Indikator	Temuan	Analisis
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Komunikasi	Transmisi	Telah dikehendaki perintah untuk pelaksanaan PUG melalui regulasi RPJMD berbentuk perda dan pelaksanaan ARG melalui Surat Gubernur berikut SE petunjuk pelaksanaan ARG	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regulasi tentang PUG dan ARG telah dimengerti oleh SKPD karena dikomunikasikan melalui <i>road show</i> ke setiap SKPD, rakor Pokja PUG dan rakor SKPD</li> <li>Perbedaan persepsi tentang isu gender membuat penyusunan program mengalami kesulitan dalam memilih program yang akan dibuat responsif gender</li> </ul>
		Kejelasan	Sudah ada kejelasan pesan, yaitu: 15 SKPD sebagai uji coba ARG tahun 2011, menyusun analisis gender (GAP), GBS dan KAK pada tahun 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pesan yang disampaikan kepada SKPD sudah jelas dan konsisten, lembaga <i>driver</i> telah membuat panduan GAP dan GBS serta KAK, dan ada pendampingan dalam perumusan program responsif gender bagi SKPD</li> </ul>
		Konsistensi	Perintah-perintah pelaksanaan telah ditetapkan secara konsisten dan jelas, dimana setiap SKPD harus memilih 1 program responsif gender	Setiap SKPD telah menetapkan satu program untuk dilaksanakan secara responsif gender. Jaminan responsivitas gender pada program SKPD tersebut dituangkan dalam <i>Gender Budget Statement</i> sebagai bagian tak terpisahkan dari RKA.
2	Sumberdaya	Staff	Pemerintah Prov.Jateng telah memiliki staff yang mampu untuk melakukan pendampingan analisis gender dan ARG. Mereka telah mengikuti pelatihan analisis gender dan ARG, baik di tingkat nasional maupun daerah. Meski begitu jumlahnya masih sedikit untuk mampu mendinamisasi penyusunan ARG pada 15 SKPD uji coba pada waktu yang hampir bersamaan.	Keterbatasan jumlah SDM untuk mendampingi analisis gender dan ARG bukan menjadi hambatan untuk mengimplementasikan ARG. Pemprov Jateng memilih strategi kolaborasi/kemutamaan dengan lembaga di luar pemerintah provinsi, yaitu Pusat Studi Wanita (PSW)/Pusat Studi Gender (PSG) dan LSM untuk membantu melakukan pelatihan maupun pendampingan penyusunan ARG pada SKPD uji coba.
		<i>Skill</i>	SDM memiliki <i>skill</i> cukup memadai terkait dengan konsep gender, analisis gender model GAP serta ARG	<i>Skill</i> SDM cukup memadai karena mereka sudah mengikuti pelatihan ARG di tingkat nasional maupun daerah, serta mempunyai pengalaman " <i>learning by doing</i> " selama mendampingi SKPD uji coba ARG sejak tahun 2010
		Pembiayaan	BPSAKB menyediakan dana pendampingan ke setiap SKPD dalam penyusunan program selama beberapa hari untuk beberapa kali kegiatan	Ketersediaan dana mampu mendukung kegiatan pendampingan pada setiap SKPD sehingga jumlah SDM pada setiap SKPD yang paham tentang ARG semakin bertambah banyak (dari semula 2 orang menjadi sekitar 15 orang)
		Informasi	Telah dibuat informasi berupa panduan bagi setiap SKPD dalam melakukan analisis gender model GAP dan penyusunan GBS	Meski sudah ada panduan, beberapa SKPD masih sulit mengaplikasikannya karena keterbatasan kemampuannya dalam mengenali isu-isu gender sesuai program yang mereka buat.
		Wewenang	Adanya SK Pokja dan tim teknis anggaran memperjelas kewenangan dari setiap pihak yang terlibat dalam proses ARG	Wewenang setiap lembaga yang sudah dituangkan dalam kertas atau wewenang formal telah dijalankan secara efektif oleh lembaga <i>driver</i> .
		Fasilitas-fasilitas	Lembaga <i>driver</i> telah menyediakan fasilitas berupa contoh-contoh petunjuk melakukan analisis gender serta GBS	Fasilitas tersebut masih belum mampu mendorong setiap SKPD melakukan perencanaan dan penganggaran responsif gender karena sulitnya memahami isu gender sesuai tugas pokok dan fungsinya
3	Disposisi	Dukungan para pelaksana	Dukungan pelaksana pada SKPD bervariasi, ada yang mendukung, dan ada yang kurang mendukung. Pada beberapa kali pertemuan pendampingan, petugas SKPD yang datang berganti-ganti	Proses perumusan program menjadi terhambat karena materi yang disampaikan harus mulai dari awal lagi. Hal tersebut diatasi melalui "Klinik Gender", dimana peserta baru dilatih singkat tentang gender, kemudian bergabung dengan tim lain yang sudah paham tentang ARG
4	Struktur Birokrasi	Kelengkapan struktural dan fungsional	Telah terbentuk pokja gender, <i>gender focal point</i> serta jejaring antar lembaga <i>driver</i> dengan LSM dan PT (PSW/PSG)	Pokja gender dan <i>gender focal point</i> dapat menjadi inisiator maupun dinamisor dalam merumuskan perencanaan dan anggaran responsif gender. Sedangkan jejaring dapat menjadi media " <i>transfer of knowledge</i> " antar SKPD.

Sumber: Hasil pendampingan penyusunan ARG pada SKPD, 2010.

kapabilitas perencanaan dan penganggaran yang responsif gender.

Di Skotlandia, kelompok perempuan Skotlandia (*the Scottish Women's Budget Group*) dibentuk pertama kali pada bulan Mei tahun 2000. Grup yang awalnya bernama *Engender Women's Budget Group* mengumpulkan kelompok akademisi, komunitas lokal, kelompok advokat, relawan dan serikat pekerja dengan dukungan Oxfam anggaran responsif gender dan Universitas Glasgow Kaledonia. Tujuan dari pertemuan ini adalah meyakinkan bahwa analisis dengan dampak yang bersifat gender merupakan bagian pengarusutamaan proses kebijakan masyarakat Skotlandia. Tugas utama dari *the Scottish Women's Budget Group* adalah meyakinkan para aktor kunci dalam pembuatan kebijakan di Skotlandia untuk mengajukan permasalahan penganggaran sensitif gender pada kementerian pemerintah, parlemen, pegawai pemerintah lintas kebijakan dari masing-masing departemen (MacKay, 2004:11-12)

Dari pengalaman-pengalaman negara lain, serta pengalaman Indonesia, upaya membangun *political will* merupakan prasyarat utama agar implementasi anggaran responsif gender dapat berjalan optimal. Dengan adanya *political will* akan dihasilkan regulasi-regulasi yang mampu mengikat secara kolektif dan menjadi dasar dilaksanakannya anggaran responsif gender secara terencana dan berkelanjutan. Pentingnya *political will* untuk implementasi anggaran responsif gender juga terkait dengan adanya realitas di lapangan bahwa organisasi-organisasi pembaharuan dan institusi-institusi ilmu pengetahuan disusun dengan jalan yang sistematis meniadakan perempuan. Wanita hadir dan berperan, tetapi kontribusi mereka "dihilangkan", "dilupakan", atau "dihapuskan" pada saat narasi dibentuk (Burnier, 2005: 397-398). Peniadaan peran perempuan ini harus ditiadakan dan salah satu hal yang perlu dilakukan adalah adanya *political will* tersebut.

Meski demikian, *political will* saja tidaklah cukup. Diperlukan kesiapan sumberdaya untuk mengimplementasikan kebijakan tersebut yang terwadahi dalam struktur birokrasi yang memiliki otoritas dalam mengimplementasikan anggaran responsif gender. Struktur kelembagaan ini bisa berbentuk individual maupun kelompok. Hasil studi

Elyanah (2010: 53-54) menyebutkan bahwa lambatnya pelembagaan PUG disebabkan karena kelembagaan inti tidak berfungsi maksimal. Meski sudah pernah diadakan *capacity building* terkait gender dan analisis gender tapi hal tersebut tidak diterapkan. Dengan demikian POKJA tidak berfungsi secara optimal.

Hasil studi Khairawati (2011:2) tentang Optimalisasi Kinerja Pokja PUG dalam Implementasi Permendagri No.15 Tahun 2008 Di Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan bahwa kinerja pokja dalam implementasi Permendagri 15/2008 belum optimal, tercermin dari pemahaman para eksekutif masih kurang, sistem koordinasi lemah, mekanisme kerja belum dijabarkan, program tahunan belum ada, anggaran responsif gender belum terwujud, *gender focal point* belum berfungsi, mekanisme pemantauan belum ada, data terpilah belum tersedia, dan rencana aksi daerah belum terwujud. Hasil studi Miller (2009:47) menemukan bahwa kurangnya kerja sama antar pelaku (*secara internal dan eksternal pada proses pembuatan kebijakan*) menghambat pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam perumusan kebijakan.

Temuan tersebut diatas memperkuat pandangan bahwa *gender focal point* maupun *gender mainstreaming teamwork* merupakan komponen utama pendukung implementasi kebijakan responsif gender. Pada kasus di Provinsi Jawa Tengah sesungguhnya sudah terbentuk *gender mainstreaming team work* pada tingkat provinsi dan *gender focal point* pada tingkat SKPD. Sayangnya hasil kajian ini menemukan bahwa *gender focal point* tidak mempunyai cukup energi untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam kebijakan SKPD karena mereka pada umumnya adalah staf. Sedangkan perencanaan pada level eselon 3 pada umumnya belum paham tentang gender sehingga mereka tidak mempunyai preferensi untuk melakukan beberapa perubahan dari *status quo* (baca kebijakan publik netral gender) berubah menjadi responsif gender. Karena pejabat eselon 3 mayoritas belum paham tentang kesetaraan dan keadilan gender, maka mereka menjadi tidak sensitif untuk mengintegrasikan perspektif gender dalam perencanaan dan penganggaran yang mereka buat. Celakanya, memasukkan isu gender dalam kajian-kajian administrasi publik

bukanlah pekerjaan yang mudah, padahal administrasi publik punya peran yang sangat krusial dalam menjamin terintegrasinya kesetaraan gender dalam kebijakan publik yang dibuat. Sulitnya memasukkan isu gender dalam administrasi publik disampaikan oleh Burnier (2005: 394) yang menyatakan bahwa dalam masyarakat bernegara, tidak ada gerakan umum untuk menciptakan ulang pemerintahan dari sudut pandang gender. Ilmu administrasi publik Amerika tidak merangkul feminist ke dalam birokrasi seperti halnya mereka merangkul kewirausahaan birokrasi. Untuk itu, agar isu-isu gender benar-benar melembaga dalam praktik pemerintahan maka diperlukan kebijakan publik pro gender.

Menurut Nugroho (2003:258), kebijakan publik pro gender atau berkesetaraan gender dapat dirumuskan dengan cara: (1) memahami konsep dan kesetaraan gender; (2) memprediksi sejauh mana potensi terjadinya kesetaraan gender dan implementasi kebijakan; (3) mengakomodasi input nilai-nilai kesetaraan gender bagi kebijakan yang akan dirumuskan dan (4) merumuskan kebijakan dengan mengacu kepada kebijakan stimulan kesetaraan gender-dalam hal ini adalah UU nomor 39/1999 tentang Hak Asasi Manusia. Untuk mewujudkan pokok-pokok pikiran Nugroho bukanlah pekerjaan yang mudah. Bearfield (2009:384) dalam tulisannya tentang “*equity in the Intersection: Public Administration and the Study of Gender*” mengemukakan bahwa administrasi publik tak mampu untuk menciptakan bentuk yang tegas dari teori feminis.

Untuk membangun kesadaran publik tentang pentingnya sensitivitas gender dalam perencanaan maupun implementasi kebijakan, pemerintah provinsi Jawa Tengah telah melakukan komunikasi melalui lembaga *driver* PUG dan ARG, dimana komunikasi dilaksanakan melalui proses transmisi, dilakukan dengan sangat jelas, dan konsisten. Hal ini berpengaruh terhadap efektivitas implementasi kebijakan ARG. Temuan ini memperkuat teori Edward yang menyatakan “*sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa suatu keputusan telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan*” (Edward, 1980: 17). Krizsan dan Zentai (2006: 135) menjelaskan temuan penelitian-

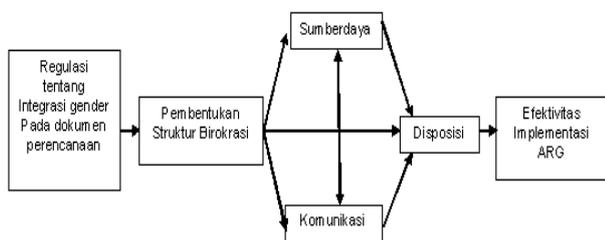
nya di Hungary bahwa “*the concept of gender mainstreaming as a cross-sectional and comprehensive policy tool for achieving gender equality has only been sporadically present dan this has mostly been located at the rhetorical level*”. (Konsep pengarusutamaan gender sebagai suatu perangkat kebijakan komprehensif dan cross-sectional untuk mencapai kesetaraan gender hanyalah hadir secara sporadis dan ditempatkan pada tingkat retorika semata). Temuan Krizsan dan Zentai ini mempertegas perlunya kesadaran dari *policy maker* untuk menempatkan kesetaraan gender tidak hanya sebagai retorika belaka dan komunikasi antar *stakeholders* menjadi kunci utama untuk menumbuhkan pemahaman tentang pentingnya kesetaraan gender.

Selain komunikasi, pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah mempersiapkan perangkat regulasi sebagai dasar pelaksanaan PUG dan ARG dan regulasi tersebut memiliki kekuatan hukum yang sangat kuat berupa perda. Bila kita mengacu pada undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang pembentukan Peraturan perundang-undangan pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa perda merupakan salah satu jenis peraturan perundang-undangan dimana di dalam hirarki peraturan per-undang-undangan, posisi Perda berada di bawah Peraturan Presiden. Selain penyediaan regulasi, pemerintah Provinsi Jawa Tengah telah melakukan peningkatan kapasitas SDM melalui berbagai macam kegiatan *training* maupun *technical assistance* (bimbingan teknis) dan pendampingan penyusunan ARG. Termasuk dalam *Human Resources Management and Training* adalah mengembangkan kinerja SDM mampu menjadi *energizing bureaucracy* dalam mewujudkan pembangunan berperspektif gender. Menurut Behn (1995: 319), ada 3 pertanyaan besar yang harus dijawab oleh sarjana administrasi publik berkaitan dengan *energizing bureaucracy*, yaitu: (1) bagaimana para manajer publik dapat memotivasi PNS dan warga negara untuk melaksanakan proses publik dengan kecerdasan dan energi; (2) bagaimana mendapatkan orang yang tepat dalam pekerjaan, memberdayakan mereka agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi; (3) Bagaimana menghargai mereka atas kinerjanya yang baik. Dari ke-3 pertanyaan besar tersebut, Pemerintah provinsi

Jawa Tengah sudah melaksanakan 2 hal yang pertama, yaitu memotivasi PNS dan warga negara untuk merumuskan perencanaan dan penganggaran responsif gender serta memilih orang yang tepat untuk merumuskan program tersebut. Motivasi dilakukan melalui pertemuan formal informal dan mereka diwadahi dalam struktur kelembagaan bernama *gender focal point*. Sayangnya pertanyaan ke 3 berupa penghargaan terhadap kinerja PNS yang sudah responsif gender belum dilakukan.

Upaya untuk membuat masing-masing SKPD paham dengan ARG dilakukan melalui audiensi terlebih dahulu dengan pimpinan SKPD sehingga mereka menjadi paham tentang relevansi gender dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing SKPD.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, maka temuan penelitian ini adalah modifikasi rumusan model hubungan antara variabel yang mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung kinerja implementasi kebijakan, khususnya dalam konteks kebijakan Anggaran Responsif Gender di Indonesia dapat dilihat pada gambar 4 sebagai berikut:



Gambar 4: Faktor penyebab efektivitas Implementasi ARG

Pengembangan model implementasi dari Edward III ini berangkat dari asumsi bahwa kebijakan publik akan lebih mudah untuk diimplementasikan apabila kebijakan publik tersebut mempunyai kekuatan hukum yang pasti sebagaimana diatur dalam tata urutan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan suatu negara yang kuat ditandai oleh kemampuannya menjamin bahwa hukum dan kebijakan yang dilahirkannya ditaati oleh masyarakat, tanpa harus menebarkan ancaman, paksaan, dan kecemasan yang berlebihan. Elemen dasar yang ada pada negara yang kuat adalah otoritas yang efektif dan

terlembaga. Jika terjadi pelanggaran atau penentangan terhadap otoritas ini, ia mampu mengatasinya, kalau perlu dengan alat-alat pemaksa yang secara sah dikuasainya. Hanya dengan kekuatan semacam inilah negara mampu menjaga keamanan, ketertiban, kebebasan, serta-jika bersifat intervensionis- mampu mewujudkan kesejahteraan dan keadilan ekonomi.

Adanya regulasi dengan kekuatan hukum yang pasti akan berakibat pada perlunya penyiapan *tools* berupa struktur birokrasi. Struktur birokrasi yang dibangun ini sebaiknya bersifat struktural ataupun fungsional (baik individual maupun kolektif). Struktur birokrasi struktural sebaiknya dilekatkan pada lembaga yang sudah ada dan mempunyai peran strategis dalam mekanisme perencanaan daerah. Struktur organisasi fungsional bisa dilakukan secara individual (berbentuk *gender focal point*) serta kolektif (berbentuk *gender mainstreaming team work*).

Terbentuknya struktur birokrasi akan berpengaruh terhadap komunikasi antar *stakeholders*. Orang-orang yang ada dalam struktur birokrasi akan membangun komunikasi antar *stakeholders* sebagai media pembelajaran bersama dan media untuk mencapai konsensus bersama. Pembentukan struktur birokrasi ini juga akan mampu meningkatkan kualitas sumberdaya yang ada, baik sumberdaya manusia maupun fasilitas-fasilitas yang tersedia. Pada saat bersamaan, komunikasi yang dilakukan antar *stakeholders* juga akan mampu meningkatkan kualitas sumber daya yang ada. Dengan cara demikian maka akan muncul disposisi-disposisi (kecenderungan-kecenderungan) para pelaksana untuk memberikan dukungan terhadap kebijakan tersebut, kemungkinan besar mereka akan melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat kebijakan. Dalam skala yang lebih luas, komunikasi dapat dikembangkan dalam bentuk hubungan yang sifatnya kolaboratif.

## SIMPULAN

Pembuatan regulasi yang menegaskan kesetaraan dan keadilan gender sebagai isu strategis pembangunan merupakan pra kondisi bagi terimplementasinya kebijakan anggaran responsif gender di Jawa Tengah. Pembentukan struktur birokrasi beru-

pa kelompok kerja pengarusutamaan gender dan tim teknis ARG dengan keanggotaan merepresentasikan berbagai macam institusi, baik di tingkat pemerintahan Provinsi Jawa Tengah maupun di luar institusi pemerintah mampu membangun kolaborasi antar institusi. Tindakan komunikasi yang dilakukan secara jelas dan konsisten, baik dilakukan secara formal maupun informal serta peningkatan kapasitas SDM telah mendorong disposisi para pelaksana di basis Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk melakukan tindakan kolektif melalui penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender. Struktur birokrasi tersebut merupakan wadah terjadinya *transfer of knowledge* antar berbagai pihak yang tergabung dalam kelembagaan tersebut sehingga terbangun hubungan yang saling menguatkan satu dengan yang lain. Kekuatan tersebut dapat menyuntikkan energi bagi birokrasi untuk secara kreatif mengembangkan inovasi, khususnya dalam memilih program-program strategis untuk dibuat menjadi responsif gender. Dengan demikian implementasi anggaran responsif gender dapat mempercepat dan memperluas cakupan program menuju keadilan dan kesetaraan gender. Simpulan ini telah memperkuat teori mengenai Implementasi Kebijakan Publik yang tidak pernah terlepas dari konteksnya. Dalam konteks perubahan kebijakan publik dari netral gender menjadi responsif gender, maka ketersediaan regulasi sebagai mekanisme paksa menjadi satu kekuatan yang tidak bisa diabaikan karena implementasi suatu kebijakan sangat dipengaruhi oleh dominasi elit, tanpa ada regulasi yang tegas maka dominasi kaum elit akan menghambat implementasi suatu kebijakan publik. Bila dikaitkan dengan perkembangan teori implementasi kebijakan publik, maka temuan ini termasuk dalam studi implementasi generasi kedua dengan pendekatan *top down* dan *bottom-up*. Pendekatan *top down* diperlukan melalui penyusunan regulasi dan pendekatan *bottom up* dilakukan dengan menemukannya permasalahan aktual gender pada level *grass root*.

## DAFTAR RUJUKAN

Bearfield, Dominic A. 2009. *Equity at the Intersection: Public Administration and The Study on Gender*. Dalam Public Adminis-

tration **review**. May/June 2009. Vol. 69, No.3. Reserach Library Core.

Budlender, Debbie. 2000. "The Political Economy of Women's Budgets in the South". **Journal World Development**. Vol. 28, No. 7.

Budlender, Debbie. 2005. "Expectations versus realities in gender-responsive budget initiative". United Nation Research Institute for Social Development. (<http://www.unrisd.org>)

Behn, Robert D. 1995. 'The Big Questions of Public Management'. **Public Administration Review** Vol. 55, No.4.

Burnier, DeLysa. 2005. *Bringing Gender Into View*. Dalam **Journal Administrative Theory & Praxis**. June 2005 Vol.27, No. 2. ABI/Inform Global.

Edward III, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington DC: Congressiona Quarterly Inc.

Eliyanah, dkk, 2010. *Implementasi Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Malang 2006-2010: Studi kasus pada 2 SKPD*. Malang: Universitas Negeri Malang.

Elisa Susanti, 2010. *Penerapan Performance Budgeting di Indonesia*. **Jurnal Administrasi Negara**, Vol.1, No.2:264-277. STIA LAN, Bandung.

Khairawati, dkk. 2011. *Penelitian Optimalisasi kinerja Pokja PUG Dalam Implementasi Permendagri No. 15 Tahun 2008 Di Provinsi Kalimantan Barat*. Pontianak: PSW STAIN Pontianak.

Krizsan, et al. 2006. *Gender equality policy or gender mainstreaming?: The case of Hungary on the road to an enlarge Europe*, dalam **jurnal Policy Studies** Vol. 27. No. 2, 2006. ISSN 0144-2872 print/1470-

1006 on line/061 02135-17. Policy Studies Institute Routledge.

Jakarta: Gramedia.

- McKay, Ailsa. 2004. *“Developing a Gender Budget Initiative: A Question of Process or Policy? Lessons Learned from the Scottish Experience”*. University of Linz, Gender **Studies series**. Vol. 4.
- Miller, Karen. 2009. *Public policy dilemma-gender equality mainstreaming in UK policy formulation*. **Journal** Compilation Public Money & Management January 2009. CIPFA.
- Nugroho D, Rianth. 2003. *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi*.
- Rubin, Marilyn Mark and Bartle John. 2005. *“Integrating Gender into Government Budgets: A New Perspective”*. Public Administration **Review**. Vol. 65, No. 3.
- Sharp, Rhonda and Diane Elson. 2008. *“Memperbaiki Anggaran: Kerangka untuk menilai Anggaran Responsif Gender”* dalam Sri Mastuti, et.al, *Audit Gender Terhadap Anggaran*, Jakarta: CiBa.
- Sodani, P.R. and Sharma, Shilpi. 2008. *“Gender Responsive Budgeting”* **Journal** of Health Management Vol.10, No. 2.