



**UNIVERSITAS INDONESIA**

**EFEKTIFITAS SOSIALISASI PROGRAM  
PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)  
DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI  
(Periode Tahun 2002 sampai dengan 2008)**

**TESIS**

**LISCA PRESYLIA W**

**0706190603**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
JAKARTA  
DESEMBER, 2009**





**UNIVERSITAS INDONESIA**

**EFEKTIFITAS SOSIALISASI PROGRAM  
PENGARUSUTAMAAN GENDER (PUG)  
DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI  
(Periode Tahun 2002 sampai dengan 2008)**

**TESIS**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mendapatkan Gelar Magister Sain (M.Si)**

**LISCA PRESYLIA W**

**0706190603**

**PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI KAJIAN KETAHANAN NASIONAL  
PEMINATAN KAJIAN STRATEGIK PERENCANAAN, STRATEGI DAN  
KEBIJAKAN  
JAKARTA  
DESEMBER 2009**

## HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Tesis ini adalah hasil karya saya sendiri,  
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk  
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Lisca Presyilia

NPM : 0706190603

Tanda Tangan :

Tanggal : 22 Desember 2009

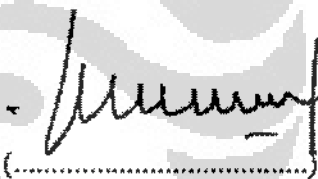
## LEMBAR PENGESAHAN

Tesis ini diajukan oleh :  
Nama : LISCA PRESYLIA  
NPM : 0706190603  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Konsentrasi : Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan  
Judul Tesis : **EFEKTIFITAS SOSIALISASI PROGRAM PENGARUSUTAMAAN GENDER DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI (Periode Tahun 2002 sampai dengan 2008).**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Sain (M.Si) pada Konsentrasi Pengkajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan, Program Studi Pengkajian Ketahanan Nasional, Program Pascasarjana Universitas Indonesia.

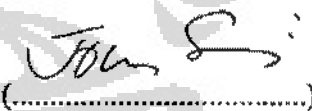
### DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : DR. Amy S. Rahayu, M.Si




(.....)

Pembimbing : Drs. Johannes Sutoyo, M.A



(.....)

Penguji : Drs. Pantius D. Soelling, M.Si



(.....)

Jakarta, 22 Desember 2009

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmatNya, penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Penyusunan tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Sain pada Program Studi Ketahanan Nasional, Konsentrasi Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan Program Pascasarjana Universitas Indonesia. Penulis menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, baik dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tesis ini sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Drs. Johannes Sutoyo, M.A, selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran didalam mengarahkan penulis dalam penyusunan tesis ini.
2. Almh. Ibu Retna Ngesti Pratiwi selaku Guru , Atasan, pakar Gender dan Ibu terbaik yang penulis pernah miliki , papa mama tercinta yang telah memberikan dukungan material dan moril dalam mengikuti program pascasarjana ini.
3. Ade Irawan, Suami tercinta yang telah memberikan support dan doa kepada penulis serta Keysha Adelia Irawan dan Azzahra Cantika Irawan yang menjadi cahaya kehidupan bagi penulis untuk tetap bersemangat dalam mengarungi kehidupan ini.
4. Kepala Bagian Pullahta dan Evalap , Kasubag. Pullahta dan Evalap serta Teman-teman di lingkungan Biro Perencanaan yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu ,yang telah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Akhir kata, penulis berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan saudara-saudara semua. Dan semoga tesis ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Jakarta, 22 Desember 2009

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisca Presylia  
NPM : 0706190603  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**EFEKTIFITAS SOSIALISASI PROGRAM PENGARUSUTAMAAN GENDER  
DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI ( Periode Tahun  
2002 sampai dengan 2008 ).**

Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Di buat di : Jakarta  
Pada Tanggal : 22 Desember 2009

Yang menyatakan

(Lisca Presylia)

## ABSTRAK

Nama : LISCA PRESYLIA  
NPM : 0706190603  
Program Studi : Pengkajian Ketahanan Nasional  
Konsentrasi : Kajian Strategik Perencanaan, Strategi dan Kebijakan  
Judul Tesis : **EFEKTIFITAS SOSIALISASI PROGRAM PENGARUSUTAMAAN GENDER DI LINGKUNGAN DEPARTEMEN HUKUM DAN HAM RI (Periode Tahun 2002 sampai dengan 2008).**

Pengarusutamaan gender (PUG) saat ini telah menjadi konsep yang banyak diterapkan di berbagai sektor. Pentingnya kesetaraan gender bahkan sudah pada level kebijakan pemerintah dimana dengan dikeluarkannya Inpres no 9 tahun 2000, penerapan PUG menjadi keharusan, salah satunya di Departemen Hukum dan HAM. Sejak tahun 2002 telah diadakan serangkaian kegiatan sosialisasi program PUG ini di lingkungan Departemen Hukum dan HAM untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai konsep dasar gender kepada pegawai Departemen Hukum dan HAM. Tesis ini membahas mengenai efektifitas program sosialisasi PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, disamping itu juga berusaha untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas sosialisasi program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM.

Dalam melakukan penelitian, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus, dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam dan lengkap mengenai objek penelitian dengan mengesampingkan generalisasi. Dalam melakukan pengambilan data, penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan studi literatur/kepustakaan mengenai pelaksanaan sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM dan literatur pendukung lainnya. Analisis terhadap data lapangan disajikan dalam bentuk analisis data wawancara dan observasi terhadap kegiatan sosialisasi serta peserta sosialisasi setelah mengikuti sosialisasi khususnya mengenai isu gender.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses sosialisasi program PUG masih menemui berbagai hambatan. Meskipun dengan adanya sosialisasi telah mampu membangun pemahaman yang baik mengenai konsep dasar gender di kalangan peserta namun belum efektif dalam mengubah perilaku peserta dalam isu-isu gender. Menurut peneliti, hal ini disebabkan tidak adanya opinion leaders yang mampu menjadi pemimpin sekaligus suri tauladan yang baik dalam pelaksanaan konsep PUG di kehidupan sehari-hari. Saran yang diberikan oleh peneliti antara lain perlu adanya evaluasi menyeluruh atas kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan, disamping itu perlu dikembangkannya forum informal agar muncul opinion leaders yang mumpuni.

Kata Kunci : Efektifitas, Sosialisasi, Gender

## ABSTRACT

Name : LISCA PRESYLIA  
NPM : 0706190603  
Program of Study : National Resilience Studies  
Concentrated : Strategic Planning, Strategies And Policies  
Title : *The Effectiveness of Socialization of Gender Mainstreaming Program in The Department of Law and Human Rights*

*Gender mainstreaming today is a very well known concept and has been adopted in many sector, including in public sector. In Indonesia, the gender mainstreaming, since the Inpres no. 9 / 2000 being adopted in many governmental organization, including the Department of Law and Human Rights. Therefore, since 2002, the Department planned and conduct some socialization program in order to giving some broader knowledge about basic gender concept to their administration. This graduate thesis discusses the effectiveness of the socialization of gender mainstreaming program in the Department of Law and Human Rights. The purpose of this research, is not only to know the effectiveness, but also to identify the factors that affecting the effectiveness of the socialization.*

*In conducting research, the researcher applies qualitative approach with descriptive type of research. The method incorporated is case study, which is aimed at obtaining deeper and more complete picture of the object under research putting aside broader generalization. This research used field observation and in-depth interview as a data collection techniques. Data analysis is performed through the field data and the concept of effective information dissemination by Duggan and Barwell.*

*The result brings out some conclusions and insights about the program's socialization process, which is still had problems occurred during the socialization. Although the socialization program took some success in giving a great understanding about the basic concept of gender, but it's still ineffective in terms of changing the gender behavior. According to the researcher's, its because of the lack of opinion leaders among the employees. Opinion leaders whom can lead and give some great self-example about how the gender concept applied in the daily basis. The researcher's recommendation for the socialization program is try to evaluate the program in order to find gaps and the second recommendation is to create informal forum, so later, from the forum can emerge good opinion leaders about gender concept.*

*Key words : Effectiveness, Socialization, Gender*



## DAFTAR ISI

|  | <b>Halaman</b> |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL  |                |
| HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....                       | ii             |
| LEMBAR PENGESAHAN.....                                     | iii            |
| KATA PENGANTAR.....  | iv             |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....              | v              |
| ABSTRAK.....   | vi-vii         |
| DAFTAR ISI.....  | viii-ix        |
| DAFTAR GAMBAR.....   | x              |
| DAFTAR TABEL.....  | xi             |
| <b>BAB I PENDAHULUAN</b>                                   |                |
| 1.1 Latar Belakang Permasalahan.....                       | 1              |
| 1.2 Perumusan masalah . . . . .                            | 8              |
| 1.3 Tujuan Penelitian . . . . .                            | 10             |
| 1.4 Manfaat Penelitian . . . . .                           | 10             |
| 1.5 Sistematika Penulisan . . . . .                        | 11             |
| <b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>                             |                |
| 2.1. Gender Dalam Pembangunan.....                         | 13             |
| 2.2. Efektifitas Organisasi.....                           | 17             |
| 2.3 Komunikasi Organisasi.....                             | 19             |
| 2.4 Komunikasi dan Sosialisasi Kebijakan Publik . . . . .  | 20             |
| 2.5 Efektifitas Sosialisasi Kebijakan Publik . . . . .     | 23             |
| 2.6 Tujuan Sosialisasi Kebijakan Publik . . . . .          | 27             |
| 2.7 Jenis-Jenis Kegiatan Sosialisasi Kebijakan Publik..... | 28             |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>                           |                |
| 3.1 Pendekatan Penelitian . . . . .                        | 30             |
| 3.2 Jenis Penelitian . . . . .                             | 31             |
| 3.3 Teknik Pengumpulan Data . . . . .                      | 32             |
| 3.4 Analisis Data . . . . .                                | 38             |
| 3.5 Keabsahan Data . . . . .                               | 39             |
| 3.6 Proses Penelitian . . . . .                            | 41             |

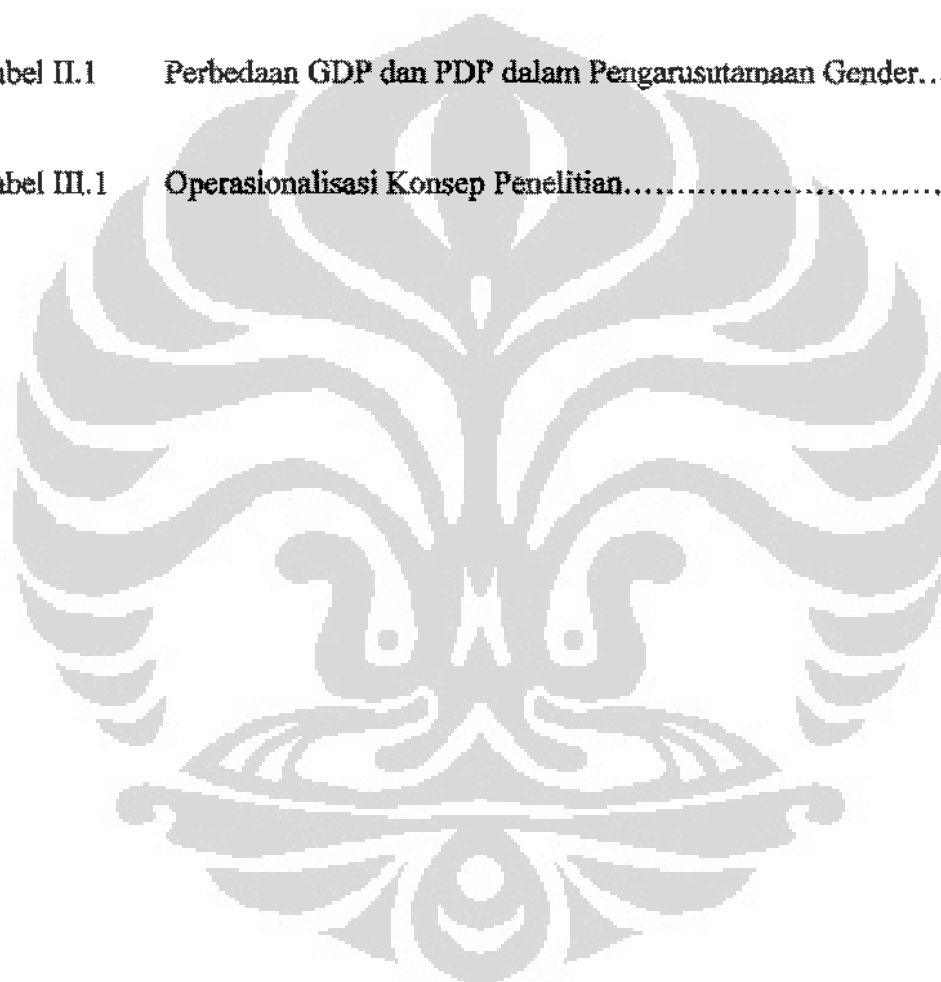
|  |              |
|--|--------------|
| 3.7 Keterbatasan Penelitian .....  | 42           |
| 3.7 Operasionalisasi Konsep.....   | 43           |
| <br>   |              |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>  |              |
| 4.1 Sejarah Berdiri Departemen .....   | 47           |
| 4.2 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....  | 49           |
| 4.3 Visi dan Misi.....   | 55           |
| 4.4 Proses Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender (PUG)<br>di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM.....   | 56           |
| 4.5 Efektifitas Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender (PUG)<br>di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM.....  | 67           |
| 4.5.1 Peningkatan Pengetahuan Spesifik.....  | 68           |
| 4.5.2 Perubahan Sikap Mental.....  | 70           |
| 4.5.3 Perubahan Sikap dan Perilaku.....  | 73           |
| 4.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Sosialisasi -<br>Program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan -<br>Departemen Hukum dan HAM..... | 77           |
| 4.6.1 Kemauan Dalam Menerima Pengetahuan/Informasi Baru.....   | 77           |
| 4.6.2 Informasi yang Disampaikan Secara Terarah.....   | 80           |
| 4.6.3 <i>Opinion Leaders</i> .....   | 83           |
| <br>   |              |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>  |              |
| 5.1 Kesimpulan.....  | 89           |
| 5.2 Saran.....   | 90           |
| <br>   |              |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>91-93</b> |
| <br>   |              |
| <b>LAMPIRAN</b>  |              |

## DAFTAR GAMBAR

|              |  |    |
|--------------|--|----|
| Gambar II. 1 | Peran Strategis Administrasi Publik Dalam PUG.....   | 16 |
| Gambar II.2  | Sistem Komunikasi Organisasi.....  | 19 |
| Gambar II.3  | Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyebaran Informasi.....                                      | 25 |
| Gambar II.4  | Konstruksi Konsep Penyebaran Informasi.....  | 26 |
| Gambar IV.1  | Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal.....  | 53 |
| Gambar IV.2  | Struktur Organisasi Biro Perencanaan.....  | 54 |
| Gambar IV.3  | Kerangka PUG bidang Hukum.....   | 56 |
| Gambar IV.4  | Kegiatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) Gender di<br>Departemen Hukum dan HAM.....    | 61 |
| Gambar IV.5  | Kegiatan Workshop Gender Yang Diisi Oleh Narasumber<br>Eksternal Departemen Hukum dan HAM..... | 66 |
| Gambar IV.6  | Gender dalam Renstra DephukHAM.....  | 80 |

## DAFTAR TABEL

|             |   |    |
|-------------|---|----|
| Tabel I.1   | Matrik Pelaksanaan PUG di Dep.Hukum & HAM RI Tahun 2002 s/d 2008..... | 5  |
| Tabel II.1  | Perbedaan GDP dan PDP dalam Pengarusutamaan Gender.....               | 14 |
| Tabel III.1 | Operasionalisasi Konsep Penelitian.....                               | 43 |



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Permasalahan

Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakatnya. Dari Konferensi Dunia tentang Perempuan yang pertama pada tahun 1975 di Mexico City, diperoleh gambaran bahwa di negara manapun status perempuan lebih rendah daripada laki-laki dan terbelakang dalam berbagai aspek kehidupan baik sebagai pelaku maupun penikmat hasil pembangunan ([www.yappika.or.id](http://www.yappika.or.id), diunduh pada tanggal 1 Agustus 2009). Perbedaan gender ini melekat pada cara pandang kita, sehingga kita sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologi yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki. Perbedaan gender telah melahirkan perbedaan peran, sifat, dan fungsi yang terpola sebagai berikut:

- Konstruksi biologis dari ciri primer, sekunder, maskulin, feminin
- Konstruksi sosial dan peran citra baku
- Konstruksi agama dan keyakinan kitab suci agama

Dalam realita di Indonesia, menurut Hastuti (2004) secara umum masih sedikit yang menyadari dan memahami bahwa perempuan menghadapi persoalan yang gender spesifik, artinya persoalan yang muncul karena seseorang atau suatu kelompok orang menyanggah gender perempuan. Masih banyak pihak yang belum mengerti betul mengapa persoalan perempuan harus dibahas dan diperhatikan secara khusus. Menurut Tjandraningsih dalam Hastuti (2004) hal tersebut terjadi karena kentalnya nilai laki-laki dan perempuan. Nilai/norma yang berlaku di masyarakat Indonesia saat ini adalah sudah merupakan kodrat perempuan untuk menjadi “ratu dan pengurus rumah tangga”, atau yang lebih keras lagi adanya pernyataan bahwa aktivitas perempuan hanya seputar dapur dan kasur saja.

Lahirnya konsep kesetaraan dan keadilan gender tidak terlepas dari proses perjuangan hak-hak azasi manusia (HAM) yang dideklarasikan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) tahun 1948, dan diperkuat oleh komitmen berskala

internasional seperti *Convention On The Elimination Of All Discrimination Against Women* (CEDAW) pada tahun 1979. Namun di Indonesia sebenarnya akan kesetaraan gender sudah terasa sejak lama, ditandai oleh ikonnya yaitu Ibu Kartini, dan dilanjutkan dalam Pancasila dan UUD 1945 yang menjunjung tinggi kesetaraan, keadilan sosial serta penegakan HAM tanpa kecuali. Pelaksanaan HAM memberikan aspirasi bagi kaum perempuan dalam mengatasi kepincangan dan ketidakadilan perlakuan sebagai konstruksi sosial, yang menempatkan perempuan dalam status di belakang laki-laki.

Konsep kesetaraan gender menjadi sangat penting, dimana perempuan dan laki-laki merupakan mitra sejajar yang harus memperoleh kesempatan yang sama untuk berkembang dan mempunyai andil yang seimbang terhadap pembangunan di berbagai bidang sektor. Permasalahan muncul ketika di dalam pengambilan keputusan pembangunan dan politik nasional, posisi perempuan masih dimarginalkan. Meskipun komposisi penduduk di Indonesia separuhnya adalah perempuan, tetapi kondisi ketertinggalan perempuan dapat menggambarkan adanya ketidakadilan dan ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki di Indonesia. Hasil pengukuran *Gender Development Index* (GDI) di Indonesia menunjukkan realita tersebut dimana Indonesia hanya berperingkat 90, masih kalah jauh bahkan oleh Vietnam yang berada di urutan 87 (Faraz, 2006). Seperti yang dikatakan oleh Hubeis (1998) di dalam masyarakat seperti ini, belum ada kesadaran akan kesetaraan berpartisipasi dalam kekuasaan dan pengambilan keputusan, yang disebabkan perpanjangan keisolasian.

Untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan, diperlukan strategi yang matang. *Gender mainstreaming* (GMS) atau pengarusutamaan gender (PUG), merupakan suatu strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dalam kebijakan dan program pembangunan nasional untuk mengembangkan kapasitas kelembagaan dalam rangka menciptakan kesetaraan gender, mulai dari proses pengambilan keputusan, perencanaan, penyusunan program, sampai dengan pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing, sehingga dapat mencapai hasil dan dampak kesetaraan gender dalam pengelolaan dan pembangunan sektoral. Disebut *mainstreaming* atau pengarusutamaan karena

Universitas Indonesia

upaya ini diterapkan pada sebanyak-banyaknya aspek pembangunan yang meliputi pemahaman ideologi, pengambilan keputusan serta pengalokasian sumber daya pembangunan. Sehingga mengarusutamakan gender tidak hanya sekedar mengintegrasikan permasalahan gender dalam seluruh aspek pembangunan tetapi mencakup upaya mengubah arus utama pembangunan agar lebih sensitif dan responsif terhadap permasalahan yang ada di masyarakat. Dengan begitu tujuan pembangunan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat dapat secara nyata dirasakan dan dinikmati oleh semua anggota masyarakat, baik lelaki maupun perempuan.

Pengarusutamaan Gender (PUG)/*Gender Mainstreaming* merupakan suatu konsep yang disepakati pada Konferensi Perempuan Tingkat Dunia IV di Beijing pada tahun 1995. Seluruh rekomendasi dan hasil konferensi tersebut tertuang dalam Deklarasi Beijing dan Kerangka Tindak (*Beijing Declaration and Platform for Action*). Salah satu pasal menjelaskan bahwa negara-negara anggota PBB berketetapan untuk menjamin akses dan perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk mewujudkan kesetaraan gender. Dengan demikian diperlukan kebijakan-kebijakan dan program-program pemerintah yang menempatkan gender perspektif untuk meningkatkan sosial-budaya, ekonomi, dan politik dengan memberdayakan perempuan dalam pembangunan.

Di Indonesia, peran dan kedudukan perempuan dalam pembangunan mulai mendapat perhatian "serius" dari pemerintah dengan dimasukkannya isu perempuan dalam GBHN 1978. Selanjutnya, dibentuklah lembaga Menteri Peranan Wanita pada 1978 yang kemudian berubah menjadi Menteri Pemberdayaan Perempuan pada akhir tahun 1999. Indonesia juga telah mengambil langkah kebijakan melalui GBHN 1999 yang menyatakan bahwa Pengarusutamaan Gender merupakan kebijakan nasional yang harus diimbangi oleh Lembaga yang mampu mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG). Kesepakatan internasional seperti MDGs yang diprakarsai oleh PBB dan Bank Dunia pada tahun 2000 juga menjadi acuan dalam penentuan peran perempuan dalam pembangunan di Indonesia.

Pelaksanaan dari program aksi khususnya dalam upaya mencapai kesetaraan dan keadilan gender, mendapat perhatian dari pemerintah Indonesia yang

Universitas Indonesia

dituangkan dalam GBHN 1999 dan Propenas 2000-2004. Dan melalui Inpres No. 9 tahun 2000 tentang "Pengarutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional", diinstruksikan kepada Menteri, Pimpinan Kesekretariatan Lembaga Tertinggi dan Tinggi Negara, Panglima TNI, Kapolri, Jaksa Agung, Gubernur, dan Bupati/Walikota agar melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya Perencanaan, Penyusunan, Pelaksanaan, Pemantauan dan Evaluasi atas Kebijakan dan Program Pembangunan Nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi serta kewenangan masing-masing.

Untuk melaksanakan amanat GBHN 1999 secara nasional dan strategis melalui Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional kepada setiap kementerian diinstruksikan "untuk melaksanakan, memperhatikan secara sungguh-sungguh Pedoman Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional dilingkungkannya masing-masing" guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Di lingkungan kementerian dan lembaga negara, yang menjadi proyek percontohan awal dari program PUG ini antara lain di Departemen Hukum dan HAM, Departemen Kesehatan, Departemen Sosial dan Departemen Keuangan.

Di lingkungan Departemen Hukum dan HAM pelaksanaan Inpres Nomor 9 tahun 2000 telah dimulai sejak tahun 2002 sampai dengan saat ini oleh Sekretariat Jenderal dengan menyusun kebijakan yang dilakukan sebagai berikut :

1. Membentuk Tim Kesetaraan dan Keadilan Gender yang diketuai oleh Kepala Biro Perencanaan dan Sekretaris Jenderal sebagai Penanggung Jawab dengan anggota para Sekretaris Unit, Kepala Badan/Pusat dan para Kepala Biro dengan lingkup kegiatan melakukan sosialisasi gender kepada para pejabat struktural dan staf dalam bentuk kegiatan yang bervariasi :
  - pemahaman konsep dasar gender;
  - komitmen bersama untuk melaksanakan gender;
  - komunikasi, informasi, edukasi (kie);
  - bedah kasus gender;
2. Membentuk Kelompok Kerja (Pokja) Unit Daerah yang diketuai oleh Kepala Biro Perencanaan dengan anggota para pejabat Eselon III di lingkungan

**Universitas Indonesia**



Sekretariat Jenderal dan Staf Pullahta dengan lingkup kegiatan melakukan sosialisasi gender keseluruh Kantor Wilayah untuk para pejabat struktural, Kepala UPT dan staf.

Tabel L1

## Matrik Pelaksanaan PUG di Dep.Hukum &amp; HAM RI Tahun 2002 s/d 2008

| Thn. | Program  | Sasaran/Obyek   | Tujuan   | Output/Outcome  |
|------|--|---|--|---|
| 2002 | Program PUG Bid. Hukum pd jajaran Dep. Kehakiman         | - Hakim<br>- Pejabat Pusat / Daerah   | Pemahaman Konsep Gender  | Membuka wawasan para Hakim & pejabat pusat / daerah serta menambah pengetahuan ttg gender   |
| 2003 | Program PUG Bid. Hukum pd jajaran Dep. Kehakiman         | - Aparatur Hukum di lingkungan -Dep. Kehakiman (Cakim, Taruna AKIP, Taruna AIM)<br>- Dharma Wanita Unit Utama<br>- Pegawai di 10 Kanwil Depkeh                                    | - Menyamakan persepsi dan pemahaman tentang konsep dasar gender serta implementasinya di Bidang Hukum.   | Meningkatnya pemahaman materi Gender bagi Aparatur Hukum.   |
| 2004 | Program PUG Bidang Hukum pada jajaran Dep. Hukum dan HAM | - Pejabat Eselon III & IV Pusat/Daerah<br>- Widyaiswara<br>- Para Staf Depkumham<br>- Putra/putri pegawai Depkumham<br>- Dharma Wanita Unit Utama<br>- 8 Kantor Wilayah Depkumham | - Membangun komitmen bersama untuk melakukan kegiatan PUG dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Depkumham yaitu terwujudnya Supremasi Hukum yg berkeadilan | - Dapat memahami Hukum, Kebijakan dan Program Pembangunan yang berkeadilan Gender<br>- Meningkatnya kesadaran gender para Aparat di lingkungan Dep. Hukum & HAM<br>- Terwujudnya alat & metode untuk melakukan PUG. |

Universitas Indonesia

|      |   |  | Gender  |   |
|------|---|--|---|---|
| 2005 | Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat Eselon III &amp; IV Pusat/Daerah</li> <li>- Para Kepala UPT sejabotabek</li> <li>- Para Staf Depkumham</li> <li>- Putra/putri pegawai Depkumham</li> <li>- Dharma Wanita Unit Utama</li> <li>- 13 Kantor Wilayah Depkumham</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Membangun komitmen bersama untuk melakukan kegiatan PUG dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Depkumham yaitu terwujudnya supremasi Hukum yang berkeadilan Gender</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Meningkatnya Kesetaraan Gender Aparatur dilingkungan Depkumham</li> <li>- Meningkatnya kualitas penyuluh hukum yang sensitif gender</li> <li>- Terwujudnya jumlah Aparatur Dep. Hukum &amp; HAM yg berksetaraan Gender</li> <li>- Tersusunnya PUG dlm perencanaan dan prog. Pembangunan hukum yg responsif gender.</li> </ul>                    |
| 2006 | Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat Eselon III &amp; IV Unit Utama, Pusat dan Daerah</li> <li>- Pejabat Eselon II, III, IV dan Staf di 9 Kantor wilayah Depkumham</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Membangun komitmen bersama untuk melakukan PUG melalui sosialisasi KIE &amp; bedah kasus.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan dapat memfasilitasi pelatihan berikutnya serta dapat menyelenggarakan kegiatan PUG dengan anggaran masing-masing unit.</li> <li>- Memahami prosedur &amp; langkah- langkah dlm mewujudkan Kesetaraan &amp; Keadilan Gender dlm bidang hukum.</li> <li>- Setiap isu gender mulai tahap</li> </ul> |

|      |  |   |  |  |
|------|--|---|--|--|
|      |  |   |  | <p>Perencanaan, pelaksanaan, pemantauan &amp; evaluasi dapat diimplementasikan dalam kebijakan/program kegiatan sesuai bid tugas &amp; fungsi serta kewenangan masing-masing unit.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dapat menyusun program/kegiatan pembangunan hukum yg responsif gender masing-masing unit.</li> <li>- Meningkatnya pemahaman materi gender bagi Aparatur Hukum</li> </ul> |
| 2007 | <p>Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pejabat Eselon III &amp; IV Unit Utama, Pusat dan Daerah</li> <li>- Pejabat Eselon II, III, IV dan Staf di 9 Kantor wilayah Depkumham</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Membangun komitmen bersama untuk melakukan kegiatan PUG dalam rangka mewujudkan Visi dan Misi Depkumham yaitu terwujudnya Supremasi Hukum yg berkeadilan Gender.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki dan dapat memfasilitasi pelatihan berikutnya serta dapat menyelenggarakan kegiatan PUG dengan anggaran masing-masing unit.</li> </ul>   |
| 2008 | <p>Program Penguatan Kelembagaan</p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- 11 unit utama Depkumham</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pembentukan kelompok kerja pada 11 unit</li> </ul>  |

|  |                                    |  |  |       |
|--|------------------------------------|--|--|-------|
|  | Pengarusutamaan<br>Gender dan Anak |  |  | utama |
|--|------------------------------------|--|--|-------|

Sumber: Data Tabulasi Program PUG di Sekretariat Jenderal DephukHAM

Secara garis besar pelaksanaan kegiatan PUG dalam kurun waktu tujuh tahun terakhir oleh Departemen Hukum dan HAM baru sampai pada tahap sosialisasi dan belum pada integrasi secara penuh dalam kegiatan Departemen Hukum dan HAM. Namun, efektifitas sosialisasi tersebut masih perlu ditelaah lebih seksama mengingat kegiatan PUG sendiri sudah menjadi semacam tuntutan zaman dengan tujuan yang juga mulia yaitu kesetaraan gender dalam setiap aspek kehidupan manusia.

## 1.2 Perumusan Masalah

Dengan disosialisasikannya program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, diharapkan tercipta kondisi dimana muncul kesadaran akan kesetaraan gender di lingkungan kerja Departemen Hukum dan HAM. Dengan begitu, diharapkan pada perkembangannya, tidak akan ada lagi diskriminasi dan bias gender di Departemen Hukum dan HAM, maupun dalam produk-produk peraturan-perundangan yang dikeluarkan oleh Departemen Hukum dan HAM.

Tahapan kegiatan sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM telah berlangsung dalam kurun waktu hingga tujuh tahun anggaran, yaitu sejak tahun 2002. Namun belum ada upaya untuk menelaah apakah kegiatan sosialisasi yang dilakukan selama ini telah cukup efektif atau tidak. Oleh karena itu diperlukan suatu studi mendalam untuk mencari tahu seberapa efektifkah kegiatan sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM. Sehingga dapat diketahui kegiatan sosialisasi mana yang paling berdampak positif dan memberikan hasil.

Dalam melakukan penelitian, peneliti merujuk pada penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang berjudul "Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung Melalui Media Massa Cetak" yang dilakukan oleh Feni Rosalia dalam rangka penelitian mandiri kerjasama DIKTI-Universitas Lampung pada tahun

2007. Penelitian tersebut dijadikan sebagai acuan untuk sudut pandang sosialisasi kebijakan.

Dalam penelitian tersebut Feni Rosalia memiliki persamaan pandangan dengan peneliti di dalam melaksanakan penelitian, yakni meneliti dalam hal sosialisasi kebijakan/program pemerintah. Namun, sosialisasi kebijakan dalam penelitian tersebut mengambil sudut pandang kerjasama antara pemerintah dengan media massa, khususnya media cetak. Sedangkan dalam penelitian ini, skema sosialisasi kebijakan tidak difokuskan pada media cetak saja melainkan hampir semua media sosialisasi yang dimungkinkan seperti seminar, lokakarya, brosur dan lain sebagainya. Hal yang membedakan lainnya adalah contoh kasus yang diambil, dimana Feni Rosalia mengambil kasus kebijakan pemerintah kota Bandar Lampung yang dilakukan melalui media cetak tanpa secara spesifik menyebutkan kebijakan dalam sektor apa. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan penelitian pada sosialisasi program Pengarusutamaan Gender di Departemen Hukum dan HAM.

Hasil penelitian dari Feni Rosalia menunjukkan bahwa sosialisasi kebijakan pemerintah kota Bandar Lampung lewat media cetak sudah berjalan dengan baik namun kurang efektif karena tidak semua masyarakat kota Bandar Lampung membaca surat kabar setiap hari, terutama bagi mereka yang tinggal di pelosok. Rekomendasi yang dihasilkan antara lain perlunya pemerintah kota Bandar Lampung melakukan diversifikasi media sosialisasi, disamping itu agar penyampaian sosialisasi lewat media cetak lebih efektif, pemerintah perlu mendorong pembangunan infrastruktur hingga ke pelosok kota.

Peneliti juga merujuk pada penelitian oleh Yudhy Chaerudin yang mengambil tema "Efektifitas Penyelenggaraan Diklat Kesamptaan bagi Petugas PAS", untuk ditinjau dari segi strategi efektifitas program yang dilakukan oleh sebuah institusi pemerintahan. Dalam penelitian tersebut Yudhy Chaerudin meneliti efektifitas pelaksanaan Diklat Kesamptaan dilihat dari hasil (*result*) perkembangan pengetahuan dari peserta diklat sebelum dan sesudah mengikuti diklat, serta respons peserta atas materi dan kurikulum yang disampaikan. Hasil penelitian dari Yudhy Chaerudin menunjukkan bahwa kualitas pengajar/pemateri,

skema pengajaran serta materi ajar perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil tema penelitian terkait efektifitas sosialisasi sebuah program kebijakan di institusi pemerintahan, sehingga adapun pertanyaan penelitian yang diajukan oleh peneliti adalah:

1. Bagaimanakah efektifitas kegiatan sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender di lingkungan Departemen Hukum dan HAM?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas sosialisasi program Pengarusutamaan Gender di lingkungan Departemen Hukum dan HAM?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui tingkat pencapaian dan efektifitas dari kegiatan sosialisasi yang telah dilakukan.
2. Mengungkapkan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi efektifitas sosialisasi program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Secara Akademis

Memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai efektifitas penyelenggaraan sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender serta Kendala-kendalanya.

2. Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, khususnya bagi penentu kebijakan di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI apakah penyelenggaraan sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender sudah efektif dan sesuai dengan tujuan / sasaran yang diharapkan . Dengan  
Universitas Indonesia

demikian akan timbul suatu pemikiran apakah pelaksanaan sosialisasi pengarusutamaan gender yang ada perlu diperbaharui ataukah perlu ada pembenahan terhadap pelaksanaan pengarusutamaan gender itu sendiri di lihat dari hasil / output yang diharapkan selama ini.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan penelitian ini dibagi menjadi lima bab dengan sistematis sebagai berikut :

Bab pertama merupakan bab pendahuluan, terdiri dari fenomena yang melatarbelakangi penelitian sehingga menjadi rumusan masalah yang akan diteliti, tujuan penelitian, kerangka pemikiran yang dikaitkan dengan tema penelitian, ruang lingkup penelitian untuk membatasi penelitian yang dilakukan serta manfaat hasil penelitian.

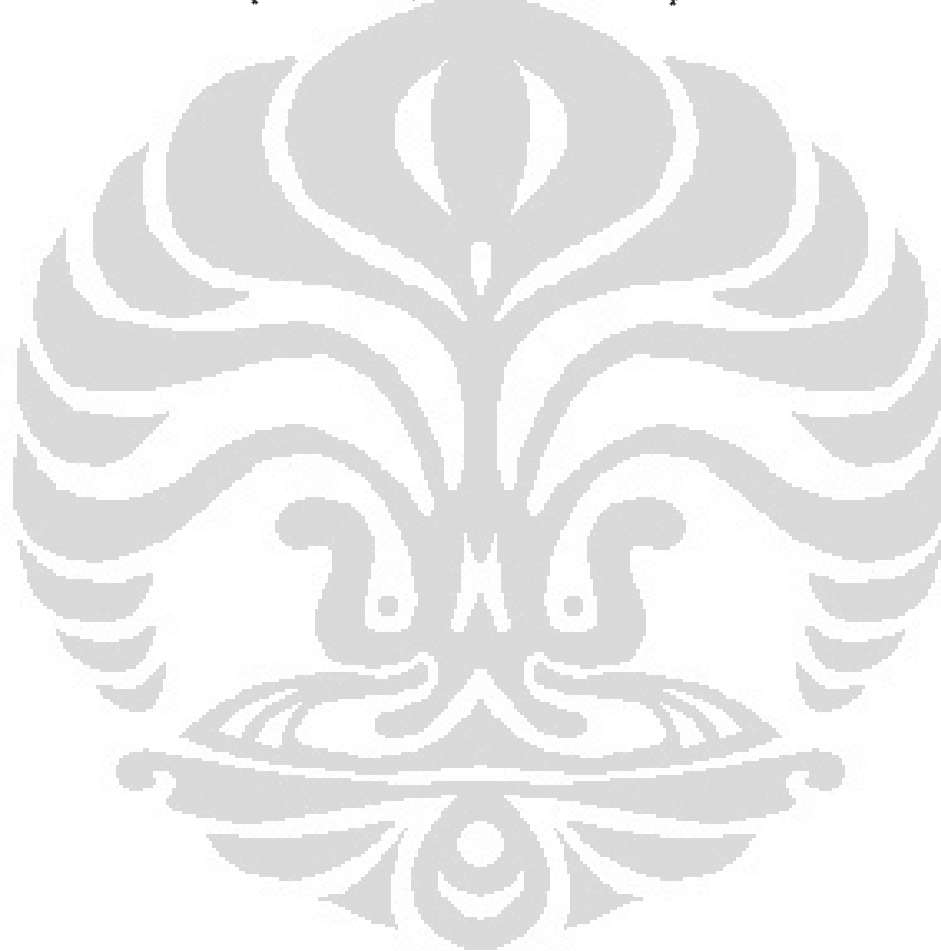
Bab kedua berisi teori atau konsep yang dijadikan sebagai landasan berpikir serta analisis terhadap permasalahan di lapangan. Teori Efektifitas Organisasi, Teori Sosialisasi, faktor-faktor serta Konsep-konsep Gender digunakan sebagai pijakan pengetahuan yang mendasari pelaksanaan program dan kegiatan yang dimaksud. Tinjauan teori tersebut bersumber dari buku-buku pustaka, laporan penelitian serta artikel-artikel dengan menjelaskan definisi-definisi konsep kunci dan keterkaitan antar konsep tersebut. yang digunakan sebagai dasar teori untuk melakukan pembahasan.

Bab ketiga merupakan metodologi dan metode yang digunakan untuk melakukan penelitian . Pendekatan penelitian yang digunakan dengan pendekatan kualitatif. Secara konkrit jenis penelitian adalah kualitatif-deskriptif. Bab ini juga menjelaskan teknik pengumpulan dan pengolahan data serta informan yang akan diwawancarai. Dalam memaknai data, peneliti menggunakan analisis data kualitatif menggunakan data kualitatif serta mengungkapkan keterbatasan penelitian yang dimiliki.

Bab keempat menjabarkan Gambaran Umum Lokasi Penelitian serta membahas hasil penelitian mengenai efektifitas penyelenggaraan sosialisasi

program dan kegiatan pengarusutamaan gender di Departemen Hukum dan HAM, proses, serta menjelaskan faktor-faktor yang timbul dari pelaksanaan program tersebut.

Bab kelima menguraikan secara singkat kesimpulan peneliti mengenai hasil penelitian dan memberikan saran kepada pihak-pihak yang terkait dalam proses pelaksanaan program dan kegiatan, dengan harapan agar kendala-kendala yang selama ini timbul dari pelaksanaan sosialisasi tersebut dapat diminimalisir.



**Universitas Indonesia**



## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Gender Dalam Pembangunan

Setiap pemerintahan dalam suatu negara bertanggung jawab terhadap kelangsungan pembangunan negara baik secara politik, ekonomi, sosial kemasyarakatan maupun budaya. Pembangunan juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai keadilan dan pemerataan sebagai aspek penting. Namun seringkali ditemui bahwa terdapat ketimpangan-ketimpangan baik dari sisi perencanaan, implementasi hingga hasil pembangunan. Apabila indikatornya secara kemajuan ekonomi, maka akan ada daerah yang berhasil (kaya), ada pula daerah yang tertinggal (miskin). Begitupun dalam perspektif gender dimana pembangunan belum menyentuh keadilan antara laki-laki dan perempuan. Agar pembangunan dapat mencapai sasaran dan tujuannya diperlukan pendekatan yang lebih tepat dan tidak bias.

Gender mengidentifikasi hubungan sosial antara laki-laki dan perempuan, yang tidak ditetapkan oleh perbedaan biologis, tetapi lebih dipertajam oleh perbedaan pembelajaran dan nilai-nilai budaya (Hastuti, 2004). Perbedaan biologis menetapkan apa yang dapat dan apa yang tidak dapat dilakukan oleh perempuan di mata masyarakat. Koentjaraningrat (1974) menyatakan bahwa nilai budaya adalah faktor mental yang menentukan perbuatan seseorang atau masyarakat. Gender yang didasarkan pada perbedaan nilai-nilai menentukan peran perempuan dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam hal pembangunan di suatu negara. Di banyak negara di dunia, termasuk di Indonesia, budaya patriarki (dominasi laki-laki terhadap perempuan) masih sangat kental, sehingga peran perempuan secara alamiah diminimalisir. Bahkan pada konteks budaya dan bangsa tertentu, peran perempuan secara sistemik ditekan dan diminimalisir.

Konsep keterkaitan antara gender dengan administrasi publik telah diajukan oleh banyak ahli dan kemudian menjadi salah satu wacana penting sejak tahun 1992, salah satunya dengan dimasukkannya isu gender dalam ensiklopedi

pemerintahan dan politik yang diterbitkan di Eropa, maupun studi-studi yang dilakukan oleh Bank Dunia sejak tahun 2000. Namun, secara umum, isu gender dalam administrasi publik dan pembangunan belum menjadi isu pokok. Hal ini antara lain ditunjukkan dari belum hadirnya isu gender dalam salah satu buku pegangan umum dalam administrasi publik yang diterbitkan tahun 1996 (Nugroho, 2008). Wacana gender dalam administrasi publik pun amat terbatas, dan sebagian besar berkisar pada *women and politics* atau *gender and politics*.

Untuk itu, pendekatan gender dan pembangunan (GDP) mengacu pada desain program yang mengintegrasikan dan lebih mengutamakan aspirasi, kebutuhan dan minat dari gender (baik laki-laki maupun perempuan) dalam semua aspek pembangunan (Vitalya, 1995). Oleh karena itu perencanaan dan implementasi program-program pembangunan dikembangkan dengan lebih berpihak pada kebutuhan strategis gender. Sedangkan pendekatan perempuan dalam pembangunan (PDP) didesain untuk menjembatani kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam semua aspek pembangunan. Perbedaan antara kedua pendekatan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini

**Tabel II.1**  
**Perbedaan GDP dan PDP dalam Pengarusutamaan Gender**

| ASPEK      | GDP   | PDP  |
|------------|---|--|
| Pendekatan | Dalam pembangunan, perempuan dianggap beban         | Sumber masalah terletak pada model pembangunan itu sendiri   |
| Fokus      | Perempuan   | Pola relasi perempuan dan laki-laki  |
| Masalah    | Proses pembangunan tidak mengikutsertakan perempuan | Relasi kekuasaan yang tidak seimbang (kaya-miskin, perempuan-laki laki, negara-masyarakat) yang menyebabkan pembangunan tidak adil, yang tidak mengikutsertakan perempuan secara optimal |
| Tujuan     | Pembangunan yang lebih efektif dan merata           | Pembangunan yang adil dan berkesinambungan dengan perempuan dan laki-laki sebagai pengambil keputusan  |
| Solusi     | Mengintegrasikan perempuan dalam proses             | Pemberdayaan perempuan marginal,   |

Universitas Indonesia

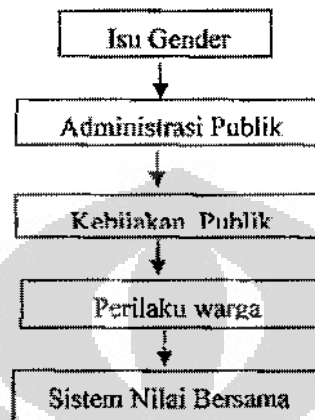
|          |  |  |
|----------|--|--|
|          | pembangunan dan memberdayakan perempuan yang tersisih dalam pembangunan  | mengubah pola relasi perempuan dan laki-laki yang tidak seimbang   |
| Strategi | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memasukkan perempuan dalam semua aspek perencanaan proyek</li> <li>• Proyek-proyek khusus untuk perempuan</li> <li>• Meningkatkan produktivitas perempuan</li> <li>• Meningkatkan pendapatan perempuan</li> <li>• Peningkatan keterampilan perempuan dan melaksanakan peran tradisi (rumah tangga atau domestik)</li> <li>• Mengurangi beban kerja tradisi perempuan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengidentifikasi kebutuhan praktis sebagaimana yang diformulasikan oleh perempuan dan laki-laki untuk meningkatkan kualitas kehidupan mereka</li> <li>• Menangani kepentingan strategis perempuan</li> <li>• Mengangani kepentingan strategis kaum miskin melalui pembangunan untuk manusia, dan perempuan secara terpisah</li> </ul> |

Sumber: Endang Lestari Hastuti, *Hambatan Sosial Budaya dalam Pengarusutamaan Gender di Indonesia*. Bogor: Puslitbang Sosek Pertanian, 2004. hal 4

Caplan (1978) menegaskan bahwa perbedaan perilaku antara perempuan dan laki-laki, selain disebabkan oleh faktor biologis, sebagian besar justru terbentuk dari proses sosio dan kultural. Oleh karena itu gender dapat berubah dari waktu ke waktu, tempat ke tempat bahkan antar kelas sosial ekonomi masyarakat. Kesadaran gender berarti bahwa laki-laki dan perempuan bekerjasama dalam suatu keharmonisan cara, memiliki kesamaan dalam hak, tugas, posisi, peran dan kesempatan, dan menaruh perhatian terhadap kebutuhan-kebutuhan spesifik yang saling memperkuat dan melengkapi (Vitalaya, 1995).

Pengarusutamaan gender (PUG) menjadi wadah, saluran sekaligus mekanisme yang tepat agar isu gender dalam ranah publik ditempatkan secara proporsional. Konsep PUG sendiri, nantinya akan sangat ditentukan oleh bagaimanakah administrasi dan kebijakan publik yang diambil. Keterkaitan ini dapat disimak dalam gambar berikut ini:

**Gambar II. 1**  
**Peran Strategis Administrasi Publik Dalam PUG**



Sumber: Riant Nugroho. *Gender dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008. hal 127-128

Dari gambar tersebut nampak bahwa administrasi publik sangat strategis peranannya dalam mengurusutamakan gender, karena fungsi pokok dari administrasi publik adalah merumuskan kebijakan publik, yaitu kebijakan yang mengikat seluruh warga tanpa kecuali. Dengan menjadikan administrasi publik sensitif gender, maka proses PUG selanjutnya relatif dapat berjalan lebih cepat dan efektif.

Kebijakan yang sensitif gender adalah kebijakan yang mencerminkan kepentingan laki-laki dan perempuan secara setara (Syarifudin dalam Hastuti, 2004). Di dalam lingkup publik, sumber daya dialokasikan melalui kebijakan publik. Alokasi sumber daya dalam lingkup publik pun sayangnya belum terbukti memberikan kesempatan yang sama berdasarkan gender. Pilihan-pilihan serta partisipasi perempuan dalam proses kebijakan sangatlah terbatas akibat dari proses sosialisasi yang selama ini berjalan, menyebabkan perempuan harus melewati jalan yang penuh rintangan untuk masuk ke dalam dunia politik dan kebijakan. Politik dan kebijakan dipercayai sebagai dunianya laki-laki.

Bahkan timbul anggapan bahwasanya memasuki dunia ini adalah hal yang tabu karena melanggar kodrat perempuan. Oleh karena itu berbagai program

kebijakan dari pusat harus ditelaah apakah sesuai dengan kenyataan di dalam masyarakat. Norma yang selama ini dijadikan acuan harus ditinjau ulang, agar kebijakan yang diambil dapat tepat sasaran. Penyeragaman kebijakan tidak dapat dilaksanakan karena peran gender berbeda baik itu antara tempat, waktu dan kondisi sosial ekonomi masyarakat yang ada.

Pada tingkatan terakhir adalah terciptanya sebuah sistem nilai bersama yang kondusif dan pro kepada tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Pada intinya, kualitas kesetaraan gender dalam sektor pembangunan akan berjalan paralel dengan tingginya kualitas *good governance*, yang salah satunya ditandai dengan rendahnya tingkat korupsi (Nugroho, 2008). Apabila kondisi tersebut telah tercapai, maka akan semakin vital posisi konsep kesetaraan gender di berbagai bidang kehidupan bernegara.

## 2.2. Efektifitas Organisasi

Etzioni (1964) menyatakan bahwa efektifitas dapat dinyatakan sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam usaha untuk mencapai tujuan atau sasaran. Sasaran atau tujuan sendiri masih menurut Etzioni adalah suatu keadaan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi dalam jangka waktu yang panjang ataupun jangka pendek. Sasaran merupakan salah satu aspek yang dapat digunakan sebagai acuan dalam mengukur efektifitas organisasi dalam hal pelaksanaan keinginan yang diwujudkan dalam suatu program.

Sedangkan Bustomi sebagaimana yang dikutip oleh Pujatmiko (2007) mendefinisikan efektifitas sebagai keterkaitan antara tujuan dan hasil yang dinyatakan dan menunjukkan derajat kesesuaian antara tujuan yang dinyatakan dengan hasil yang dicapai. Berkaitan dengan efektifitas organisasi, Chung & Megginson (2000) memberikan definisi efektifitas sebagai berikut :

*"An organization's ability to realize its multiples (such as profit productivity, employee satisfaction, social responsibility, financial stability, and so fort) and its ability to adapt and survive in a changing environment (through adaptability, environmental control, survival and so fort)".*

Konsep efektifitas organisasi secara langsung mempengaruhi hasil akhir dari suatu manajemen kerja. Menurut Armstrong (1994) konsep tersebut antara lain:

- Kebutuhan akan kejelasan tentang strategi dan nilai-nilai
- Pentingnya menyediakan saluran untuk komunikasi dua arah
- Memperoleh manfaat dari operasi sebagai suatu pelajaran organisasi

Selanjutnya Gibson (1984) menjabarkan kriteria efektifitas suatu organisasi kedalam tiga indikator yang didasarkan pada jangka waktu, yaitu:

- Efektifitas jangka pendek: produksi, efisiensi, kepuasan
- Efektifitas jangka menengah: kemampuan adaptasi diri, dan pengembangan diri
- Efektifitas jangka panjang: keberlangsungan atau hidup baru

Seperti yang tercantum dalam skala efektifitas jangka pendek, efektifitas dalam organisasi merupakan konsep yang sering bergandengan dengan efisiensi. Namun kedua konsep ini merupakan konsep yang berlainan, walaupun keduanya saling melengkapi. Efektifitas organisasi mengandung makna yang lebih luas dan bahkan memasukkan efisiensi sebagai salah satu kriteria keefektivitasan organisasi. Efektifitas merupakan suatu konsep yang sangat penting dalam teori organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai keberhasilan organisasi dalam mencapai sasarannya. Tetapi pengukuran efektifitas organisasi bukanlah suatu hal yang sederhana. Pengukuran efektifitas dilakukan dengan acuan berbagai bagian yang berbeda dari organisasi.

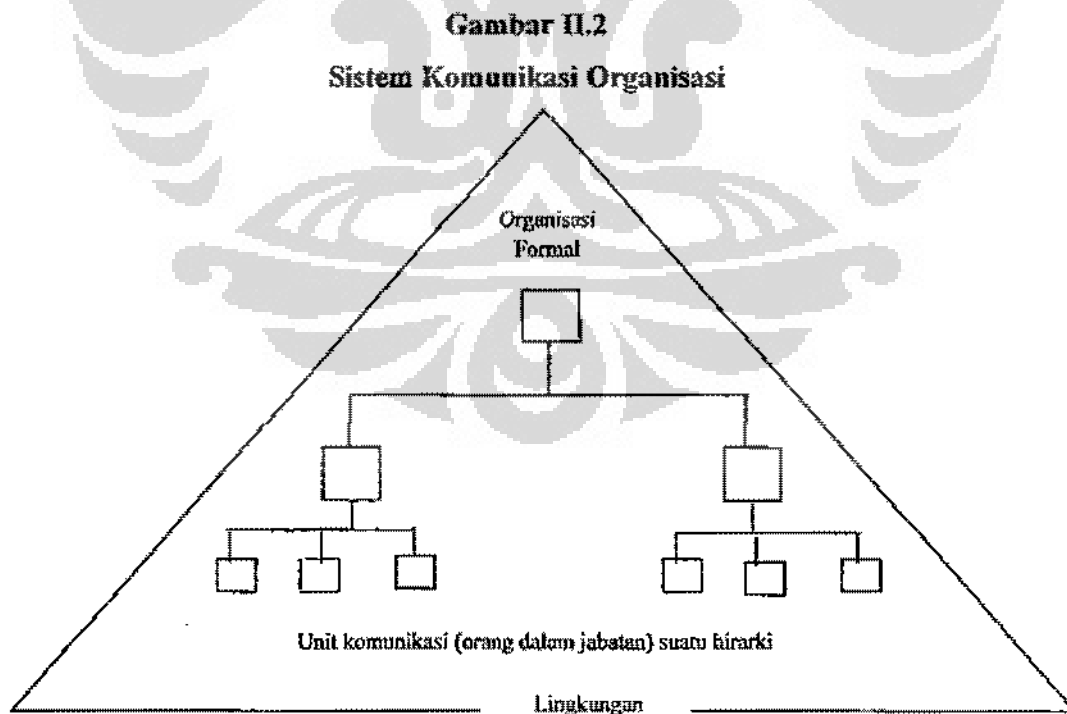
Disamping itu, menurut Barnard, sebagaimana dikutip oleh Prawirosentono (1999) pengertian efektif dan efisien dikaitkan dengan sistem kerjasama seperti dalam organisasi perusahaan atau lembaga pemerintahan sebagai berikut :

*“Effectiveness of Cooperative effort relates to accomplishment of an objective of the system and it is determined with a view to the system's requirement. The efficiency of a cooperative system is the resultant of the efficiency of the individuals furnishing the constituent effort, that is, as viewed by them”.*

Dengan demikian efektifitas organisasi adalah kemampuan organisasi untuk dapat mewujudkan berbagai tujuan dan kemampuannya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya sehingga organisasi tersebut dapat hidup. Efektif mengandung mengandung pula pengertian kualitatif sedangkan efisien harus selalu bersifat kuantitatif serta dapat diukur (*measurable*). Efektif juga diartikan lebih mengarah ke pencapaian sasaran.

### 2.3. Komunikasi Organisasi

Pace (2000) mendefinisikan komunikasi organisasi sebagai pertunjukan dan penafsiran pesan diantara unit-unit komunikasi yang merupakan bagian-bagian dari suatu organisasi tertentu. Sedangkan Goldhaber (1990) menyatakan bahwa komunikasi di dalam suatu organisasi adalah suatu proses penciptaan dan pertukaran pesan didalam sebuah jaringan yang saling berhubungan dan bergantung satu sama lainnya agar dapat menyesuaikan diri dengan faktor ketidakpastian kondisi yang ada lingkungan sekitar. Berikut ini adalah sistem komunikasi organisasi yang pada umumnya ditemui.



Sumber: Wayne Pace, *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Risdia Karya. 2000. hal 31

**Universitas Indonesia**

Dari gambar tersebut, komunikasi dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur dari organisasi itu sendiri. Struktur menurut teori klasik dibagi menjadi dua jenis yaitu *lini* dan *staf*. Struktur lini menyangkut saluran-saluran kewenangan organisasi yang berkaitan dengan pencapaian tujuan utama organisasi, fungsi-fungsi utama dari organisasi formal dan menyediakan aliran langsung komunikasi organisasi formal. Sedangkan struktur staf menunjukkan jabatan-jabatan yang memberikan bantuan kepada jabatan lini untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik yaitu dengan cara memberikan nasehat, bantuan dan pelayanan (Pace and Paules, 1998).

#### 2.4. Komunikasi dan Sosialisasi Kebijakan Publik

Pengertian “sosialisasi” adalah suatu mekanisme penyampaian informasi mengenai sesuatu hal kepada masyarakat atau sekelompok orang tertentu melalui berbagai pola dan bentuk kegiatan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan mekanisme ini, masyarakat menjadi tahu bahkan memahami suatu hal yang mereka belum ketahui. Sebagai tindak lanjut atas informasi tersebut diharapkan dapat dijadikan referensi dalam pengambilan keputusan. Pada hakekatnya kegiatan sosialisasi merupakan bagian dari proses komunikasi dalam rangka peningkatan kesadaran pemahaman sesuatu hal (Aziz, 2006). Pengertian komunikasi itu sendiri secara umum mengandung makna bersama-sama (*common*) yang berasal dari bahasa latin “*communicatio*” yang berarti pemberitahuan atau pertukaran (Trenholm, 1996).

Seperti yang telah dijelaskan bahwa kegiatan sosialisasi sebagai proses komunikasi sangat erat kaitannya dengan disiplin ilmu komunikasi, yang menurut Scoot (2000) dipengaruhi oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

##### 1. *the Act* (Perbuatan).

Perbuatan komunikasi menginginkan pemakaian simbol-simbol atau lambang yang telah disepakati dan dimengerti dengan baik dalam hubungan-hubungan antar manusia. Pada umumnya lambang-lambang tersebut dinyatakan dalam bahasa atau dalam keadaan tertentu tanda-tanda lain dapat dipergunakan.



## 2. *the Scene* (Adegan).

Adegan sebagai salah satu faktor dalam komunikasi menekankan hubungannya dengan lingkungan komunikasi. Adegan ini menjelaskan apa yang dilakukan, simbol apa yang digunakan, dan arti dari apa yang dikatakan. Dengan pengertian ini adegan merupakan apa yang dimaksudkan yakni sesuatu yang akan dikomunikasikan dengan melalui simbol apa, sesuatu itu dapat dikomunikasikan.

## 3. *the Agent* (Pelaku)

Para individu yang mengambil bagian dalam hubungan komunikasi dinamakan pelaku-pelaku komunikasi. Pengirim dan penerima yang terlibat dalam hubungan komunikasi ini, adalah contoh dari pelaku-pelaku komunikasi tersebut dimana peranannya seringkali saling menggantikan dalam situasi komunikasi yang berkembang dan bersifat interaktif.

## 4. *the Agency* (Perantara).

Alat-alat yang dipergunakan dalam komunikasi dapat membangun terwujudnya perantara itu. Alat-alat itu selain dapat berwujud komunikasi lisan, tatap muka, dapat juga merupakan alat komunikasi tertulis seperti surat perintah, memo, buletin, nota, surat tugas dan lainnya yang sejenis.

## 5. *the Purpose* (Tujuan).

Terdapat empat macam tujuan komunikasi yaitu:

- Tujuan fungsional yaitu tujuan yang secara pokok bermanfaat untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi/lembaga
- Tujuan manipulasi dimana tujuan ini dimaksudkan untuk menggerakkan orang-orang yang mau menerima ide-ide yang disampaikan baik sesuai ataupun tidak dengan nilai dan sikapnya sendiri.
- Tujuan keindahan yang dimaksudkan untuk menciptakan tujuan-tujuan yang bersifat kreatif. Komunikasi ini dipergunakan untuk memungkinkan seseorang mampu mengungkapkan perasaan seseorang yang akan diwujudkan dalam kenyataan.
- Tujuan keyakinan yang bermaksud untuk meyakinkan atau mengembangkan keyakinan orang-orang pada lingkungan.

Universitas Indonesia

Pada hakekatnya sosialisasi merupakan penyampaian informasi dengan melipatgandakan pihak-pihak penerima pesan (*receiver*) yang dalam hal ini adalah publik, dimana publik yang terdiri dari banyak individu memiliki skala intelektualitas yang berbeda. Sebagai contoh, seseorang yang berpendidikan sekolah dasar dengan universitas tentu saja berbeda dalam menanggapi sosialisasi tentang pengarusutamaan gender.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kegiatan sosialisasi dibedakan dari kegiatan komunikasi antar persona (*interpersonal communication*) dimana komunikasi antar persona merupakan proses penyampaian informasi, gagasan dan sikap dari seseorang kepada orang lain. Kegiatan sosialisasi pengarusutamaan gender lebih cenderung pada proses komunikasi yang bersifat massal (*mass communication*), dimana perbedaannya dengan komunikasi antar persona adalah sebagai berikut :

1. Sumber (pelaksana) komunikasi massa dihadapkan pada suatu 'beban' tugas yang berat dalam menyampaikan gagasan kepada audiens. Hal ini terjadi karena beragamnya audiens dari kegiatan sosialisasi tersebut. Para pelaksana komunikasi massa secara demografis mungkin saja mengetahui usia rata-rata, kondisi ekonomi maupun latar belakang pendidikan audiens secara rata-rata, namun pelaksana komunikasi tidak akan tahu secara pasti tingkah laku individu para pembaca, penonton atau pendengarnya.
2. Dibandingkan dengan komunikasi antar persona, *feed back* (umpan balik) komunikasi massa lebih sukar diperoleh.
3. Audiens komunikasi massa dibandingkan komunikasi antar persona lebih besar kemungkinannya menyalahartikan pesan komunikasi melalui *selective attention*, *perception* dan *retention*. Dalam *selective attention*, biasanya seseorang cenderung mengekspos dirinya terhadap hal-hal yang dikehendaki. Dalam *selective perception*, individu yang berhadapan dengan suatu peristiwa komunikasi akan cenderung untuk menafsirkan komunikasi sesuai dengan pra-konsepsi yang sudah dimiliki sebelumnya. Hal ini erat kaitannya dengan kecenderungan berpikir secara *stereotype*. Sedangkan *selective retention*, pemahaman seseorang kecenderungannya akan dipengaruhi oleh

daya ingat dari individu yang berminat terhadap masalah tertentu yang memang ingin diingat.

4. Dalam sistem komunikasi massa jauh lebih rumit dibandingkan dengan komunikasi antar persona, mengingat gagasan dari kegiatan sosialisasi merupakan produk bersama dan akan mendapatkan *respon* yang saling berbeda bahkan dapat saling bertentangan.

### 2.5. Efektifitas Sosialisasi Kebijakan Publik

Efektifitas dalam melakukan sosialisasi suatu program atau kebijakan meliputi seberapa baik jawaban yang didapat atas pertanyaan-pertanyaan berikut:

1. Apakah sosialisasi yang akan atau telah dilakukan memang diperlukan?
2. Bagaimana sosialisasi tersebut dilaksanakan secara efisien?
3. Apakah hasil sosialisasi tersebut efektif dalam membentuk kesadaran (*awareness*)?
4. Seberapa banyak peserta ataupun target sosialisasi?
5. Bagaimana menentukan langkah-langkah sosialisasi selanjutnya?

Sedangkan menurut Hoyle (2006) dalam penyelenggaraan suatu sosialisasi yang efektif, terlebih dahulu perlu didapatkan jawaban atas *matriks* pertanyaan-pertanyaan dasar dibawah ini yang dirumuskan kedalam konsep 5 W (*Why, Who, When, Where, dan What*) sebagai berikut:

1. *Why* (Mengapa)?
  - Menyampaikan manfaat *event*
  - Menjelaskan latar belakang penyelenggaraan *event*
2. *Who* (Siapa)?
  - Audiens: Nasional, Regional, Wilayah, Lokal
  - Bidang Profesi Audiens (Mahasiswa, Profesional, PNS,dll)
  - Ketepatan *event* bagi audiens
  - Tingkat Pengalaman audiens (tidak s/d sangat berpengalaman)
3. *When* (Kapan)?
  - Jadwal (*run down*)

- Waktu
  - Jumlah Hari/Minggu
  - Jumlah/Tahun
4. *Where* (Dimana)?
- Kenyamanan
  - Akses Perjalanan
  - Ketersediaan Alat Transportasi
5. *What* (Apa)?
- Jelaskan apa tujuan event
  - Ungkapan apa harapan-harapan penyelenggara dan peserta (pada umumnya disebarkan dalam bentuk *feed back form*)
  - Jelaskan apa materi programnya

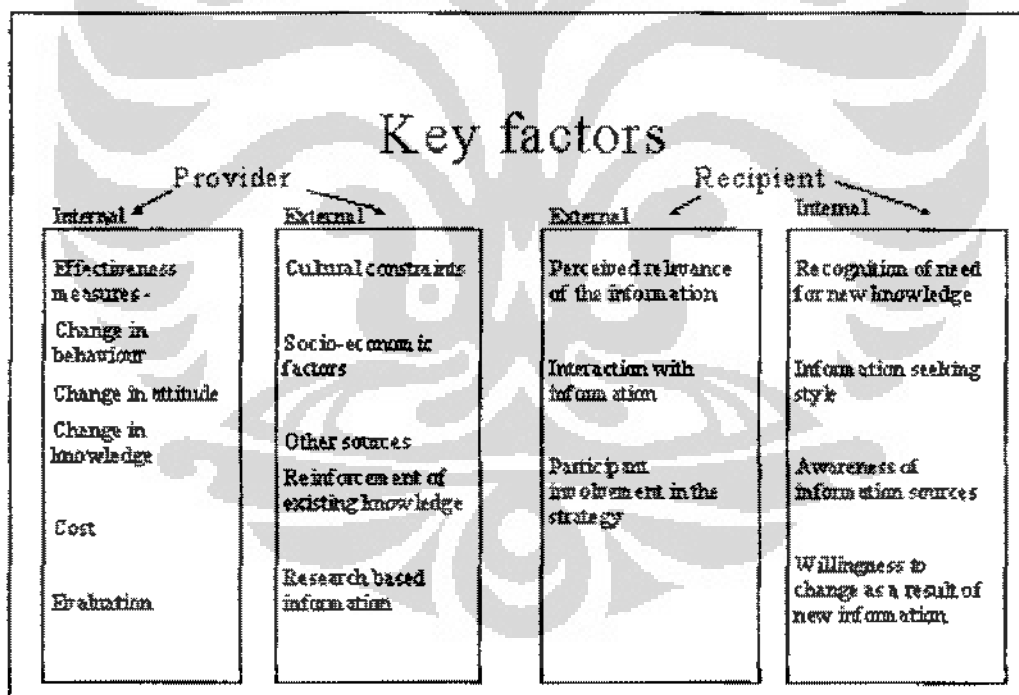
Lebih lanjut, Duggan dan Banwel (2004) menyatakan bahwa efektifitas suatu penyebaran informasi dapat diukur dari setidaknya 1 (satu) dari 3 (tiga) indikator hasil yaitu:

1. Peningkatan pengetahuan spesifik audiens berkaitan dengan informasi yang disampaikan.  
Penyampaian informasi dan data mampu memberikan penambahan pengetahuan yang signifikan namun spesifik terkait dengan konteks informasi. Pengetahuan yang bertambah antara lain dapat diketahui dengan melaksanakan evaluasi sederhana semisal menanyakan ulang / konfirmasi perihal informasi yang disampaikan.
2. Perubahan dalam sikap mental audiens terhadap suatu hal tertentu.  
Suatu informasi juga dapat dikatakan efektif bilamana terjadi perubahan dari segi mental dan pola pikir audiens. Perubahan ini dapat dilihat dari bergesernya pola pikir dari perspektif lama ke perspektif baru, dari yang sebelumnya kontra terhadap suatu isu, menjadi lebih lunak bahkan mendukung isu tersebut. Dan semuanya berkat adanya informasi yang diberikan.
3. Perubahan sikap dan perilaku audiens dalam kurun waktu atau periode yang lebih panjang.

Audiens yang perilaku kesehariannya berubah dikarenakan mendapatkan informasi tertentu menjadi indikator lainnya bahwa informasi yang disampaikan telah efektif dalam penyebarannya. Perubahan ini dapat dilihat dari tingkah laku individu sebelum dan sesudah mendapatkan suatu informasi tertentu.

Akan tetapi ketiga indikator hasil tersebut bukanlah faktor penentu untuk mengetahui apakah suatu informasi telah tersebar atau tersosialisasi dengan baik. Menurut Duggan dan Banwell, ada beberapa faktor kunci yang mempengaruhi sosialisasi / penyebaran informasi yang dapat dilihat pada gambar berikut ini

**Gambar II.3**  
**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyebaran Informasi**



Sumber: Fiona Duggan and Linda Banwell, *Constructing a model of effective information dissemination in a crisis*, DBLP, Volume 9, Number 3, April 2004

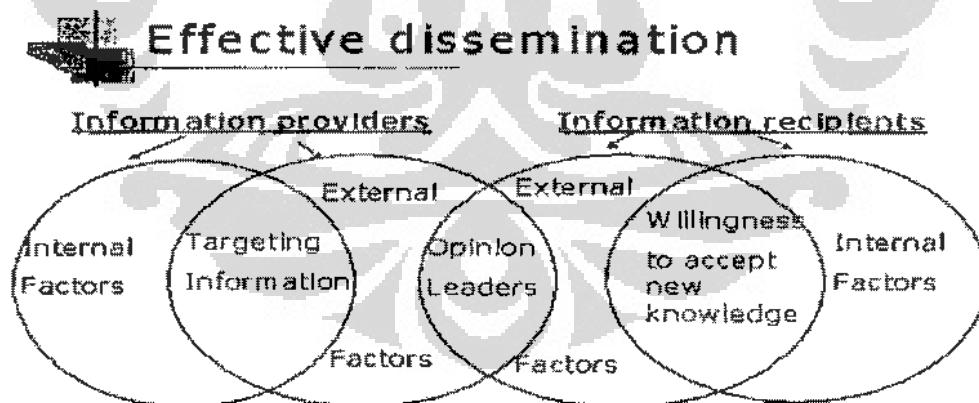
Faktor-faktor tersebut tidak tersusun secara hirarkis, melainkan seimbang dan saling mempengaruhi satu sama lainnya dalam kaitan efektif atau tidaknya suatu informasi dapat tersebar dengan baik. Duggan dan Banwel kemudian

**Universitas Indonesia**

mengelaborasi faktor-faktor tersebut hingga menyatakan bahwa terdapat 3 (tiga) faktor yang menjadi penghubung antara konsep penyedia/pemberi informasi dengan penerima informasi, yaitu:

1. Kemauan dari audiens untuk menerima pengetahuan atau informasi baru, dapat dikatakan bahwa sebagian besar publik/audiens berkeinginan/berkemauan untuk mengetahui lebih mendalam mengenai pengarusutamaan gender, sehingga sangat membantu dalam efektifitas penyebaran informasi.
2. Informasi yang disampaikan harus spesifik pada target tertentu dan tidak bias atau tidak terarah.
3. Pengaruh *opinion leaders* terhadap publik atas sesuatu informasi. Hal ini karena *opinion leaders* tidak hanya menyampaikan informasi tetapi juga mampu mempengaruhi dan menjadi contoh perilaku di dalam lingkungannya.

**Gambar II.4**  
**Konstruksi Konsep Penyebaran Informasi**



Sumber: Fiona Duggan and Linda Banwell, *Constructing a model of effective information dissemination in a crisis*, DBLP, Volume 9, Number 3, April 2004

Keseluruhan faktor tersebut harus dipandang sebagai sebuah kesatuan elemen dan bukan terpisah satu sama lainnya. Untuk penyedia informasi misalnya, metode sosialisasi/penyebaran yang digunakan harus sesuai dengan sasaran

**Universitas Indonesia**

penerima informasi tersebut. Siapa yang berperan sebagai opinion leaders juga harus diidentifikasi sesegera mungkin dan digunakan sebagai sebuah sumber daya dalam strategi sosialisasi. Kesemuai itu berujung pada kondisi maksimal untuk penerimaan sebuah pengetahuan baru dengan keterlibatan peserta dalam prosesnya.

Begitupun ketika informasi sangat dipengaruhi oleh opinion leaders, sehingga sebisa mungkin informasi tersebut harus mencerminkan latar belakang budaya dan sosio-ekonomi sehingga interaksi dengan suatu informasi akan mempengaruhi secara positif keinginan dari sasaran audiens untuk mengubah perilaku ataupun sikap mereka.

## **2.6. Tujuan Sosialisasi Kebijakan Publik**

Hedebro dalam Nasution (2002) mencatat 12 peranan komunikasi dalam konteks sosialisasi program dan kebijakan publik yaitu antara lain:

1. Komunikasi dapat menciptakan iklim bagi perubahan dengan membujuk nilai-nilai, sikap mental dan bentuk perilaku yang menunjang modernisasi
2. Komunikasi dapat mengajarkan keterampilan-keterampilan baru
3. Media massa dapat bertindak sebagai pengganda sumber-sumber daya pengetahuan
4. Media massa dapat mengantarkan pengalaman-pengalaman yang seolah-olah dialami sendiri sehingga mengurangi biaya psikis
5. Komunikasi dapat meningkatkan aspirasi yang merupakan stimulus untuk bertindak nyata
6. Komunikasi dapat membantu masyarakat menemukan norma-norma baru dari masa transisi
7. Komunikasi dapat membuat orang lebih mau untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan di tengah kehidupan masyarakat
8. Komunikasi dapat mengubah struktur kekuasaan pada masyarakat yang bercirikan tradisonal
9. Komunikasi dapat menciptakan ras kebangsaan sebagai sesuatu yang mengatasi kesetiaan lokal

10. Komunikasi dapat membantu mayoritas populasi menyadari pentingnya arti mereka sebagai warga negara, sehingga dapat meningkatkan aktivitas politik
11. Komunikasi memudahkan perencanaan dan implementasi program-program pembangunan yang berkaitan dengan kebutuhan penduduk
12. Komunikasi dapat membuat pembangunan ekonomi, sosial dan politik menjadi suatu proses yang berlangsung sendiri.

Dari penjelasan tersebut, tergambar arti penting komunikasi dalam rangka mencapai keberhasilan program yang akan dijalankan. Melalui sosialisasi yang baik dan komunikasi yang efektif antar semua elemen *stakeholders* kebijakan, maka program tersebut akan cepat dipahami, diinterpretasi dan dilaksanakan. Dan pada gilirannya, publik dapat mengevaluasi bersama dengan pemerintah atas berhasil atau tidaknya program kebijakan tersebut.

## 2.7. Jenis-Jenis Kegiatan Sosialisasi Kebijakan Publik

- **Publikasi**  
 Sosialisasi dilakukan dengan metode-metode seperti pembuatan poster pengumuman, penyebaran brosur, pamflet ataupun leaflet pada target audiens. Namun dengan perkembangan teknologi internet, publikasi juga dapat dilakukan melalui medium seperti *e-mail*, *blog*, *intranet message*, *website* dan lain sebagainya
- **Media Massa**  
 Pemanfaatan media massa dalam mensosialisasikan suatu kebijakan merupakan suatu hal yang lumrah. Mekanismenya antara lain:
  - o **Media Cetak**  
 Misalnya memasang iklan di surat kabar, majalah dan lain sebagainya. Manfaat yang didapat antara lain biaya yang lebih murah dengan segmen audiens yang sudah spesifik.
  - o **Media Elektronik**  
 Misalnya memasang iklan di televisi, radio, internet dan lain sebagainya. Kendala yang muncul adalah biaya yang relatif mahal



(terutama untuk beriklan di televisi), namun memang memiliki cakupan audiens yang luas dan masif apabila dibandingkan dengan media cetak.

- **Pelatihan, lokakarya dan seminar**

Pemberian pelatihan ataupun penyelenggaraan lokakarya dan seminar dapat dijadikan ajang untuk sosialisasi kebijakan dengan segmen audiens yang lebih spesifik. Pada umumnya sosialisasi yang diadakan lewat seminar dan sebagainya lebih efektif dalam hal penyampaian pesan secara utuh dan bukan hanya sepotong-sepotong.

- **Klinik**

Metode sosialisasi seperti ini mesti ditunjang sumber daya yang mumpuni untuk pelaksanaannya. Namun klinik ini dapat sangat efektif dalam memberikan penjelasan selengkapny mengenai suatu kebijakan

- **Korespondensi dan kehumasan**

Contoh sosialisasi dalam bentuk korespondensi adalah penyediaan no kontak (*call center*) untuk penjelasan mengenai suatu kebijakan.

## BAB III METODE PENELITIAN

Penggunaan metode di dalam penelitian merupakan salah satu hal mutlak yang harus dilakukan peneliti, karena didalamnya terdapat teknik penelitian dan pengumpulan data yang menjadi indikator berhasil tidaknya pelaksanaan penelitian. Pemilihan metode yang tepat dan sesuai dengan jenis penelitian akan menjadikan hasil penelitian lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk lebih memperjelas jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini, berikut adalah penjelasan mengenai penggunaan metode berdasarkan pendekatan penelitian dan jenis-jenis penelitian, *site* atau lokasi penelitian, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, teknik analisis data, serta keterbatasan penelitian.

### 3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, yang menurut Irawan (2006) disebut *Participant-Observations* karena peneliti itu sendiri yang harus menjadi instrumen utama dalam pengumpulan data dengan cara mengobservasi langsung obyek yang ditelitinya. Sedangkan menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (1994) mengatakan bahwa metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.

Dari kedua pengertian di atas makna penelitian kualitatif sangat bergantung dengan hasil pengamatan peneliti tidak terbatas pada urusan data dokumen dan objek penelitian saja. Dalam pendekatan kualitatif, teori tidak menjadi pembimbing sentral bagi peneliti dalam merancang penelitian dan menafsirkan data penelitian. Sumber pokok jawaban permasalahan penelitian terletak pada data-data yang dikumpulkan peneliti di lapangan, bukan bersumber dari teori. Sedangkan teori di dalam penelitian ini digunakan untuk membantu memperjelas karakteristik data.

Melalui proses yang dilakukan secara bertahap, teori dapat dibangun dengan mengumpulkan konsep dan data yang ditemukan di lapangan, dianalisis dengan teori yang digunakan dalam penelitian, kemudian akan membentuk suatu penafsiran yang komprehensif terhadap konsep-konsep tersebut sehingga diharapkan dapat membentuk teori baru atau menyempurnakan teori yang sudah ada sebelumnya. Hal ini tidak jauh berbeda dengan yang dikemukakan oleh Cresswell (2007) mengenai pentingnya penelitian kualitatif dalam pengumpulan data, yakni sebagai berikut :

*"In qualitative research, the text or word data are analyzed using increasing levels of abstraction. From coding text segments, the researcher forms themes and may interrelate the themes form broad generalizations".*

### 3.2. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya penelitian ini dikategorikan menurut tujuan penelitian, manfaat penelitian, penggunaan waktu penelitian, dan teknik pengumpulan data. Berikut ini akan dijabarkan keterkaitan hubungan antara jenis-jenis penelitian yang ada dengan penelitian yang akan dilakukan.

Apabila dikaitkan dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian deskriptif yakni penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai suatu gejala atau fenomena sosial. Sementara itu menurut Nawawi (1998), metode penelitian deskriptif merupakan prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan subyek atau obyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain sebagainya) pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya.

Sementara itu menurut Babbie seperti dikutip oleh Hamidi penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang bertujuan menyajikan informasi secara tepat dan teliti (*accurately and precisely*) tentang karakteristik yang sangat luas dari suatu populasi (Hamidi, 2008). Sehingga menurut pengertian tersebut, tujuan penelitian deskriptif menggambarkan mekanisme sebuah proses untuk menyajikan informasi-informasi, menjelaskan tahap-tahap atau seperangkat tatanan dengan

teliti, serta menciptakan seperangkat kategori atau pola atas karakteristik yang luas. Sehingga penelitian ini disebut penelitian deskriptif-kualitatif yaitu data yang disajikan berupa cerita dari responden atau informan.

Sesuai dengan judul penelitian yaitu Efektivitas Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI , penelitian ini akan mengungkapkan proses pelaksanaan sosialisasi program PUG apakah telah efektif dan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Dalam penelitian ini peneliti sendiri yang menentukan fokus penelitian dan rancangan penelitiannya. Kemudian berdasarkan penggunaan waktunya, penelitian ini termasuk ke dalam jenis *cross sectional research*, karena hanya dilakukan pada waktu tertentu yakni pada saat melaksanakan praktek lapangan untuk mengumpulkan data. Penelitian *cross sectional* dilakukan dalam satu waktu tertentu, bersifat sederhana dan berbiaya murah, dan dapat digunakan untuk berbagai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, penelitian lapangan mengambil waktu antara bulan September 2009 sampai dengan bulan Desember 2009. Dari segi manfaat, penelitian ini termasuk dalam penelitian terapan. Hal ini karena peneliti mencoba menyelesaikan masalah tertentu secara spesifik, yaitu mengenai efektivitas sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM.

### 3.3. Teknik Pengumpulan Data

Selain jenis penelitian berdasarkan tujuan, manfaat, dan penggunaan waktu, teknik pengumpulan data juga memegang peran yang sangat penting dalam menghasilkan dan memperoleh data yang akurat sesuai dengan kebutuhan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mencari dan menentukan informasi yang sesuai dengan topik penelitian, sehingga dapat menjelaskan permasalahan penelitian secara objektif (Manalo, 2003).

Untuk mencapai tujuan tersebut, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer dan sekunder adalah:

1. Studi lapangan (*field research*)

Dalam melaksanakan studi lapangan peneliti dapat memulainya tanpa perumusan gagasan penelitian yang kuat. Setelah itu peneliti akan mengamati dan berinteraksi secara langsung dengan lingkungan subjek penelitiannya selama periode waktu tertentu. Hal ini dikarenakan peneliti akan mengenal secara personal tidak hanya subjek penelitiannya saja namun juga lingkungan alami mereka. Pemahaman tersebut dapat diperoleh peneliti melalui percakapan-percakapan yang bersifat informal dengan subjek penelitian. Selain itu metode penelitian lapangan juga berfungsi untuk menaungi berbagai teknik yang digunakan untuk mendapatkan pengetahuan dan proses berfikir mengenai pengetahuan tersebut, dalam hal ini menyangkut usaha mempelajari, memahami, atau mendeskripsikan sekelompok orang yang melakukan interaksi. Dalam penelitian ini studi lapangan dilakukan untuk mendapatkan data primer mengenai sosialisasi program pengarusutamaan gender serta mengungkap berbagai kendala dalam pelaksanaan sosialisasi program tersebut.

Data primer diperoleh langsung dari sejumlah informan melalui wawancara mendalam. Sedangkan pertanyaan yang akan diberikan peneliti kepada informan adalah pertanyaan terbuka (*open-ended questions*), dengan tujuan agar peneliti mengetahui dengan tepat jawaban yang diberikan informan, karena peneliti tidak membatasi pilihan jawaban sehingga mereka dapat menjawab secara bebas. Berdasarkan pendapat Neuman (2006) dalam pertanyaan terbuka tidak terdapat kategori jawaban sehingga informan bebas menjawab pertanyaan yang diajukan dan hasilnya direkam. Apabila jawaban yang diberikan belum jelas, maka peneliti dapat meminta informan untuk lebih memperjelas jawabannya agar tidak terjadi kesalahan dalam menginterpretasikan jawaban informan.

Di dalam melakukan wawancara peneliti dilengkapi dengan instrumen dalam bentuk pedoman wawancara yang dibuat secara tidak terstruktur untuk memperoleh data primer yang disusun berdasarkan parameter yang dibutuhkan dan relevan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian.

Pertanyaan-pertanyaan tersebut diberikan kepada sejumlah informan yang dianggap kompeten dan representatif berdasarkan tujuan penelitian.

Pedoman wawancara terdiri dari beberapa pertanyaan utama yang dijadikan pedoman bagi peneliti. Kemudian pertanyaan tersebut dapat dikembangkan pada saat wawancara sesuai dengan konteks penelitian. Dengan demikian sangat dimungkinkan bagi peneliti untuk menggali pertanyaan lebih mendalam kepada informan walaupun pertanyaan tersebut tidak termasuk dalam pedoman wawancara, sampai kepada jawaban dimana peneliti merasa cukup untuk dapat menjawab permasalahan penelitian.

Teknik ini dilakukan atau digunakan untuk mendapatkan dan mengangkat informasi (data empiris) yang berhubungan dengan: pandangan dan sikap aktor/stakeholders dalam sosialisasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender. Keterlibatan atau partisipasi masyarakat sebagai salah satu aktor/stakeholders penting dalam sosialisasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender, faktor-faktor apa saja yang menjadi kendala terkait dengan hal-hal dalam pelaksanaan sosialisasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender yang disebutkan di atas.

Mengingat keterbatasan peneliti dalam merekam dan mengingat data hasil wawancara yang sedemikian banyak dan kompleks, serta agar data hasil wawancara ini dapat terekam dengan baik, tidak ada yang terlewatkan maka dalam melakukan wawancara peneliti menggunakan alat bantu berupa pedoman wawancara dan radio kaset dan alat perekam. Pengguna alat perekam dan radio kaset sebagai penyimpan data.

## 2. Studi Kepustakaan (*library research*)

Dalam studi kepustakaan peneliti berusaha untuk mempelajari dan menelaah berbagai literatur (buku, jurnal, majalah, undang-undang, dll) untuk menghimpun sebanyak mungkin pengetahuan sesuai dengan permasalahan penelitian sehingga dapat mendukung analisa peneliti. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan kerangka teori dalam menentukan arah penelitian, serta konsep dan bahan teoritis lain sesuai dengan konteks penelitian. Kajian

pustaka juga digunakan untuk menyeleksi masalah-masalah yang akan diangkat menjadi topik penelitian serta untuk menjelaskan kedudukan masalah dalam tempatnya yang lebih luas. Konstruksi teoritik yang ada dalam kajian pustaka akan memberikan landasan bagi penelitian.

### 3. *Existing statistic*

Digunakan data statistik yang dikumpulkan oleh Departemen Hukum dan HAM, yaitu dalam hal ini Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM mengenai pelaksanaan program dan kegiatan pengarusutamaan gender. Dalam penelitian ini, data yang ada disusun kembali dalam bentuk baru yang lebih sesuai dengan penelitian.

Sedangkan jenis data yang dikumpulkan terdiri dari dua macam, antara lain :

- **Data kualitatif**

Yaitu data yang tidak berbentuk angka atau yang sifatnya sebagai penunjang dalam melakukan analisis permasalahan, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan berkaitan langsung dengan penelitian, dimana data tersebut diperoleh dari hasil observasi serta wawancara yang dilakukan. Sedangkan data sekunder diperoleh peneliti melalui buku-buku, jurnal, literatur, undang-undang, serta produk hukum lain yang berhubungan dengan implementasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender. Sumber data sekunder dapat berasal dari instansi terkait, perpustakaan, dan penyedia informasi lainnya.

- **Data kuantitatif**

Yaitu data yang bertumpu pada data-data angka yang dapat menjadi informasi yang dibutuhkan peneliti, seperti data keuangan dan anggaran dan sebagainya.

Data primer merupakan informasi yang dikumpulkan berkaitan langsung dengan penelitian, dimana data tersebut diperoleh dari hasil observasi serta wawancara mendalam yang dilakukan dengan tim KKG dan tim Pokja Gender di Departemen Hukum dan HAM serta para pegawai di lingkungan Departemen Hukum dan HAM yang telah menjadi peserta sosialisasi PUG. Data sekunder

diperoleh melalui buku, jurnal, literatur, peraturan pemerintah dan menteri serta produk hukum lain yang berkaitan dengan Program Pengarusutamaan Gender di Departemen Hukum dan HAM. Sumber data sekunder dapat berasal dari instansi terkait, perpustakaan, dan sumber informasi lainnya.

Selain itu dalam teknik pengumpulan data terdapat beberapa hal yang harus dilakukan, yakni penentuan informan dan pemilihan lokasi penelitian (*site*).

a. Informan

Pengkajian tentang pelaksanaan sosialisasi sangat penting untuk mengumpulkan data dan informasi yang terperinci mengenai apa yang dilakukan suatu program. Pertanyaan yang perlu dijawab adalah bagaimana pengalaman pegawai di lingkungan Departemen Hukum dan HAM seputar permasalahan sosialisasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender, penerapan seperti apa yang diinginkan, apa saja yang dilakukan oleh pelaksana program, apa tujuan dari program dan bagaimana program itu dikelola.

Oleh karena itu, informan penelitian adalah pegawai di lingkungan Departemen Hukum dan HAM RI baik pria maupun wanita, para pelaksana kegiatan dan program pengarusutamaan gender, tim pengelola program pengarusutamaan gender. Penentuan informan dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai permasalahan penelitian. Dalam penelitian ini informan utama ditentukan dengan cara *purposive sampling*, dimana peneliti telah lebih dahulu menentukan siapa saja yang akan menjadi informan dengan pertimbangan banyak-tidaknya informasi yang mampu didapatkan.

Berdasarkan definisi diatas maka dasar peneliti di dalam menentukan informan dalam penelitian kualitatif yakni harus memiliki informasi yang cukup mengenai fenomena yang akan diteliti sehingga peneliti dapat memahami fenomena yang terjadi berkaitan dengan obyek penelitian Selain itu informan yang dipilih memang dapat membantu peneliti dalam melakukan analisis permasalahan penelitian.



Dalam menganalisis pelaksanaan sosialisasi program dan kegiatan pengarusutamaan gender, beberapa informan kunci adalah pejabat di lingkungan Setjen Departemen Hukum dan HAM meliputi berbagai pihak antara lain:

- Kepala Biro Perencanaan
- Kepala Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data
- Kepala Sub bagian Pengumpulan & Pengolahan Data I
- Kepala Sub bagian Pengumpulan & Pengolahan Data III
- Peserta kegiatan sosialisasi PUG

Wawancara mendalam digunakan untuk mengumpulkan data dalam menganalisa pelaksanaan sosialisasi program dan kegiatan pada tingkat organisasi. Sedangkan pada tingkat operasional, peneliti akan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM RI yang terlibat langsung dalam pelaksanaan kegiatan.

#### b. *Site* atau lokasi penelitian

Dalam melaksanakan tesis ini peneliti melakukan penelitian pada Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM. Dengan menentukan lokasi tersebut sebagai lokasi penelitian peneliti berharap semua data yang diperlukan, baik primer maupun sekunder akan saling melengkapi sehingga hasil penelitian benar-benar akurat.

### 3.4. Analisis Data

Setelah memperoleh data, maka tahap selanjutnya adalah pengolahan atau analisis data. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap yaitu:

1. Data yang diperoleh dari pengumpulan data kualitatif disusun ke dalam kategori tertentu, kemudian disajikan dalam bentuk matrik sehingga mudah untuk menarik kesimpulan. Dengan menggunakan prinsip ekspansi untuk memperkaya informasi namun tetap memperhatikan prinsip seleksi

dalam memposisikan data sehingga menjadi satu makna, maka setiap kesimpulan perlu dikroscek dengan sumber informasi pendukung lainnya.

2. Data yang dihasilkan dari pengumpulan data melalui penelusuran data statistik akan diidentifikasi dan dikategorisasi, kemudian menginterpretasikan data tersebut dalam bentuk skema seperti tabel dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan penyajian informasi.
3. Menggabungkan hasil data kuantitatif dengan hasil data kualitatif agar dapat saling menunjang dan menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan pengambilan keputusan tidak bersifat linear, melainkan siklus yang interaktif. Akan tetapi setiap kesimpulan perlu dikroscek dengan sumber informasi pendukung lainnya. Untuk itu peneliti menggunakan prinsip ekspansi untuk memperkaya informasi, namun tetap memperhatikan prinsip seleksi dalam memposisikan data sehingga menjadi satu makna. Pada prinsipnya analisis data merupakan sejumlah aktivitas yang dilakukan oleh peneliti ketika proses pengumpulan data atau informasi berlangsung, berupa pencarian pola-pola tertentu yang terdapat pada data yang dikumpulkan, sampai pada penarikan kesimpulan berupa konsep atau hubungan antar konsep.

Dalam penelitian kualitatif, penarikan data dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Sejak awal memasuki lapangan dan selama proses pengumpulan data, peneliti berusaha untuk menganalisis dan mencari makna dari data yang dikumpulkan yaitu dengan cara mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul, hipotesis dan sebagainya yang dituangkan dalam kesimpulan yang masih bersifat tentatif, akan tetapi dengan bertambahnya data melalui proses verifikasi secara terus menerus, maka akan diperoleh kesimpulan yang bersifat "*grounded*". Dengan kata lain setiap kesimpulan senantiasa terus dilakukan verifikasi selama penelitian berlangsung yang melibatkan interpretasi peneliti.

Dalam memaknai data, peneliti menggunakan analisis data kualitatif dimana penelitian akan terfokus pada penunjukan makna, deskripsi, dan penempatan data sesuai konteksnya. Sehingga analisis yang digunakan akan lebih banyak kata dibandingkan angka, tapi bukan berarti data kuantitatif tidak digunakan sebagai data pelengkap atau pendukung. Oleh karena itu analisis yang digunakan akan lebih banyak menggunakan kata dibandingkan angka, akan tetapi bukan berarti data kuantitatif tidak digunakan. Data kuantitatif menjadi alat untuk mendapatkan pengertian mendalam serta komprehensif untuk menggambarkan proses pelaksanaan kegiatan dan program PUG. Penggunaan kedua jenis data tersebut diharapkan saling melengkapi satu sama lain, seperti yang diungkapkan Dabbs (dalam Faisal, 1992) sebagai berikut :

*“Quality is the essential character or nature of something; quantity is the amount quality is the what; quantity is the how much. Qualitative refers to meaning while quantitative assumes the meaning and refers to a measure of it”*

Dengan demikian analisis dalam penelitian ini tidak hanya dilakukan terhadap data kualitatif tetapi juga data kuantitatif, karena peneliti tidak hanya mendapatkan data kualitatif dalam bentuk wawancara, tetapi juga memperoleh data kuantitatif dalam bentuk hasil survei, data keuangan dan data-data angka yang lain sehingga sangat penting untuk dilakukan analisis.

### 3.5. Keabsahan Data

Moleong dan Nasution mengemukakan bahwa ada 4 kriteria yang dapat digunakan untuk memeriksa keabsahan data, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Untuk memeriksa keabsahan data hasil penelitian ini, akan dilakukan kegiatan sebagai berikut:

#### 1. Derajat kepercayaan (*credibility*)

Penerapan konsep kriteria dapat kepercayaan ini berfungsi untuk melaksanakan *inquiry* sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan

Universitas Indonesia

penemuannya dapat dicapai. Selain itu berfungsi untuk mempertunjukkan derajat kepercayaan hasil-hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti. Kegiatan yang akan dilakukan untuk memeriksa kredibilitas hasil penelitian adalah sebagai berikut:

a. Memperpanjang masa observasi.

Dalam hal ini peneliti tidak ingin memperpanjang masa observasi dengan harapan data yang diperoleh sudah dirasa benar pada akhir waktu yang telah dijadwalkan.

b. Melakukan *peer debriefing*

Hasil kajian dari peneliti didiskusikan dengan orang lain yang mempunyai pengetahuan tentang pokok penelitian dan juga tentang metode penelitian yang diterapkan. Pembicaraan ini bertujuan antara lain untuk memperoleh kritik, saran dan pertanyaan-pertanyaan yang tajam dan yang menantang tingkat kepercayaan akan kebenaran hasil penelitian.

c. Triangulasi

Prinsip ini menekankan pada proses pengecekan ulang (*check and recheck*). Proses triangulasi dalam penelitian ini dilakukan dalam penggunaan kombinasi teknik pengumpulan data. Hal ini dilakukan agar didapatkan realitas yang lebih baik, gambaran yang lebih substantif, lebih kaya dan lebih mendalam (Berg, 2004).

Triangulasi ini dilakukan peneliti dengan maksud untuk mengecek kebenaran data tertentu dan membandingkannya dengan data yang diperoleh dari sumber lain, pada berbagai fase penelitian lapangan, pada waktu yang berlainan, dan sering dengan menggunakan metode yang berlainan. Triangulasi akan dilakukan dengan dua cara yaitu dengan data dan sumber data.

d. Mengadakan *member check*.

"*Member check*" akan dilakukan pada setiap akhir wawancara. Cara yang digunakan adalah dengan mengecek ulang garis besar berbagai hal yang telah disampaikan informan berdasarkan catatan lapangan. Maksud dari kegiatan ini

agar informasi yang diperoleh dan digunakan dalam penulisan laporan penelitian sesuai dengan informasi.

## 2. Keteralihan (*transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan keteralihan tersebut peneliti berusaha mencari dan mengumpulkan data kejadian empiris dalam konteks yang sama.

## 3. Kebergantungan dan Kepastian

Untuk mengetahui, mengecek serta memastikan apakah hasil penelitian ini benar atau salah, peneliti akan mendiskusikannya dengan pembimbing, secara setahap demi setahap, mengenai konsep-konsep yang dihasilkan di lapangan.

Dalam penelitian ini, tingkat kredibilitas data dilakukan dengan melakukan check dan re-check sebanyak dua kali yaitu ketika pengambilan data awal dan ketika proses wawancara mendalam dengan narasumber pegawai Departemen Hukum dan HAM. Setelah itu dilakukan *member check*, sehingga diharapkan kualitas data penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah

### 3.6. Proses Penelitian

Proses penelitian dimulai dengan membuka akses ke *site* penelitian, dalam hal ini adalah Departemen Hukum dan HAM Republik Indonesia. Untuk melakukan penelitian harus memiliki izin tertulis dari Sekretaris Jenderal Departemen Hukum dan HAM. Setelah mendapatkan izin, dilanjutkan dengan membuat surat izin dari Kepala Bagian PPA agar dapat melakukan penelitian. Setelah mendapatkan izin, baru peneliti lebih intens dalam melakukan penelitian lapangan di *site* penelitian. Peneliti berusaha untuk menjadikan Kepala Bagian Pullahta sebagai *gatekeeper*. Peneliti berperan sebagai peneliti total karena berusaha untuk mengamati perilaku gender pegawai Departemen Hukum dan HAM tanpa mempengaruhi jalannya aktivitas *site*.

Penelitian awal dilakukan dengan mengadakan wawancara mendalam terhadap anggota kelompok KKG dan tim Pokja PUG yang terkait dengan pelaksanaan PUG. Wawancara pertama dilakukan terhadap tim KKG, yaitu kabag Pullahta. Wawancara tersebut dilakukan agar diperoleh informasi dan data awal mengenai pelaksanaan sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM. Pedoman wawancara yang dilakukan, terlampir di bagian lampiran.

Setelah itu, dilakukan wawancara terhadap tim Pokja PUG. Hal ini dilakukan karena tim Pokja PUG memiliki peran yang penting dalam pelaksanaan sosialisasi. Data yang diperoleh merupakan hasil jawaban yang dikemukakan informan. Pertanyaan yang diajukan tidak jauh berbeda dengan pertanyaan yang diajukan kepada tim KKG. Hal ini agar diperoleh informasi yang seimbang dan dapat dilihat kesesuaian dan kebenaran data yang diperoleh. Terakhir adalah mewawancarai staf dan pegawai di lingkungan Departemen Hukum dan HAM yang menjadi peserta sosialisasi PUG. Wawancara ini dilakukan agar diperoleh informasi terakhir sebagai pembanding dan pendukung kebenaran data dan informasi yang telah diperoleh.

Setelah data hasil wawancara dan observasi lapangan serta data sekunder lainnya terkumpul, maka selanjutnya dilakukan proses coding data. Peneliti melakukan coding secara sederhana berdasarkan topik tertentu dan dirangkai menurut kerangka penelitian. Setelah itu peneliti menjabarkan hasil data lapangan yang telah diproses dalam pembahasan hasil penelitian.

### **3.7. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini bermaksud untuk menganalisa efektifitas sosialisasi program pengarusutamaan gender yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal secara komprehensif dan mendalam. Namun dalam pelaksanaannya terdapat berbagai keterbatasan.

Pertama, keterbatasan teknis. Peneliti berupaya menggunakan metodologi dan sistematika penulisan ilmiah untuk mendapatkan data yang objektif, valid, dan memiliki bias yang tidak terlalu besar, dan dalam proses penelitian tidak

terlepas dari pengalaman peneliti yang terlibat dalam pelaksanaan kegiatan pengarusutamaan gender. Sementara itu jika peneliti salah dalam hal cara atau prosedur memilih informan atau responden, berarti peneliti akan memperoleh data dari informan atau responden yang tidak kompeten, tidak punya kapasitas memberi data yang akurat.

Kedua, keterbatasan dokumen. Dalam pelaksanaan penelitian menghadapi kendala kurangnya ketersediaan data yang akurat dan *up to date* dari Sekretariat Jenderal. Sangat sulit mencari arsip dokumentasi karena penataan arsip yang tidak terorganisir sehingga pernyataan informan kurang kecukupan data pendukung.

Ketiga, proses *depth interview*. Seperti yang diungkapkan oleh Irawan (2006) yang dikutip dari Weiss dalam proses interaktif dengan informan dalam mendapatkan data informan mungkin enggan berpartisipasi, atau jawaban ingin menyenangkan hati *interviewer* sendiri sadar atau tidak mencampur aduk pendapat sendiri dengan pendapat informan atau telah mempunyai harapan-harapan dan dugaan tentang apa yang bakal dikatakan oleh responden.

### 3.8.Operasionalisasi Konsep

Tabel III.1

Operasionalisasi Konsep Penelitian

| Konsep      | Indikator                                  | Jenis Data    | Pedoman Wawancara  | Narasumber                     |
|-------------|--|---------------|--|--------------------------------|
| Efektifitas | - Peningkatan Pengetahuan Spesifik Audiens | - Data Primer | - Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?<br>- Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender | - Peserta kegiatan sosialisasi |

|  |  |  |   |  |
|--|--|--|---|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan Sikap Mental Audiens</li> </ul>       |  | <p>setelah mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi/pengalaman apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa? (sebutkan alasannya)</li> <li>- Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?</li> <li>- Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender setelah ada sosialisasi program PUG?</li> <li>- Bagaimanakah cara dan pola pikir anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum dan sesudah sosialisasi?</li> </ul> |  |
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Perubahan Sikap dan Perilaku Audiens</li> </ul> |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hal/poin apa terkait dengan konsep PUG yang telah anda terapkan di kehidupan anda sehari-hari?</li> <li>- Apa pengaruh perubahan sikap terhadap isu gender</li> </ul>  |  |



|        |  |               |  |   |
|--------|--|---------------|--|---|
|        |  |               | <p>di lingkungan pekerjaan anda sehari-hari?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apa respon lingkungan sekitar anda ketika anda menjalankan prinsip PUG?</li> </ul>   |   |
| Faktor | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemauan Audiens menerima pengetahuan/Informasi baru</li> <li>- Informasi yang disampaikan spesifik dan terarah</li> </ul> | - Data Primer | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Apa motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG ini?</li> <li>- Seberapa besarkah antusiasme anda dalam mengikuti kegiatan sosialisasi?</li> <li>- Apakah ada semacam evaluasi bagi anda sebagai peserta setelah mengikuti sosialisasi program PUG?</li> <li>- Seperti apakah konsep dan strategi sosialisasi program PUG yang dijalankan di Departemen Hukum dan HAM?</li> <li>- Poin/informasi apa yang hendak disampaikan di dalam rangkaian kegiatan sosialisasi program PUG dan apa tujuannya?</li> <li>- Media sosialisasi apa saja yang digunakan dalam rangka sosialisasi program PUG di di Departemen Hukum dan HAM?Apakah</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Peserta sosialisasi</li> <li>- Kabag. Pulahta</li> <li>- Kasubag. Pulahta</li> </ul> |

|  |  |  |  |                              |
|--|--|--|--|------------------------------|
|  | <p>- Pengaruh <i>opinion leaders</i></p> |  | <p>sudah sesuai dengan tujuan sosialisasinya?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Adakah evaluasi terhadap pelaksanaan sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM?</li> <li>- Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda? Mohon jelaskan.</li> <li>- Menurut anda, siapa yang paling banyak berperan dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda? Mohon jelaskan.</li> <li>- Apa pengaruh pandangan, sikap dan perilaku <i>opinion leaders</i> terhadap pandangan, sikap dan perilaku anda sendiri dalam menyikapi program PUG?</li> </ul> | <p>- Peserta sosialisasi</p> |
|--|--|--|--|------------------------------|

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Dalam gambaran umum akan dibahas profil organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM dengan sebelumnya disajikan paparan mengenai Departemen Hukum dan HAM

#### 4.1. Sejarah Berdiri Departemen

Sejarah Departemen Kehakiman dimulai pada hari-hari pertama kemerdekaan Bangsa Indonesia. Pada tanggal 19 Agustus 1945, PPKI dalam sidangnya menetapkan hal-hal yang bersangkutan dengan struktur Negara menurut Undang-Undang Dasar dengan menetapkan Kementrian Negara. Pemerintahan Republik Indonesia dibagi dalam 12 departemen (kementrian), yaitu Departemen Dalam Negeri, Departemen Luar Negeri, Departemen Kehakiman, Departemen Keuangan, Departemen Kemakmuran, Departemen Kesehatan, Departemen Pengajaran, Pendidikan, dan Kebudayaan, Departemen Sosial, Departemen Pertahanan, Departemen Penerangan, Departemen Perhubungan, Departemen Pekerjaan Umum.

Selain ditetapkan jumlah departemen telah diatur pula secara singkat tugas pokok dan ruang lingkup departemen yang bersangkutan. Adapun tugas pokok Departemen Kehakiman adalah mengurus hal mengenai pengadilan, penjara, kejaksaan, dan sebagainya. Pada waktu itu yang termasuk ruang lingkup tugas departemen antara lain : Balai harta peninggalan dan pusat pendaftaran wasiat, notariat, catatan sipil, ijin masin, ijin tinggal di Indonesia, kepenjaraan, persetujuan berdirinya perkumpulan, peraturan mengenai hukum perdata, dagang, dan semua peraturan mengenai peradilan, daktiloskopi, pengurusan paspor ke luar negeri, dan lain-lain.

Tahun demi tahun sesuai dengan perkembangan sejarah Republik Indonesia, maka susunan organisasi dan tata kerja departemen mengalami perubahan dan penyempurnaan pula. Secara ringkas perubahan itu sebagai berikut :

### 1. Periode sebelum tahun 1966

Bentuk organisasi atau wadah yang menjalankan fungsi Sekretariat Jenderal pada periode ini bernama Kantor Pusat Kementrian dengan mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, disamping mengelola bidang administrasi juga mengelola bidang teknis.

### 2. Periode tahun 1966 – 1985 (masa Orde Baru)

Mulai tahun 1966 dengan dibentuk Inspektorat Jenderal, Direktorat Jenderal Imigrasi, Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Direktorat Jenderal Pembinaan Badan-badan Peradilan Umum dan Perundang-undangan, maka bentuk organisasi departemen kehakiman adalah *holding company type*. Masing-masing unit mengurus administrasi di unitnya dan mempunyai bagian anggaran tersendiri. Dengan keputusan Presidium Kabinet tertanggal 31 Agustus 1966 Nomor 15/U/Kep/8/1966 telah diatur mengenai kedudukan, tugas pokok, fungsi, wewenang, dan tata kerja Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal, dan Inspektorat Jenderal. Sekretariat jenderal adalah badan staf yang berada di bawah menteri dan dipimpin oleh sekretariat jenderal. Tugas sekretariat jenderal adalah memberikan bantuan di bidang teknis dan administrasi, dalam melaksanakan tugasnya sekretariat jenderal dibantu oleh Kepala Biro. Adapun direktorat jenderal merupakan alat pelaksana utama tugas departemen dipimpin oleh seorang direktur jenderal, sedangkan sebagai alat pelaksana utama pengawasan departemen adalah inspektorat jenderal yang dipimpin oleh inspektur jenderal.

### 3. Periode tahun 1985

Berdasarkan Keppres RI No.27 tahun 1981 diadakan perubahan susunan organisasi Departemen Kehakiman dari bentuk *holding company* menjadi *Intergrated* dengan tujuan konsep terpadu di bidang pembinaan hukum. Fungsi sekretariat jenderal dalam usaha membina administrasi kehakiman semakin ditingkatkan serta mulai mengembangkan sistem komputerisasi untuk bidang-bidang substantif.

Selama kurun waktu tersebut, saat ini Departemen Hukum dan HAM telah beberapa kali mengalami perubahan nomenklatur. Departemen Kehakiman RI

dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 2 Tahun 1945 tentang Pembentukan Departemen-Departemen di Indonesia, kemudian menjadi Departemen Hukum dan Perundang-Undangan berdasarkan Keputusan Menteri Kehakiman No. M.03.PR.07.10 Tahun 2000. Dengan terbentuknya Kabinet Indonesia Bersatu sebagaimana tercantum dalam Keppres RI tgl 20 Oktober 2004 No. 187/M Tahun 2004 Nomenklatur Departemen Kehakiman Dan HAM RI diubah menjadi Departemen Hukum Dan HAM RI.

#### 4.2. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas

Sekretariat Jenderal mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas serta pembinaan dan pemberian dukungan administrasi Departemen. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat Jenderal menyelenggarakan fungsi :

- a. pengkoordinasian pelaksanaan tugas unit-unit organisasi di lingkungan Departemen;
- b. penyelenggaraan pengelolaan administrasi umum untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi Departemen;
- c. penyelenggaraan hubungan kerja di bidang administrasi dengan Kementerian Koordinator, kementerian Negara, Departemen lain, Lembaga Pemerintah Non Departemen, dan lembaga lain yang terkait; dan
- d. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Menteri.

Susunan organisasi dari sekretariat jenderal terdiri dari :

##### 1. Biro Perencanaan;

Biro Perencanaan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, koordinasi penyusunan rencana dan anggaran, pengorganisasian, ketatalaksanaan serta evaluasi dan penyusunan laporan Departemen berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terdiri dari : Bagian Penyusunan Program dan Anggaran, Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data, Bagian Evaluasi dan Laporan, Bagian Organisasi, dan Bagian Ketatalaksanaan.

## 2. Biro Kepegawaian;

Biro Kepegawaian mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan dan pembinaan kepegawaian di lingkungan departemen, terdiri dari : Bagian Umum Kepegawaian, Bagian Pengembangan Pegawai, Bagian Mutasi Pegawai, Bagian Pemberhentian Pensiun Disiplin Pegawai, dan Bagian Tata Usaha Kepegawaian.

## 3. Biro Keuangan;

Biro Keuangan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengelolaan, koordinasi, dan pelaksanaan anggaran di lingkungan Departemen berdasarkan ketentuan peraturan perundangundangan yang berlaku, terdiri dari: Bagian Penyusunan Anggaran, Bagian Pelaksanaan Anggaran, Bagian Akuntansi dan Verifikasi, Bagian Perbendaharaan.

## 4. Biro Perlengkapan;

Biro Perlengkapan mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan pengelolaan perlengkapan di lingkungan departemen, terdiri dari : Bagian Analisa dan Kebutuhan, Bagian Pengadaan, Bagian Penyimpanan dan Penyaluran, Bagian Inventarisasi, Bagian Penghapusan.

## 5. Biro Hubungan Masyarakat dan Luar Negeri.

Biro Hubungan Masyarakat dan Luar Negeri mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pelaksanaan hubungan kerja sama dan luar negeri serta pemberian informasi dan komunikasi kepada masyarakat mengenai kegiatan-kegiatan di lingkungan departemen, terdiri dari : Bagian Hubungan dan Kelembagaan Organisasi, Bagian Hubungan Luar Negeri, Bagian Informasi dan Komunikasi.

## 6. Biro Umum

Biro Umum mempunyai tugas membina dan melaksanakan urusan tata usaha dan rumah tangga di lingkungan departemen, terdiri dari: Bagian Tata Usaha Departemen, Bagian Tata Usaha Pimpinan, Bagian Bina Sikap Mental, Bagian Rumah Tangga, Bagian Pengamanan.

Sementara itu Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data (Pullahta) sendiri mempunyai tugas melaksanakan pengumpulan dan pengolahan data, termasuk data terkait gender, penyajian informasi serta penataan sistem informasi dan jaringan situs .

Untuk melaksanakan tugas tersebut, Bagian Pullahta menyelenggarakan fungsi :

- a. pengumpulan dan pengolahan data, penyajian informasi termasuk data terkait gender serta penataan sistem informasi dan jaringan situs Departemen;
- b. pengoperasian jaringan situs Departemen dan pemeliharaan file, perangkat dan jaringan situs;
- c. perencanaan pembangunan pengembangan dan pemeliharaan program aplikasi sistem informasi manajemen Sekretariat Jenderal; dan
- d. perencanaan, pembangunan pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen Sekretariat Jenderal.

Bagian Pengumpulan dan Pengolahan Data (Pullahta) terdiri dari :

- a. Subbagian Pengumpulan dan Pengolahan Data I mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data termasuk data terkait gender untuk unit Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, Inspektorat Jenderal dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Hukum dan HAM serta Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia di Jawa Barat, Banten, DKI Jakarta, Jawa Tengah, D.I. Yogyakarta, dan Jawa Timur serta pelaksanaan administrasi surat masuk dan keluar, penyajian dan pemberian layanan data dan informasi.
- b. Subbagian Pengumpulan dan Pengolahan Data II mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data termasuk data terkait gender untuk unit Direktorat Jenderal Hak Kekayaan Intelektual dan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum serta Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia di Nanggroe Aceh Darussalam, Sumatera Utara, Sumatera Barat, Riau, Kepulauan Riau, Jambi, Bengkulu, Sumatera

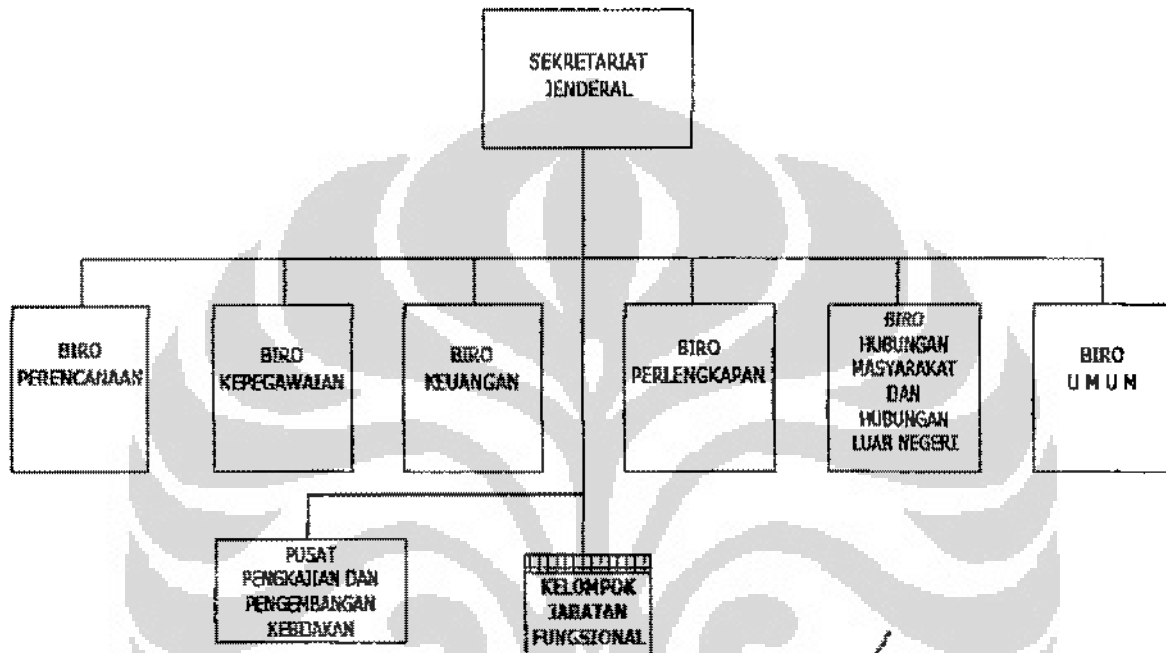
Universitas Indonesia

- Selatan, Kepulauan Bangka Belitung, dan Lampung serta pengoperasian dan pemeliharaan jaringan situs Departemen dan perangkat keras.
- c. Subbagian Pengumpulan dan Pengolahan Data III mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data termasuk data terkait gender untuk unit Sekretariat Jenderal, Direktorat Jenderal Peraturan Perundang-undangan dan Direktorat Jenderal Imigrasi, serta Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia di Kalimantan Barat, Kalimantan Tengah, Kalimantan Selatan, Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, Sulawesi Tengah, Sulawesi Tenggara, Sulawesi Barat, Sulawesi Utara, Gorontalo, Maluku dan Maluku Utara, serta perencanaan pembangunan pengembangan dan pemeliharaan sistem informasi manajemen Sekretariat Jenderal.
  - d. Subbagian Pengumpulan dan Pengolahan Data IV mempunyai tugas melakukan pengumpulan dan pengolahan data termasuk data terkait gender untuk unit Direktorat Jenderal Hak Asasi Manusia, Badan Pembinaan Hukum Nasional, dan Badan Penelitian dan Pengembangan Hak Asasi Manusia, dan Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia di Bali, Nusa Tenggara Barat, Nusa Tenggara Timur, Papua, dan Irian Jaya Barat, serta perencanaan pengembangan dan pemeliharaan program aplikasi sistem informasi manajemen Sekretariat Jenderal.

Adapun struktur organisasi Sekretariat Jenderal Departemen Hukum dan HAM dan Biro Perencanaan berturut-turut tampak dalam gambar berikut ini:



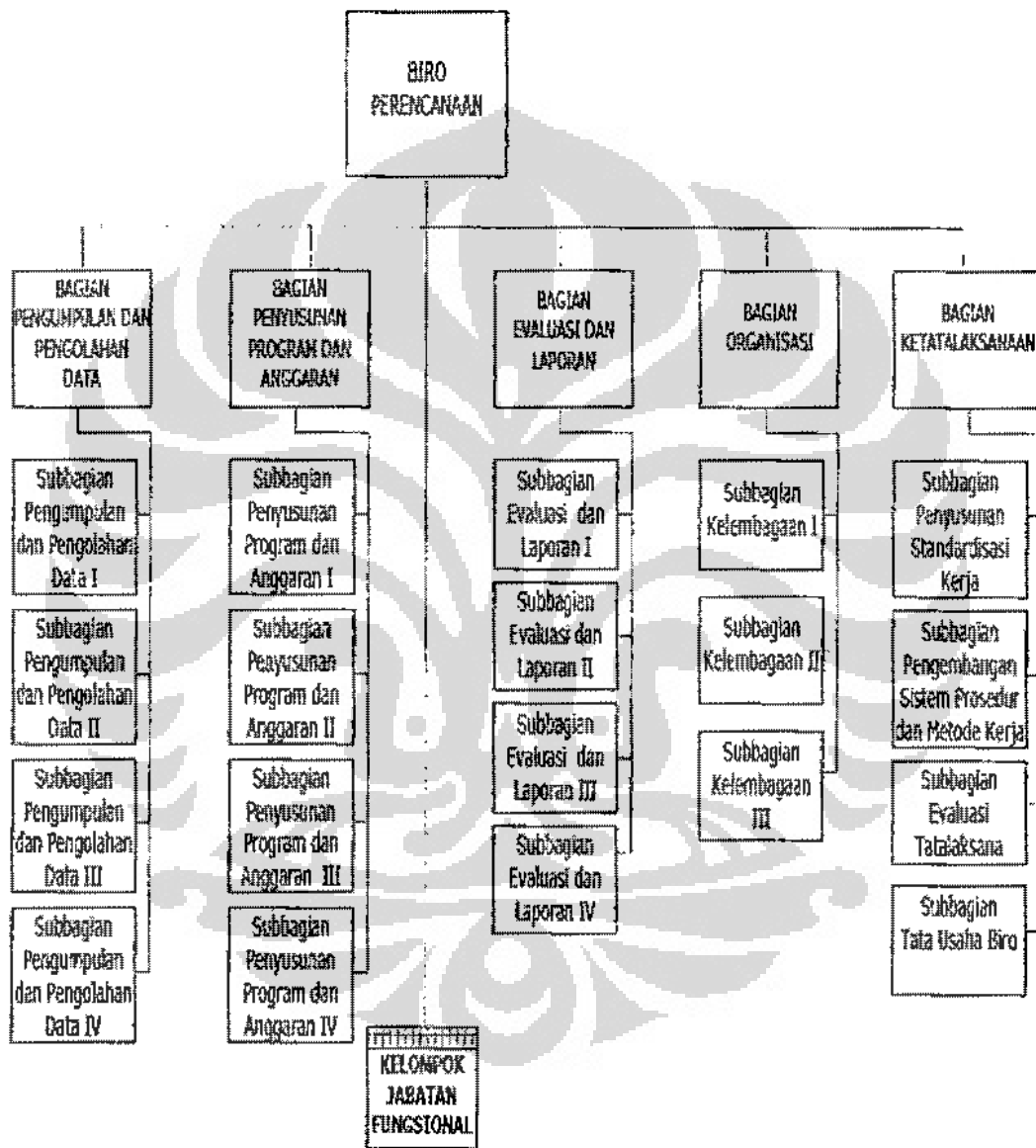
**Gambar IV.1**  
**Struktur Organisasi Sekretariat Jenderal**



Sumber : Peraturan Menteri Hukum & Hak Asasi Manusia Nomor : M.09.PR.07-10 Tahun 2007 Tanggal 20 April 2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM. Hal ii (Lampiran I)

Gambar IV.2

## Struktur Organisasi Biro Perencanaan



Sumber : Peraturan Menteri Hukum & Hak Asasi Manusia Nomor : M.09.PR.07-10 Tahun 2007 Tanggal 20 April 2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM. Hal iii (Lampiran I)

### 4.3. Visi dan Misi

Pengertian visi misi menurut Sukisno (2005) adalah suatu pernyataan tentang gambaran keadaan karakteristik yang ingin di capai oleh suatu lembaga pada jauh dimasa yang akan datang. Pernyataan visi tersebut harus selalu berlaku pada semua kemungkinan perubahan yang mungkin terjadi sehingga suatu visi hendaknya mempunyai sifat / fleksibel. Sedangkan misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan oleh lembaga dalam usahanya mewujudkan visi. Dalam operasionalnya orang berpedoman pada pernyataan misi yang merupakan hasil kompromi intepretasi visi. Misi merupakan sesuatu yang nyata untuk dituju serta dapat pula memberikan petunjuk garis besar cara pencapaian visi.

Visi Departemen Hukum dan HAM adalah terwujudnya sistem dan politik hukum nasional yang mantap dalam rangka tegaknya Supremasi Hukum dan Hak Asasi Manusia untuk menunjang tercapainya kehidupan masyarakat yang aman, bersatu, rukun, damai, adil dan sejahtera.

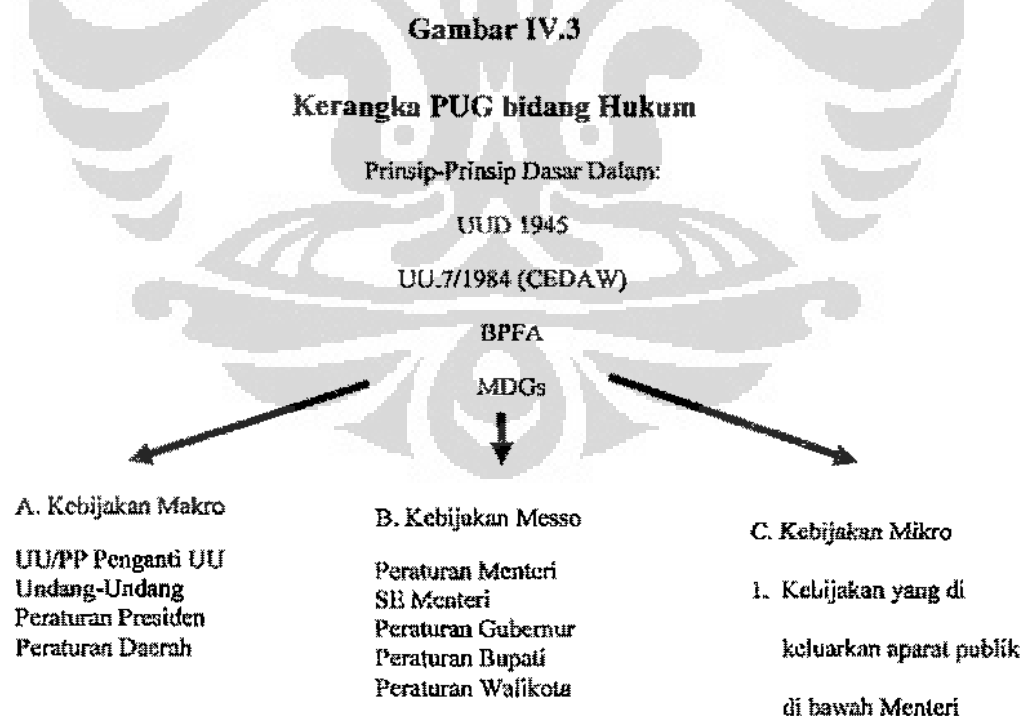
Adapun misi Departemen Hukum dan HAM adalah sebagai berikut :

- a. Menyusun perencanaan hukum;
- b. Membentuk, menyempurnakan dan memperbaharui peraturan perundang-undangan;
- c. Melaksanakan penerapan hukum, pelayanan hukum dan penegakan hukum;
- d. Melakukan pembinaan dan pengembangan hukum;
- e. Meningkatkan dan memantapkan pengawasan hukum;
- f. Meningkatkan dan memantapkan kesadaran hukum masyarakat;
- g. Meningkatkan dan memantapkan jaringan dokumentasi dan informasi hukum nasional;
- h. Meningkatkan upaya perlindungan, pemajuan, penegakan, pemenuhan dan penghormatan hak asasi manusia;
- i. Melaksanakan penelitian dan pengembangan hukum dan HAM;
- j. Meningkatkan pembinaan sumber daya manusia aparatur hukum;

- k. Meningkatkan dan melindungi karya intelektual dan karya budaya yang inovatif dan inventif;
- l. Meningkatkan sarana dan prasarana hukum.

#### 4.4. Proses Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM

Di lingkungan Departemen Hukum dan HAM pelaksanaan Inpres Nomor 9 tahun 2000 mengenai PUG telah dimulai sejak tahun 2002 sampai dengan saat ini oleh Sekretariat Jenderal. Tujuan dari pelaksanaan program tersebut adalah agar perencanaan kebijakan dan program pembangunan hukum menjadi kegiatan yang responsif gender. Pada tahap awalnya PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM memiliki sasaran yaitu mensosialisasikan pengertian dan konsep gender untuk memudahkan aparatur hukum memahami dan mengimplementasikan konsep dasar gender dalam bidang hukum.



Sumber: Rinsu. Pengarusutamaan Gender dalam Bidang Hukum, disampaikan pada diskusi rapat anggota tim KKG bidang hukum DEPKUMHAM, 2 Juni 2009

Di dalam Rencana Strategis (renstra) Departemen Hukum dan HAM tahun 2005-2009, sudah ada keterkaitan antara PUG dengan arah kebijakan yang diambil oleh Departemen, dimana dari 10 arah kebijakan dalam Renstra, terdapat dua poin yang terkait dengan gender, yaitu:

1. Menata kembali substansi hukum melalui peninjauan dan penataan peraturan undang-undang dengan memperhatikan asas umum dan hirarki peraturan undang-undang.
2. Meningkatkan upaya penghapusan segala bentuk diskriminasi, termasuk ketidakadilan gender dalam rangka menegakkan prinsip bahwa setiap warga negara memiliki kedudukan yang sama dihadapan hukum tanpa kecuali.

Selain itu, penerapan PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM juga untuk mengantisipasi perubahan sistem penganggaran pemerintah secara nasional. Sistem penganggaran yang mulai berlaku tahun anggaran 2010/2011 itu mensyaratkan konsep Anggaran Responsif Gender (ARG) dalam penyusunan *terms of reference* (TOR) anggaran. Dalam penerapannya, konsep ARG mencoba untuk memberikan ruang bagi terciptanya sistem penganggaran yang tidak lagi ada indikasi diskriminasi terutama dalam hal gender.

Adapun yang menjadi target sasaran dari program PUG ini antara lain di tingkat eselon satu sebagai berikut:

1. Sekretariat Jenderal;
2. Ditjen. Peraturan Perundang-undangan;
3. Ditjen. Administrasi Hukum Umum;
4. Ditjen. Pemasarakatan;
5. Ditjen. Imigrasi;
6. Ditjen. Hak Kekayaan Intelektual;
7. Ditjen. HAM;

Universitas Indonesia

8. Inspektorat Jenderal;
9. Badan Pembinaan Hukum Nasional;
10. Badan Pengembangan SDM Hukum & HAM;
11. Badan LITBANG HAM; Staf Ahli.

Sedangkan yang unit daerah sebagai berikut:

1. 33 Kantor Wilayah;
2. 864 unit pelaksana teknis/kantor yaitu :
  - a. Kantor Imigrasi (KANIM);
  - b. Rumah Detensi Imigrasi (RUDENIM);
  - c. Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS);
  - d. Balai Pemasyarakatan (BAPAS);
  - e. Rumah Tahanan Negara (RUTAN);
  - f. Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (RUPBASAN);
  - g. Balai Harta Peninggalan (BHP)

Adapun langkah awal kebijakan yang diambil terkait dengan pelaksanaan PUG di Departemen Hukum dan HAM antara lain sebagai berikut :

1. Membentuk Tim Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) yang diketuai oleh Kepala Biro Perencanaan dan Sekretaris Jenderal sebagai Penanggung Jawab dengan anggota para Sekretaris Unit, Kepala Badan/Pusat dan para Kepala Biro dengan lingkup kegiatan melakukan sosialisasi gender kepada para pejabat struktural dan staf dalam bentuk kegiatan yang bervariasi :
  - pemahaman konsep dasar gender;
  - komitmen bersama untuk melaksanakan gender;
  - komunikasi, informasi, edukasi (kie);
  - bedah kasus gender;

Universitas Indonesia

2. Membentuk Kelompok Kerja (Pokja) Unit Daerah yang diketuai oleh Kepala Biro Perencanaan dengan anggota para pejabat Eselon III di lingkungan Sekretariat Jenderal dan Staf Pullahta dengan lingkup kegiatan melakukan sosialisasi gender keseluruh Kantor Wilayah untuk para pejabat strukturai, Kepala UPT dan staf. Dimana Pokja ini memiliki tugas dan deskripsi kerja sebagai berikut:

1. Penasehat dan Penggung jawab

- Mengkoordinasikan anggota pokja
- Merumuskan bahan kebijakan yang responsif gender
- Merumuskan rencana aksi daerah untuk pelaksanaan pembangunan yang responsif gender

2. Tim Ahli

- Membantu ,menyusun program
- Memberikan sasaran dalam menyusun kertas kebijakan (*position paper*)
- Menjadi fasilitator dalam pelatihan di pusat maupun daerah
- Membantu melakukan analisis kesenjangan gender di unit pusat maupun daerah.

3. Tim teknis

- Memberikan arahan kepada pelaksana program
- Merumuskan konsep kertas posisi kebijakan
- Menyusun RAD-PUG
- Menyusun rencana anggaran (gender budget)
- Memelihara komitmen pembangunan berwawasan gender

4. Sekretariat

Universitas Indonesia

- Membantu pimpinan mengkoordinasikan berbagai kegiatan
- Menghimpun arsip hasil kerja pokja dan penyelesaian administrasi.

Meskipun telah dibentuk tim KKG dan Pokja, namun belum ada payung hukum internal Departemen Hukum dan HAM dalam bentuk Surat Keputusan Menteri mengenai pihak-pihak yang untuk ke depannya bertugas khusus dalam menjalankan kegiatan sosialisasi. Hal ini sempat dipermasalahkan oleh salah satu anggota Pokja yang menjadi informan penelitian, seperti yang diungkapkan dalam pernyataan berikut:

“Tapi dari sisi internal depkumham, masalahnya itu kelembagaannya. Kelembagaannya belum ada untuk tingkat departemen, apalagi untuk eselon 1. Jadi hanya merupakan kegiatan yang ditempelkan di satu kelembagaan, misalnya di biro perencanaan dan ditempatkan di sisi informasi lagi, jadi sama sekali ga’ nyambung lah. Tapi mau ga’ mau sudah berjalan dari tahun 2002, itu dari masalah kebijakan”

(Kutipan hasil wawancara dengan Othman Nasution, Kabag Pullahta)

Ketiadaan lembaga khusus ini menyebabkan Bagian Pullahta yang sedianya menyediakan data informasi sebagai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) menjadi pihak yang juga bertanggung jawab dalam pelaksanaan PUG. Hal ini di kemudian hari menurut informan dapat menyebabkan ketidakkonsistenan dalam program dan mesti diselesaikan lewat mekanisme perubahan tupoksi pada Renstra.

Namun pendekatan kelembagaan yang terlalu kental dapat menyebabkan terlalu bergantungnya program PUG ini pada sisi formal yaitu perundangan, organisasi dan lain sebagainya, yang seharusnya tidak menjadi penghambat bagi pelaksanaan program. Meskipun masih ada kendala dalam kelembagaannya, program PUG ini berjalan terus.

Adapun kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam rangka pelaksanaan PUG antara lain:



- Komunikasi, informasi dan edukasi (KIE), bedah kasus gender, advokasi, konsultasi, fasilitasi PUG;
- Pembentukan forum/tim/pokja PUG tingkat pusat dan daerah;
- Peningkatan kemampuan dan kapasitas pusat dan daerah;
- Melakukan pengarusutamaan gender bidang hukum dalam proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi gender;
- Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan berbagai alat dan metode termasuk materi dan bahan KIE dalam bentuk VCD;
- Pengembangan SIM Gender;
- Penelitian dan pengkajian hukum bias gender;

**Gambar IV.4**

**Kegiatan Komunikasi, Informasi dan Edukasi (KIE) Gender di Departemen  
Hukum dan HAM**



Sumber: dokumentasi peneliti

Sedangkan indikator-indikator yang digunakan oleh tim KKG dalam menilai kinerja kegiatan yang diselenggarakan Pokja antara lain:

- Meningkatnya kesetaraan gender;
- Tersusunnya peraturan perundang-undangan yang berkeadilan gender;
- Tersusunnya pengarusutamaan gender dalam perencanaan dan program pembangunan hukum yang responsive gender;
- Tersusunnya berbagai solusi permasalahan hukum yang tidak berkeadilan gender serta meningkatnya kualitas penyuluh hukum yang sensitif gender;
- Terwujudnya jumlah aparat penegak hukum lainnya yang berkesetaraan gender;
- Tersedianya data dan informasi terpilah jenis kelamin;
- Tersedianya laporan dan dokumentasi berwawasan gender.

Seperti yang sudah dibahas sebelumnya, pelaksanaan PUG di Departemen Hukum dan HAM dari tahun 2002 hingga tahun 2008 masih dalam tahap sosialisasi. Pada tahap awal sosialisasi ditekankan pada penjelasan mengenai konsep dasar gender, seperti yang diungkapkan oleh informan dari tim Pokja berikut:

"yah yang pertama itu pengenalan konsep dasar gender, kenapa? Karena dari situlah diharapkan para peserta sudah benar-benar dipahami. Kenapa hal itu yang diutamakan? Karena disitulah dijelaskan beda gender dengan kodrat. Gender bicara kesetaraan, apa yang bisa dilakukan oleh laki-laki dan juga perempuan. Kalau kodrat, itu jelas hasil ciptaan dari Allah dimana tidak bisa dirubah-rubah, sedangkan gender bisa dirubah. Nah strateginya itu kita memberi ehhh pemahaman konsep dasar ini ke pimpinan tertinggi, karena diharapkan ke bawahnya itu turun. Kenapa? Karena kalau yang diatas ini, pembuat keputusannya tidak memahami konsep jender, kita tak akan bisa melaksanakan PUG. Karena disini yang utama adalah pemahaman sehingga terbentuk perubahan pola pikir."

(Kutipan hasil wawancara dengan Burhazir Zamda, Kasubbag Pullahta I)

Dari kutipan diatas, terlihat bahwa fokus pengenalan konsep gender ada pada level pimpinan atau para pengambil kebijakan di masing-masing biro maupun unit-unit kerja. Adapun rencana kerja yang disusun dalam kebijakan PUG ini adalah melibatkan bagian perencanaan dalam perumusan kebijakan strategisnya, seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“Bahwasanya pembangunan sektor hukum itu harus eee...mencapai kesetaraan dan keadilan jender. Tidak ada diskriminasi jender, tidak ada bias jender. Itu rencana untuk strategisnya, yang nanti akan ditindak lanjuti dengan ee..oleh dirjen PP tentunya, pengkajian undang-undang yang bias jender. Pengkajiannya terus ee.. akan diadakan usulan ee.. rvisi atau modifikasinya. Tetapi itu program yang eee...harus ditindaklanjuti oleh PP dan merekalah yang akan mengkaji soal itu. Tapi kita tak masuk disana, karena sangat substantif sifatnya. Itulah rencana kerjanya.”

(Kutipan hasil wawancara dengan fauzi Mahdani, Kasubbag Pullahta 3)

Strategi ini diambil dengan maksud agar tercipta efek *top-down*, yaitu pengenalan dan pemahaman suatu kebijakan dari pimpinan yang akan disebarkan ke bawahan yang dalam budaya dan sistem birokrasi masih sangat kental dan terkadang efektif dalam bentuk perintah kerja dari pimpinan. Strategi sosialisasi yang melibatkan seluruh pejabat eselon puncak (eselon satu dan dua) dilakukan mengingat permasalahan dan isu gender di masing-masing unit kerja dapat berbeda-beda, sehingga kegiatan sosialisasinya pun disesuaikan dengan konteks tupoksi dan lingkup pekerjaannya.

Meskipun pejabat eselon satu dilibatkan sebagai anggota tim KKG, namun tetap dalam hal inisiatif dipegang oleh Sekretaris Jenderal, seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini.

“iya..karena itu mereka (eselon 1) dimasukkan anggota agar dapat melihat kesenjangan gender yang ada. Baik di internal pegawai maupun yang pelayanan, kita kan pelayanan hukum. Pendekatan hukum, terhadap UU yang mengatur di kegiatan masing-masing, misalnya UU pemasyarakatan, keimigrasian, kewarganegaraan...mereka harus bisa melihat itu dari aspek gender. Jadi semua unit bertanggung jawab. Cuma eeeh...leadernya, adalah sekretariat jenderal”

(Kutipan hasil wawancara dengan Fauzi Mahdani, Kasubbag Pullahta 3)

Hal lain yang menurut peneliti cukup menarik dalam tahap sosialisasi program PUG ini adalah mengenai materi yang disampaikan, mekanisme penyampaian dan narasumber yang memberikan materi. Dari segi materi isi atau materi pokok yang disampaikan dalam sosialisasi, yang banyak diberikan dan dibahas adalah masih seputar pengenalan konsep dasar gender seperti pengertian gender, perbedaan gender dengan jenis kelamin, perbandingan antara konsep kesetaraan dengan konsep kodrati serta bentuk-bentuk ketidak-adilan dan diskriminasi gender. Pola dan mekanisme penyampaian lebih banyak dalam bentuk kegiatan komunikasi, informasi dan edukasi, seperti pelatihan dan *workshop*. Terkadang memang diselingi oleh kegiatan *role-playing* dengan melibatkan peserta sosialisasi, yang kemudian dimintakan tanggapan dalam bentuk perkataan maupun perilaku dan perbuatan, menanggapi suatu kasus yang terkait dengan isu gender tertentu.

Yang perlu diperhatikan adalah narasumber yang diundang sebagai pembicara dan pemateri. Hampir seluruh narasumber sosialisasi PUG merupakan orang luar Departemen Hukum dan HAM. Kebanyakan datang dari institusi pemerintahan seperti Kementerian Pemberdayaan Perempuan maupun Bappenas. Juga pernah dari Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang peduli soal peningkatan kepedulian masalah gender di masyarakat. Hal ini diungkapkan oleh salah seorang informan dalam pernyataannya berikut:

“...terakhir saya itu di kegiatan AHU yaa...minta paparkan mengenai kebijakan departemen hukum dan HAM. Yang kedua adalah di dirjen HAM tapi kenyataan, gak jadi karena mereka minta ke menteri negara pemberdayaan perempuan selaku koordinator nasional.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Fauzi Mahdani, Kasubbag Pullahta 3)

Keterlibatan narasumber dari pihak eksternal memang bagus untuk memperkaya perspektif dan kedalaman materi serta cakupan contoh-contoh kasus yang lebih komprehensif. Namun peneliti melihat minimnya narasumber dari kalangan internal Departemen Hukum dan HAM sebagai sesuatu yang mesti diperhatikan. Perhatian yang sama juga diberikan oleh salah seorang informan penelitian yang merasa bahwa ketiadaan narasumber internal dari Departemen

Universitas Indonesia

Hukum dan HAM merupakan masalah tersendiri. Beliau menilai bahwa narasumber dari kalangan internal memang terbatas dari segi sumber daya manusianya seperti yang terangkum dalam pernyataannya:

“Dan juga, yang lain adalah dari sisi cehh..personil, untuk bisa atau bisa menjadi pemerhati-pengamat kesetaraan gender itu sangat langka, jarang yang berminat, apalagi untuk jadi narasumber. Bahkan dengan pensiunnya narasumber yang lama, kayak Pak Okan, Bu Lies gitu sudah gak ada yang melanjutkan. Karena memang dia harus rajin, meneliti, mengkaji ya gitulah. Nah itu jarang ada yang mau, yah kita gak tau lah..sehingga susah untuk internal organisasi itu mengkader narasumber.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Othman Nasution, Kabag Pulihta)

Rata-rata pegawai dan pejabat di Departemen Hukum dan HAM memang memiliki kecenderungan sulit untuk membagi dan mengalokasikan waktu kerjanya untuk kegiatan-kegiatan seperti pengkajian, penelitian dan lain sebagainya, apalagi untuk isu dan permasalahan seputar gender yang dianggap kurang menarik. Kegiatan seperti itu mungkin hanya dapat dilakukan oleh orang-orang yang memang memiliki ketertarikan dan disertai komitmen tinggi terhadap sebuah permasalahan.

Dapat dikatakan bahwa, Departemen Hukum dan HAM saat ini kekurangan tenaga ahli soal gender. Ketika ditanyakan kepada informan apakah ketidakmauan itu karena minimnya insentif, beliau tidak menolak anggapan tersebut, walaupun beliau menilai bahwa yang penting harus ada sistem yang dibangun terkait kompetensi pegawai. Entah itu dari sisi insentif, konsep peminatan hingga jenjang karir yang jelas ketika seseorang memiliki kompetensi khusus di suatu bidang.

Akhirnya, terpaksa kegiatan sosialisasi diisi oleh narasumber dari luar yang mungkin saja belum paham betul tujuan serta makna strategis penerapan PUG di bidang hukum. Potensi permasalahan timbul apabila narasumber tidak berkompeten dalam bidang hukum. Meskipun sejauh ini hal tersebut belum pernah terjadi selama pelaksanaan kegiatan sosialisasi yang dilakukan.

Gambar IV.5

**Kegiatan Workshop Gender Yang Diisi Oleh Narasumber Eksternal  
Departemen Hukum dan HAM**



sumber:

dokumentasi Tim

Pokja PUG Departemen Hukum dan HAM

Keterbatasan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas dan kompetensi dalam bidang gender di Departemen Hukum dan HAM memang menimbulkan kesulitan tersendiri bagi pelaksanaan sosialisasi PUG. Ketergantungan yang berlebihan kepada materi dan narasumber dari instansi dan pihak luar dapat menyebabkan PUG di bidang hukum kehilangan esensinya dan melenceng dari apa yang sudah digariskan dalam renstra. Hal ini terindikasi telah terjadi meskipun belum ada laporan resminya. Beberapa unit dan biro kerja telah salah memahami maksud dari sosialisasi PUG dan menafsirkannya dalam bentuk lain seperti *capacity building*, seperti yang terungkap dalam kutipan wawancara berikut ini:

“Nah dan kita berharap apa yang mereka lakukan itu sesuai dengan tugas mereka masing-masing. Tetapi ada juga yang kayaknya berjalan sendiri, tapi masih kabar angin yah, di dirjen AKI itu. Mereka, salah persepsi kayaknya, karena anggaran yang kita kucurkan itu bukan dipergunakan untuk pemberdayaan gender, malah untuk *capacity building*, untuk ESQ. Nah itu sebenarnya salah, mereka salah memandang anggaran tersebut jadi mereka ESQ-nya pesertanya perempuan semua.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Fauzi Mahdani, Kasubbag Pullabta 3)  
Universitas Indonesia

Ketidaksinkronan ini memang dinilai oleh pejabat yang bertanggungjawab sebagai kesalahan dirjen tersebut. Namun sayangnya tidak ada tindak lanjut mengenai kesalahan tersebut. Bahkan laporan kegiatannya sampai saat ini belum sampai ke tangan tim Pokja yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan sosialisasi PUG. Minimnya informasi dan komunikasi antara tim pelaksana di masing-masing dirjen dengan tim Pokja sangat disayangkan oleh peneliti, karena sebenarnya mekanismenya sudah diatur sedemikian rupa meski tidak dalam bentuk *standard operational procedure* (SOP) yang baku. Meskipun begitu tidak semestinya suatu kegiatan khilaf untuk tidak dilaporkan dan dipertanggungjawabkan. Oleh karena itu, peneliti melihat perlu adanya mekanisme kerja yang lebih intens oleh tim Pokja disamping perlu disusun SOP yang baku dalam tata cara pelaksanaan kegiatan sosialisasi PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM

Kesimpangsiuran pola pelaksanaan sosialisasi PUG menyebabkan kegiatan sosialisasi yang dilakukan menjadi tidak sinkron dengan yang telah digariskan dalam renstra. Sehingga boleh dibilang, pelaksanaan sosialisasi PUG di Departemen Hukum dan HAM terkesan lambat, memakan waktu sedemikian lama (kurun waktu tahun 2002 hingga 2008) dikarenakan masih banyaknya kendala yang lebih bersifat internal.

#### **4.5. Efektifitas Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM**

Kegiatan sosialisasi PUG di Departemen Hukum dan HAM boleh dikatakan telah mencapai tahap akhir, meskipun masih ada permasalahan di beberapa hal. Untuk itu diperlukan upaya untuk melihat sejauh mana sosialisasi yang dilakukan mampu membangun paradigma dan pemahaman mengenai konsep gender. Pembahasan mengenai efektifitas sosialisasi PUG di Departemen Hukum dan HAM akan difokuskan pada tiga hal, yaitu peningkatan pengetahuan spesifik dari

peserta sosialisasi, perubahan sikap mental peserta sosialisasi, dan perubahan sikap dan perilaku peserta sosialisasi sebelum dan sesudah mengikuti kegiatan sosialisasi PUG.

#### 4.5.1 Peningkatan Pengetahuan Spesifik

Gender adalah isu yang dalam pandangan masyarakat pada umumnya masih kerap di salah persepsikan. Pengetahuan masyarakat mengenai gender dan hal-hal seputarnya masih terbilang minim. Ada beberapa hal yang menyebabkan terciptanya kondisi seperti itu seperti faktor budaya, agama hingga pendidikan yang salah kaprah dalam melihat dan menilai isu gender. Permasalahan seputar gender masih menjadi isu yang sensitif bahkan dikatakan tabu bagi sebagian masyarakat.

Di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, konsep pengetahuan mengenai gender yang masih konvensional itulah yang coba dikikis dan dihilangkan dengan sosialisasi PUG. Tidak bisa dipungkiri bahwa tingkat pengetahuan mengenai gender di lingkungan Departemen Hukum dan HAM (dalam hal ini yang disorot adalah pengetahuan pegawainya) setali tiga uang dengan apa yang terjadi di masyarakat seperti yang telah diceritakan di awal. Tingkat pengetahuan yang minim tersebut membawa dampak pada banyak hal, terutama yang paling sering terjadi adalah dalam soal lingkup pekerjaan.

Dalam observasinya, peneliti menemukan bahwa di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, khususnya di Sekretariat Jenderal, sebelum diadakannya sosialisasi mengenai PUG masih kerap ditemukan hal-hal yang kurang sesuai dengan prinsip gender. Hal tersebut dikarenakan adanya mispersepsi dan masih kentalnya paradigma stereotipe bahwa perempuan itu kedudukannya mesti di bawah laki-laki dan bahwa laki-laki lebih unggul dan superior dibanding lawan jenisnya tersebut.

Namun setelah diadakannya kegiatan sosialisasi gender, terjadi perubahan-perubahan, terutama dalam hal pengetahuan serta konsep dasar mengenai gender, seperti yang dikutip dari wawancara dengan peserta sosialisasi baik yang laki-laki maupun perempuan berikut ini:



"...pengetahuan saya bertambah dalam hal kesetaraan. Perempuan dan laki-laki memang berbeda, tapi bukan untuk dibeda-bedakan. Setiap perempuan punya kesempatan untuk sama-sama tampil"

(Kutipan hasil wawancara dengan Mulyawandari, staf tatalaksana)

"...pertama itu kan tahunya gender itu kan hanya memperhatikan wanita, tapi setelah mengikuti sih gender itu menjelaskan bahwa antara wanita dan laki-laki itu tidak dibedakan"

(Kutipan hasil wawancara dengan Bowo, staf evaluasi lapangan)

Tingkat pengetahuan gender yang bertambah di satu sisi mengindikasikan bahwa sosialisasi yang dilakukan telah berbuah hasil yang cukup menggembirakan, terutama dari pihak peserta laki-laki yang seolah-olah mendapatkan pencerahan dan pengetahuan baru perihal definisi dan tujuan konsep gender, yang selama ini kerap di salah persepsikan oleh tertutam pihak laki-laki. Namun bertambahnya pengetahuan belum sertamerta mencerminkan bahwa telah ada perubahan yang signifikan dalam pola gender di lingkungan Departemen Hukum dan HAM.

Akan tetapi peneliti melihat bahwa bertambahnya tingkat pengetahuan ini sulit untuk diketahui ukurannya karena tidak adanya evaluasi terhadap peserta dalam menilai seberapa jauh pengetahuan yang dimiliki setelah mengikuti sosialisasi atau isu-isu terkait gender mana yang perlu untuk dikaji lebih dalam lagi. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan berikut ini:

"...sosialisasi tidak bisa diukur...indikator yang bisa kita hitung belakangan adalah bagaimana anggaran yang mereka susun itu bisa lolos di dirjen anggaran. Apakah anggaran tersebut sudah sesuai dengan jender bujet statement tadi. Karena sosialisasi itu bersifat normatif aja, kita ga bisa mengukur orang itu paham apa tidak. Jadi nanti pas implementasinya saja kita lihat."

(Kutipan hasil wawancara dengan Fauzi Mahdani, Kasubbag Pullahta 3)

"eeehh...itu tahap sosialisasi, sulit diukur. Karena orang udah dikasih paparan, paham ga sih? Tapi sedikit banyak kita anggap berhasil, karena permasalahan jender itu sudah tidak lagi menjadi pertanyaan besar"

(Kutipan hasil wawancara dengan Othman Nasution, Kabag Pullahta)

Universitas Indonesia

Tidak adanya evaluasi ini menyebabkan antara lain pengulangan tema sosialisasi dan pelatihan yang diadakan yang menyebabkan tidak adanya perkembangan dari segi ilmu dan pengetahuan gender yang diberikan. Hal ini sempat dikeluhkan oleh peserta sosialisasi yang merasa bahwa materi yang diberikan, walaupun penyampaiannya cukup bagus dengan adanya simulasi dan role-playing, namun dari substansinya tidak banyak perkembangan dan terkesan monoton.

Peningkatan pengetahuan yang didapat oleh peserta sosialisasi, menurut pengamatan peneliti dan dari hasil wawancara, memang terjadi. Pengetahuan yang bertambah menjadikan peserta sosialisasi lebih tanggap ketika dihadapkan atau ditanyakan pertanyaan-pertanyaan seputar gender ketimbang ketika sebelum mengikuti sosialisasi. Menurut peneliti, hal ini mengindikasikan bahwa sosialisasi PUG yang dilakukan dengan menekankan pada pemahaman konsep dasar gender telah efektif dalam membangun pemahaman yang benar mengenai konsep gender di peserta sosialisasi yang merupakan pegawai Departemen Hukum dan HAM.

#### **4.5.2 Perubahan Sikap Mental**

Bertambahnya pengetahuan mengenai gender pada peserta sosialisasi merupakan indikasi yang positif terhadap efektifitas sosialisasi yang dilakukan. Namun, pengetahuan gender yang cukup belum dapat dijadikan tolok ukur yang sah manakala konsep gender yang telah dipahami tidak diikuti adanya perubahan sikap mental.

Perubahan sikap mental disini mencakup cara dan sudut pandang, serta pola pikir yang dianut. Sering kali terjadi, mental yang belum berubah akan menghamburkan penambahan pengetahuan dan kompetensi. Ambil contoh dalam isu korupsi, yang meskipun sudah sangat gencar dikampanyekan, disosialisasikan, dikaji, ada peraturan yang ketat bahkan ada lembaga pengawas yang obyektif, tetap saja terjadi kasus-kasus korupsi. Hal itu disebabkan karena tidak adanya perubahan dari sisi mentalitas.

Masalah mentalitas ini dalam konteks PUG merujuk pada pola pikir dan sudut pandang dalam memahami suatu isu gender. Dari hasil wawancara mendalam yang dilakukan oleh peneliti, para peserta sosialisasi merasa bahwa mentalitas gender mereka berubah meskipun tidak signifikan. Dari pihak peserta perempuan, mereka merasa setelah ikut sosialisasi mereka menjadi lebih yakin dan berani menuntut kesetaraan dan keadilan bagi perempuan di setiap segi kehidupan.

Mentalitas yang coba dibangun oleh sosialisasi PUG ini adalah bahwa perempuan dari segi kemampuan dan kapabilitas tidak kalah dari laki-laki, meskipun apabila ditilik dari segi kodrat fisik, perempuan memang berbeda dan sedikit banyak memiliki ketidak-unggulan ketimbang laki-laki. Dengan mentalitas seperti ini, diharapkan terbentuk pemikiran-pemikiran yang positif terhadap gender sehingga pada akhirnya akan terwujud kesetaraan gender. Bentuk mentalitas seperti ini tercermin dalam kutipan wawancara berikut ini:

“...saya tuh berhadapan dengan laki-laki atau perempuan yah sama saja, obyektif saja. Tergantung mampu atau tidak dia-nya. Kita sederajat tapi perannya kan beda.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Sorta Delima, kasubbag evalap)

“Tapi walaupun ada kesetaraan gender yah, menurut saya sih perempuan secara global tetap jadi ma'mum bagi laki-laki, kan saya sebagai seorang muslim.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Herlina Millasari, kasubbag tatausaha)

Meskipun dari segi mentalitas sudah ada perubahan, namun pandangan bahwa nilai-nilai agama tentang kodrat perempuan dirasa masih relevan dimana perempuan bagaimanapun memiliki keterbatasan-keterbatasan dan dalam konteks keluarga, konsep laki-laki adalah pemimpin masih dianut. Hal tersebut cukup membuat heran peneliti, dimana peneliti beranggapan seharusnya dengan diterapkannya konsep gender ini, seharusnya perempuan-perempuan dalam dunia kerja mampu mengesampingkan pandangan-pandangan (yang dilatarbelakangi sudut pandang agama) bahwa laki-laki itu

Universitas Indonesia

sudah sepatutnya menjadi imam atau pemimpin dan perempuan mendapatkan posisi sebagai pengikut semata.

Namun lebih dari itu, pemahaman semacam ini perlu dipelajari dan di kaji lebih lanjut oleh tim KKG maupun Pokja. Sehingga di satu titik tercipta keseimbangan antara konsep gender dengan nilai-nilai budaya dan agama. Kondisi ini menurut sebagian besar informan memberikan peluang dan kesempatan bagi perempuan maupun laki-laki untuk dapat berperan maksimal.

Sedangkan bagi peserta laki-laki, sosialisasi PUG memang mampu mengubah mentalitas gender, namun menurut mereka, harus secara proporsional dan bukan justru melebih-lebihkan satu pihak, karena pada dasarnya konsep gender ini adalah keadilan baik bagi laki-laki maupun perempuan. Pandangan ini kembali diperkuat oleh nilai-nilai agama yang sebagian besar mereka anut. sebagai laki-laki mereka paham bahwa mereka mesti memperlakukan perempuan secara adil dan bijaksana. Selain itu, sesuai tuntutan zaman yang telah berubah, peran perempuan pun berkembang tidak hanya seputar rumah tangga.

Namun, kekhawatiran terbesar adalah ketika menemui keadaan dimana orang-orangnya masih berpikiran sempit soal gender ini, seperti diungkapkan dari kutipan berikut ini:

“Naif sekali apabila kita diaugerahi anak perempuan, kita sekolahkan tinggi tapi kemudian bertemu atasan yang masih berpandangan ehh..bahwa perempuan itu yah dapur, sumur, kasur jadi ketika bersaing dengan laki-laki, atasannya lebih memilih laki-laki. Nah kita sebagai orangtua kan sedih mendengarnya, ini sudah terjadi suatu diskriminasi. Pola pikirnya harus diubah, berikanlah kepada perempuan itu ehh kesempatan.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Burhazir Zamda, kasubbag pulliahta I)

Bentuk kekhawatiran seperti diungkapkan oleh informan tersebut menurut peneliti ada benarnya. Dari hasil pengamatan dan analisa peneliti, stigma terhadap perempuan di lingkungan pekerjaan memang masih menjadi batu sandungan dalam penerapan konsep kesetaraan gender di semua bidang

tanpa kecuali. Ketika di lingkup pendidikan konsep kesetaraan gender telah mengalami kemajuan yang pesat, maka tidak demikian dengan lingkungan pekerjaan dan dunia profesi. Di mana-mana masih didapati kasus atau kejadian dimana perempuan yang tidak mendapatkan posisi, jabatan dan kedudukan dalam pekerjaan yang seimbang dengan laki-laki. Padahal dari segi kompetensi dan keahlian, perempuan tersebut memiliki kualifikasi yang mumpuni dan seharusnya diberikan kesempatan yang seimbang untuk bersaing.

Bahkan dalam dunia pekerjaan telah tercipta dikotomi jenis pekerjaan yang cocok antara laki-laki dan perempuan. Pekerjaan di belakang meja dan yang berkaitan dengan administratif dikatakan lebih cocok dikerjakan oleh perempuan, sedangkan pekerjaan lapangan lebih cocok untuk laki-laki. Pembedaan jenis pekerjaan yang cocok dikerjakan seperti ini telah lama dipraktikkan dalam kehidupan dunia pekerjaan sehari-hari hingga akhirnya membudaya. Di Departemen Hukum dan HAM, pembedaan tipe pekerjaan yang cocok berdasarkan jenis kelamin tertentu juga ditemui oleh peneliti. Meskipun tidak selamanya pembedaan itu salah (misalnya pekerjaan yang menuntut kondisi fisik yang kuat serta jam kerja yang lama memang dirasakan lebih cocok apabila dikerjakan oleh laki-laki), akan tetapi dikhawatirkan akan mempengaruhi sistem kerja yang sesuai dengan konsep gender yang coba dibangun di lingkungan Departemen Hukum dan HAM.

#### 4.5.3 Perubahan Sikap dan Perilaku

Perubahan sikap dan perilaku merupakan indikator lainnya ketika sebuah konsep telah diadopsi sebagai pola pikir dan cara pandang yang digunakan oleh seseorang. Sikap dan perilaku ini akan dipengaruhi oleh situasi dan kondisi lingkungan yang ada. Dalam konteks gender, sikap dan perilaku merujuk pada reaksi yang ditunjukkan oleh seseorang menyikapi isu gender yang dihadapinya.

*Gender behaviour* ini contohnya misalnya dalam penentuan jabatan, ada calon laki-laki dan ada calon perempuan. Maka perilaku yang diambil

mesti seobyektif mungkin dan selaras dengan konsep gender. Tidak ada diskriminasi dalam penilaian hanya karena jenis kelamin tertentu dan mesti dilihat secara komprehensif soal kemampuan, kelayakan dan kesempatan yang ada.

Dari hasil observasi, peneliti menemukan bahwasanya konsep kesetaraan gender telah menjadi fenomena tersendiri di lingkungan Departemen Hukum dan HAM. Walaupun tidak dapat dipungkiri bahwa kondisi tersebut dimungkinkan untuk terjadi bukan hanya karena adanya sosialisasi PUG. Ada beberapa faktor lainnya yang terkait, salah satu yang paling kuat adalah peraturan yang menekankan pentingnya PUG ini. Contohnya adalah dalam penyusunan anggaran yang mesti sesuai dengan konsep ARG, sehingga memaksa tim penyusun anggaran tersebut untuk mengubah perilakunya selama ini dan lebih memperhatikan dan mengedepankan kepentingan gender.

Dalam hal perubahan perilaku gender ini, peneliti melihat ada setidaknya dua hal yang mesti diperhatikan yaitu:

a. Inisiatif

Ada tidaknya perubahan perilaku mesti diawali oleh niatan dan dorongan yang kuat dari diri sendiri. Peneliti melihat bahwa inisiatif untuk merubah sikap masih belum ditunjukkan oleh sebagian besar peserta sosialisasi di dalam lingkup pekerjaannya. Berbeda dengan misalnya kalau di lingkungan keluarga, dimana sebagian besar informan yang menjadi peserta sosialisasi, ketika ditanyakan mengenai praktik konsep gender, pada umumnya lebih banyak menjawab dalam konteks keluarga yang dalam paham mereka, telah senantiasa mempraktikkan konsep gender dengan sebaik dan semaksimal mungkin.

Minimnya inisiatif praktik gender di lingkungan pekerjaan memang dirasakan juga oleh peneliti, dimana terasa betul tidak adanya dorongan dari individu-individu yang memiliki inisiatif. Bahkan praktik kesetaraan gender lebih kental nuansa formal-proseduralnya ketimbang praktik nyata secara alamiah. Kondisi seperti ini tercipta meskipun sosialisasi gender sudah sedemikian intensif (sudah berjalan bertahun-tahun) dan para

pesertanyapun secara umum sudah paham apa itu gender pada tataran pemahaman dasar maupun aplikasinya.

b. Kondisi lingkungan

Perubahan perilaku harus ditopang oleh kondisi lingkungan yang kondusif bagi terciptanya perubahan tersebut. Lingkungan disini adalah keterpaduan antara pola hidup masyarakat, nilai-nilai serta norma yang dianut serta kesempatan yang diberikan pada pandangan dan cara baru. Dalam konteks gender, lingkungan yang kondusif adalah lingkungan yang memiliki sifat toleransi yang tinggi terhadap hal-hal baru. Mengapa? karena gender ini adalah konsep yang mendobrak paradigma lama yang ada di masyarakat.

Lingkungan yang dinamis, dapat mendorong keberhasilan perubahan sikap dan perilaku karena pada umumnya manusia baru mau berubah dalam bersikap apabila lingkungannya pun berubah yang memaksa seseorang untuk ikut beradaptasi dalam perubahan yang terjadi.

Dalam praktik riilnya, ancaman terbesar bagi perilaku pro-gender adalah sikap pragmatisme, dimana meskipun seseorang memiliki niatan yang kuat untuk mengubah perilaku, namun situasi kondisi lingkungan yang tidak mendukung, maka muncullah sikap pragmatis yang cenderung main aman dan mengikuti arus. Sungguh amat disayangkan, sikap pragmatis ini ditemui oleh peneliti dalam studi lapangannya, seperti terlihat di kutipan wawancara berikut ini:

“...yah mau dijalanin gimana, saya kan punya kedudukan, pimpinan yang lebih mengetahui, kenapa saya yang dipilih kenapa yang laki-laki...saya kan enggak tahu itu...gitu kan? Ini kan dari sudut kepemimpinan yah”

(Kutipan hasil wawancara dengan Herlina Millasari, kasubbag tatausaha)

“...sebetulnya di Indonesia gak perlu yah, karena di agama dan norma sudah jelas soal peranan wanita. Di sini kan sudah bagus, sudah banyak yang maju perempuannya...”

(Kutipan hasil wawancara dengan Eddy Sutardi, kabag tataulaksana)

**Universitas Indonesia**

Lingkungan birokrasi yang sangat formal dan terikat dengan berbagai aturan dan protokoler memang terkadang kontra-produktif dengan semangat kesetaraan gender. Di lingkungan Departemen Hukum dan HAM sendiri, ciri birokrasinya memang masih kentara sehingga menyulitkan untuk membuat terobosan-terobosan yang sifatnya revolusioner. Contoh nyatanya adalah hingga saat ini masih sedikitnya pejabat eselon puncak (1 dan 2) yang berjenis kelamin perempuan. Padahal dari penilaian peneliti, cukup banyak pegawai perempuan eselon di bawahnya yang memiliki kompetensi dan potensi yang layak. Belum terbukanya sistem birokrasi dalam menyikapi keterwakilan dan kesetaraan gender dalam struktur organisasi ini menurut peneliti sedikit banyak dapat menghambat sosialisasi PUG karena minimnya *role-model* yang bisa dijadikan tauladan dan contoh konkritnya.

Namun hal tersebut bukanlah indikator akhir untuk melihat apakah sudah ada perubahan dalam sikap dan perilaku terkait konsep gender ini. Untuk merubah perilaku memang membutuhkan proses dan waktu yang cukup. Proses tersebut juga harus diiringi dengan pendampingan dan bimbingan yang tepat sehingga menghasilkan perilaku yang sesuai dengantujuan awal. Sisi positifnya dari proses tersebut adalah bahwa konsep gender dapat diterima dengan resistensi yang minim dan tanpa penyimpangan makna.

Secara umum dapat dikatakan bahwa sosialisasi program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM telah efektif dalam merubah mentalitas pesertanya dengan terlebih dahulu dipaparkan dengan sejelas dan seimbang mungkin mengenai konsep gender yang dipakai. Mentalitas yang dahulunya terkesan tidak peduli akan konsep kesetaraan dan keadilan gender digantikan oleh mentalitas yang lebih peduli terhadap isu-isu gender, baik itu yang dialami oleh laki-laki maupun perempuan.

Akan tetapi pada tataran perilaku, terutama dalam lingkup dunia kerja, konsep gender walau pelan-pelan mulai dipraktikkan namun masih mengalami ganjalan berupa birokrasi dan minimnya inisiatif untuk mempraktikkan kesetaraan

Universitas Indonesia



gender terlepas dari jabatan, tupoksi maupun kondisi-kondisi terkait lainnya. Selama ini di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, praktik gender lebih kepada tataran formal dan belum menjadi senyawa yang menjadi satu dengan praktik kerja sehari-hari. Hal ini pada titik tertentu menimbulkan sikap pragmatisme.

#### **4.6.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektifitas Sosialisasi Program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM**

##### **4.6.1 Kemauan Dalam Menerima Pengetahuan/Informasi Baru**

Pengetahuan yang baru akan dapat lebih mudah disampaikan manakala target penyampaian (audiens)-nya memiliki kemauan yang kuat, dan begitupun sebaliknya. Kemauan dan kerelaan ini timbul dari kesadaran dan rasa membutuhkan yang kuat, sehingga mendorong seseorang untuk mencari pengetahuan yang baru. Setiap individu memiliki gayanya masing-masing dalam mencari informasi dan pengetahuan.

Dalam konteks sosialisasi gender di Departemen Hukum dan HAM, peneliti menemukan bahwa meskipun kemauan (*eagerness*) dari peserta dalam menerima pengetahuan gender ini cukup besar (dilihat dari jumlah peserta yang banyak dari setiap kegiatan), namun sebagian besar dari mereka beranggapan bahwa pengetahuan mengenai gender ini sebetulnya banyak sumbernya. Jadi dari data informan yang berhasil dikumpulkan, para informan merasa bahwa kegiatan sosialisasi ini memang berguna dan mereka sangat antusias (terutama dari yang perempuan), akan tetapi sebagian dari mereka pun mencari sumber referensi lain mengenai gender ini atau ada juga yang cenderung memiliki pemahaman mengenai gender hasil dari pengamatannya.

Yang patut disyukuri adalah tidak adanya konflik pemikiran yang berarti atau signifikan. Peserta relatif dapat menyesuaikan konsep PUG dengan apa yang telah mereka yakini sebelumnya, sehingga potensi konflik pemikiran dapat dihindari. Salah satu informan perempuan menggambarkan antusiasmenya sebagai berikut:

“Oh sangat..kan untuk anak juga... hmm saya itu kan dulu memang korban gender di keluarga. Nah saya belajar gender untuk memahami triknya untuk mengubah kondisi itu.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Sorta Defima, kasubbag evalap)

Namun seperti yang telah disinggung sebelumnya bahwa meskipun antusias akan pengetahuan mengenai konsep gender ini, ada juga yang mengambil paham bahwa gender tidak serta merta menjadi topik utama. Hal ini dapat dinilai dari dua sudut pandang, pertama bahwa individu tersebut sudah paham akan gender sebelum mengikuti sosialisasi entah itu dari kegiatan acara maupun dari literatur-literatur. Atau yang kedua bahwa individu tersebut menilai bahwa gender hanyalah salah satu dari sekian banyak program pemerintah/departemen yang mesti dijalankan. Jadi yang satu melihatnya dari sisi pemahaman sedangkan yang satunya lagi melihat dari sisi pragmatis. Kedua sudut pandang tersebut dapat dilihat dari kutipan wawancara dengan informan sebagai berikut:

“yah kurang motivasi lah yah, karena saya sudah merasa porsi gender di Indonesia sudah cukup”

(Kutipan hasil wawancara dengan Eddy Sutardi, kabag tatalaksana )

“...antusiasmenya sebetulnya 50% sih. Kenapa? Karena kan udah tahu sebelumnya. Gender itu kan hanya strategi aja”

(Kutipan hasil wawancara dengan Wiryono, kasubbag pullahta 4)

Uniknya memang bahwa pandangan tersebut datang dari informan laki-laki. Cara pandang tersebut memang tidak salah, akan tetapi menarik untuk dibahas dari segi dasar pemikirannya. Bahwa konsep gender adalah sebuah

Universitas Indonesia

strategi, memang betul, karena telah digariskan dalam renstra Departemen Hukum dan HAM. Disamping itu sifat sosialisasi, seperti yang telah disinggung sebelumnya, yaitu umumnya bersifat pemahaman dasar mengenai gender membuat peserta dari kalangan laki-laki memiliki pandangan bahwa sosialisasi PUG ini hanyalah bagian dari program rutin Departemen yang intinya mereka sudah tahu, yaitu mengenai emansipasi wanita.

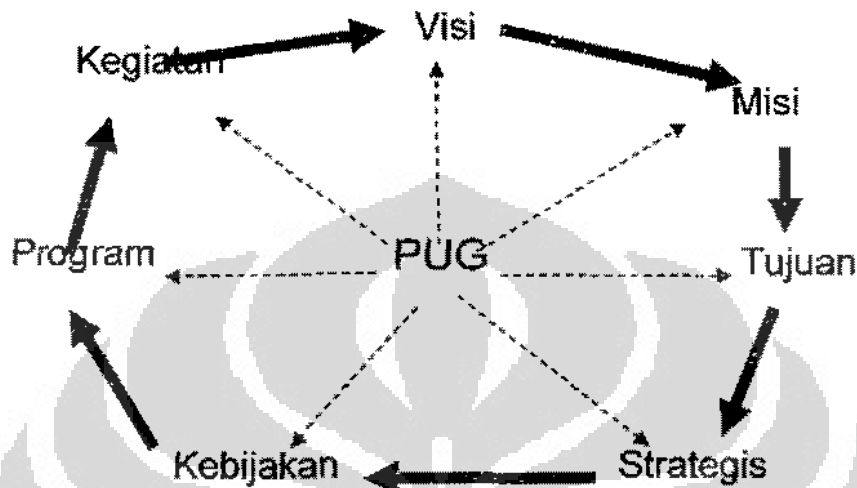
Bahkan bisa jadi, keikutsertaan peserta dari kelompok laki-laki ditatarbelakangi oleh pemenuhan tugas belaka. Dan yang lebih parah lagi adalah hanya semata untuk mendapatkan uang perjalanan dinas atau insentif pelatihan semata. Kalau sudah begitu, maka sulit mengharapkan sosialisasi ini dapat efektif. Dalam pelaksanaannya saja, sosialisasi ini dari pengamatan peneliti lebih banyak dihadiri oleh perempuan, sehingga timbul anekdot bahwa kegiatan sosialisasi PUG lebih mirip pertemuan Dharma Wanita atau Ibu PKK. Tidak salah memang apabila peserta yang hadir mayoritas adalah perempuan, akan tetapi program PUG ini sebenarnya sasaran utamanya lebih kepada laki-laki, karena laki-lakilah aktor utama penentu apakah konsep gender ini diterima dengan baik atau tidak.

#### **4.6.2 Informasi yang Disampaikan Secara Terarah**

Faktor ini oleh peneliti dilihat dari sisi penyelenggaranya, apakah sudah menetapkan strategi sosialisasi yang semestinya dan sesuai atau belum. Dari segi informasi yang ingin disampaikan, yaitu mengenai penerapan PUG dalam pembangunan bidang hukum, sudah dibentuk pola penyampaiannya yang mengacu pada renstra departemen seperti yang terlihat dari gambar berikut ini:

Gambar IV.6

## Gender dalam Renstra DephukHAM



Sumber: Rinusu. Pengarusutamaan Gender dalam Bidang Hukum, disampaikan pada diskusi rapat anggota tim KKG bidang hukum DEPKUMHAM, 2 Juni 2009

Dalam strategi penyampaian informasi dan sosialisasi. Tim Pokja menggunakan beberapa media mulai dari leaflet hingga *compact disc* (CD) dan modul. Namun sangat disayangkan, dalam pengamatan peneliti, modul panduan mengenai PUG ini bukan dalam konteks penerapannya di bidang hukum, melainkan berupa konsep dasar saja. Modul PUG dalam bidang hukum memang belum ada dan sangat jauh tertinggal ketimbang Departemen Kesehatan atau Departemen Pertanian yang sudah memiliki modul panduan PUG yang sesuai dengan konteks kebijakan departemennya.

Ketika dikonfirmasi soal modul ini, jawaban yang peneliti terima dari tim Pokja adalah keterbatasan soal anggaran yang dialami. Namun ke depannya memang diharapkan ada penyesuaian dalam hal anggaran, mengingat konsep Anggaran Responsif Gender akan diterapkan, sehingga dapat menjadi panduan peningkatan anggaran mengenai gender.

Selain itu kesesuaian arah informasi dapat dilihat dari evaluasi kegiatan. Namun sayangnya untuk kegiatan PUG ini, evaluasi kegiatannya hanya berupa laporan sederhana, seperti penuturan informan berikut ini:

“kita juga melaksanakan evaluasi yah tapi tidak akurat lah, tidak detail, hanya evaluasi dalam bentuk penyelenggaraan. Jadi misalnya gini, tahun ini kita melaksanakan gender kalau ga salah hanya satu kali. Kegiatannya apa? Bentuk kegiatannya kita mensosialisasikan ARG kepada eselon 3 khususnya bidang PPL, kenapa PPL? Karena mereka penyusun program. Nah kenapa bidang penyusun program? Nah karena gender ini strategi. Kenapa dia ada di situ? Karenagender ini harus tersusun di PPL itu. Lalu dari kegiatan yang kita laksanakan itu terakhir ya kita evaluasi, ini sampai apa tidak. Selanjutnya? Yah enggak terlalu kita kejar. Jadi evaluasinya itu evaluasi nanggung.

(Kutipan hasil wawancara dengan Burhazir Zamda, kasubbag pullaha 1)

Begitupun evaluasi terhadap peserta yang relatif hanya dilakukan pada tahap proses awal sosialisasi tahun 2002-2003 saja. Itupun hasilnya tidak ditindaklanjuti sebagaimana mestinya. Dari penuturan beberapa informan, bahkan ditemui fakta bahwa tidak ada yang namanya evaluasi peserta sosialisasi, seperti yang diungkapkan informan berikut ini:

“yang di pihak panitia...kayaknya enggak ada. Tapi evaluasi di diri sendiri iya yah”

(Kutipan hasil wawancara dengan Mulyawandari, staf tataaksana)

Minimnya evaluasi baik itu evaluasi kegiatan maupun evaluasi terhadap peserta membuat program PUG ini minim inovasi dalam hal informasi yang hendak disampaikan, mengingat hampir tidak ada proses *feedback* yang mumpuni. Padahal *feedback* ini dalam teorinya sangat dibutuhkan agar suatu program dapat diketahui kelemahannya, sehingga dapat diperbaiki di lain kesempatan. Padahal dalam praktiknya evaluasi bukanlah hal yang sulit untuk dilaksanakan. Terlebih apabila memang telah ada indikator dan kriteria penilaian yang jelas. Dalam beberapa hasil wawancara, peneliti mendapatkan informasi bahwa evaluasi pelaksanaan tidak sepenuhnya dilaksanakan dikarenakan tidak adanya kriteria baku dalam penilaian.

Universitas Indonesia

Sedangkan evaluasi terhadap peserta hanya sekali diadakan dikarenakan adanya pengulangan tema kegiatan, sehingga oleh tim panitia diasumsikan sama hasilnya dari satu kegiatan ke kegiatan lainnya.

Kompilasi ketidaksesuaian modul dan minimnya evaluasi inilah yang pada akhirnya menurut peneliti menjadi faktor penghambat ketersediaan informasi yang baik dan terarah. Sehingga pada akhirnya sosialisasinya pun berjalan biasa-biasa saja cenderung menjadi kegiatan rutin dalam pagu anggaran bahkan kalau dibiarkan begitu saja akan menjadi tanpa gereget dan dampak akhirnya adalah sikap acuh terhadap isu gender.

Alternatif pola sosialisasi, sebenarnya pernah diajukan oleh salah satu anggota tim Pokja yang berhasil diwawancarai oleh peneliti. Beliau memberikan alternatif pola sosialisasi dengan mekanisme advokasi seperti yang dikutip dari pernyataan berikut:

“...pertama memang kita harus mengadvokasi minimal di internal kita. Melakukan penelitian dan kajian mengenai hal-hal yang menyangkut perempuan dan laki-laki dan aspek-aspek pelayanan, anggaran, kebijakan, bisa...kemudian diadvokasikan kepada yang bersangkutan tapi diberikan juga solusinya harus kalau mau tercapainya inpres no 9 tahun 2000 itu.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Othman Nasution, Kabag pullahta)

Pola advokasi semacam itu diharapkan lebih efektif dalam penyampaian informasi mengenai gender kepada target tertentu. Ketimbang mengadakan kegiatan semacam seminar, lokakarya, pelatihan dan bentuk-bentuk pertemuan atau kelas umum yang bersifat publik namun minim evaluasi yang menyebabkan kegiatan tersebut terkesan hanya repetisi materi tanpa ada *feedback* yang berarti. Dengan advokasi maka masalah-masalah yang seringkali tidak dibahas dalam metode seminar atau bahkan *role-playing* dapat terkuak dan dicarikan solusinya. Apalagi masalah tersebut memiliki ciri dan karakteristik sesuai dengan lingkup tupoksi unit kerja masing-masing.

Apalagi ketika model advokasi tersebut didukung oleh mekanisme Pokja yang lebih dinamis, dalam artian tim Pokja mampu memberikan dukungan penuh dalam bentuk kerjasama tim yang solid. Hal ini pula yang menjadi sorotan peneliti, karena Pokja yang diisi oleh pejabat eselon puncak sangat kurang dalam koordinasi. Pokja tidak mempunyai kelembagaan yang kuat dan mengikat karena prinsipnya hanya forum diskusi dan tergantung perkembangan isu sehingga Pokja ini rawan dari sisi strategis.

#### 4.6.3 *Opinion Leaders*

Dalam masyarakat selalu ada individu-individu maupun pihak seperti media massa yang memiliki kecenderungan sebagai pembentuk opini publik yang bagus. Mereka inilah yang selalu memberikan pendapat mereka yang kemudian diikuti oleh sebagian besar masyarakat setelah melalui serangkaian proses dan pertimbangan rasional. Mereka tidak sekedar menginformasikan, akan tetapi mampu mem-persuasi publik untuk menerima suatu informasi yang disampaikan.

Aspek penting dari *opinion leaders* ini dalam kegiatan sosialisasi adalah apa yang dinamakan *homophilus communication*, yaitu bahwa sosialisasi dapat lebih efektif dijalankan manakala terjadi diantara individu-individu dengan karakteristik yang relatif sama. Dan ketika sosialisasi dilaksanakan di lingkungan yang bersifat hetero atau tidak memiliki karakteristik yang sama, maka akan terciptalah hambatan-hambatan penyebaran informasi.

Dalam PUG, *opinion leaders* ini diinisiasi dalam konsep *gender focal point*, yang dalam tahapan PUG sudah dimulai ketika tahap sosialisasi dan di konkritkan ketika tahap implementasinya. Namun dari pengamatan peneliti di lapangan, konsep *gender focal point* ini belum berjalan sebagaimana mestinya. Para focal point ini kebanyakan tidak mampu mewakili secara kelembagaan, artinya mereka hanyalah orang-perorang yang tidak memiliki keterikatan kuat dengan lembaga yang diwakilinya. Padahal seperti yang sudah dibahas sebelumnya mengenai *opinion leaders* ini, bahwa sebaiknya

Universitas Indonesia

merupakan individu yang memiliki keterikatan dan hubungan yang kuat dengan lembaga atau unit kerja yang diwakilinya.

Pandangan peserta sosialisasi yang berharap bahwa keberadaan *focal point* dari kalangan tim Pokja mampu membantu mereka lebih mendalami soal konsep gender ini memang tidak salah, akan tetapi memang tim Pokja ini kurang mendapat dorongan maksimal. Salah satunya menurut peneliti adalah karena hilangnya sosok atau figur yang betul-betul peduli mengenai gender ini. Peneliti melihat bahwa semenjak terjadi pergantian kepemimpinan dari pimpinan sebelumnya ke pimpinan yang sekarang terjadi penurunan dan degradasi kualitas pelaksanaan sosialisasi gender.

Pimpinan sebelumnya sangat berdedikasi dan mencurahkan segenap perhatiannya agar konsep gender ini dapat betul-betul terlaksana di lingkungan Departemen Hukum dan HAM. Dan memang kebetulan beliau jug adalah seorang perempuan sehingga boleh dikatakan beliaulah motor penggerak yang sangat diandalkan. Ketika beliau diganti, walaupun programnya masih berjalan, namun pemimpin yang baru menganggapnya hanyalah kegiatan proyek rutin saja yg anggarannya sudah pasti muncul setiap tahun dan untuk pertanggungjawabannya haruslah dibuat kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan isu gender.

Peneliti merasa bahwa *opinion leaders* sesungguhnya ada pada sosok figur pemimpin sebelumnya yang peneliti sendiri rasakan bagaimana beliau memberikan bimbingan, dorongan dan motivasi sehingga unit kerja Pullahta mampu mengemban tugas melaksanakan sosialisasi PUG ini dengan baik. Memang terlihat perbedaan yang mencolok dalam pelaksanaan sosialisasi gender saat ada beliau dan saat tidak ada beliau. Dimana setelah beliau tidak ada lagi, gender di Departemen Hukum dan HAM pun terasa kehilangan greget-nya. Memang secara kebetulan beliau adalah perempuan sehingga merasa memiliki kewajiban luhur untuk memberikan pencerahan mengenai gender dan meluruskan pola pikir yang selama ini dirasakannya keliru perihal gender ini. Hilangnya sosok pemimpin yang tidak hanya memiliki kompetensi akan tetapi juga diperkuat oleh semangat dedikasi akan

Universitas Indonesia



perubahan yang tinggi memang dirasakan juga oleh tim Pokja, yang mengalami kesulitan karena pengganti beliau tidak memiliki antusiasme dan keahlian yang setara dalam hal gender. Hal ini diperkuat oleh pernyataan informan berikut ini:

“tetutama dari para petingginya dulu, kalau petingginya sendiri kurang perhatian maka pasti ke bawahnya juga seperti itu.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Rizaldy, kabag evalap)

“...seorang pimpinan dari mulai rendah sampai atas harus punya keseragaman dalam memandang gender, kemudian dikemas sebaik mungkin. Istilahnya adalah orang yang bagian pemasaran, bagaimana produk ini, gender ini dipasarkan.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Wiryono, kasubbag pullahta 4)

Pola suri tauladan yang diperlihatkan oleh pemimpin sangat kentara dalam dunia birokrasi. Ketika pimpinannya cenderung mendukung program PUG maka dapat dibayangkan otomatis bawahannya pun mengikuti pola pimpinan, begitupun sebaliknya. Kalaupun ada yang tidak sejalan mungkin hanya segelintir dan minoritas saja serta tidak memiliki pengaruh besar. Jalan keluarnya adalah menyiapkan kader-kader gender dari kalangan pegawai biasa, yang memiliki inisiatif sendiri dan antusiasme yang besar terhadap PUG. Mereka mampu mandiri terlepas dari struktur organisasi yang ada, karena struktur yang baku kerap menghalangi munculnya terobosan-terobosan baru. Modal untuk mewujudkannya sudah ada dalam bentuk pemahaman bahwa konsep gender ini dimulai dari diri sendiri, seperti yang diungkapkan oleh informan berikut ini:

“cehhh saya kira mulai dari diri pribadi kita...kan kita yang menjalani, kita yang merasakannya juga....”

(Kutipan hasil wawancara dengan Burhazir Zamda, kasubbag pullahta 1)

Dengan demikian, idealnya ketika pimpinannya relatif tidak terlalu kuat dalam mengusung konsep PUG, masih ada individu-individu yang memiliki

kesadaran untuk meningkatkan pemahaman serta melakukan aktivitas sesuai dengan konsep responsif gender minimal untuk dirinya sendiri dan lingkungan terdekatnya, yaitu keluarga di rumah. Namun peneliti melihat kendala lainnya muncul dari sistem birokrasi, yaitu belum adanya surat keputusan penetapan pejabat struktural sebagai *gender focal point* baik di tingkatan pusat maupun di kantor wilayah di daerah. Padahal semestinya urusan surat ketetapan sudah beres ketika sosialisasi ini dijalankan. Lamanya penetapan tersebut menurut penuturan narasumber adalah dikarenakan penentuan kriteria *gender focal point* yang belum final.

Yang patut disayangkan adalah minimnya kontribusi dari tim Pokja maupun tim KKG untuk setidaknya menggantikan konsep *gender focal point* dengan kebijakan lainnya yang dapat lebih cepat terealisasi dan memberikan dampak yang positif terhadap sosialisasi PUG. Padahal seharusnya mereka mampu lebih responsif dalam melihat kendala yang muncul. Apalagi sulit untuk mengharapakan dari pegawai yang eselonnya lebih rendah atau bahkan staf untuk berinisiatif sendiri. Ketika ditanyakan oleh peneliti mengapa hal ini bisa terjadi, alasan yang dikemukakan relatif klasik yaitu sumber daya manusia, seperti yang dikutip dari wawancara berikut ini:

“...tenaga narasumber PUG yang sudah banyak yang purna bakti, jadi susah buat narasumber. Di lingkungan depukham ini masih minim pejabat struktural yang bisa jadi narasumber PUG.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Burhazir Zamda, kasubbag pullahta 1)

Hal tersebut perlu menjadi perhatian utama para pihak yang berkentingan, apabila mau melanjutkan program PUG di bidang hukum secara komprehensif. Apalagi setelah tahap sosialisasi selesai, maka akan memasuki tahap implementasi dimana diperlukan sumber-sumber daya yang tidak hanya paham akan tetapi juga mampu menerapkan konsep gender secara benar. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka akan sulit bagi program PUG ini dapat diimplementasikan dengan baik. Sejauh ini, peneliti melihat bahwa kebergantungan terhadap pihak eksternal sangat kentara.

Universitas Indonesia

Terutama kepada pihak Kementerian Pemberdayaan Perempuan sebagai inisiator program PUG dan pihak yang memonitor pelaksanaan program PUG secara nasional. Sudah saatnya Departemen Hukum dan HAM melepas ketergantungan tersebut secara bertahap dan sistematis. Dan salah satunya, sebagai langkah penting adalah adanya *opinion leaders* yang tidak hanya paham mengenai isu gender dengan baik, namun juga memiliki kompetensi dan pengetahuan dunia hukum yang cakap.

Ketiadaan *opinion leaders* yang mumpuni membuat sosialisasi PUG kurang mendapat dorongan dari aspek penerapan di peserta sosialisasi. Karena tidak adanya tokoh yang mampu membuat opini, memotivasi bahkan menggerakkan peserta sosialisasi agar setelah kegiatan sosialisasi tetap menjunjung tinggi dan menerapkan konsep gender dengan baik. Lowongnya posisi *opinion leaders* ini, mesti disikapi secara serius dan perlu segera diambil tindakan serta langkah-langkah strategis agar sosialisasi yang telah dijalankan selama ini dapat bersifat kontinu seperti yang diharapkan oleh peserta berikut ini:

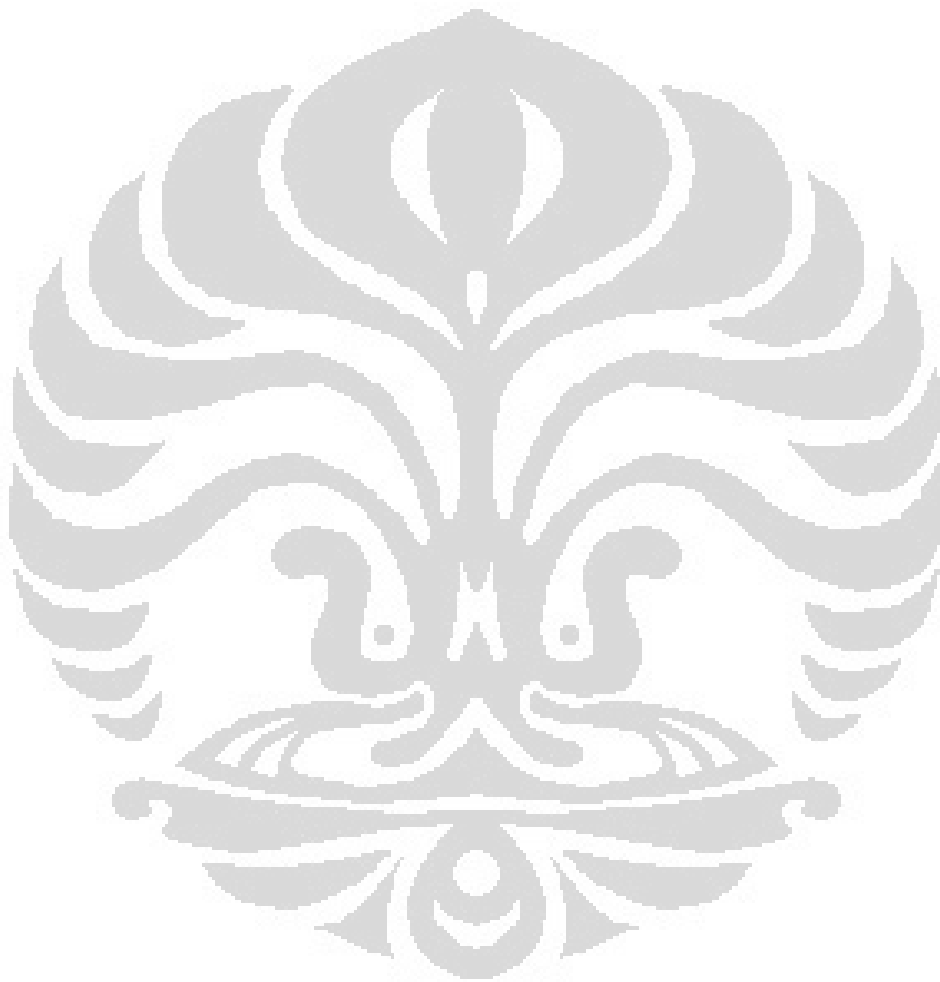
“Sekarang sosialisasi kita sudah, tapi cuma di pusat saja belum di daerah. Jadi PUG ini harus lanjut, kan sekarang sudah sampai tahap focal point yah, nah itu harus terus, terutama biar samapi ke yang di daerah juga.”

(Kutipan hasil wawancara dengan Mulyawandari; staf tatalaksana)

Keberlanjutan dari sosialisasi sudah semestinya menjadi perhatian utama para pihak yang berkepentingan. Apalagi mengingat tahun anggaran 2010 akan diberlakukan pola penganggaran dengan konsep Anggaran Responsif Gender. Peneliti melihat bahwa Departemen Hukum dan HAM mesti melakukan langkah-langkah yang signifikan agar target pengelolaan anggaran yang responsif gender dapat tercapai tahun depan. Hal ini dikarenakan saat ini peneliti melihat masih banyak celah-celah dalam sistem penyusunan dan pengelolaan anggaran yang belum berorientasi gender secara baik di Departemen Hukum dan HAM. Meskipun tim KKG merasa optimis bahwa target tersebut akan dapat direalisasikan, akan tetapi diperlukan kerja keras dari semua pihak terutama dalam merubah mental dan perilaku menjadi

**Universitas Indonesia**

lebih responsif gender. Dengan begitu, program PUG ini dapat betul-betul memberikan perubahan positif dalam konteks pembangunan bidang hukum sehingga tercipta masyarakat yang sadar hukum dan sadar gender pula. Keharmonisan antara konsep hukum dan gender perlu terus dikembangkan agar senantiasa tercipta keadilan yang hakiki di Indonesia.



**Universitas Indonesia**

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Efektifitas Sosialisasi Program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM, maka kesimpulan yang diperoleh antara lain:

1. Pelaksanaan Sosialisasi program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM yang telah dimulai dari tahun 2002 telah berjalan dengan baik dan disambut dengan tingkat antusiasme yang cukup tinggi dari para pesertanya. Namun sangat disayangkan, proses sosialisasi yang telah dijalankan sejauh ini hanya mampu efektif dalam membangun pengetahuan dan membawa pencerahan perihal konsep dasar gender, terutama bagi peserta laki-laki yang sebelumnya memiliki pandangan yang berbeda tentang gender. Sosialisasi yang dilakukan belum mampu menyentuh soal mental dan memberikan perubahan yang signifikan terutama dalam hal perilaku kerja sehari-hari yang semestinya lebih responsif gender.
2. Efektifitas sosialisasi program PUG di lingkungan Departemen Hukum dan HAM banyak dipengaruhi oleh faktor- faktor teknis seperti ketidaksiapan modul dan perangkat evaluasi yang mumpuni. Modul yang ada belum disesuaikan dengan konteks gender dalam hukum secara proporsional. Sedangkan evaluasi terkendala kesiapan basis kriteria penilaian yang baku. Disamping itu masih minimnya individu yang mampu bertindak sebagai *opinion leaders* di kalangan pegawai yang memiliki kompetensi dan perhatian yang baik mengenai PUG, mengakibatkan ketergantungan pada atasan dan atau narasumber dalam hal praktik gender di lingkungan pekerjaan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pihak yang bertanggungjawab dalam pelaksanaan PUG, dalam hal ini tim KKG dan Pokja perlu melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap proses sosialisasi yang telah dilakukan. Evaluasi ini setidaknya perlu menyoroti beberapa hal seperti pola dan konsep sosialisasi, metode sosialisasi, kesiapan teknis serta tentunya evaluasi terhadap peserta, baik dalam evaluasi tertulis maupun evaluasi dalam bentuk penilaian kinerja sehari-hari di lingkungan pekerjaan.
2. Perlu adanya forum-forum informal terkait pembahasan isu gender dalam pembangunan hukum. Dikatakan informal agar tidak ada sekat-sekat birokrasi yang menghadang, sehingga diharapkan dari forum-forum tersebut dapat muncul kader-kader gender yang mampu menjadi *opinion leaders* yang handal di kemudian hari.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Anshori, Dadang S., et.al. *Membincangkan Feminisme: Refleksi Muslimah Atas Peran Sosial Kaum Wanita*. Jakarta: Penerbit Pustaka Hidayah. 1997
- Armstrong, Michael. *Performance Management*. London: Kogan Page Publication Ltd. 1994
- Bailey, Kenneth D. *Methods of Social Research*. New York: The Free Press, Maxwell Macmillan International. 1994
- Beckman, Peter & Francine d'Amico. *Women, Gender and World Politics: Perspectives, Politics and Prospects*. London: Bergin & Garvey. 1994
- Black, James. A. *Metode dan Masalah Penelitian Sosial*. Bandung: PT Eresco. 1992.
- Boyle, Leonard H. *Event Marketing*. Jakarta: Penerbit PPM. 2006
- Bresnick, David. *Public Organizations and Policy: An Experimental Approach to Public Policy and Its Execution*. Illinois: Scott, Foresman and Co. 1982
- Budiman, Arief. *Pembagian Kerja Secara Seksual: Sebuah Pembahasan Sosiologs Tentang Peran Wanita Dalam Masyarakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 1985
- Caplan. *The Cultural Construction on Sexuality*. Bandung: Akatiga. 1978.
- Cresswell, John W. *Research Designs: Quantitative and Qualitative Approaches*. New Delhi : Sage Publication. 1994.
- Davis, Kathy.,et.al. *The Gender of Power*. London: Sage Publication. 1991
- Etzioni, Amitai. *Modern Organizations*. New York: Prentice Hall. 1964

- Fakih, Mansour. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1999
- Fench, Marilyn. *Beyond Power: On Women, Men and Morals*. New York: Balantine Books. 1985
- Fritz-Gibbon, Carol Taylor & Lynn Lyons Morris. *How To Design a Program Evaluation*. London: Sage Publication. 1978
- Gibson, James L., et.al. *Organisasi Dan Manajemen: terjemahan oleh Dimas Wahid*. Jakarta: Erlangga. 1984
- Glover, David and Cora Caplan. *Genders*. London: Routledge. 2000
- Goldhaber, Gerald. *Communication On Organization*. New York: Brown Publisher. 1990
- Hamidi. *Metode Penelitian Kualitatif: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*. UPT Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang. (cet.ketiga 2008).
- Hess, Beth B. *Analysing Gender: a Handbook of Social Science Research*. London: John Wiley & Sons. 1987
- Ihromi, T.O., ed. *Kajian Wanita Dalam Pembangunan*. Jakarta: Obor. 1999
- Ihromi, T.O., et.al. *Penghapusan Diskriminasi Terhadap Wanita*. Bandung: Alunmy. 2000
- Irawan, Prasetya. *Penelitian Kualitatif & Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Copyrights DIA FISIP UI, Agustus 2006.
- Jayawerdana, Kumari. 1992. *Feminism and Nationalism in The Third World*. London: Zed Books. 1992
- Kabeer, Naila. *Reversed Realities: Gender, Hierarchies in Developmnet Thought*. London: Verso. 1994



- Lindsey, Linda. *Gender Roles: a sociological Perspective*. New Jersey: Prentice Hall. 1990
- Lips, Hillary M. *Sex and Gender: An Introduction*. London: Mayfield Publishing Company. 1993
- Lorber, Judith. *Paradoxes of Gender*. New Heaven: Yale University Press. 1994
- Moleong, Alex J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2000.
- Nasir, Moh. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia. 1988.
- Nawawi, Haidar. *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. 1998.
- Neuman, W. Lawrence. *Social Research Method* 6th ed. Boston: Parson International Edition. 2006.
- Nugroho, Riant. *Gender Dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2008.
- Oey-Gardiner, Mayling, et.al. *Perempuan Indonesia: Dulu dan Kini*. Jakarta: Gramedia. 1996
- Osborne, David & Peter Plastrik. *Memangkas Birokrasi*. Jakarta: PPM Publishing. 2000
- Pace, Wayne. *Komunikasi Organisasi*. Bandung: PT Remaja Risda Karya. 2000
- Scott, Wiliam G. *Organization Theory: A Behavioral Analysis For Management*. Belmont, California: Dickenson. 1969.
- Ridjal, Fauzie., et.al. *Dinamika Gerakan Perempuan di Indonesia*. Yogyakarta: Tiara Wacana. 1993
- Rogers, Barbara. *The Domestication of Women: Discrimination in Developing Societies*. London: Tavistock. 1984

- Stecher, Brian M. & W. Allan Davis. *How To focus an Evaluation*. London: Sage Publication. 1987
- Stoller, Robert. *Sex and Gender: On the Developmnet of Masculinity and Femininity (5th ed)*. London: Hogarth Press. 1988
- Subono, Nur Iman. *Negara dan Kekerasan Terhadap Perempuan*. Jakarta: Jurnal Perempuan & The Asia Foundation. 2000
- Suprpto, Tommy. *Pengantar Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Media Pressindo. 2006
- Tierney, Helen. *Women's Studies Encyclopedia Volume I*. New York: Green Wood Press. 1990
- Toha, Miftah. *Perspektif Perilaku Birokrasi*. Jakarta: Rajawali Press. 1991
- Vianello, Mino, et.al. *Gender Inequality: A Comparative Study of Discrimination and Participation*. London: Sage Publication. 1990
- Wiryanto. *Pengantar Ilmu Komunikasi edisi ke-3*. Jakarta: PT Grasindo Press. 2006
- Wolf, Naomi. *Gegar Gender: Kekuasaan Perempuan Menjelang Abad 21*. Jakarta: Pustaka Semesta Press. 1999
- World Bank. *Toward Gender Equality: The Role of Public Policy*. New York: The World Bank. 1995

#### **JURNAL, TESIS DAN HASIL PENELITIAN**

- Aziz, Gonthor R., et.al. *Analisa Efektifitas Penyebaran Informasi Dalam Rangka Sosialisasi Pasar Modal. Tim Studi Analisa Efektifitas Penyebaran Informasi Dalam Rangka Sosialisasi Pasar Modal*. 2006

- Chaerudin, Yudhy. Efektifitas Penyelenggaraan Diklat Kesamaptaaan Bagi Petugas PAS. *Program Studi Ketahanan Nasional: Program Pasca Sarjana Universitas Indonesia*. 2007. Tidak diterbitkan
- Duggan, Fiona and Linda Banwell. Constructing a model of effective information dissemination in a crisis. *DBLP Volume 9, Number 3, April 2004*
- Hastuti, Endang Lestari. Hambatan Sosial Budaya Dalam Pengarusutamaan Gender di Indonesia. *Pusat penelitian dan Pengembangan Sosial Ekonomi Pertanian Bogor*. 2004
- Mariyah, Chusnul. *Kepemimpinan Politik Perempuan*. *Jurnal Perempuan Edisi 07, Mei-Juli 1998*.
- Pujatmiko, Rahmat. Efektifitas Forum DAS Dalam Membantu Kelembagaan Pengelolaan DAS. *Program Studi Lingkungan: Program Pascasarjana Universitas Indonesia*. 2007. tidak diterbitkan
- Rosalia, Feni. Sosialisasi Kebijakan Pemerintah Kota Bandar Lampung Melalui Media Massa Cetak. *Jurnal Administratio vol 02 no.3*. 2007

#### **MAKALAH DAN ARTIKEL**

- Rinusu. Pengarusutamaan Gender Dalam Bidang Hukum. *Makalah disampaikan pada diskusi Tim KKG Bidang Hukum*. 2009
- Syukrie, Erna Sofyan. Pemberdayaan Perempuan Dalam Pembangunan Berkelanjutan. 2004
- Vitalaya, A. Posisi dan Peran Wanita Dalam Era Globalisasi. *Seminar Ilmiah Puslit Sosial Ekonomi Pertanian*. *Badan Litabng Pertanian*. *Departemen Pertanian*. 1995

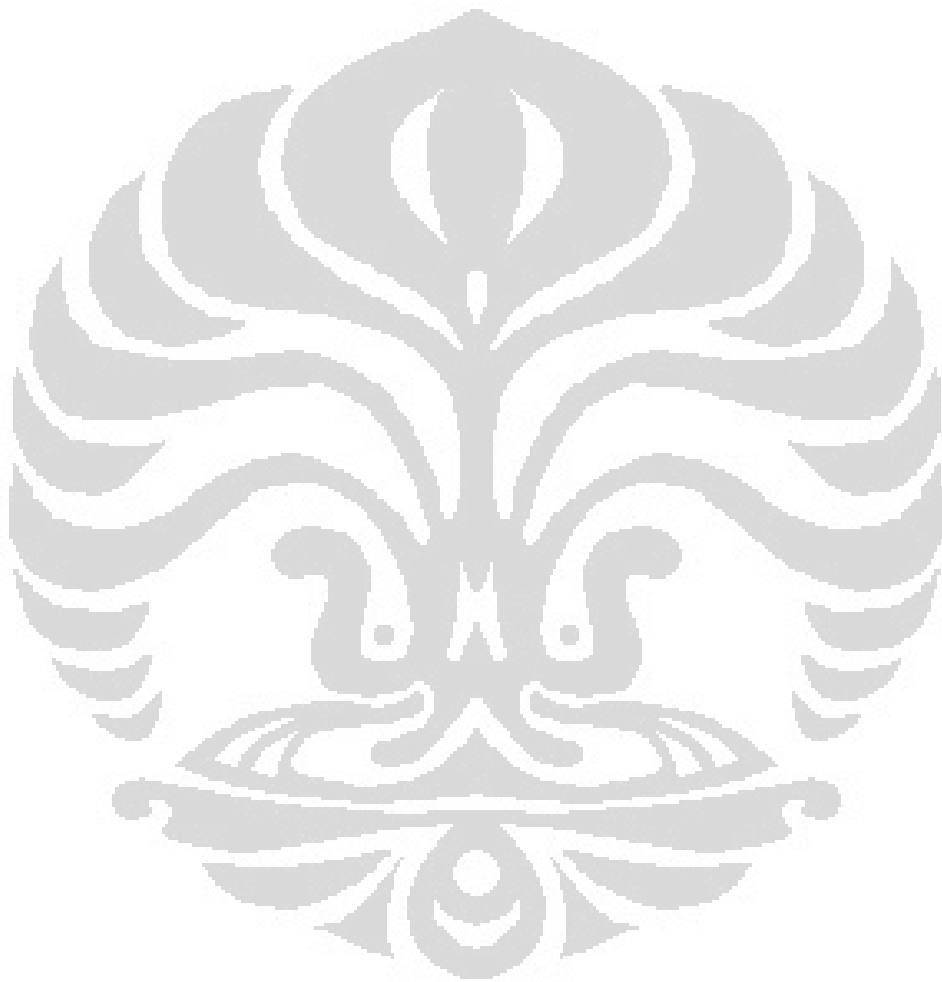
**SITUS INTERNET**

[www.depkuham.go.id](http://www.depkuham.go.id)

[www.suarakarya-online.com/](http://www.suarakarya-online.com/)

[www.undp.or.id](http://www.undp.or.id)

[www.yappika.or.id](http://www.yappika.or.id)



## LAMPIRAN

### Transkrip wawancara 1: Bapak Othman Nasution; Kabag pullahta

T: Peraturan-perundang-undangan apa sajakah yang dijadikan dasar pelaksanaan program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM?

J: yaahh...peraturan itu kan banyak yang tumpang tindih, tidak konsisten dan masih berwawasan jender, serta masih banyak peraturan yang belum jelas jadi bisa mengundang interpretasi yang berbeda. Yang kedua, masih adanya perlakuan diskriminatif terhadap kelompok dan golongan tertentu serta masih lemahnya pelaksanaan PUG di bidang hukum, itu permasalahan, tapi itu dari sisi apa namanya di bidang perundang-undangan.

Tapi dari sisi internal dephukham, masalahnya itu kelembagaannya. Kelembagaannya belum ada untuk tingkat departemen, apalagi untuk eselon 1. jadi hanya merupakan kegiatan yang ditempelkan di satu kelembagaan misalnya di biro perencanaan dan ditempatkan di sisi informasi lagi, jadi sama sekali ga nyambung lah. Tapi mau ga mau sudah berjalan dari tahun 2002, itu dari masalah kebijakan. Nah, bagi saya, kelembagaan itu tidak terlalu penting, tapi kalau tidak ada kelembagaan, tupoksinya enggak menangani hal itu secara konsisten, karena kan fungsinya sistem informasi. Dan juga, yang lain adalah dari sisi ehhh..personil, untuk bisa atau bisa menjadi pemerhati-pengamat kesetaraan jender itu sangat langka, jarang yang berminat, apalagi untuk jadi narasumber. Bahkan dengan pensiunnya narasumber yang almarhum ibu pratiwi, lalu Pak Oka, Bu lies gitu sudah gak ada yang melanjutkan. Karena memang dia harus rajin, meneliti, mengkaji ya gitulah. Nah itu jarang ada yang mau, yah kita gak tau lah..sehingga susah untuk internal organisasi itu mengkader narasumber. Dan juga untuk hal-hal lainnya, rata2 pegawai sendiri belum paham betul. Hanya sekedar melaksanakan kegiatan saja.

T: dan soal penyusunan modul?

J: nah juga soal modul karena memang tidak ada tenaga yang benar-benar konsen disana, tidak ada kelembagaan.

T: kalau dari sisi anggaran tidak ada yah?

J: yah kalau dari sisi anggaran sih ada juga tapi sebenarnya tidak terlalu berdampak kalau orang-orangnya kapabel

T: ada saran ga dari Pak Otman biar sosialisasi ini berjalan efektif?

J: sarannya..ehh..pertama ya harus dibuat surat keputusan orang-orang yang akan didudukkan didalam tim itu dengan jelas dan dimonitor dan harus disusun bukan berdasarkan struktur organisasi tapi berdasarkan kemampuan orang berbicara mengenai jender. Jadi masing2 unit itu harus dicari orang2nya yang concern jender, suka meneliti, menulis misalnya dan bisa merumuskan kegiatan maupun kebijakan yang dianggap sesuai dengan kebutuhan dephukham, masing2 unit tentunya.

T: menurut pandangan pribadi bapak, penting ga sih sosialisasi itu sebenarnya?

J: ohh penting, karena begini...

T: bisa ga sosialisasinya dalam bentuk lain eee.. media...dalam rangka mengkampanyekan PUG ini?

J: bisa...pertama memang kita harus mengadvokasi minimal di internal kita. Melakukan penelitian dan kajian mengenai hal-hal yang menyangkut perempuan dan laki-laki dan aspek-aspek pelayanan, anggaran, kebijakan, bisa..kemudian diadvokasikan kepada yang bersangkutan tapi diberikan juga solusinya harus kalau mau tercapainya inpres no 9 tahun 2000 itu. Juga dalam rangka jender budget statement itu

T: terus pelaksanaan dari tahun 2002 sampai sekarang itu sudah efektif belum?

J: eeehh...itu tahap sosialisasi, sulit diukur. Karena orang udah dikasih paparan, paham ga sih? Tapi sedikit banyak kita anggap berhasil, karena permasalahan jender itu sudah tidak lagi menjadi pertanyaan besar. Cuma implementasinya ngerti, gap-gapnya ga ngerti yah karena ada kultur hukum, perilaku2 yang sulit dirubah. Tapi secara umum, jender mereka ga mempertanyakan lagi. Pengertian jender sudah tahu mereka, dilihat dari situ saja.

Nanti tahap kedua kan implementasi, bagaimana pemahaman mereka walau masih samar2, dia sudah bisa kita kasih tahu penjelasan itu. Kesenjangan-kesenjangan itu, hasil penelitian kita disampaikan. Bagaimana misalnya pelayanan di bidang masyarakat, yang laki, perempuan, anak2. Tapi inget orang-orangnya yang betul-betul kapabel, lepas dari struktur yang ada.

### Transkrip Wawancara 2: Fauzi Mahdani; Kasubbag Pullahta 3

J: undang-undang KDRT...udah itu undang-undang trafficking...terus undang-undang...perlindungan anak. Sesudah itu undang-undang eee...ratifikasi cedaw...undang undang no 7 tahun 84. dan yang sekarang sedang dibuat tapi belum jadi dasar hukum itu undang-undang kesetaraan gender...sedang digodok, dan yang lain-lain saya sampaikan belakangan lah, itu yang pokok-pokok.

T: visi-misi program PUG

J: visi misinya adalah eee...terlaksananya penyusunan program kegiatan yang responsive jender, itu tujuannya, di bidang hukum

T: tujuan strateginya?

J: yah tentu selaras dengan inpres no 9 yah. Bahwasanya pembangunan sektor hukum itu harus eee...mencapai kesetaraan dan keadilan jender. Tidak ada diskriminasi jender, tidak ada bias jender. Itu rencana untuk strategisnya, yang nanti akan ditindak lanjuti dengan ee..oleh dirjen PP tentunya, pengkajian undang-undang yang bias jender. Pengkajiannya terus ee.. akan diadakan usulan ee.. revisi atau modifikasinya. Tetapi itu program yang eee...harus ditindaklanjuti oleh PP dan merekalah yang akan

mengkaji soal itu. Tapi kita tak masuk disana, karena sangat substantif sifatnya. Itulah rencana kerjanya.

T: stakeholdersnya?

J: yang bertanggungjawab? Secara struktural memang ee...seluruh unit eselon 1 bertanggung jawab

T: seluruh unit yah?

J: ya..seluruh unit eselon 1 bertanggung jawab. Karena mereka punya kegiatan yang sangat berbeda-beda, yang punya permasalahan jender yang berbeda-beda. Nah di aspek pelayanan, di AHU di HKI. Juga di lembaga pemasyarakatan, tentang narapidana perempuan, laki-laki, anak-anak. Mereka juga bertanggung jawab terhadap pelaksanaan jender itu

T: oh makanya mereka dimasukkan dalam tim

J: iya..karena itu mereka dimasukkan anggota agar dapat melihat kesenjangan jender yang ada. Baik di internal pegawai maupun yang pelayanan, kita kan pelayanan hukum. Pendekatan hukum, terhadap UU yang mengatur di kegiatan masing2, misalnya UU pemasyarakatan, keimigrasian, kewarganegaraan..mereka harus bisa melihat itu dari aspek jender. Jadi semua unit bertanggung jawab. Cuma ee...leadernya, adalah sekretariat jenderal

T: strategi yang dilakukan untuk sosialisasi PUG di lingkungan departemen kita?

J: eee...memang tahap awal kegiatan jender itu tidak lepas dari sosialisasi, karena sosialisasi itu membuka masalah wawasan tentang apakah yang dimaksud dengan jender. Itu dimulai dari penjelasan soal inpres, apa yang ingin dicapai oleh inpres, sudah itu tentang ee... kasus2 yang terjadi di diskriminasi terhadap wanita maupun laki-laki, yah itu dengan berbagai narasumber, paparan, kajian, data2 maupun juga ee...simulasi2, pengertian jender itu sendiri, perbedaan jender dengan sex misalnya harus diberi penjelasan. Dan semua materi2 yang menyangkut kebutuhan pemahaman tentang jender. Itu yang disosialisasikan. Nah kita mengharapkan dari yang dilaksanakan sejak tahun 2002, sampai dengan terakhir adalah 2007, itu kita rasa cukup untuk sosialisasi baik tingkat pusat maupun wilayah. Karena kita tidak bisa diteruskan selamanya untuk sosialisasi. Semua masalah tentang jender, kita anggap secara de facto mereka sudah paham. Sekarang kita mengharap mereka mengimplementasikannya. Maka dari itu di tiap-tiap itu kita kasih anggaran, supaya mengimplementasikan apa yang dulu didapat dari sosialisasi

T: lalu tugas kita, setelah itu?

J: tugas kita sebagai supervisor, memberikan dukungan teknis...

T: tetap mengontrol ga?

J: kita tetap mengontrol, karena mereka adalah anggota

T: di kita tetap ada tim?

J: tetap ada tim, dan mereka anggota di kita dan semua kegiatan itu kita minta laporannya dan kita kaji nanti, apakah sudah sesuai dengan implementasinya atau enggak

T: implementasinya mereka panggil kita sebagai narasumber ga?

J: ada, iya terakhir saya itu di kegiatan AHU yaa...minta paparkan mengenai kebijakan departemen hukum dan HAM. Yang kedua adalah di dirjen HAM tapi kenyataan, ga jadi karena mereka minta ke menteri negara pemberdayaan perempuan selaku koordinator nasional. Tapi itu ga apa, yang penting mereka sudah mengetahui mana narasumber yang perlu diketahui. Nah yang lain-lain kayaknya sudah menyelenggarakan sendiri-sendiri tapi saya belum mendapatkan laporannya dan kita ga pernah dikasih tahu. Tapi sebagian mereka pernah datang kemari, konsultasi bagaimana menjalankan ini. Kita tetap sebagai supervisi, fasilitator tetap membantu mereka, baik dari sisi perencanaan kegiatannya, narasumber, atau apapun yang mereka butuhkan, itu tetap kita bantu. Dan mereka kita mintain laporannya, laporan mereka itu akan kita evaluasi apakah sudah sesuai dengan implementasi pemberdayaan perempuan, katakanlah di bidang masing-masing. Walaupun ada kekeurangan, laporan yang rekapitulasi itu akan kita buat di kegiatan tim yang berikutnya... 2010. sekarang 2009 kita evaluasi, bikin peta reportnya, melihat apa yang menyimpang, mana yang belum mencapai target.

Nah dan kita berharap apa yang mereka lakukan itu sesuai dengan tugas mereka masing2. tetapi ada juga yang kayaknya berjalan sendiri, tapi masih kabar angin yah, di dirjen HKI itu. Mereka, salah persepsi kayaknya, karena anggaran yang kita kucurkan itu bukan dipergunakan untuk pemberdayaan jender, malah untuk capacity building, untuk ESQ. Nah itu sebenarnya salah, mereka salah memandang anggaran tersebut jadi mereka ESQ-nya pesertanya perempuan semua. Tapi laporannyaupun sampai saat ini belum kita dapat, nanti kita lihat. Ketahuan nanti pas diaudit kan.

T: yang menjadi target sosialisasinya sendiri siapa?

J: yang tercapai oleh anggaran waktu itu ada eee... beberapa level yah. Pertama mulai dari eselon 2 pernah kita lakukan, dan bahkan mereka ee..menjadi ketua-ketua pokja terus kita beri paparan narasumber. Terus eselon 3 dan kepala UPT sejabotabek, sudah itu staf, dharmawanita dan remaja dan pegawai baik yang di pusat maupun yang di kanwil. Tapi yang eselon 2 dan staf walaupun cuma formalitas, tetapi sebagian besar sudah.

T: jadi tujuan sosialisasi itu yang menyamakan persepsi itu yah?

J: yah, kalau persepsinya gak sama bagaimana?

T: pola komunikasi yang hendak dibangun?

J: polanya adalah ee..hmm..harus ada rencana strategis yang jelas

T: selama ini?



J: selama ini ada, tapi implementasinya ee..lingkupnya disesuaikan kembali karena tahapnya bukan sosialisasi tapi implementasi, jadi renstranya mesti diperbaharui. Setelah itu memang komunikasinya harus rapih, sesudah itu mengevaluasi kegiatan mereka, sejalan dengan kebijakan dari departemen keuangan, dirjen anggaran yang menetapkan anggaran berbasis kinerja, maka dari itu mereka harus memenuhi ketentuan dalam membuat anggaran, dengan menulis TORnya apakah anggaran ini sudah ee... mempunyai konspirasi terhadap pemberdayaan perempuan dalam penyusunan anggaran. Jadi pada intinya anggaran itu disampaikan berbarengan dengan TOR, dan TOR itu harus berdasarkan responsive jender. Itulah yang harus sudah dilakukan di kita tahun 2011.

Karena di departemen keuangan juga ada yang namanya Gender Budget Statement, itu istilah mereka. Penentuan suatu sistem anggaran yang mencakup kebutuhan laki-laki amupun perempuan, dan mereka juga kita pakai tahun 2008-2009 kemarin sebagai pembicara. Nah itulah hal-hal yang harus kita jalankan kedepannya.

T: siapa yang diberikan tanggung jawab dan kewenangan dalam menjalankan sosialisasi PUG?

J: kalau secara formil adalah sekjen eee...selaku ketua tim adalah kabiro perencanaan, selaku sekretaris kabag pullahta, dan staf2 pullahtanya

T: lalu bentuk2 sosialisasi yang telah dilakukan?

J: komunikasi informasi mengenai jender, perbedaan mengenai kelamin dan jender, diskriminasi terhadap perempuan, simulasi-simulasi dan bedah kasus jender, dan pementasan-pementasan dari ee..masing-masing peserta jender, itu sudah pernah dilakukan. Itulah bentuk-bentuk sosialisasi

T: lalu evaluasi dari pelaksanaan PUG ini?

J: evaluasi yang sudah dilakukan adalah menginventarisir semua kegiatan yang sudah dilakukan, jumlah peserta yang sudah mengikuti sejak tahun 2002. dan juga evaluasi terhadap renstra 2004-2009 dan rencana penyusunan renstra tahun 2010.

T: hal atau faktor yang dijadikan indikator keberhasilan?

J: **sosialisasi tidak bisa diukur**...indikator yang bisa kita hitung belakangan adalah bagaimana anggaran yang mereka susun itu bisa lolos di dirjen anggaran. Apakah anggaran tersebut sudah sesuai dengan jender bujet statement tadi. Karena sosialisasi itu bersifat normatif aja, **kita ga bisa mengukur orang itu paham apa tidak**. Jadi nanti pas implementasinya saja kita lihat. Implementasinya kan harus terwujud dalam aspek hukum, setelah anggaran yang responsif itu, supaya eee... kegiatan pembangunan yang dilakukan berdasarkan anggaran itu, yang RKA-KL itu, selama hari ini tidak terlihat dampaknya terhadap pemberdayaan perempuan, bahkan terjadi diskriminasi2 disana.

Nah kedepan kita harus melihat pembangunan yang ada harus membawa perubahan terhadap pemberdayaan perempuan. Kan selama ini perempuan selalu tertinggal dalam hal pendidikan, politik, ekonomi. Nah pembangunan kedepan harus memberikan akses positif terhadap keberadaan dan kesetaraan perempuan.

T: yang dijadikan landasan legal formal pengadaan anggaran sosialisasi program PUG?

J: eee...bukan jumlahnya yah? Landasannya yah Inpres no 9 thn 2000

T: Pola/sistem anggaran apa yang digunakan?

J: ya itu tadi, pola yang diterapkan kedepan mulai tahun 2011 yang pola jender budget statement itu

T: itu kan baru nanti, 2011, kalau yang lalu-lalu?

J: yang lalu-lalu enggak, tapi kita sudah disyaratkan mempersiapkan tenaga-tenaga eee...penyusun anggaran itu, katakan lah kabag2 PPA.

T; jadi yang dulu masih berdasarkan pengajuan aja yah?

J: yah, masih berpusat di jender saja, tapi yang sekarang ini bukan anggaran jender aja, tapi seluruh kegiatan yang diusulkan harus responsif jender. Apakah itu belanja bahan, belanja pembangunan ee..fisik yah. Kalau dulu enggak hanya anggaran jender aja yang responsif jender

T: Berapa besaran anggaran yang dialokasikan?

J: ah itu biasanya sekadar untuk perjalanan dinas, honor

T: Apakah ada peningkatan dari tahun ke tahun?

J: aahh tidak, bahkan menurun di sekjen ini karena sudah didistribusi ke unit-unit lain, dan kedepannya stabil ajah

T: Bagaimanakah dengan evaluasi anggaran yang dilakukan?

J: belum ada..ah paling ada dari pemeriksaan eee..kegiatan yah yang dari inspektorat, yang di bendahara itu aja.

### **Transkrip Wawancara 3a: Burhazir Zamda; Kasubag Pullahta 1**

T: menurut bang bonar pelaksanaan PUG di dephukham itu gimana?

J: yah yang pertama itu pengenalan konsep dasar jender, kenapa? Karena dari situlah diharapkan para peserta sudah benar2 dipahami. Kenapa hal itu yang diutamakan? Karena disitulah dijelaskan beda jender dengna kodrat. Jender bicara kesetaraan, apa yang bisa dilakukan oleh laki-laki dan juga perempuan. Kalau kodrat, itu jelas hasil ciptaan dari Allah dimana tidak bisa dirubah-rubah, sedangkan jender bisa dirubah.

Nah strateginya itu kita memberi ehhh pemahaman konsep dasar ini ke pimpinan tertinggi, karena diharapkan ke bawahnya itu turun. Kenapa? Karena kalau yang diatas ini, pembuat-keputusannya tidak memahami konsep jender, kita tak akan bisa melaksanakan PUG. Karena disini yang utama adalah pemahaman sehingga terbentuk perubahan pola pikir. Kan selama ini kesetaraan jender dianggap maunya perempuan saja, dianggap agar memenuhi konferensi sedunia, boleh dikatakan pandangan yang menyempit yah. Yang diharapkan sebenarnya dari jender ini adalah agar disetiap program itu didapat kesetaraan dalam penyusunan, ada kesempatan yang sama.

Jadi strategi yang pertama adalah pemahaman konsep dasar jender di pejabat2 eselon tertinggi sampai staf. Strageinya itu yahh TOT, kegiatan bedah kasus, mengadakan sosialisasi bagi dharmawanita, staf hingga kanwil2, calon hakim, para widyaswara. Nah sekarang kan sudah lebih bagus karena masuk dalam kurikulum BPSDM, jadi setiap ada program pelatihan ada materi PUG yang masuk di dalamnya.

T: Poin/informasi apa yang hendak disampaikan di dalam rangkaian kegiatan sosialisasi program PUG dan apa tujuannya?

J: informasi yang ingin disampaikan jelas mengerucut pada inpres no 9 / 2000, ini kan hasil konferensi wanita. Di inpres itu jelas sekali bahwa seluruh instansi harus melaksanakan PUG. Jadi dari gambaran seperti ini, poin yang ingin kita sampaikan adalah terciptanya rasa keadilan, kesetaraan, boleh kesempatan yang sama, atau tidak adanya diskriminasi dalam seluruh sektor pembangunan.

Jadi apabila kita memperhatikan pikiran kerdil. Naif sekali apabila kita dianugerahi anak perempuan, kita sekolahkan tinggi tapi kemudian bertemu atasan yang masih berpandangan ehhh..bahwa perempuan itu yah dapur, sumur, kasur jadi ketika bersaing dengan laki-laki, atasannya lebih memilih laki-laki. Nah kita sebagai orangtua kan sedih mendengarnya, ini sudah terjadi suatu diskriminasi. Pola pikirnya harus diubah, berikanlah kepada perempuan itu ehh kesempatan.

T: Media sosialisasi apa saja yang digunakan dalam rangka sosialisasi program PUG di di Departemen Hukum dan HAM?

J: banyak juga sih, cuma kita ini mediana pertama yah mungkin leaflet, CD...apa yah....modul-modul.

T: tapi modulnya katanya banyak yang dari luar yah? Dari narasumber luar?

J: iya..karena sampai sekarang ini belum mempunyai modul itu. Yang sudah punya itu departemen kesehatan, departemen pertanian....

Terus kan ada juga kan ada bedah kasus yang diambil dari surat kabar dan sebagainya.

T: terus ehhh... Apakah sudah sesuai dengan tujuan sosialisasinya?

J: kalau di kita boleh dikatakan ehhh sudah sesuai mengingat kemampuan anggaran di kita, sedikit

T: tapi di awal-awal sempat besar?

J: iyah sempat karena ehh...kia dalam hal ini memang gencar memberikan kontribusi, kan masih perkenalan. Kemudian kan makin menciut, mungkin karena pengambil kebijakan di kita ini ehhh sudah mulai berkurang paham konsep dasar jendernya. Nah maka itu untuk kedepannya setelah ada komitmen antara menteri keuangan dengan meneg PP, tahun 2009 ini tercipta satu komitmen di dalam setiap penyusunan anggaran, harus mencerminkan produk2 ARG. Artinya di dalam TOR yang kita buat itu harus ada anggaran yang responsif jender. Nah ini akan diterapkan tahun 2011, kenapa karena selama ini tidak ditemukan program2 yang menciptakan kesetaraan. Ada tuh kan peraturan dari menteri keuangannya, saya lupa nomer berapa yang kurang lebih mengatakan bahwa bilamana dalam program yang anda bikin dalam TOR tidak mencerminkan ARG, maka jangan harap akan dapat direalisasikan. Nah untuk program itu ada panduannya, ada formatnya dari depkeu. Dan juga ada lampirannya, ada pathway-nya kenapa peraturan ini ada..yah karena ini-ini-ini. Nah ke depan harus dibuatkan anggaran ini karena kita mau mencapai ini-ini-ini. Anggarannya itu sudah ehh apa itu data terpilah, nah hasil data terpilah itulah yang menjadi pokok utama dalam pembuatan ARG. Jadi ga bisa lagi kita bikin anggaran itu, bikin ini, bikin ini, bikin ini. Nanti pas di dirjen anggarannya bilang ini ga bisa nih, gak sesuai dengan aturannya.

T: Adakah evaluasi terhadap pelaksanaan sosialisasi program PUG di Departemen Hukum dan HAM?

J: semestinya harus ada...

T: tapi belum yah?

J: ah enggak, kita juga melaksanakan evaluasi yah tapi tidak akurat lah, tidak detil, hanya evaluasi dalam bentuk penyelenggaraan. Jadi misalnya gini, tahun ini kita melaksanakan jender kalau ga salah hanya satu kali. Kegiatannya apa? Bentuk kegiatannya kita mensosialisasikan ARG kepada eselon 3 khususnya bidang PPL, kenapa PPL? Karena mereka penyusun program. Nah kenapa bidang penyusun program? Nah karena gender ini strategi. Kenapa dia ada di situ? Karena gender ini harus tersusun di PPL itu. Lalu dari kegiatan yang kita laksanakan itu terakhir ya kita evaluasi, ini sampai apa tidak. Selanjutnya? Yah enggak terlalu kita kejar. Jadi evaluasinya itu evaluasi nanggung. Evaluasi ini kita jadikan acuan untuk kedepannya, untuk perbaikan. Tapi yah itu lagi-lagi karena responsif penentu kebijakan kita ini kurang terhadap gender ini. Isi evaluasi kan jelas harus bagaimana langkah yang diambil, tapi terkadang yah sudahlah tahun depan yah kegiatannya begini lagi, jadi rutin tiap tahunnya.

Oh ya anggaran kita itu paling sedikit kalau soal PUG ini dibanding yang lain. Tahun ini saja kita alokasinya 250jt untuk PUG ini, sedangkan di ehh..departemen...kesehatan itu bisa 2-3 milyar, jauh sekali. Jadi sulitlah untuk mendapatkan prestasi gender.

Dan kalau soal evaluasi ada itu peringkat yang dikeluarkan oleh...apa itu di Bappenas, pokoknya kita kurang baiklah.

T: memangnya kenapa tuh, koq bisa seperti itu?

J: yah karena memang kita sayangnya gak pernah melaporkan hasil kegiatan kita ke baik itu bappenas maupun ehh meneg PP-nya, kecuali kalau diminta yah.

T: ada saran ga pak? Agar sosialisasinya dibilang efektif.

J: yaahh...pertama PUG itu harus dilaksanakan secara kontinu. Yang kedua, dari hasil evaluasi itu, harusnya ditindaklanjuti. Yang ketiga, yang perlu adalah adanya perubahan pola pikir penentu kebijakan, apalagi sudah ada peraturan yang PMK (peraturan menteri keuangan) itu. Dengan adanya PMK itu, mau ga mau kan harus, menyusun TOR itu.

T: tapi menurut bapak mungkin ga sih apa karena tupoksinya yang belum jelas untuk gender ini?

J: iya memang itu pernah saya sampaikan waktu di ehhh...forum PUG di meneg PP, itu ehh disitu digambarkan bahwa selayaknya PUG itu melembaga, ada lembaga yang tersendiri yang menangani itu. Namun dalam hal ini, kalau lembaga baru itu kan perlu dana, ehhh belum terwujudlah keinginan kita untuk mewujudkan hal itu. Tapi di daerah, jangan salah, mereka PUG itu sudah jadi jabatan struktural. Itu propinsi mana itu? PUG itu di eselon 2, ada juga yang eselon 3 atau 4. Nah cuman hampir semua departemen menempatkannya di biro perencanaan karena apa, yah karena strategi itu. Nah cuman di biro perencanaan kebetulan, disini itu bagiannya di biro pullahta. Kenapa? Karena terkait data, jadi pelaksanan<sup>2</sup> gender itu masuk dalam pengumpulan dan pengolahan data.

### **Wawancara 3b**

T: Apa strategi yang dilakukan untuk mensosialisasikan program PUG di Lingkungan Departemen Hukum dan HAM

J: ee.. salah satunya adalah pelaksanaan PUG di Depkum HAM. Itu ada beberapa eee.... bentuk kegiatan atau variasi, antara lain pemahaman konsep dasar gender, komitmen bersama untuk melaksanakan gender, komunikasi, informasi dan edukasi, bedah kasus gender, focal point dan terakhir itu pelatihan penyusunan anggaran berdasarkan ARG, anggaran responsif gender. Itulah strateginya

T: terus target sosialisasinya siapa saja pak?

J: targetnya adalah seluruh unit utama di departemen, eselon 1 dan termasuk juga unit kanwil di daerah dan UPT di kanwil. Meskipun belum seluruhnya dapat direalisasikan karena anggaran yang terbatas

T: tujuan apa yang menjadi sasaran sosialisasi?

J: ya kita juga harus mengacu pada tujuan yang sudah dijabarkan pemerintah yaitu meneg PP, tujuannya ya untuk apa...agar pengarusutamaan gender dalam pembangunan dapat diterapkan pada instansinya masing<sup>2</sup>.

T: Pola komunikasi dan sosialisasi seperti apakah yang hendak dibangun

J: yang sudah pernah dilaksanakan adalah melalui komunikasi informasi dan edukasi tadi eee...pertemuan atau workshop antara pejabat dan komponen perencana yaitu pejabat eselon 3-4 dan staf yang duduk sebagai anggota gender focal point

T: apakah ada SOPnya?

J: standarisasi operasional memang kita ga ada standar bakunya, kita hanya acuan inpres no 9 /2000 dimana disitu diinstruksikan kepada seluruh kementrian, gubernur, walikota maupun bupati untuk melaksanakan pengarusutamaan gender ini secara nasional di instansi pemerintah. Dan harus melaporkan pelaksanaan PUG tersebut kepada meneg PP sebagai yang diberi kewenangan oleh presiden untuk melaksanakan PUG ini.

T: berarti dari meneg PP belum ada yah?

J: yah, kita melaksanakannya sesuai dengan inpres aja

T: Bagaimana dengan ketersediaan SDM (pembicara, trainer, panitia dsb) dan sarana-prasarana serta fasilitas penunjang lainnya (gedung/ruangan, materi pelatihan dsb)?

J: mengenai narasumber yang selama ini dilaksanakan ee..kita memang belum bisa ee..belum ada narasumber untuk memberikan materi gender di lingkungan departemen hukum dan HAM, hanya sebatas ee..gender focal point saja dari unit-unit yang kita minta, itupun berdasarkan permintaan dari kepala unit teknis masing-masing, jadi belum ada narasumber yang berfokus pada..untuk membawakan materi gender tersebut. Kita selama ini bekerjasama dari meneg PP, bappenas, LSM maupun dari BKKBN

T: soal materi pelatihan juga dari mereka? Atau dari pullahta ada?

J: pullahta belum ee...ada yang mampu untuk membuat materi, yaa hanya sebatas pengetahuan sekelumit aja, jadi tidak secara keseluruhan membuat materi gender itu.

T: karena belum ada modul itu yah pak?

J: iya he-eh, disamping modulnya belum dibuat

T: itu termasuk kendala yah?

J: iya termasuk kendala

T: upaya-upaya yang dilakukan untuk memantau dan mengawasi jalannya sosialisasi?

J: upaya pemantauannya? Itu kita kan ada tim kesetaraan dan keadilan gender, ee...dimana ketuanya bapak kabiro perencanaan dan anggotanya para komponen perencanaan dari 11 unit utama di lingkungan departemen ini. Tugasnya salah satunya adalah memonitor pelaksanaan PUG di lingkungannya masing-masing. Jadi pejabat eselon 3 yang diberi tanggung jawab untuk mengelola PUG masing-masing unit utama, kita undang nanti ee...didalam forum pertemuan rapat anggota tim, rapat evaluasi akhir.

T: di akhir triwulan?

J: nah iya, dia akhir triwulan itu, nah itu untuk memonitor bagaiman hasil pelaksanaan yang selama ini..untuk tahun 2009 ini kita kan sudah mengalokasikan anggaran ke masing-masing unit yang 11 itu. Nah dari anggaran itu, mereka melaksanakan PUG, terserah bentuk pelaksanaannya seperti apa, apakah bentuknya sosialisasi, pelatihan edukasi dan sebagainya. Karena dana dari sekjen sudah diserahkan ke masing-masing unit untuk melaksanakannya. Nah itu kita pantau, karena kita sebagai tim KKG ini...ee..wajib untuk melaporkan hasil pelaksanaan secara keseluruhan di lingkungan departemen ini kepada sekjen sebagai penanggungjawab.

T: Bagaimana cara mengetahui/ mengukur keberhasilan suatu kegiatan sosialisasi? Adakah indikator-indikator keberhasilan tersebut?

J: iya...jadi evaluasi yang dilakukan oleh tim KKG terhadap 11 unit itu, sebelum kita rapat akhir evaluasi, biasanya kita memberikan suatu form isian untuk diisi masing2 unit, untuk kita sebagai tim ini mengetahui sejauh mana pelaksanaannya yang telah dilaksanakan itu, apakah ada ee kendalanya, apakah ada proses atau prosedur mekanisme yang harus dilalui atau apakah hal-hal lainnya. Dari situ kita akan mengetahui seberapa jauh unit-unit ini telah melaksanakan PUG ini. Dari situ diketahui indikator apa yang sudah dilaksanakan.

T: mereka sudah ngirim belum pak?

J: mereka waktu itu sudah kita kirim form kuesioner itu, sebagian sudah ada hasilnya tapi belum seluruhnya.

T: Apakah ada mekanisme evaluasi terhadap peserta / penerima sosialisasi, untuk mengetahui sejauh mana program PUG tersebut dipahami sebagai sebuah kebijakan?

J: mekanismenya....evaluasi peserta itu ada pada waktu kita melaksanakan sosialisasi ataupun dalam bentuk pelatihan. Itupun kita kasih formulir biodata mereka sebagai peserta, untuk sewaktu-waktu kita kontak secara personal, apabila dibutuhkan.

T: Kendala-kendala apa saja yang timbul terkait dengan kegiatan sosialisasi program PUG di Dep. Hukum dan HAM?

J: kendalanya itu ee..banyak yah. Pertama belum ada modul sebagai pedoman atau panduan pelaksanaan PUG. Kemudian belum adanya peraturan menteri ataupun surat edaran tentang pelaksanaan PUG di DEphukHAM. Belum adanya surat penetapan pejabat struktural sebagai jender focal point pusat maupun di kanwil. Kemudian tenaga narasumber PUG yang sudah banyak yang purna bakti, jadi susah buat narasumber. Di lingkungan dephukham ini masih minim pejabat sturktural yang bisa jadi narasumber PUG.

T: padahal di sekjen ini kita kan harusnya yang lebih punya SDM yang kompeten kan?

J: iya, betul

J: kemudian masih banyak peraturan perundangan yang belum revisi dan masih belum responsif jender

J: tadi ada itu ehh...indikator kinerja keberhasilan itu meningkatnya kesetaraan gender, kemudian tersusunnya peraturan perundangan yang berkeadilan gender, tersusunnya berbagai solusi permasalahan hukum yang tidak diskriminasi serta meningkatnya kualitas produk hukum yang sensitif gender. Kemudian ada lagi, tersedianya data dan informasi terpilah mengenai jenis kelamin, kemudian terwujudnya jumlah aparat penegak hukum lainnya yang berkesetaraan gender. Itulah indikator-indikatornya

T: ada saran dari bapak agar PUG ini mencapai keberhasilan

J: harus ada komitmen bersama antara penentu kebijakan terutama dari tingkat pimpinan yang paling tinggi, untuk memberikan rekomendasi terhadap ee...pentingnya pelaksanaan PUG di instansi pemerintah terutama di dephukham ini. Jadi ada komitmen khusus dari pimpinan unit untuk pelaksanaan PUG pada tahap-tahap yang akan datang.

T: jadi selama ini sejak tahun 2002, belum ada komitmen bersama?

J: komitmen bersama artinya yah kita ada dari itu sesuai dengan apa...surat ehh...surat untuk melakukan penugasan kepada pejabat yang berwenang untuk mengikuti kegiatan PUG di unit pusat, hanya sebatas itu saja. Jadi kalau untuk keputusan dari komitmen dari pejabat yang bersangkutan dari unit masing-masing itu, saya rasa belum sepenuhnya.

Juga yang modul dan surat peraturan menteri itu tadi

T: yang surat itu, kenapa sampai belum ada sih Pak? Siapa yang seharusnya nge-push?

J: yah harusnya kabiro perencanaan sebagai ketua tim KKG untuk memberikan rekomendasi.

T: lalu tujuan strategis yang hendak dicapai dengan program PUG?

J: kalau di dephukham ini ya terciptanya sistem hukum nasional yang adil, konsisten dan tidak bias gender. Kalau tujuan PUG dalam bidang hukumnya agar perencanaan kebijakan dan program pembangunan bidang hukum menjadi yang responsif jender. Kalau tujuan yang secara nasional itu terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berspesifik gender dalam rangka mewujudkan KKG dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

T: Lalu visi-misinya?

J: visi misinya kita harus mengacu kepada renstra dephukham 2005-2009, nah kita harus mengacu pada itu. Dimana visinya itu terwujudnya sistem dan politik hukum nasional yang mantap dalam rangka tegaknya supremasi hukum dan HAM untuk menunjang tercapainya kehidupan masyarakat yang bersatu, ruku, damai dan sejahtera. Sedangkan misinya, pertama membentuk, menyempurnakan, memperbaharui hukum dan perundang-undangan. Kemudian meningkatkan dan memantapkan kesadaran dan budaya hukum masyarakat. Tiga, melaksanakan



penelitian dan pengembangan bidang hukum. Keempat, meningkatkan pembinaan SDM aparatur hukum.

T: Siapa sajakah stakeholders (pemangku kepentingan) dalam program PUG ini

J: stakeholder pelaksanaan program ini, terhadap 11 unit itu

T: perannya?

J: yah itu harus disesuaikan dengan ehhh.. tugas pokok dan fungsi masing-masing unit.

#### **Transkrip Wawancara 4: Herlina Milasari, Kasubbag TU**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: konsep gender itu ya kesetaraan laki-laki dan perempuan, itu menurut mindset gue.

T: setelah mengikuti?

J: yah sama dengan mindset yang saya pikirkan. Tidak ada bedanya deh antara laki-laki dan perempuan dalam suatu pekerjaan

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?

J: ehhh...ya ini jadi laki-laki ga boleh semena-mena pada perempuan, tidak ada KDRT. Memang yang nyari nafkah laki-laki, namun perempuan juga punya hak yang sama.

T: pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: isu gender itu dalam hal apa? Tapi walaupun ada kesetaraan jender yah, menurut saya sih perempuan secara global tetap jadi ma'mum bagi laki-laki, kan saya sebagai seorang muslim.

T: cara dan pola pikir anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum dan sesudah sosialisasi? Misalnya soal jabatan?

J: kalau untuk menduduki jabatan dalam suatu organisasi, mungkin perempuan sah-sah saja untuk menduduki jabatan tersebut, tapi pola karirnya dilihat, kalau ada yang lebih baik, misalnya laki-laki yah lebih didahulukanlah. Karena menurut saya kan organisasi dipimpin perempuan kan pasti beda.

Tapi pertama-tama pasti dilihat kemampuannya. Tapi untuk pekerjaan tertentu, misalnya disini yah, untuk PPA misalnya yah lebih cocok laki-laki karena jam kerjanya yang penuh. Lain kalau ketatalaksanaan, organisasi, mungkin itu pemikiran aku.

T: Hal/poin apa terkait dengan konsep PUG yang telah anda terapkan di kehidupan anda sehari-hari?

J: kayaknya ikut sosialisasi atau enggak itu enggak ada bedanya, karena yang ma'mum itu.

T: jadi prinsip PUG belum dijalani?

J: yah mau dijalani gimana, saya kan punya kedudukan, pimpinan yang lebih mengetahui, kenapa saya yang dipilih kenapa yang laki-laki...saya kan enggak tahu itu...gitu kan? Ini kan dari sudut kepemimpinan yah.

Tapi kalau kehidupan sehari-hari hehe, yah kalau soal mencari nafkah kan sudah sama dengan suami

T: motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG

J: yah menambah ilmu

T: Seberapa besarkah antusiasme anda dalam mengikuti kegiatan sosialisasi?

J: ya pasti besar lah karena ilmu itu dengan makin banyaknya narasumber yang ada pasti ilmunya makin banyak kan, itu aja sih

T: Apakah ada semacam evaluasi bagi anda sebagai peserta setelah mengikuti sosialisasi program PUG?

J: belum...

T: Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: yaa pimpinan tertinggi dong, dalam hal ini sekjen tapi tak menutupi bahwa sekjen pun pasti dibantu oleh stakeholder, dalam hal ini siapa ininya...ehh PUG itu

T: Menurut anda, siapa yang paling banyak berperan dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: yah orang2 panitia ini..pullahta

T: Apa pengaruh pandangan, sikap dan perilaku opinion leaders terhadap pandangan, sikap dan perilaku anda sendiri dalam menyikapi program PUG?

J: yah baik-baik aja...yah pandangan mereka biasa aja, tidak pengaruh yah

#### **Transkrip Wawancara 5: Bowo; staf evalap**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: sebelumnya sih enggak tahu gender itu apa...

T: setelah mengikuti?

J: pertama itu kan tahunya gender itu kan hanya memperhatikan wanita, tapi setelah mengikuti sih gender itu menjelaskan bahwa antara wanita dan laki-laki itu tidak dibedakan

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?

J: peran antara laki-laki dan perempuan dalam masyarakat...ada persamaan.

T: pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

T: cara dan pola pikir anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum dan sesudah sosialisasi? Misalnya soal jabatan?

J: masih belum ngerti juga...

T: Hal/poin apa terkait dengan konsep PUG yang telah anda terapkan di kehidupan anda sehari-hari?

J: belum ada

T: motivasinya apa mengikuti kegiatan gender?

J: yaa ingin mengetahui gender itu apa

T: antusiasme?

J: yah lumayan lah

#### **Transkrip Wawancara 6: Mulyawandari; staf tatelaksana**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: ehhh...saya menganggap kalau perempuan itu selalau ada di bawah laki-laki

T: setelah?

J: pengetahuan saya bertambah dalam hal kesetaraan. Perempuan dan laki-laki memang berbeda, tapi bukan untuk dibeda-bedakan. Setiap perempuan punya kesempatan untuk sama-sama tampil

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?

J: ehh kesetaraan yah...misalnya dalam pekerjaan, tidak milih-milih lagi. Apa yang bisa dikerjakan oleh laki-laki, perempuan juga bisa

T: Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: kalau kita belum sosialisasi kan kita belum tahu yah

T: cara dan pola pikir anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum dan sesudah sosialisasi?

J: yah bahwa perempuan juga bisa. Jadi pandangan masyarakat juga bisa menilai bahwa lingkungna itu mampu yah...mendukung

T: sudah diterapkan belum konsep gender di kehidupan anda sehari-hari?

J: kan ehh gender itu kan ada 8 yah, yang marjinalisasi, stereotip. Kalo permasalahan yang saya hadapi sekarang ehh punya kesempatan, atasan kita pun melihat. Jadi perbedaan itu sudah tidak terlihat lagi, sejajar yah.

T: terus ada respon lingkungannya?

J: oh ada, responnya mendukung

T: motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG?

J: yaahh karena ingin tahu yah, sampai sejauh mana pengaruh gender itu

T: terus besar banget yah antusiasme anda dalam mengikuti kegiatan sosialisasi?

J: sebagai perempuan, saya punya antusiasme yang besar

T: Apakah ada semacam evaluasi bagi anda sebagai peserta setelah mengikuti sosialisasi program PUG?

J: yang di pihak panitia....kayaknya engga ada. Tapi evaluasi di diri sendiri iya yah.

T: Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: sekjen...di biro perencanaan khususnya..di bagian pullahta yah

T: Menurut anda, pengaruh pandangan dan sikap opinion leaders terhadap anda?

J: ehmm...kalau masalah pekerjaan enggak tercermin yah. Yah ada sebagian yang ngerti yah, yang engga ngebenda-bedain.

T: ada saran-saran gitu engga?

J: sekarang sosialisasi kita sudah, tapi cuma di pusat saja belum di daerah. Jadi PUG ini harus lanjut, kan sekarang sudah sampai tahap focal point yah, nah itu harus terus, terutama biar samapi ke yang di daerah juga.

#### **Transkrip Wawancara 7: Eddy Sutardi; Kabag tatalaksana**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: yaahh...sebetulnya sama aja dengan pejabat yang lain, ini ada PUG..yah urusan perempuan deh ini pastinya hehe...makanya setiap kali ada kegiatan gender itu pasti pesertanya banyak perempuan. Nanti narasumbernya pasti bilang ini salah, gender itu bukan bicara perempuan, tapi bicara mengenai kesetaraan laki-laki dan perempuan. Nah berarti yang ngirim bapak-ibu ini belum mengerti gender

T: terus setelah mengikuti jadi tahu gender itu?

J: iya, jadi tahu bahwa gender itu bicaranya mengenai kesetaraan, tidak ada diskriminasi terhadap satu jenis kelamin, terus dari situ juga dipahami bisa dikerjakan laki maupun perempuan, bisa dimana saja dan bisa berubah-ubah sesuai situasi kondisi di lapangan. Misalnya kita di rumah, melihat ada piring kotor, jangan lalu diasosiasikan piring kotor itu kerjaan perempuan, laki-laki juga bisa. Namun berbeda dengan jenis kelamin yah, karena itu kodrat yang ga bisa diubah-ubah karena ciptaan Tuhan.

T: saran?

J: yah yang bicara jangan ibu-ibu PKK, harusnya laki-laki dong. Kan gender ini gimana laki-laki memperlakukan perempuan.

T: ehm, cara pandang dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: sebetulnya di Indonesia ga perlu yah, karena di agama dan norma sudah jelas soal peranan wanita. Di sini kan sudah bagus, sudah banyak yang maju perempuannya.

T: sudahkah anda menerapkan konsep gender?

J: yah kalau soal jabatan bukan wewenang saya yah. Tapi selain itu yah saya sudah menjalankannya, yah engga membeda-bedakan itu.

T: motivasi mengikuti sosialisasi?

J: yah kurang motivasi lah yah, karena saya sudah merasa porsi gender di Indonesia sudah cukup.

#### **Transkrip Wawancara 8: Rizaldy; Kabag evalap**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: saya menganggapnya itu biasa-biasa saja, gak populer lah

T: setelah mengikuti?

J: yah ternyata gender itu diperlukan yah, di ee...di lingkungan kita, di tempat kerja kita

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?

J: mengenai kesetaraan gender, artinya bahwa laki-laki perempuan punya hak dan kewajiban yang sama.

T: Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: sebelumnya sangat tajam bener...kalau perempuan tuh gak bisa ngerjain gini-gini...tapi setelah sosialisasi itu tersadar saya bahwa sebenarnya banyak pekerjaan laki-laki yang bisa dikerjakan wanita dan sebaliknya juga.

T: sudah diterapkan belum konsep gender di kehidupan anda sehari-hari?

J: saya...untuk anak saya, kan ada perempuan dan laki-laki. Saya melihatnya sama saja, tinggal dilihat dari prestasi dan kemampuan. Jadi enggak ada tuh yang perempuan harus tinggal di rumah saja, sedangkan yang laki-laki boleh kemana saja.

T: ada respon lingkungan

J: oh ada...pertama-tama memang ada ketidak-sepahaman, tapi setelah diberi penjelasan seperti yang disosialisasi akhirnya mereka paham juga tuh.

T: motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG?

J: karena mengenai gender ini kan sudah marak, nah saya ingin tahu seperti apa sih gender itu

T: selama ini ada evaluasi sebagai peserta

J: ada, seperti kuesioner...wawancara, diskusi dan tanya jawab

T: Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: semuanya yah...tapi terutama dari para petinginya dulu, kalau petinginya sendiri kurang perhatian maka pasti ke bawahnya juga seperti itu.

T: ada saran?

J: ada...semua pihak harus bergerak dan mendukung. Jadi tidak hanya diserahkan pada unit di bawahnya atau staf tapi pimpinannya ga peduli.

T: selama ini pelaksanaan gender ini bagaimana menurut bapak?

J: perlu lebih dalam lagi, kurang lah selama ini menurut saya.

### Transkrip Wawancara 9: Rahmi; staf evalap

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: sepengetahuan saya gender itu hanyalah perbedaan jenis kelamin antara laki-laki dan perempuan

T: setelah?

J: bahwasanya gender itu bukan yang seperti tadi, yang harfiah. Namun merupakan suatu konsep dimana persamas kedudukan meskipun secara kodratnya laki-laki dan perempuan berbeda dari jenis kelamin. Tetapi dari peran dan kedudukannya memiliki hak yang sama.

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?

J: ehhh menurut saya bahwa perempuan ini memiliki suatu kewajiban yang tidak berbeda jauh dengan laki-laki meskipun secara kodrat itu beda yaitu fisiknya namun secara pemikiran maupun peran tidak bisa dibedakan dengan laki-laki. Dan memang dalam kehidupan kita sehari-hari ada beberapa hal yang ehhh...bertolak belakang dengan gender misalnya justru kadang-kadang perbedaan itu, perempuan itu sendiri. Nah diharapkan dengan konsep gender ini perempuan sadar akan kemampuan masing-masing.

T: Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: ehhh pengetahuan kita memang kedudukan perempuan di bawah laki-laki. Dari segi agama yang saya anut, memang laki-laki itu imam. Tapi dalam kehidupan yah sama saja, kedudukannya yang setara gitu.

Sebelum sosialisasi kan kita tahunya harus mengalah lah kalau sama laki-laki, bukan berarti apa yah...ehh yah itu tadi tergantung kalau dalam sehari-hari.

T: hal apa terkait konsep gender yang diterapkan di kehidupan anda sehari-hari?

J: ehhh kalau saya sudah menerapkannya dalam artian, kita di rumah tangga punya pembagian peran yang seimbang, yang diukur dalam prosentasepun seimbang. Misalnya kalau dalam finansial, suami memang perannya lebih besar, tapi kalau dalam hal misalnya rumah dan anak-anak saya lebih tanggung jawab

T: terus ada respon lingkungan pekerjaan?

J: yah karena di lingkungan pekerjaan saya menempatkan gender itu sesuai proporsinya aja yah. Jadi apa yang saya kerjakan yah samalah dengan yang laki-laki, selama kita mampu. Jadi responnya fine-fine aja yah kalau di kantor. Kalau di rumah kan sudah ada komitmen, sudah disepakati jadi tidak ada masalah

T: motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG?

J: yaahh menurut saya dengan kegiatan ini pengetahuan saya bertambah soal gender ini, dan saya bisa membantu orang2 sekitar saya apabila terkena masalah gender misalnya KDRT

T: terus besar banget yah antusiasme anda dalam mengikuti kegiatan sosialisasi?

J: saya senang sekali, karena tidak monoton pada konteks ceramah...kan ada game2nya jadi lebih mudah untuk menangkap makna dari permainan itu

T: Apakah ada semacam evaluasi bagi anda sebagai peserta setelah mengikuti sosialisasi program PUG?

J: nah itu, tapi evaluasinya jarang sekali, bahkan saya ini baru sekali-kalinya diwawancarai sebelumnya gak pernah ikut sosialisasi terus diwawancarai tentang gender.

T: Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: ehhh saya kira mulai dari diri pribadi kita, kalau unit kerja yah pasti sekjenya, lalu unit dibawahnya

T: Menurut anda, pengaruh pandangan dan sikap opinion leaders terhadap anda?

J: kalau untuk di lingkungan kantor sudah lah yah.

T: ada saran-saran gitu engga?

J: ehhh saran saya materi kita kan cenderung kurang luas, hanya seputar KDRT. Saran saya justru bagaimana kita memotivasi perempuan itu untuk berkarya atau meningkatkan potensi diri masing-masing, jadi tidak ada lagi tudingan bahwa perempuan itu warga kelas dua, ada pencerahan gitu lah.

#### **Transkrip Wawancara 10: Wiryono: kasubag pullahta 4**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: ehhh...sebetulnya dari agamapun sudah tahu yah, kalau dari kamus, gender itu kan jenis kelamin. Tapi setelah dikembangin kan jadi peran sosial antara laki-laki dan perempuan.

T: setelah?

J: yah bahwa sesama orang itu harus menghormati lawan jenisnya. Sebetulnya tanpa ada sosialisasi pun harusnya kita saling menghormati

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?



J: ehhh yah menambah mantep, perempuan dan laki-laki sama. Jadi kalau kita mendidik anak gak bisa membeda-bedakan lagi.

T: Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: yaa itu tidak...eehhh antara laki-laki perempuan itu kan manusia juga jadi harus sama

T: cara dan pola pikir anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum dan sesudah sosialisasi?

J: yah otomatis ada perubahan

T: sudah diterapkan belum konsep gender di kehidupan anda sehari-hari?

J: di rumah yah, saya memandang istri saya sama, ya kerjasamalah

T: terus ada respon lingkungannya?

J: oh yaahh kalau di kantor saya kan masih eselon 4, yah ga bisa...kalau di rumah sih istri welcome

T: motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG?

J: ya untuk memantapkan keingintahuan, bagaimana sih gender itu dikonsep untuk strategi pembangunan

T: antusiasme anda dalam mengikuti kegiatan sosialisasi?

J: sebetulnya 50% sih. Kenapa? Karena kan udah tahu sebelumnya, gender itu kan hanya strategi aja

T: Apakah ada semacam evaluasi bagi anda sebagai peserta setelah mengikuti sosialisasi program PUG?

J: dulu pernah ada, ehhh isian kuesioner...2003, kalau gak salah, itu ada pra pelatihan dan pasca pelatihan.

T: kenapa sekarang in ga ada lagi yah?

J: yah gak tahu juga lah

T: Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: yah pimpinan tertinggi itu kan harus menyokong, terlibat...yah minimal eselon 2 lah

T: kalau yang paling berperan?

J: kayaknya ga ada deh, kalau ada anggaran ajah hahaha

T: Menurut anda, pengaruh pandangan dan sikap opinion leaders terhadap anda?

J: ehmm...kalau masalah pekerjaan enggak tercermin yah. Yah ada sebagian yang ngerti yah, yang enggak ngebenda-bedain.

T: ada saran-saran gitu engga?

J: sarannya begini, seorang pimpinan dari mulai rendah sampai atas harus punya keseragaman dalam memandang gender, kemudian dikemas sebaik mungkin. Istilahnya adalah orang yang bagian pemasaran, bagaimana produk ini, gender ini dipasarkan.

### **Transkrip Wawancara 11: Sorta Delima; Kasubag evalap**

T: Pengetahuan dan pemahaman seperti apa yang dimiliki oleh anda mengenai konsep gender sebelum mengikuti kegiatan sosialisasi PUG?

J: kalau tadinya gender itu hanya sekedar untuk mengangkat hak2 perempuan biar sama kayak lelaki.

T: setelah?

J: Tapi ternyata namanya gender ga sebatas itu, gender itu ada persamaan sampai hak yang mendasar gitu yah.

T: Informasi/pengetahuan apa yang oleh anda dianggap penting dalam konsep PUG terkait dengan kehidupan sehari-hari? Mengapa?

J: gender itu lebih ke ehhh...kalau di kantor ini kita memang belum sampai tataran pengetahuan bahwa laki-laki-perempuan itu sama, karena mungkin budaya yang patrilineal atau dari agamanya yah. Padahal kan misalnya perempuan jadi pemimpin kan ada bagusnya juga. Perempuan itu bisa nahan egonya, lebih bisa mengayom.

T: tapi sulit juga tuh mbak diterapkannya

Y: ya itulah susahnyanya di kita ini. Coba lihat di eselon 2 deh, paling cuma berapa. Jangan tanya yang eselon 1 yah karena dari 11 cuma 1. padahal saya yakin kalau ada banyak perempuan yang bisa tuh.

T: Bagaimanakah pandangan dan sikap anda dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender sebelum ada sosialisasi program PUG?

J: yah sebenarnya saya ga sampai kritisi tapi setelah ikut sosialisasi yah jadi pemikiran juga. Sekarang kalau dibilang dalam agama, perempuan tidak boleh menjadi pemimpin itu kan hanya tafsiran saja

T: jadi cara dan pola pikir anda seperti itu dalam melihat dan memahami permasalahan isu gender?

J: Tapi jangan sampai konsep gender ini malah disalahgunakan untuk kepentingan pribadi yah, misalnya untuk jabatan. Kalau untuk kepentingan banyak yah bagus lah silahkan saja.

T: sudah diterapkan belum konsep gender di kehidupan anda sehari-hari?

J: saya tuh berhadapan dengan laki-laki atau perempuan yah sama saja, obyektif saja. Tergantung mampu atau tidak dianya. Kita sederajat tapi perannya kan beda.

T: terus ada pengaruhnya ga konsep tadi di lingkungan pekerjaan

J: oh ya pada awalnya pas ikut suami...kita kan ga terlalu ambisi dalam karir. Tapi setelah itu ya pemikiran berubah, karir saya harus eksis juga. Ambisi tidak, tapi maksimal naahh....

T: terus ada respon lingkungannya?

J: ehmmm saya rasa ada yah...kalau kita berbuat maksimal maka dari orang lain juga berbeda yah

T: motivasi anda mengikuti kegiatan sosialisasi program PUG?

J: hmm saya itu kan dulu memang korban gender di keluarga. Saya kan keluarga Batak, dimana marga itu kan laki-laki yang dapat, yang perempuan yah hilang saja. Nah di keluarga saya itu abang saya dapat perhatian yang lebih besar, jadi yah saya korban gender juga dulu. Nah saya belajar gender untuk memahami triknya untuk mengubah kondisi itu

T: terus besar banget yah antusiasme anda dalam mengikuti kegiatan sosialisasi?

J: sangat..kan untuk anak juga

T: Apakah ada semacam evaluasi bagi anda sebagai peserta setelah mengikuti sosialisasi program PUG?

J: enggak..itulah sedihnya. Saya lihatnya tidak sistematis, tidak terstruktur dari sosialisasi gender ini. Kan yang sudah mengikuti bisa jadi focal point, atau jadi kader, itu akan dia bisa buat program apa sih yang selanjutnya baiknya. Waktu itu pertama kali saya ikut sosialisasi gender di Lampung itu pembicaranya dari Australia, terus ada ehhh APIK yah yang asosiasi pembela itu...yang Nursyahbani Katjasungkana. Dia itu sudah punya program yang baik sampai di daerah yang parah banget kayak di Papua yang punya budaya dan konsep aneh-aneh. Ngeri deh disana perempuan itu udah kayak binatang..he-eh.

T: Menurut anda, siapa yang paling bertanggungjawab dalam sosialisasi program PUG di unit kerja anda?

J: kalau di unit kerja kita...bagus, perencanaan bagus, kalau sekjen itu...konapa? karena perencanaan itu berfungsi sebagai policy, program apa, anggaran berapa. Cuma masalahnya koordinasinya kurang dengan yang punya konsep.

T: Menurut anda, pengaruh pandangan dan sikap opinion leaders terhadap anda?

J: yah balik lagi ke tupoksinya, dilaksanakan apa enggak.

T: ada saran-saran gitu enggak?

J: jadi gini..he-eh jadi holding sektornya tolonglah orang yang punya misi untuk gender. Punya misi dia, gender itu mau buat apa sih, ga usah muluk2, di sini aja dulu deh.

T; apa karena enggak ada lembaganya?

J: oh no..enggak jangan sekali kali kayak gitu...paradigma yang salah dimana kita berpikir bahwa keberadaan lembaga akan menyelesaikan masalah. Masalahnya tidak ada kerangka, ga ada polanya..sistemnya. misalnya ditetapkan focal pointnya si kabiro perencanaan yah dia lah yang tanggung jawab.

T: kalau di-rolling orangnya

J: oh ga masalah kan udah ada deskripsinya..masalahnya ada di kompetensinya dong.

