

ANALISIS IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM MEWUJUDKAN KESETARAAN GENDER DI PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Novita Limbong^{1(a)}, Rina Yulianti^{2(b)}, Titi Stiawati^{3(c)}

¹Program Pascasarjana, Universitas Terbuka

^{2,3}Program Studi Administrasi Publik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

^{a)}novita.limbong30@gmail.com, ^{b)}rina.yulianti@untirta.ac.id, ^{c)}titi.stiawati@untirta.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

17-03-2025

Diterbitkan Online:

31-03-2025

Kata Kunci:

Implementasi Kebijakan,
Kesetaraan Gender,
Pengarusutamaan Gender

Keywords:

Policy Implementation,
Gender Equality, Gender
Mainstreaming

Corresponding Author:

novita.limbong30@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis implementasi kebijakan pengarusutamaan gender (PUG) dan mengidentifikasi hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Kesenjangan gender masih terlihat dari kurangnya pemenuhan kebutuhan pegawai perempuan dalam sektor publik hingga 2023, hanya 33,33% perangkat daerah menyediakan fasilitas ruang laktasi meskipun 97% pegawainya adalah perempuan. Rendahnya Indeks Pemberdayaan Gender (61,92) dan kesenjangan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja antara laki-laki (85,18%) dan perempuan (53,60%) memperkuat bukti ini. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe studi kasus dan teori implementasi kebijakan Edwards III, penelitian menganalisis aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 10 informan dari berbagai instansi dan dianalisis dengan model interaktif Miles dan Huberman. Hasil penelitian menunjukkan implementasi PUG telah berjalan namun belum optimal: komunikasi terbatas pada lingkup birokrasi, sumber daya manusia memadai tetapi terkendala anggaran dan kapasitas teknis, disposisi menunjukkan dukungan formal namun pemahaman bervariasi, dan struktur birokrasi memiliki landasan formal namun koordinasi antarunit perlu diperkuat. Hambatan utama mencakup aspek kelembagaan, regulasi dan anggaran, pemahaman dan kapasitas, sosial budaya, serta teknis dan operasional. Penelitian ini merekomendasikan percepatan pengesahan Perda PUG, penetapan alokasi anggaran minimal, penguatan Pokja PUG, dan peningkatan kapasitas aparatur pelaksana.

ABSTRACT

This study analyzes the implementation of gender mainstreaming policy and identifies barriers to achieving gender equality in North Kalimantan Provincial Government. Gender gaps persist as evidenced by inadequate facilities for female employees only 33.33% of regional organizations provide lactation rooms despite women comprising 97% of staff. The low Gender Empowerment Index (61.92) and disparity in Labor Force Participation Rates between men (85.18%) and women (53.60%) further demonstrate significant inequalities. Using a qualitative case study approach based on Edwards III's policy implementation theory, the research examines four aspects: communication, resources, disposition, and bureaucratic structure. Data was collected through in-depth interviews with 10 key informants from various government departments, parliament, a women's organization, and the local university, and analyzed using the Miles and Huberman interactive model. Findings reveal that gender mainstreaming implementation has begun but remains suboptimal: communication functions effectively within bureaucratic circles but lacks broader reach; human resources are adequate but constrained by budget limitations and technical capacity; implementer disposition shows formal support with varying understanding levels; and the bureaucratic structure, while founded on Governor Regulation Number 13/2019, requires stronger inter-unit coordination. Key implementation

barriers include institutional aspects, regulatory and budgetary constraints, capacity issues, socio-cultural factors, and operational challenges. The study recommends accelerating regional regulation enactment, establishing minimum budget allocations, strengthening gender mainstreaming working groups, and enhancing implementers' capacity.

DOI:

<https://doi.org/10.24036/publicness.v4i1.240>

PENDAHULUAN

Kesetaraan gender merupakan salah satu isu utama dalam upaya mencapai keadilan sosial dan penghormatan terhadap hak asasi manusia secara global. Konsep kesetaraan gender merujuk pada kondisi ketika perempuan dan laki-laki memiliki kesamaan hak, tanggung jawab, dan peluang dalam berbagai aspek kehidupan. Upaya mewujudkan kesetaraan gender juga menjadi bagian dari tujuan kelima *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang secara eksplisit menekankan pentingnya mencapai kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di segala bidang (Sudirman & Susilawaty, 2022).

Di Indonesia, upaya pengarusutamaan gender telah diamanatkan melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Inpres ini mengharuskan semua instansi pemerintah di tingkat nasional dan daerah untuk mengarusutamakan gender dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan dan program pembangunan. Meskipun kebijakan PUG telah berjalan lebih dari dua dekade, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, terutama di daerah-daerah yang baru terbentuk seperti Provinsi Kalimantan Utara.

Provinsi Kalimantan Utara, sebagai provinsi termuda di Indonesia yang dibentuk pada tahun 2012, masih menghadapi berbagai tantangan dalam implementasi kebijakan PUG. Data menunjukkan bahwa Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Provinsi Kalimantan Utara masih berada di bawah rata-rata nasional sebesar 75. Pada tahun 2023, IDG Provinsi Kaltara tercatat hanya sebesar 58,86, yang menunjukkan penurunan sebesar 3,06 poin dari tahun sebelumnya. Selain itu, terdapat kesenjangan signifikan dalam Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) antara laki-laki dan perempuan, di mana pada tahun 2023, TPAK laki-laki

sebesar 85,18% sementara TPAK perempuan hanya 53,60%.

Kesenjangan juga terlihat dalam keterwakilan politik, di mana persentase perempuan di parlemen provinsi pada tahun 2023 hanya sebesar 8,57%, jauh di bawah kuota 30% yang diharapkan. Dari segi sosial, meskipun Indeks Pembangunan Gender (IPG) Provinsi Kaltara menunjukkan peningkatan menjadi 88,46% pada tahun 2023, kesenjangan masih tetap ada. Data lain yang mengkhawatirkan adalah tren kenaikan jumlah korban kekerasan terhadap perempuan dan anak, dengan Kota Tarakan mencatat jumlah tertinggi pada tahun 2023 yakni 100 korban kekerasan perempuan dan 126 korban kekerasan anak.

Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2019 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Kalimantan Utara sebagai langkah konkret dalam mengimplementasikan PUG. Implementasi kebijakan ini melibatkan pembentukan Kelompok Kerja (Pokja) PUG dengan melibatkan seluruh Perangkat Daerah (PD). Namun, meskipun proporsi pegawai perempuan di lingkup Pemprov Kaltara mencapai 97% dari total jumlah pegawai, implementasi PUG masih belum optimal dalam menciptakan lingkungan yang responsif gender. Hal ini terlihat dari minimnya fasilitas yang mendukung kebutuhan spesifik perempuan, seperti ruang laktasi yang hanya tersedia di 14 PD (33,33%) dari total 42 PD di lingkup Pemprov Kaltara.

Berdasarkan teori implementasi kebijakan Edwards III, keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh empat faktor utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Teori ini menjadi kerangka analisis dalam mengevaluasi implementasi kebijakan PUG di Provinsi Kalimantan Utara. Penelitian-penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh (Sari, 2023) di Daerah Istimewa

Yogyakarta dan (Putra, 2023) di Kota Denpasar menunjukkan bahwa implementasi PUG masih menghadapi tantangan seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pemahaman tentang konsep PUG, dan lemahnya koordinasi antar instansi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi kebijakan pengarusutamaan gender dalam mewujudkan kesetaraan gender di lingkup Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara berdasarkan teori implementasi kebijakan Edwards III serta mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam mewujudkan kesetaraan gender.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe studi kasus untuk menganalisis implementasi kebijakan PUG di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara. Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik utama: wawancara mendalam, observasi lapangan, dan studi dokumen resmi terkait implementasi PUG. Wawancara dilakukan terhadap 10 informan yang dipilih menggunakan teknik *purposive* berdasarkan kriteria keterlibatan langsung dalam implementasi PUG, kompetensi, dan representasi pemangku kepentingan. Informan terdiri dari perwakilan Bappedalitbang, DP3AP2KB sebagai *leading sector*, lima perangkat daerah teknis (Disnakertrans, DPMD, Dinas Kesehatan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Sosial), DPRD Komisi IV sebagai unsur legislatif, organisasi perempuan (Puspa Benuanta), dan akademisi (Universitas Kaltara). Instrumen penelitian menggunakan pedoman wawancara yang mencakup aspek komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi sesuai teori Edwards III. Observasi dilakukan pada kegiatan-kegiatan terkait PUG dan fasilitas pendukung di lingkungan Pemprov Kaltara. Studi dokumen meliputi Pergub Nomor 13 Tahun 2019, notulensi rapat koordinasi, dokumen perencanaan responsif gender, dan laporan kegiatan PUG. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman dengan empat tahapan, yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, dilakukan triangulasi sumber dan teknik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Komunikasi dalam Implementasi Kebijakan PUG

Komunikasi merupakan aspek penting dalam keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dalam implementasi kebijakan PUG di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah berjalan, namun masih belum optimal. Sosialisasi dan koordinasi telah dilakukan melalui beberapa mekanisme, seperti pembentukan forum diskusi dan rapat koordinasi antar Perangkat Daerah (PD).

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan kunci dari Bappedalitbang, komunikasi kebijakan PUG secara teknis dilaksanakan oleh DP3AP2KB sebagai *leading sector*, namun dalam praktiknya melibatkan seluruh perangkat daerah melalui Pokja PUG dalam mensosialisasikan dan menerjemahkan PUG di masing-masing perangkat daerah. Informan dari DP3AP2KB mengakui bahwa pemahaman masyarakat tentang PUG masih minim, meskipun upaya sosialisasi terus dilakukan melalui berbagai kegiatan.

Dalam hal kejelasan informasi, sebagian besar informan menyatakan bahwa informasi kebijakan PUG yang diterima sudah cukup jelas, terutama setelah mengikuti bimbingan teknis yang diselenggarakan oleh DP3AP2KB. Namun, informan dari DPMD mengakui bahwa implementasi PUG masih sulit karena belum familiarnya konsep ini di lingkungan kantor maupun masyarakat. Sedangkan informan dari Dinas Pendidikan menjelaskan bahwa pemahaman PUG belum menyeluruh di kalangan ASN dan masih membutuhkan pelatihan serta sosialisasi yang lebih intensif.

Dari segi konsistensi, informasi kebijakan PUG yang disampaikan dinilai cukup konsisten oleh mayoritas informan utama. Informan dari Disnakertrans menyatakan bahwa informasi PUG sudah konsisten karena tujuannya jelas, yaitu mewujudkan keadilan bagi semua gender dalam pelaksanaan program dan kegiatan. Namun, informan pendukung dari akademisi berpendapat bahwa implementasi PUG belum konsisten karena masih berada dalam tahap perencanaan dan belum diimplementasikan secara nyata oleh seluruh perangkat daerah.

Hasil triangulasi menunjukkan bahwa komunikasi dalam implementasi PUG di Pemprov Kaltara masih berjalan secara *top-down* dan terbatas pada lingkaran birokrasi. Komunikasi belum menjangkau seluruh lapisan

masyarakat, dan pemahaman tentang PUG masih bervariasi antar implementor. Hal ini sejalan dengan temuan (Harun, 2017) yang mengidentifikasi lemahnya komunikasi dan sosialisasi sebagai salah satu hambatan utama dalam implementasi kebijakan PUG.

Sumber Daya dalam Implementasi Kebijakan PUG

Kesiapan sumber daya juga menjadi faktor penting yang menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Analisis sumber daya dalam implementasi kebijakan PUG di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara mencakup aspek sumber daya manusia, informasi, kewenangan, dan fasilitas.

Dari segi sumber daya manusia, informan dari Bappedalitbang menilai bahwa SDM telah memenuhi standar yang diharapkan berdasarkan *assessment* dari Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Namun, informan dari DP3AP2KB mengidentifikasi tantangan dalam hal stabilitas SDM karena seringnya mutasi pegawai. Informan dari Dinas Pendidikan dan DPMD mengakui bahwa SDM yang memahami konsep PUG masih terbatas dan belum merata di seluruh bidang.

Keterbatasan anggaran menjadi kendala signifikan dalam implementasi PUG. Data menunjukkan fluktuasi dalam alokasi Anggaran Responsif Gender (ARG) Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara, di mana pada tahun 2022 sebesar Rp32.543.758.968, kemudian turun menjadi Rp27.364.187.295 pada tahun 2023, dan naik kembali menjadi Rp42.909.234.317 pada tahun 2024. Meskipun terjadi peningkatan, anggaran ini masih dianggap belum mencukupi untuk mengimplementasikan PUG secara optimal.

Terkait kewenangan, implementasi PUG di Pemprov Kaltara telah memiliki landasan hukum melalui Pergub Nomor 13 Tahun 2019 dan SK Kepgub tentang Pokja PUG. Namun, informan dari Bappedalitbang mengidentifikasi tantangan dalam memberikan rekomendasi kepada pengguna dan mengintegrasikan PUG ke dalam program kerja perangkat daerah, karena masih ada anggapan bahwa PUG adalah entitas terpisah dari program kerja reguler.

Dari segi fasilitas, Pemprov Kaltara telah mengembangkan beberapa platform digital sebagai sarana pendukung implementasi PUG, seperti Instagram resmi, Aplikasi Si Payung Emakku, dan layanan Kontak SAPA (Sahabat

Perempuan Peduli Anak). Namun, fasilitas fisik yang mendukung kebutuhan spesifik perempuan, seperti ruang laktasi, masih terbatas dan belum tersedia di seluruh PD.

Hasil triangulasi menunjukkan adanya ketimpangan antara kesiapan SDM secara kualitatif dengan dukungan anggaran dan infrastruktur. Hal ini mencerminkan masalah klasik dalam implementasi kebijakan berbasis gender di Indonesia, di mana secara formal terdapat pengakuan dan dukungan terhadap isu gender, namun secara substansial belum diterjemahkan ke dalam alokasi sumber daya yang memadai. Temuan ini selaras dengan penelitian (Handrian & Andry, 2020) yang menekankan pentingnya kesiapan sumber daya dalam percepatan pembangunan berkelanjutan.

Disposisi Implementor dalam Kebijakan PUG

Disposisi atau sikap implementor merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disposisi implementor dalam kebijakan PUG di Pemprov Kaltara menunjukkan dukungan formal, namun masih terdapat variasi dalam pemahaman dan komitmen.

Dari segi sikap, mayoritas informan menyatakan dukungan terhadap kebijakan PUG. Informan dari Disnakertrans menjelaskan bahwa pimpinan telah menunjukkan komitmen melalui pembentukan tim *penyusunan Gender Analysis Pathway (GAP)*, *Gender Budget Statement (GBS)*, dan Kerangka Acuan Kerja (KAK) yang responsif gender. Namun, informan dari Bappedalitbang secara jujur menilai bahwa dukungan pimpinan terhadap PUG masih lemah.

Dalam hal komitmen, informan dari Bappedalitbang dan DP3AP2KB menyatakan bahwa mereka terus mendorong pengesahan Perda PUG sebagai landasan hukum yang lebih kuat. Sementara itu, informan dari dinas teknis menekankan pentingnya penguatan kelembagaan, perencanaan komprehensif, dan komitmen pimpinan untuk memastikan keberlanjutan program PUG.

Aspek insentif menjadi titik lemah dalam implementasi PUG di Pemprov Kaltara. Seluruh informan, baik dari *leading sector* maupun dinas teknis, menegaskan bahwa tidak ada insentif finansial khusus bagi pelaksana PUG. Informan dari DP3AP2KB mengakui bahwa sebenarnya terdapat kebutuhan untuk

memberikan insentif kepada *focal point* di 42 PD, mengingat tugas PUG juga dilakukan sampai di luar jam kerja normal.

Hasil triangulasi menunjukkan adanya kesenjangan antara dukungan formal terhadap PUG dan internalisasi nilai-nilai kesetaraan gender dalam praktik sehari-hari implementor. Beberapa implementor masih menghadapi konflik internal antara kepatuhan terhadap kebijakan dan nilai-nilai tradisional yang kadang bertentangan dengan prinsip kesetaraan gender. Tidak adanya insentif juga mencerminkan rendahnya prioritas dan apresiasi terhadap upaya integrasi gender dalam kebijakan.

Struktur Birokrasi dalam Implementasi Kebijakan PUG

Struktur birokrasi dalam implementasi kebijakan mencakup *Standard Operating Procedure* (SOP), fragmentasi tugas, dan koordinasi antar unit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa struktur birokrasi untuk implementasi PUG di Pemprov Kaltara telah terbentuk secara formal, namun masih memerlukan penguatan dalam implementasi substantif.

Terkait SOP, informan dari DP3AP2KB menjelaskan bahwa implementasi PUG berpedoman pada Inpres Nomor 9 Tahun 2000, Pergub Nomor 13 Tahun 2019, dan SK Kepgub tentang Kelompok Kerja PUG. Namun, hampir semua informan dari dinas teknis mengakui bahwa mereka belum memiliki SOP khusus untuk monitoring dan evaluasi PUG, dan hanya mengikuti arahan dari DP3AP2KB.

Dalam hal fragmentasi tugas, implementasi PUG di Pemprov Kaltara dilakukan berdasarkan tugas pokok dan fungsi masing-masing PD. Informan dari Disnakertrans menjelaskan bahwa pembagian tugas telah diatur secara formal melalui SK internal, namun informan dari DPMD dan Dinas Kesehatan mengakui adanya ketidakberimbangan dalam pembagian tugas karena keterbatasan SDM yang terlatih.

Mekanisme koordinasi dalam implementasi PUG dilakukan melalui Pokja PUG dan tim *focal point* di masing-masing PD. Informan dari DP3AP2KB menjelaskan bahwa sejak tahun 2023, telah ada mekanisme pengawasan di mana Inspektorat memeriksa Anggaran Responsif Gender (ARG) dan *Term of Reference* (TOR) yang diajukan PD. Namun,

pemeriksaan masih terbatas dan belum dilakukan langsung ke seluruh PD.

Hasil triangulasi menunjukkan bahwa meskipun struktur birokrasi untuk implementasi PUG telah terbentuk secara formal melalui Pergub dan pembentukan Pokja, implementasi substantif masih perlu ditingkatkan. Fenomena ini disebabkan karena fokus implementasi lebih pada pemenuhan aspek prosedural seperti pembentukan kelembagaan dan dokumentasi, namun kurang pada hasil substantif berupa perubahan kebijakan yang responsif gender.

Hambatan Implementasi Kebijakan PUG

Implementasi kebijakan PUG di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menghadapi berbagai hambatan yang dapat dikelompokkan menjadi lima kategori, antara lain: kelembagaan, regulasi dan anggaran, pemahaman dan kapasitas, sosial budaya, serta teknis dan operasional.

Pada aspek kelembagaan, implementasi PUG masih bersifat sektoral dan terbatas pada kelompok tertentu, dengan lemahnya koordinasi antar instansi. Ketidapatuhan terhadap SOP dan keterbatasan SDM teknis juga menjadi kendala. Sistem pendampingan dan pembinaan belum berjalan maksimal, seperti diungkapkan oleh informan dari Dinas Kesehatan yang menyatakan bahwa diperlukan pemahaman secara menyeluruh ke pegawai, tidak hanya tim yang sudah mendapatkan pelatihan saja.

Hambatan regulasi dan anggaran disebabkan oleh karena belum disahkannya Perda PUG sebagai payung hukum yang lebih kuat dan rendahnya prioritas anggaran untuk program PUG menjadi kendala signifikan. Keterbatasan peran dalam proses penganggaran dan format dokumen PUG yang terlalu detail dan kompleks juga dikeluhkan oleh beberapa informan, seperti yang diungkapkan oleh informan dari Dinas Kesehatan yang menyatakan bahwa penyusunan dokumen PUG perlu disederhanakan.

Terkait pemahaman dan kapasitas, kurangnya pemahaman tentang konsep PUG, baik di kalangan implementor maupun masyarakat, serta ketidakjelasan implementasi teknis PUG menjadi hambatan dalam implementasi kebijakan. Minimnya sosialisasi juga menyebabkan pemahaman tentang PUG masih terbatas pada kelompok tertentu seperti yang diungkapkan oleh informan dari Dinas Pendidikan yang menyatakan bahwa kendala

dalam pengimplementasian PUG disebabkan oleh belum dipahaminya secara menyeluruh terkait PUG oleh ASN di Dinas Pendidikan.

Hambatan sosial budaya diungkapkan oleh informan dari Unikal yang menyatakan bahwa hambatan ini disebabkan struktur sosial yang masih patriarkis dan faktor kultural yang membatasi mobilitas perempuan menjadi hambatan dalam implementasi PUG. Perlindungan yang berlebihan terhadap perempuan dan kesenjangan antara konsep kesetaraan dan realita juga teridentifikasi sebagai hambatan.

Sedangkan hambatan teknis dan operasional diungkapkan oleh informan dari Disnakertrans yang mencakup kondisi geografis Kalimantan Utara yang luas dengan medan yang sulit, keterbatasan teknologi digital, dan belum maksimalnya sistem berbagi data antar instansi. Tingginya angka Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) perempuan juga menjadi tantangan tersendiri

Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa implementasi kebijakan PUG di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara menghadapi hambatan yang kompleks dan multidimensi. Hal ini selaras dengan penelitian (Putra, 2023) yang menemukan bahwa implementasi kebijakan PUG di Kota Denpasar terkendala oleh keterbatasan anggaran dan kondisi pandemi COVID-19. Demikian pula, temuan ini mendukung hasil penelitian (Harun, 2017) yang menunjukkan bahwa di Kepulauan Riau, pengarusutamaan gender dilakukan tanpa disertai dengan alokasi anggaran yang memadai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan PUG di Pemerintah Provinsi Kalimantan Utara telah berjalan namun belum optimal. Dari segi komunikasi, sosialisasi dan koordinasi telah dilakukan melalui berbagai forum diskusi, namun masih terbatas pada lingkup birokrasi. Sumber daya menunjukkan adanya SDM yang memadai secara kuantitatif, tetapi terkendala oleh keterbatasan anggaran dan kapasitas teknis. Disposisi implementor menunjukkan dukungan formal terhadap kebijakan PUG, namun pendalaman pemahaman masih bervariasi antar implementor. Sedangkan struktur birokrasi telah memiliki landasan formal melalui Pergub Nomor 13 Tahun 2019,

tetapi masih memerlukan penguatan koordinasi antar unit.

Untuk mengatasi berbagai hambatan yang teridentifikasi, direkomendasikan beberapa langkah strategis: (1) Mempercepat pengesahan Perda PUG sebagai landasan hukum yang lebih kuat; (2) Menetapkan alokasi anggaran minimal untuk program PUG di setiap PD; (3) Memperkuat Pokja PUG melalui pertemuan rutin dan mekanisme pelaporan yang jelas; (4) Meningkatkan kapasitas aparatur pelaksana melalui pelatihan berkelanjutan; serta (5) Mengembangkan strategi komunikasi yang lebih inklusif untuk menjangkau seluruh lapisan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Handrian, E., & Andry, H. (2020). Sustainable Development Goals: Tinjauan Percepatan Pencapaian Di Provinsi Riau. *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 77–87. [https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6\(1\).4995](https://doi.org/10.25299/jiap.2020.vol6(1).4995)
- Harun, A. (2017). Implementasi Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau No.7 Tahun 2011 Tentang Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Provinsi Kepulauan Riau Terhadap Kesejahteraan Masyarakat di Kota Tanjungpinang (Studi Kasus pada Dinas Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjung Pinang). *Jurnal Trias Politika*. <https://doi.org/10.33373/jtp.v1i1.714>
- Putra, I. P. A. P. (2023). Perempuan dalam Pariwisata: Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender pada pengelolaan Objek Wisata Tukad Bindu di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 81–91. <https://doi.org/10.23887/jiis.v9i1.58445>
- Sari, R. H. (2023). *Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender di Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta | Sari | Spirit Publik: Jurnal Administrasi Publik*. <https://jurnal.uns.ac.id/spirit-publik/article/view/64885/pdf>
- Sudirman, F. A., & Susilawaty, F. T. (2022). Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs):

Suatu Reviuw Literatur Sistematis.
Journal Publicuho, 5(4), 995–1010.
<https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.4>
1

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang
Pengesahan Konvensi Penghapusan Segala
Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita
(CEDAW).

Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang
Hak Asasi Manusia.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang
Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah
Tangga (KDRT).

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang
Sistem Perencanaan Pembangunan
Nasional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2012
Tentang Pembentukan Provinsi
Kalimantan Utara pada tanggal 25 Oktober
2012.

Undang-undang Nomor 35 Tahun 2014 tentang
Perubahan Atas Undang-Undang Nomor
23 Tahun 2002 Tentang Perlindungan
Anak.

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang
Pengarutamaan Gender dalam
Pembangunan Nasional.

Peraturan Gubernur Nomor 13 Tahun 2019
Tentang Pedoman Pelaksanaan
Pengarutamaan Gender di Provinsi
Kalimantan Utara.