

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebijakan adalah serangkaian keputusan atau tindakan yang secara sadar dirancang dan diambil oleh pihak berwenang (Abidin, Kebijakan Publik, 2004); baik itu individu, organisasi, maupun pemerintah, dengan tujuan untuk mengarahkan, mengatur, atau menyelesaikan suatu permasalahan tertentu dalam masyarakat. Dalam konteks pemerintahan, kebijakan publik menjadi alat penting dalam mewujudkan tujuan negara dan menjawab kebutuhan warga negara. Definisi ini diperkuat dengan gagasan dalam buku dasar – dasar ilmu politik yang mengatakan bahwa kebijakan adalah suatu kumpulan keputusan yang diambil oleh seorang pelaku atau oleh kelompok politik dalam usaha memilih tujuan-tujuan dan cara-cara untuk mencapai tujuan-tujuan itu (Budiarjo, 2007). Dalam hal ini pihak yang memiliki otoritas kewenangan adalah Lembaga Eksekutif, Lembaga Legislatif dan Lembaga Yudikatif.

Kebijakan tidak hanya berupa dokumen atau aturan tertulis, melainkan merupakan representasi dari nilai-nilai, kepentingan, dan prioritas para pembuat kebijakan. Dalam praktiknya, proses penyusunan kebijakan mencakup tahapan yang kompleks, mulai dari analisis permasalahan, perencanaan alternatif solusi, pelaksanaan kebijakan, hingga evaluasi terhadap hasil implementasinya. Oleh karena itu, kebijakan dipahami bukan hanya sebagai produk akhir dari sebuah keputusan, melainkan sebagai rangkaian proses strategis yang bertujuan untuk merespons dan mengarahkan penyelesaian terhadap suatu isu atau kebutuhan masyarakat.

Kebijakan yang responsif terhadap isu gender merupakan bagian penting dalam upaya mewujudkan keadilan dan kesetaraan dalam berbagai bidang kehidupan masyarakat. Responsif gender berarti kebijakan tersebut memperhatikan perbedaan kebutuhan, pengalaman, serta dampak yang dirasakan oleh perempuan dan laki-laki secara adil dan seimbang. Pendekatan ini bertujuan untuk mengatasi ketimpangan yang muncul akibat perbedaan peran sosial dan ekonomi berdasarkan

gender, sehingga tidak hanya bersifat formal tetapi juga substantif dalam praktiknya. Dalam konteks global, isu responsif gender telah menjadi perhatian utama lembaga internasional, pemerintah, dan organisasi masyarakat sipil sebagai langkah strategis untuk mencapai pembangunan yang berkelanjutan.

Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana kebijakan responsif gender diimplementasikan di berbagai negara, bagaimana pendekatan dan strategi yang digunakan, serta kendala yang dihadapi dalam proses tersebut. Studi-studi di berbagai negara memberikan gambaran yang kaya tentang variasi praktik kebijakan responsif gender serta pelajaran yang dapat diambil untuk memperkuat upaya kesetaraan gender di tingkat nasional dan internasional.

Dalam studi Welandar, dkk (2025) di Swedia menunjukkan bahwa, meskipun para politisi menyadari adanya ketimpangan antara sektor “*care*” yang biasanya berbayar rendah dan memiliki beban kerja berat dengan sektor teknis yang lebih dihargai, mereka lebih cenderung mengaitkan permasalahan tersebut dengan faktor struktural seperti pembatasan anggaran dan kebijakan yang menuntut efisiensi. Akibatnya, perhatian mereka lebih banyak tertuju pada pembatasan sumber daya daripada pada upaya strategis untuk mengatasi ketidaksetaraan gender. Penelitian ini menekankan pentingnya kepemimpinan politik yang lebih proaktif dan berorientasi pada kesetaraan gender agar ketimpangan tersebut dapat diatasi secara efektif dalam konteks pengelolaan organisasi publik.

Berbeda dengan penelitian dari Jennie E. Burnet (2011) di Rwanda, Afrika. Burnet menemukan bahwa penerapan kuota politik minimal 30% yang kemudian meningkat lebih dari 60% kursi parlemen bagi perempuan membawa dampak simbolik yang signifikan, seperti peningkatan rasa hormat sosial, otonomi perempuan dalam keluarga, dan akses lebih baik terhadap pendidikan. Namun, meskipun kuota ini memperkuat kehadiran perempuan secara formal, perubahan kebijakan substantif masih terbatas. Studi juga mencatat dampak negatif seperti meningkatnya ketegangan dalam keluarga, penarikan diri laki-laki dari ranah politik, serta konflik peran gender yang muncul akibat dinamika baru ini.

Secara spesifik, studi kebijakan responsif gender juga berkembang di Indonesia. Studi dalam penelitian Fithriyah (2017) menunjukkan bahwa penerapan

Gender Responsive Planning and Budgeting (GRPB) di Indonesia telah mengalami kemajuan melalui pengembangan instrumen seperti *Gender Analysis Pathway*, pembentukan kelompok kerja gender, serta koordinasi lintas kementerian dan lembaga. Namun demikian, Fithriyah juga menyoroti berbagai kendala dalam implementasinya, antara lain rendahnya pemahaman terhadap isu gender di kalangan aparatur, lemahnya komitmen politik, kurangnya data terpilah berdasarkan jenis kelamin, serta belum optimalnya sistem pemantauan dan evaluasi. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas kebijakan responsif gender di Indonesia sangat ditentukan oleh keseriusan politik, penguatan kapasitas kelembagaan, dan keberlanjutan evaluasi berbasis data.

Fenomena kebijakan responsif gender di lembaga pemerintah Indonesia menunjukkan perkembangan positif namun juga menghadapi berbagai tantangan. Pemerintah Indonesia, melalui Kementerian PPPA, menjadi faktor utama dalam mendorong pengarusutamaan gender di berbagai sektor pemerintahan. Kementerian PPPA menginisiasi dan memfasilitasi penerapan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) di kementerian, lembaga pemerintah non-kementerian, serta pemerintah daerah di bawah koordinasi Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri). Selain itu, Kementerian Keuangan (Kemenkeu) juga berperan penting dalam penyusunan anggaran yang responsif gender.

Meski kebijakan ini telah diinstitusionalisasi secara formal di banyak kementerian dan pemerintah daerah, pelaksanaannya masih menghadapi kendala signifikan. Pemerintah pusat dan daerah kerap mengalami kesulitan dalam hal komitmen politik, kapasitas teknis aparat birokrasi, serta ketersediaan data dan indikator yang memadai untuk mengukur dampak kebijakan responsif gender. Pemerintah daerah di beberapa provinsi dan kabupaten juga menghadapi hambatan budaya dan sosial yang menghambat pelaksanaan kebijakan ini secara efektif. Oleh karena itu, fenomena ini menuntut sinergi yang lebih kuat antara Kementerian PPPA, Kemendagri, Kemenkeu, dan pemerintah daerah untuk mengatasi hambatan tersebut dan memperkuat implementasi kebijakan responsif gender demi terciptanya kesetaraan gender yang nyata di Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagai lembaga yang menjadi rujukan terkait gender khususnya perempuan, penting untuk melihat bagaimana Kementerian PPPA telah mengimplementasikan kebijakan yang sudah tertulis dalam permen PPPA No 5 Tahun 2015. Riset atau kajian tentang implementasi fasilitas kerja yang responsif gender dan ramah anak di lingkungan Kementerian PPPA tidak hanya menjadi cerminan kesesuaian antara kebijakan dan praktik, tetapi juga menjadi contoh bagi kementerian atau lembaga lain dalam membangun lingkungan kerja yang lebih adil dan ramah gender.

Untuk menerapkan kebijakan responsif gender, maka penting untuk terlebih dahulu memahami dan menganalisis kebutuhan gender berdasarkan pendekatan yang tepat, seperti Moser Framework, yang membedakan antara kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis gender. Gambaran ini dijelaskan Dalam pemaparan Alimatul Qibtiyah selaku guru besar di bidang Ilmu Kajian Gender di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta. Yang menjadi pembicara untuk kegiatan “*Inaugural Meeting of the AAI GEDSI Alumni Network*” pada 21 November 2024 tentang Prinsip Hak Asasi Manusia berperspektif Gender dan Inklusi sosial bagi perempuan rentan (Qibtiyah, 2024).

Tabel 1. 1 Kebutuhan Gender Praktis dan Strategis

Jenis Kebutuhan Gender	Penjelasan
Kebutuhan Praktis	Memberikan intervensi berdasarkan peran gender yang sedang terjadi di masyarakat. Memberikan sesuatu yang diasumsikan masyarakat sebagai peran gender tertentu. Merupakan kebutuhan langsung (<i>immediate needs</i>), biasanya terkait kebutuhan reproduksi.
Kebutuhan Strategis	Kebutuhan yang diberikan untuk menciptakan Keadilan dan Kesenjangan Gender (KKG) Tidak dapat secara instan dipenuhi karena menyangkut perubahan struktur sosial dan peran gender.

Sumber: PUSKAPOL UI, 2025

Maka dalam hal ini, untuk mewujudkan kesetaraan gender di lingkungan kerja, perlu memperhatikan dua aspek penting dalam analisis kebutuhan gender,

yaitu kebutuhan praktis dan kebutuhan strategis (Permana, 2024). Kebutuhan Praktis dan Strategis dalam lingkungan kerja dapat berupa: Pertama, penyediaan ruang ASI di tempat kerja merupakan salah satu bentuk fasilitas umum yang dilengkapi dengan sarana untuk menyusui serta memerah Air Susu Ibu (ASI), guna mendukung kebutuhan kesehatan dan kenyamanan pegawai perempuan. Selain itu, keberadaan fasilitas penitipan anak (*daycare*) di lingkungan kerja turut berperan dalam memfasilitasi pegawai yang memiliki tanggung jawab pengasuhan. Fasilitas kesehatan yang memadai serta fasilitas yang menunjang lainnya seperti Toilet terpisah dan ruang ibadah, agar keduanya memiliki kesempatan yang setara, dan fasilitas yang menunjang lainnya.

Kedua, Kebijakan afirmasi diperlukan sebagai bentuk kebijakan sementara yang bertujuan untuk membuka akses dan mempercepat tercapainya kesetaraan bagi kelompok yang selama ini kurang terwakili, seperti perempuan, dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk bidang politik. Kebijakan ini menciptakan ruang yang lebih responsif agar perempuan memiliki peluang yang setara dalam mengakses peran strategis. Selain itu, penerapan program kepemimpinan perempuan di berbagai institusi publik menjadi salah satu langkah konkret dalam mewujudkan representasi dan partisipasi perempuan yang lebih adil di ranah pengambilan keputusan.

Mengacu pada Pasal 2 Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2015:

“Peraturan Menteri ini bertujuan sebagai acuan bagi Instansi Pemerintah maupun Swasta dalam rangka penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak di tempat kerja. “

Kementerian PPPA Memiliki pedoman untuk mewujudkan fasilitas yang ramah gender berdasarkan Peraturan Menteri No 5 Tahun 2015 Pasal 3 Ayat (1) dan (2) yang menyatakan:

- (1) Peningkatan produktivitas kerja dilakukan melalui penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan memperhatikan kepentingan terbaik dan proses tumbuh kembang anak di Instansi Pemerintah maupun Swasta.”
- (2) Sarana kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:

- A. Ruang ASI;
- B. Ruang penitipan anak/*daycare center*;
- C. Fasilitas pelayanan kesehatan; dan
- D. Sarana kerja lainnya yang menunjang.

Berdasarkan acuan diatas, maka sebagai institusi pemerintahan yang memiliki mandat dalam isu kesetaraan gender dan perlindungan anak, Kementerian PPPA tidak hanya bertindak sebagai regulator, tetapi juga menjadi contoh pelaksana dalam penerapan kebijakan responsif gender di tempat kerja.

Dalam praktiknya, implementasi kebijakan yang bertujuan untuk mendukung terciptanya lingkungan kerja yang responsif terhadap isu gender dan pemenuhan hak anak belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Ditemukan berbagai hambatan, baik dalam hal penyebaran informasi, pemanfaatan fasilitas yang tersedia, maupun keterbatasan infrastruktur pendukung. Pelaksanaan kebijakan ini penting untuk dilihat sejauh mana upaya yang telah dilakukan oleh negara bahwa, hal ini berdampak nyata terhadap kesejahteraan pegawai dan pemenuhan hak-hak perempuan dan anak di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk melihat implementasi kebijakan tersebut, berdasarkan pengalaman dan persepsi para pegawai serta keberfungsian fasilitas yang telah disediakan.

Dalam hal penyebaran informasi, belum seluruh unit kerja menerima sosialisasi secara menyeluruh dan berkala mengenai keberadaan dan manfaat fasilitas yang disediakan, seperti ruang ASI, penitipan anak, serta layanan kesehatan. Akibatnya, muncul kesenjangan informasi antarunit kerja yang berdampak pada rendahnya tingkat partisipasi dalam memanfaatkan fasilitas yang telah tersedia. Minimnya kampanye internal dan edukasi mengenai manfaat fasilitas juga turut memengaruhi rendahnya tingkat partisipasi pegawai dalam menggunakannya.

Di sisi lain, keterbatasan infrastruktur pendukung juga menjadi tantangan tersendiri. Fasilitas yang tersedia di *daycare* tidak memadai dari segi luas ruangan, ketersediaan tenaga pendukung seperti pengasuh anak secara kuantitas kurang, kedua kendala ini cukup perlu diperhatikan, karena sangat menghambat kegiatan yang mengharuskan ruangan *daycare* penuh dihari – hari besar.

Selain itu, masih terdapat kendala dalam hal anggaran, efisiensi anggaran merupakan salah satu faktor penghambat dalam mendukung pemenuhan hal – hal yang bersifat teknis, seperti yang telah disebutkan diatas. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan belum sepenuhnya optimal, khususnya dalam mewujudkan sarana dan prasarana kerja yang responsif gender.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka studi ini akan berfokus pada **“IMPLEMENTASI KEBIJAKAN PENYEDIAAN SARANA KERJA YANG RESPONSIF GENDER DAN PEDULI ANAK DI TEMPAT KERJA KEMENTERIAN PPPA TAHUN 2021–2024”**

1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yaitu :

1. Mengapa Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menerbitkan Peraturan Menteri No. 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja?
2. Bagaimana implementasi kebijakan responsif gender dalam penyediaan sarana dan prasarana ramah gender di Kementerian PPPA pada tahun 2021–2024?
3. Apa saja faktor penghambat yang mempengaruhi implementasi kebijakan responsif gender dalam penyediaan sarana prasarana ramah gender di Kementerian PPPA pada tahun 2021–2024?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui alasan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menerbitkan Peraturan Menteri No. 5 Tahun 2015 tentang Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja.
2. Untuk menganalisis implementasi kebijakan responsif gender dalam penyediaan sarana dan prasarana ramah gender di Kementerian PPPA pada tahun 2021–2024.

3. Untuk mengidentifikasi dan menjelaskan faktor-faktor penghambat yang memengaruhi implementasi kebijakan responsif gender dalam penyediaan sarana dan prasarana ramah gender di Kementerian PPPA pada tahun 2021–2024.

1.5 Signifikansi Penelitian

1.5.1 Signifikansi Akademis

Secara akademis, penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian dalam bidang ilmu kebijakan publik, khususnya pada aspek implementasi kebijakan responsif gender di lingkungan instansi pemerintahan. Meskipun studi terkait dengan kebijakan responsif gender telah berkembang di berbagai negara maupun di Indonesia, oleh karena itu studi yang dilakukan akan memberikan kontribusi untuk melengkapi penelitian – penelitian yang sudah ada. Dengan spesifik mengkaji dengan menggunakan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III sebagai kerangka analisis.

1.5.2 Signifikansi Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Kementerian PPPA serta instansi lainnya dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan kebijakan responsif gender. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan masukan dalam menyusun strategi implementasi kebijakan yang lebih optimal, termasuk dalam penyediaan fasilitas kerja seperti ruang ASI, ruang penitipan anak, dan layanan kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi instansi pemerintah dan swasta dalam membangun lingkungan kerja yang transparan, adil, dan ramah gender, guna mendukung kesejahteraan seluruh pegawai.

1.6 Tinjauan Pustaka

Dalam melakukan studi ini, penulis berangkat dari beberapa studi terdahulu sebagai landasan:

1. Penelitian berjudul "Menyediakan Fasilitas Kerja yang Responsif Gender untuk Mendukung Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak" ditulis oleh Rosalia Dika Agustanti, Heru Sugiyono, Chahya Kharin Herbawani, dan Dewanto Samodro, dan diterbitkan pada tahun 2024 dalam jurnal *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, Volume 9 Nomor 1. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah belum optimalnya penerapan penyediaan fasilitas kerja yang responsif gender, khususnya di Kota Depok. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sejauh mana kebijakan Permen PPPA No. 5 Tahun 2015 diimplementasikan di tingkat pemerintah daerah. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan. Teori yang digunakan merujuk pada prinsip keadilan dan kesetaraan gender dalam hukum. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Depok belum sepenuhnya memenuhi penyediaan sarana responsif gender seperti ruang laktasi, penitipan anak, dan layanan kesehatan. Oleh karena itu, diperlukan langkah afirmatif dan percepatan dalam implementasi kebijakan tersebut melalui optimalisasi aset dan regulasi pelaksana.

2. Penelitian berjudul "Implementasi Lingkungan Kerja Ramah Perempuan dan Implikasinya terhadap Peran Serta Pekerja Perempuan (Studi Kasus RSKIA Kota Bandung)" ditulis oleh Maulida Ayu Saputri dan diterbitkan pada tahun 2015 dalam jurnal *HARKAT: Media Komunikasi Islam Tentang Gender dan Anak*, Volume 11 Nomor 1. Masalah utama yang diangkat adalah bagaimana kondisi dan penerapan lingkungan kerja ramah perempuan dapat memengaruhi peran serta pekerja perempuan di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak (RSKIA) Kota Bandung. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keberadaan fasilitas ramah perempuan terhadap kenyamanan dan partisipasi perempuan di tempat kerja. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan teknik observasi dan wawancara

mendalam. Teori yang digunakan mengacu pada konsep kesetaraan gender dalam dunia kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan fasilitas seperti ruang menyusui, penitipan anak, dan kebijakan jam kerja fleksibel meningkatkan kenyamanan dan partisipasi perempuan dalam bekerja serta menciptakan lingkungan yang mendukung peran ganda perempuan sebagai pekerja dan ibu.

3. Penelitian berjudul "Ruang Bagi Pekerja Perempuan: Responsivitas Gender di Tempat Kerja" ditulis oleh Asep Ramdhan dan Mokhammad Syaom Barliana, dan diterbitkan pada tahun 2024 dalam jurnal *Talenta Sipil* yang dikelola oleh Program Studi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Batanghari. Masalah yang diangkat dalam artikel ini adalah minimnya penyediaan ruang kerja yang mempertimbangkan perspektif gender, yang menyebabkan ketimpangan akses dan fasilitas bagi pekerja perempuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menelaah sejauh mana tempat kerja telah responsif terhadap kebutuhan perempuan, baik dalam hal ruang fisik maupun kebijakan kelembagaan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif-deskriptif, dengan teori yang merujuk pada feminisme struktural dan responsivitas kebijakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas tempat kerja masih bersifat netral gender, tanpa mempertimbangkan kebutuhan spesifik perempuan, yang berdampak pada menurunnya produktivitas serta menguatkan diskriminasi tidak langsung di lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis yang berjudul "Implementasi Kebijakan Penyediaan Sarana Kerja yang Responsif Gender dan Peduli Anak di Tempat Kerja Kementerian PPPA Tahun 2021–2024" menitikberatkan pada analisis implementasi kebijakan pemerintah pusat, yaitu Kementerian PPPA, dalam menyediakan fasilitas kerja ramah gender dan anak seperti ruang ASI, *daycare*, dan layanan kesehatan. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan kualitatif dengan studi kasus, observasi lapangan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teori utama yang digunakan adalah teori implementasi kebijakan dari George C. Edwards

III, dengan fokus pada komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Dengan demikian, perbedaan utama terletak pada lokasi, pendekatan penelitian, metode pengumpulan data, serta tingkat pelibatan langsung dalam implementasi kebijakan. Penelitian penulis lebih empiris dan mendalam karena berinteraksi langsung dengan pelaku dan pengguna kebijakan.

1.7 Landasan Teoritik/ Konseptual

1.7.1 Teori Implementasi

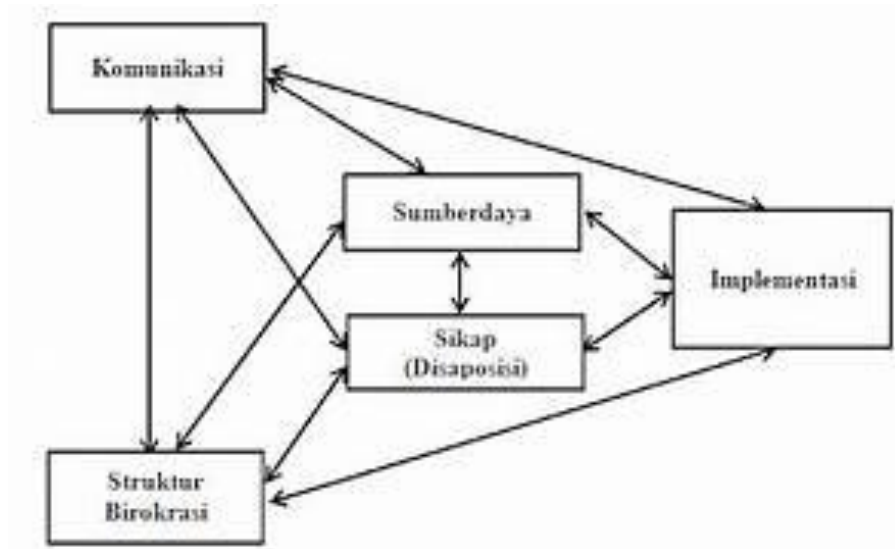
George C. Edwards III mengembangkan salah satu model implementasi kebijakan publik yang paling berpengaruh, yaitu Model Implementasi Langsung dan Tidak Langsung. Model ini menekankan bahwa keberhasilan implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat faktor kunci, yaitu: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat faktor ini saling terkait dan harus berjalan seimbang agar kebijakan dapat diimplementasikan secara efektif di lapangan.

Dalam bukunya *Implementing Public Policy*, George C. Edwards III (1980) Ia menyatakan bahwa, *“Successful implementation depends on the ability to structure implementation so that the policy is communicated to the appropriate personnel in a clear and consistent manner, adequate resources are available, those responsible for implementation are disposed to carry out the policy, and the organizational structure enhances rather than hinders implementation.”* Pernyataan ini menekankan bahwa suatu kebijakan tidak hanya cukup dibuat, tetapi juga harus dapat dikomunikasikan secara efektif, didukung oleh sumber daya yang memadai, dijalankan oleh pelaksana yang memiliki komitmen, serta difasilitasi oleh struktur organisasi yang mendukung pelaksanaannya di lapangan (III, George C. Edwards, 1980).

Dalam studi implementasi harus ada perencanaan, perancangan, penerapan, dan keberhasilan sebagai elemen penyempurnaan apakah terpenuhinya dan berpengaruh baik kebijakan yang sudah dilaksanakan di kehidupan pegawai. Edward menyampaikan bahwa adanya model kebijakan yang membantu penelitian mengetahui penerapan kebijakan yang sudah ada

sebelumnya. Untuk itu secara sederhana struktur dari model kebijakan George Edward III yaitu:

Gambar 1. 1 Model Kebijakan George Edward III



Sumber: Edwards III dikutip dari Subarsono (2011: 91)

Ada empat indikator yang harus terpenuhi dalam sebuah implementasi kebijakan menurut Edwards yaitu:

1. Komunikasi (*Communication*)

Komunikasi yang efektif diperlukan agar isi kebijakan dapat dipahami dengan jelas oleh para pelaksana di lapangan. Informasi yang tidak konsisten, tidak lengkap, atau terlalu teknis dapat menyebabkan kesalahan dalam implementasi. Dalam konteks kebijakan untuk menyediakan fasilitas kerja yang responsif gender dan ramah anak, komunikasi yang baik antara pembuat kebijakan dan pelaksana sangat penting untuk memastikan bahwa semua komponen organisasi memahami tujuan, manfaat, dan cara implementasinya.

Proses penyampaian informasi berasal dari pembuat kebijakan (*policy makers*) terhadap pelaksana kebijakan (*policy implementors*). Tujuan komunikasi agar kelompok sasaran kebijakan memahami prosedural pelaksanaan kebijakan sehingga bisa lebih efektif. Adapun dimensi utama dalam komunikasi yaitu transformasi informasi, kejelasan informasi, dan konsistensi informasi. Dimensi transformasi bertujuan agar informasi yang diterima oleh seluruh kelompok sasaran dan pihak yang terkait. Dimensi

kejelasan bertujuan agar informasi yang disampaikan bersifat mudah dipahami untuk menghindari salah interpretasi dari pelaksanaan kebijakan terhadap kelompok sasaran. Dimensi konsistensi artinya informasi yang disampaikan harus konsisten dan tidak menimbulkan praduga/prasangka dari kelompok sasaran.

2. Sumber Daya (*Resources*)

Implementasi kebijakan memerlukan dukungan sumber daya yang memadai, baik berupa anggaran, sumber daya manusia, infrastruktur, maupun waktu. Tanpa sumber daya yang memadai, kebijakan hanya akan berhenti pada tataran wacana. Dalam konteks penyediaan fasilitas kerja yang ramah terhadap perempuan dan anak, misalnya ruang ASI atau tempat penitipan anak, diperlukan dana khusus, ruang fisik, serta sumber daya manusia yang terlatih untuk mengelola fasilitas tersebut.

Sumber daya dalam implementasi kebijakan menjadi bagian sumber utama pelaksanaan kebijakan yang efektif ataupun tidak efektif. Sumber daya terdiri dari beberapa komponen yaitu:

1. Sumber daya manusia (*Staff*), Pelaksanaan kebijakan tentunya menjadukan manusia sebagai objek penerima yang mendukung pelaksanaan implementasi kebijakan. Manusia sebagai sumber kualitas dan kuantitas yang dilihat dari keterampilan, dedikasi, profesionalitas, dan kompeten yang juga dilihat dari seberapa banyak sumber daya yang ada sebagai kelompok sasaran kebijakan.

2. Anggaran (*Budgetary*), Anggaran menjadi sumber dana pelaksanaan kebijakan terhadap kelompok sasaran berdasarkan program yang harus dimodali (investasi) untuk menunjang terlaksananya kebijakan. Pendanaan menjadi faktor pendukung dalam terlaksananya tujuan kebijakan berdasarkan kebutuhan pembiayaan selama program berlangsung.

3. Fasilitas (*Facility*), Faktor lain yang harus diperhatikan adalah ketersediaan fasilitas/ sarana dan prasarana yang dibutuhkan selama program kebijakan berlangsung.

4. Informasi dan Kewenangan (*Information and Authtoring*), Komponen pelengkap dalam sumber daya adalah informasi yang disampaikan secara transparansi, sesuai dengan fakta, dan terkait berdasarkan implementasi kebijakan. Selain itu, wewenang berperan penting untuk membantu dan bertanggungjawab terhadap kebijakan yang dilaksanakan terhadap kelompok sasaran.

3. Disposisi (*Disposition*)

Sikap, komitmen, dan kemauan pelaksana kebijakan sangat memengaruhi hasil implementasi. Pelaksana yang memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap isu gender dan perlindungan anak akan cenderung lebih aktif dan serius dalam melaksanakan kebijakan. Sebaliknya, jika pelaksana bersikap pasif atau acuh tak acuh, maka kebijakan berisiko tidak berjalan efektif meskipun fasilitas tersedia.

Karakteristik pelaksana kebijaka menentukan relevansi penerimaan dari kelompok sasaran. Sebagai implementor harus memiliki komitmen yang tinggi sehingga bisa mewujudkan sebagai pelaksana tugas, wewenang, fungsi, dan bertanggungjawab berdasarkan peraturan yang telah disepakati. Jika implementator tidak mendedikasikan diri berdasarkan asas disposisi yang seharusnya maka bisa menjadi faktor tidak mendukung terlaksananya kebijakan yang sudah ditetapkan terhadap kelompok sasaran.

4. Struktur Birokrasi (*Bureucratic Structure*)

Struktur organisasi atau birokrasi yang mendukung merupakan syarat penting dalam implementasi kebijakan. Prosedur yang sederhana, alur kerja yang jelas, serta pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas akan memudahkan implementasi kebijakan. Sebaliknya, birokrasi yang rumit, tumpang tindih, atau tidak responsif dapat menjadi kendala utama. Pelaksanaan kebijakan harus berdasarkan standard operational procedures (SOP) sebagai panduan bagi setiap pelaksana dalam melakukan tindakan sehingga kebijakan sesuai dengan tujuan dan sasaran kebijakan.

Model Edwards III sangat relevan digunakan sebagai kerangka kerja dalam mengkaji implementasi kebijakan penyediaan sarana kerja responsif

gender dan ramah anak di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PPPA). Keempat aspek dalam model ini, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi, dapat dijadikan indikator untuk menilai sejauh mana kebijakan tersebut diimplementasikan secara efektif dan faktor apa saja yang mendukung atau menghambat implementasinya. Pemahaman terhadap keempat aspek tersebut juga membantu merumuskan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat sasaran dan berkelanjutan.

1.7.2 Konsep Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender mengacu pada kondisi di mana akses terhadap hak atau peluang tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin. Hal ini mencakup partisipasi setara antara perempuan dan laki-laki di berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, politik, dan pendidikan. Definisi ini mencerminkan pemahaman bahwa kesetaraan gender berarti memastikan hak-hak, peluang, dan perlakuan yang sama di berbagai ranah kehidupan bagi setiap individu, tanpa memandang jenis kelamin. Secara historis, konsep kesetaraan gender telah mengalami perkembangan dari pandangan awal yang seringkali membatasi peran perempuan di ranah domestik sementara laki-laki menguasai ranah publik dan ekonomi. Seiring waktu, berbagai gerakan sosial seperti feminisme menantang norma-norma ini dengan memperjuangkan kesetaraan hak di berbagai bidang, termasuk hak untuk mendapatkan pendidikan, bekerja, serta terlibat dalam pengambilan keputusan di level politik dan ekonomi (Abendroth, 2014).

Beberapa prinsip inti kesetaraan gender adalah hak yang setara dalam pendidikan, kesetaraan dalam pekerjaan, dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Kesetaraan dalam Pendidikan berarti memberikan kesempatan yang sama bagi semua jenis kelamin untuk mengakses pendidikan di setiap jenjang. Pendidikan yang setara dianggap penting karena membuka akses terhadap peluang yang lebih luas di sektor pekerjaan dan sosial. Kesetaraan dalam Pekerjaan mencakup kesempatan yang sama dalam perekrutan, pembayaran, dan pengembangan karier tanpa adanya diskriminasi

berdasarkan jenis kelamin. Prinsip ini berusaha menghapus kesenjangan upah berbasis gender dan memastikan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk maju di dunia kerja. Sementara itu, Partisipasi dalam Pengambilan Keputusan menitikberatkan pada keterwakilan yang setara dalam proses politik dan ekonomi, di mana semua jenis kelamin memiliki pengaruh dan suara dalam pengambilan keputusan penting (Giuliano, 2018).

Kesetaraan gender semakin terintegrasi dalam kebijakan publik melalui berbagai kerangka kerja dan inisiatif. Salah satunya adalah Gender Mainstreaming, yang bertujuan memasukkan perspektif gender ke dalam setiap tahap perumusan kebijakan, untuk memastikan bahwa baik laki-laki maupun perempuan mendapatkan manfaat yang setara. Gender Impact Assessments juga digunakan sebagai instrumen untuk mengevaluasi dampak potensial dari suatu kebijakan terhadap berbagai gender, dengan tujuan mempromosikan kesetaraan. Selain itu, *Gender-Sensitive Budgeting* atau penganggaran yang berfokus pada gender berupaya mengalokasikan sumber daya dengan cara yang dapat mengatasi disparitas gender dan mempromosikan kesetaraan. Kebijakan publik ini berupaya mengatasi ketimpangan gender di bidang-bidang seperti pendidikan, pegawaian, kesehatan, dan representasi politik, dengan tujuan menciptakan lingkungan di mana semua gender memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang.

1.8 Alur Berpikir

Bagan Alur Berpikir dibuat berdasarkan kerangka konseptual yang menjadi dasar pemikiran penulis dalam menganalisis implementasi kebijakan berdasarkan Permen No. 5 Tahun 2015 tentang penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak. Permen ini menjadi titik awal yang mengarahkan fokus penelitian terhadap bagaimana Kementerian PPPA mengupayakan penyediaan fasilitas kerja yang ramah terhadap perempuan dan anak, seperti ruang ASI, ruang penitipan anak, dan layanan kesehatan.

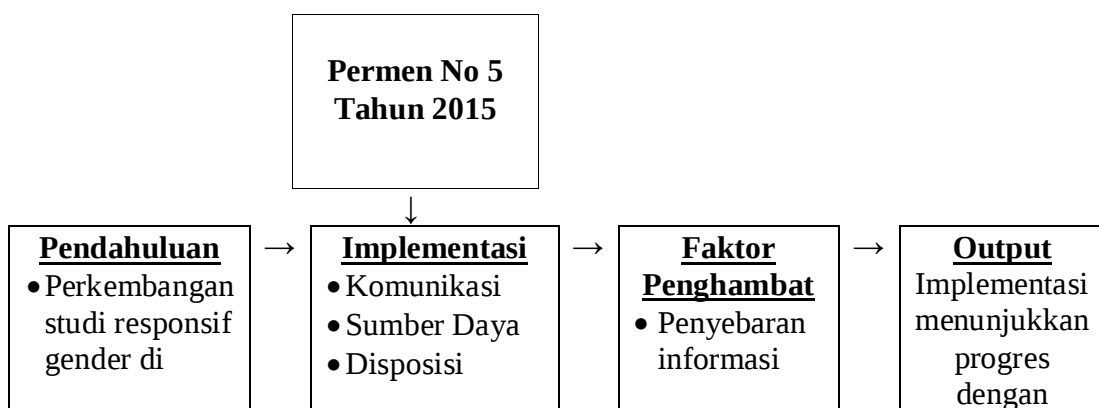
Alur berpikir dimulai dari bagian Pendahuluan, yang mengulas latar belakang pentingnya kebijakan responsif gender serta urgensi pelaksanaannya di lingkungan instansi pemerintah. Kemudian masuk pada aspek Implementasi kebijakan dengan menggunakan teori implementasi George C. Edwards III, yang menitikberatkan pada empat variabel penting, yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Keempat indikator ini menjadi alat analisis utama dalam menilai seberapa jauh kebijakan dijalankan secara efektif di lapangan.

Langkah berikutnya adalah mengidentifikasi Faktor Penghambat, di mana penulis menemukan bahwa penyebaran informasi yang belum merata, rendahnya kesadaran dan inisiatif pegawai dalam memanfaatkan fasilitas, serta keterbatasan infrastruktur dan anggaran menjadi tantangan utama dalam proses implementasi. Semua hambatan ini secara langsung memengaruhi output kebijakan.

Sebagai hasil akhir, bagian Output menunjukkan bahwa meskipun implementasi kebijakan menunjukkan kemajuan dalam penyediaan fasilitas, pemanfaatan oleh pegawai belum maksimal. Artinya, terdapat gap antara ketersediaan fasilitas dan efektivitas penggunaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa implementasi kebijakan belum sepenuhnya optimal dan masih membutuhkan penguatan dari sisi teknis, manajerial, serta kultural di lingkungan Kementerian PPPA.

Agar lebih mudah untuk membaca atau mengetahui kerangka berfikir ini, maka berikut disajikan dalam bentuk tabel alur berfikir.

Tabel 1. 2 Bagan Alur Berpikir



berbagai negara • Penerapan kebijakan responsif gender di Kementerian PPPA	• Struktur Birokrasi	• Inisiatif pemanfaatan fasilitas • Keterbatasan infrastruktur pendukung	adanya fasilitas yang tersedia, namun belum optimal.
---	----------------------	---	--

Sumber: Olahan Penulis, 2025

1.9. Metode Penelitian

1.9.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang dilakukan dalam kondisi alamiah untuk memperoleh pemahaman mendalam terhadap objek yang diteliti. Pendekatan ini tidak hanya fokus pada pengumpulan data dalam bentuk fakta, tetapi juga berupaya menggali makna, nilai, dan pengalaman subjektif dari para informan secara langsung. Dalam pendekatan ini, peneliti menjadi instrumen utama yang berinteraksi langsung dengan data di lapangan.

Menurut Sugiyono (2023), pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial dari perspektif partisipan dengan mengutamakan kedalaman data, bukan kuantitasnya. Oleh karena itu, metode ini dianggap tepat dalam mengeksplorasi implementasi kebijakan responsif gender karena memungkinkan peneliti menelaah realitas secara utuh, alami, dan kontekstual.

Penulis menggunakan pendekatan kualitatif dalam penelitian ini adalah karena pendekatan tersebut memungkinkan peneliti untuk menggali secara mendalam persepsi, pengalaman, serta makna yang diberikan oleh para aktor terhadap implementasi kebijakan responsif gender. Pendekatan ini memberikan ruang bagi peneliti untuk memahami dinamika sosial dan konteks lokal yang melingkupi proses kebijakan, termasuk faktor-faktor kultural, struktural, dan individual yang memengaruhi pelaksanaannya. Dengan demikian, pendekatan kualitatif tidak hanya memberikan deskripsi yang kaya tentang realitas sosial yang diteliti, tetapi juga memungkinkan

interpretasi yang lebih mendalam terhadap makna dan relasi yang tersembunyi di balik data yang diperoleh.

1.9.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan strategi menyeluruh yang digunakan untuk mengintegrasikan berbagai komponen penelitian secara logis dan koheren. Desain ini meliputi pendekatan penelitian (kualitatif, kuantitatif, atau campuran), prosedur pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil penelitian. Peneliti akan mengamati permasalahan terkait implementasi kebijakan penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak untuk mengidentifikasi informasi dari berbagai situasi yang terjadi. Studi kasus ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pelaksanaan kebijakan tersebut serta interaksi yang terjadi di Kementerian PPPA. Menurut Creswell, studi kasus (*case study research*) adalah pendekatan penelitian kualitatif di mana peneliti mengeksplorasi secara mendalam suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau individu dalam konteks nyata (*real-life context*). Studi kasus melibatkan pengumpulan data yang kaya dan mendalam melalui berbagai sumber informasi, seperti wawancara, observasi langsung, dan dokumentasi (Cresswell, 1998).

Penelitian studi kasus ini bersifat intrinsik, karena fokus utamanya adalah untuk memahami secara spesifik dan mendalam satu kasus kelembagaan, yaitu implementasi di Kementerian PPPA itu sendiri, bukan untuk melakukan generalisasi ke lembaga lain. Penelitian ini menelaah bagaimana Kementerian PPPA, sebagai instansi pemerintah yang memiliki mandat utama dalam pengarusutamaan gender dan perlindungan anak, mengimplementasikan kebijakan tersebut di lingkungannya.

1.9.3 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data kualitatif sebagaimana dijelaskan oleh peneliti (Creswell, 2014), yang meliputi wawancara, observasi, studi dokumentasi, serta penggunaan data audio-visual. Peneliti mengandalkan berbagai sumber data guna memperoleh pemahaman yang mendalam tentang implementasi kebijakan yang dikaji.

Teknik ini dilakukan secara berkelanjutan dan bersifat interaktif, di mana proses pengumpulan data tidak terlepas dari kegiatan analisis data itu sendiri.

Dalam penelitian ini, data yang digunakan terdiri atas:

1. Data primer, yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan informan kunci yang terkait langsung dengan implementasi kebijakan.
2. Data sekunder, yang diperoleh dari dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, laporan tahunan, artikel ilmiah, serta sumber tertulis lainnya yang relevan.

Untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam, penulis akan menjelaskan lebih jauh mengenai tiga teknik utama pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu wawancara, observasi, dan studi dokumentasi sebagai berikut:

1.9.3.1 Observasi

Metode observasi atau pengamatan merupakan proses pencatatan fenomena yang dilakukan secara sistematis dan langsung di lapangan. Pengamatan ini bisa dilakukan dengan cara terlibat langsung dalam aktivitas yang diamati (*participant observation*) atau hanya sebagai pengamat tanpa ikut terlibat (*non-participant observation*). Menurut Nasution, observasi menjadi landasan utama dalam pengembangan ilmu pengetahuan, karena melalui pengamatan yang mendalam, informasi penting dapat digali untuk menghasilkan penemuan baru (Sugiyono, 2012).

Observasi yang dilakukan melibatkan kehadiran peneliti secara langsung di lokasi pengambilan data. Dalam proses ini, peneliti berpartisipasi dan menyaksikan kegiatan yang berlangsung tanpa memengaruhi jalannya aktivitas tersebut. Kehadiran peneliti juga bersifat terbuka, sehingga proses pengumpulan data dapat dilakukan secara transparan di Kementerian PPPA (Idrus, 2009).

Tabel 1. 3 Jadwal Observasi

Tanggal	Tempat	Keterangan
02 September 2024	Kementerian PPPA	Observasi tempat penelitian
06 September 2024	Kementerian PPPA (Dinas di Hotel Ibis Styles Tanah Abang)	Mengikuti kegiatan Rapat Internal Asdep PUG Bidang Politik dan Hukum, Deputy Kesetaraan Gender yang membahas mengenai “Indeks kesetaraan Gender dan Indeks Perlindungan Anak”
19 - 20 September 2024	Kementerian PPPA (Dinas di Hotel Holiday Inn Gajah Mada)	Mengikuti kegiatan Bimtek Pengintegrasian Parameter Kesetaraan Gender dalam Peraturan Perundang – Undangan.
05 November 2024	Kementerian PPPA	Mengamati fasilitas sarana dan prasarana yang disediakan Kementerian PPPA. (Mushola, Toilet terpisah, fasilitas khusus disabilitas, ruang ASI, ruang penitipan anak (daycare), dan klinik kesehatan).

Sumber : Olahan Penulis, 2025

1.9.3.2 Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang efektif untuk memperoleh informasi langsung dari informan terkait isu atau permasalahan yang sedang diteliti. Dalam konteks penelitian mengenai implementasi kebijakan penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak di tempat kerja (Kementerian PPPA) Tahun 2021 – 2024, wawancara bertujuan untuk menggali informasi secara mendalam dari para informan terkait pelaksanaan kebijakan tersebut. Kegiatan wawancara melibatkan pertemuan langsung antara peneliti dan informan untuk bertukar informasi, saran, dan ide melalui interaksi tanya jawab, sehingga peneliti dapat mengonstruksi makna dari hasil percakapan yang terjadi (Idrus, 2009).

Peneliti menggunakan metode wawancara terstruktur dengan instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya. Pertanyaan tersebut disesuaikan dengan indikator penelitian yang telah ditetapkan, dan alternatif jawabannya diprediksi berdasarkan kerangka teori yang relevan. Setiap responden/informan diberikan pertanyaan yang sama,

sehingga data yang diperoleh bersifat konsisten dan dapat dibandingkan secara akurat.

Pengumpulan data dilakukan di lokasi tempat kerja yang menjadi objek penelitian, di mana implementasi kebijakan tersebut berlangsung. Metode wawancara ini dipilih karena dapat memberikan pemahaman yang lebih detail dan komprehensif mengenai praktik penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak. Selama wawancara, peneliti menggunakan media mencatat dan rekaman suara melalui ponsel sebagai alat bantu dokumentasi.

Wawancara dilakukan secara tatap muka, di mana peneliti membacakan pertanyaan kepada responden, dan jawaban diberikan berdasarkan pemahaman dan pengalaman informan terhadap kebijakan tersebut. Data primer yang diperoleh melalui wawancara ini mengacu pada teori implementasi kebijakan Edward III, yang mencakup empat variabel utama: komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap), dan struktur birokrasi.

Berdasarkan teori di atas, dalam konteks penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak, komunikasi memegang peran penting, terutama melalui sosialisasi dan penyampaian informasi kepada seluruh unit di Kementerian PPPA. Keberhasilan implementasi sangat bergantung pada kejelasan informasi mengenai fasilitas yang disediakan, serta bagaimana akses terhadap fasilitas tersebut dapat dilakukan oleh para pegawai.

Selain itu, dukungan sumber daya juga menjadi faktor utama, mencakup ketersediaan sarana pendukung seperti ruang ASI, penitipan anak, ruang layanan kesehatan, serta area kerja yang ramah gender. Alokasi anggaran yang memadai turut menentukan sejauh mana fasilitas ini dapat diwujudkan secara optimal.

Disposisi atau sikap dari pelaksana kebijakan, dalam hal ini manajemen dan para pegawai, juga sangat menentukan. Dukungan manajemen terhadap kebijakan serta tingkat partisipasi pegawai dalam menggunakan fasilitas yang disediakan mencerminkan sejauh mana kebijakan tersebut diterima dan dijalankan secara nyata.

Terakhir, struktur Birokrasi menjadi penentu keberlangsungan implementasi melalui penerapan *Standard Operating Procedures* (SOP) yang jelas, konsisten, dan dipahami oleh seluruh pegawai di Kementerian PPPA. SOP juga dapat menjadi acuan untuk meninjau apakah terdapat kendala birokrasi dalam pelaksanaannya, seperti ketidaksesuaian prosedur, kurangnya pemahaman dan koordinasi di tingkat pelaksana, atau lemahnya pengawasan di lapangan.

Penulis juga akan meninjau dampak implementasi kebijakan terhadap kesejahteraan pegawai perempuan dan laki-laki di tempat kerja. Hasil wawancara diharapkan mampu memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana berjalannya kebijakan tersebut serta mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam implementasinya di lapangan.

1.9.3.3 Dokumentasi

Dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dalam penelitian kualitatif. Dalam hal ini diliputi oleh berbagai bentuk catatan tertulis yang relevan dengan fokus penelitian. Dokumen yang digunakan dapat berupa arsip pemerintah, laporan tahunan, regulasi kebijakan, notulen rapat, artikel berita, serta dokumen internal organisasi yang terkait dengan objek penelitian. Dokumentasi memiliki keunggulan dalam menyediakan informasi historis dan faktual yang dapat memperkaya hasil penelitian serta memberikan konteks mendalam terhadap isu yang diteliti. Selain itu, dokumen bersifat stabil dan dapat ditinjau kembali secara berulang sehingga mempermudah proses verifikasi data oleh peneliti (Creswell, 2014).

Dalam penelitian mengenai implementasi kebijakan, Dokumen publik dapat mencakup dokumen resmi seperti peraturan pemerintah, surat keputusan, laporan implementasi kebijakan, serta data terkait penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak di Kementerian PPPA. Dokumen lainnya juga dapat berupa catatan rapat atau sosialisai, laporan tahunan, dokumentasi program CSR (*Corporate Social Responsibility*), arsip kebijakan sumber daya manusia, serta informasi publik yang disimpan di perpustakaan, situs web perusahaan, dan media sosial yang relevan.

1.9.4 Sampel atau Informan

Dalam penelitian kualitatif, penulis tidak menggunakan teknik *sampling* seperti pada penelitian kuantitatif, melainkan menetapkan informan berdasarkan pertimbangan tertentu. Informan merupakan individu yang dianggap mengetahui dan terlibat langsung dalam konteks yang diteliti, sehingga mampu memberikan informasi yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan fokus penelitian.

Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan secara purposif, yaitu berdasarkan kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Informan dipilih karena memiliki keterlibatan langsung dalam implementasi kebijakan penyediaan sarana kerja yang responsif gender di lingkungan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PPPA). Pertimbangan yang digunakan antara lain jabatan substansi, pengalaman dalam menggunakan fasilitas, serta peran dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Dengan pendekatan ini, peneliti berharap dapat memperoleh data yang mendalam mengenai pelaksanaan kebijakan di lapangan, baik dari sisi perencana, pelaksana, maupun pengguna fasilitas yang disediakan.

Tabel 1. 4 Informan Penelitian

No	Nama	Keterangan	Jabatan	Landasan
1.	1. Iip Ilham Firman	Pejabat eselon yang terlibat langsung dalam perumusan dan pelaksanaan kebijakan.	1. Asisten Deputi Pangarusutamaan Gender Bidang Politik, Hukum, dan Hak Asasi Manusia dan Pemerintah Daerah Wilayah II	Memiliki peran strategis dalam kebijakan kesetaraan gender dan mengetahui implementasi di lapangan
2.	1. Davip Arya Bhima	Analisis kebijakan yang menyusun dan mengevaluasi kebijakan terkait kesetaraan gender	1. Analisis Kebijakan Ahli Madya pada Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Bidang Kesetaraan Gender	Terlibat dalam perumusan dan sinkronisasi kebijakan responsif gender
3.	1. Kezia Intan. Amd 2. Suparwanto 3. R. Sormin Siregar	1. Petugas pelaksana teknis operasional 2. Pengelola basis data yang terkait dokumentasi dan sosialisasi kebijakan 3. Pelaksana layanan operasional umum	1. Penala laksana barang 2. Pengelola data dan informasi 3. Penata layanan oprasional Biro Humas dan Umum Kementerian PPPA	1. Bertanggung jawab terhadap kebutuhan logistik fasilitas kerja 2. Menyediakan informasi dokumentatif yang relevan terhadap fasilitas kerja responsif gender 3. Mengelola fasilitas sehari-hari termasuk layanan umum dan ruang publik di lingkungan kerja
4.	1. Alien Chairina Husni	Pengguna fasilitas ruang ASI dan penitipan anak	1. Humas Ahli Pertama Biro Humas dan Umum Kementerian PPPA	Memberikan perspektif langsung sebagai pengguna fasilitas sekaligus sebagai pengguna Ruang

				ASI dan Penitipan anak Kementerian PPPA.
5.	1. Marlina	Pengelola anggaran instansi termasuk penganggaran sarana responsif gender	1. Analis Anggaran Ahli Muda Biro Perencanaan dan Keuangan Kementerian PPPA	Memahami dukungan anggaran dan efisiensi pembiayaan fasilitas kerja
6.	1. Putri Rahayu	Pengkaji teknis kebijakan organisasi dan kepegawaian	1. Penelaah Teknis Kebijakan Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi	Menilai relevansi dan kesesuaian kebijakan terhadap struktur organisasi dan SDM
7.	1. Rosandra Debi	Pengguna fasilitas penitipan anak sekaligus auditor kebijakan internal	1. Auditor Ahli Pertama Inspektorat Kementerian PPPA	Memberikan evaluasi objektif dan pengalaman sebagai pengguna langsung fasilitas penitipan anak sekaligus sebagai pengguna Ruang Penitipan anak Kementerian PPPA.

Sumber : Olahan Penulis, 2025

Informan yang dipilih oleh peneliti merupakan perwakilan dari seluruh sektor terkait di lingkungan tempat kerja berdasarkan jabatan, keterlibatan dalam implementasi kebijakan, dan representasi gender. Sebelum melakukan wawancara terhadap narasumber, peneliti telah melakukan observasi awal dan mendapatkan izin dari pihak terkait di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PPPA) serta perusahaan yang menjadi lokasi penelitian untuk menetapkan siapa saja yang akan menjadi informan. Pemilihan informan ditentukan berdasarkan potensi mereka dalam memberikan jawaban yang relevan terkait pelaksanaan kebijakan penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak. Hasil penetapan narasumber dibantu oleh pihak dari Biro Sumber Daya Manusia di lokasi penelitian, dengan mempertimbangkan kesiapan serta kesediaan mereka untuk memberikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

1.9.5 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), instrumen dalam penelitian kualitatif dapat berupa panduan wawancara, catatan lapangan, dokumen, dan lembar observasi, tergantung pada metode pengumpulan data yang digunakan. Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah panduan wawancara terstruktur. Panduan tersebut disusun berdasarkan dimensi dan indikator dari teori implementasi kebijakan George C. Edwards III, yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi.

Panduan wawancara ini berfungsi sebagai alat bantu peneliti untuk menjaga konsistensi dalam proses penggalan informasi dari setiap informan. Setiap pertanyaan disusun secara sistematis agar sesuai dengan indikator penelitian dan memungkinkan peneliti mendapatkan data yang mendalam serta bermakna. Rincian instrumen penelitian dijabarkan dalam tabel berikut.

Tabel 1. 5 Instrumen Penelitian

Konsep/Teori	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan	Narasumber
Teori Implementasi menurut George C. Edwards III (Edwards, 1980)	Komunikasi	Sosialisasi kebijakan kepada pihak terkait	1. Bagaimana proses penyampaian kebijakan terkait penyediaan sarana kerja yang responsif gender dan peduli anak antar Unit di Kementerian PPPA? 2. Apakah terdapat sosialisasi secara berkala mengenai standar fasilitas seperti ruang ASI, penitipan anak, dan layanan kesehatan? 3. Bagaimana koordinasi di Kementerian PPPA dalam memastikan fasilitas tersebut berjalan optimal? 4. Apakah ada saluran komunikasi yang efektif bagi pegawai atau masyarakat untuk melaporkan kendala terkait fasilitas tersebut? 5. Sejauh mana transparansi informasi mengenai kebijakan ini disampaikan kepada publik?	1. Asisten Deputi Pangarusutamaan Gender Bidang Politik, Hukum, dan Hak Asasi Manusia dan Pemerintah Daerah Wilayah II 2. Asisten Deputi Perumusan dan Koordinasi Kebijakan Bidang Kesetaraan Gender Kementerian PPPA 3. Biro Humas dan Umum Kementerian PPPA 4. Biro Perencanaan dan Keuangan Kementerian PPPA 5. Biro Sumber Daya Manusia dan Organisasi 6. Inspektorat Kementerian PPPA
	Sumber Daya	Ketersediaan Anggaran, Fasilitas dan SDM.	1. Apakah Kementerian PPPA menyediakan anggaran khusus untuk mendukung implementasi kebijakan penyediaan fasilitas responsif gender di tempat kerja?	

			2. Bagaimana dukungan Kementerian PPPA dalam menyediakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk memenuhi standar responsif gender? 3. Apakah sumber daya manusia di Kementerian PPPA sudah memadai untuk mengelola fasilitas tersebut dengan baik? 4. Apakah dengan tersedianya semua Fasilitas ini, bias memastikan kesejahteraan pegawai baik perempuan maupun laki – laki ?	
	Disposisi / Sikap	Sikap dan komitmen pelaksana terhadap kebijakan	1. Bagaimana pandangan Bapak/Ibu terhadap pelaksanaan kebijakan sarana kerja yang responsif gender di Kementerian PPPA? 2. Bagaimana upaya Kementerian PPPA dalam meningkatkan kesadaran terhadap pentingnya fasilitas ruang ASI, layanan kesehatan dan penitipan anak? 3. Apakah ada evaluasi dalam memenuhi standar kebijakan tersebut? 4. Bagaimana strategi Kementerian PPPA sebagai <i>Role model</i> dalam mengatasi resistensi dari Instansi	

			lain yang belum sepenuhnya melakukan kebijakan ini?	
	Struktur Birokrasi	Struktur Pengelolaan dan SOP	1. Bagaimana struktur koordinasi Kementerian PPPA dalam implementasi kebijakan ini di lapangan? 2. Apakah Kementerian PPPA memiliki SOP (Standard Operating Procedure) yang jelas terkait penyediaan fasilitas responsif gender dan peduli anak? 3. Apakah ada kendala birokrasi yang sering muncul dalam proses implementasi di lapangan? 4. Bagaimana sistem pengawasan yang diterapkan oleh Kementerian PPPA untuk memastikan fasilitas tersebut berfungsi dengan baik dan sesuai standar?	

Sumber : Olahan Penulis, 2025

1.9.6 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (1994), teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Miles, 1994). Proses analisis data kualitatif ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus-menerus selama penelitian berlangsung. Dalam penelitian terkait Implementasi Kebijakan Responsif yang Gender dalam Penyediaan Sarana Layanan Ruang ASI, Ruang Penitipan Anak/ *daycare* dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Di Kementerian PPPA Tahun 2021-2024, data dikumpulkan dari berbagai sumber melalui berbagai teknik, seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pengumpulan data ini dilakukan secara berkelanjutan untuk memahami secara mendalam bagaimana penyediaan sarana seperti ruang ASI, penitipan anak, dan layanan kesehatan di lingkungan kerja. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tantangan dan keberhasilan dalam penerapan kebijakan tersebut, yang kemudian direduksi, disajikan, dan dianalisis secara sistematis hingga menghasilkan kesimpulan yang relevan.

1.9.6.1 Reduksi Data

Pada tahap ini, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilih, dikonsentrasikan, disinkronisasikan, dan disusun sesuai dengan fokus penelitian. Reduksi data bertujuan untuk menyoroti informasi penting yang relevan dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian, seperti aspek komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi (berdasarkan teori implementasi kebijakan George C. Edwards III).

1.9.6.2 Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disusun dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, matriks, atau diagram untuk memudahkan pemahaman dan penarikan kesimpulan. Penyajian data membantu peneliti dalam melihat pola-pola hubungan antar variabel dan mendeteksi dinamika yang terjadi dalam pelaksanaan kebijakan.

1.9.6.3 Penarikan Kesimpulan

Setelah data disajikan, peneliti menarik kesimpulan sementara berdasarkan pola, kategori, atau kecenderungan yang muncul dari hasil analisis. Kesimpulan ini kemudian diverifikasi dengan cara membandingkan kembali dengan data mentah, hasil wawancara lainnya, serta sumber dokumentasi, untuk memastikan validitas dan konsistensi informasi.

1.10 Sistematika Penulisan

Agar penelitian ini terfokus dan terarah pada fenomena yang diteliti, diperlukan perumusan pokok inti dari setiap bab. Oleh karena itu, penulis menyusun sistematika penulisan secara terstruktur untuk memastikan setiap bagian mencakup aspek-aspek penting yang mendukung pembahasan utama sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas tentang tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, kajian pustaka, landasan teoritik dan konseptual, bagan alur berpikir atau penulisan, metode penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : PROFIL DAN KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (KEMENTERIAN PPPA)

Dalam bab ini dibahas mengenai gambaran umum Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PPPA) yang mencakup sejarah terbentuknya Kementerian PPPA, struktur organisasi atau kepengurusan, visi dan misi, serta pembagian peran dan fungsi sebagai sasaran dan informasi tambahan mengenai profil lembaga pada penelitian ini.

BAB III: PENYEDIAAN SARANA DAN PRASARANA KERJA YANG RESPONSIF GENDER TAHUN 2021-2024 DI KEMENTERIAN PPPA

Bab ini menyajikan berbagai temuan lapangan yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan para pegawai di Kementerian PPPA: pengguna fasilitas, pegawai, dan perumus kebijakan dalam penelitian ini. Temuan ini menggambarkan bagaimana kebijakan tersebut dipahami dan

diimplementasikan, oleh para pengguna layanan di lingkungan Kementerian PPPA.

BAB IV: FAKTOR PENGHAMBAT YANG MEMPENGARUHI IMPLEMETASI KEBIJAKAN DAN SARANA KERJA YANG RESPONSIF GENDER DI KEMENTERIAN PPPA TAHUN 2021-2024

Pada bab ini, peneliti akan menganalisis dan menjelaskan berbagai faktor penghambat yang mepengaruhi implementasi kebijakan serta sarana kerja yang responsif gender di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Analisis dilakukan dengan menggunakan pendekatan teori implementasi kebijakan yang dikemukakan oleh George C. Edward III, yang mencakup empat variabel utama, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi (sikap pelaksana), dan struktur birokrasi. Pembahasan ini bertujuan untuk memahami secara mendalam kendala-kendala yang muncul dalam proses pelaksanaan kebijakan serta memberikan gambaran mengenai upaya yang telah dan dapat dilakukan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang responsif gender secara optimal.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan pada bab-bab sebelumnya, menguraikan temuan penelitian, serta menjawab pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan. Selain itu, bab ini juga memuat saran-saran konstruktif yang diharapkan dapat memperkuat hasil penelitian dan menjadi rekomendasi bagi pengembangan kebijakan maupun penelitian selanjutnya.