

**EVALUASI KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA DINAS
PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK
PROVINSI DKI JAKARTA**

Samuel Martua Naibaho, Hardi Warsono

**Program Studi S1 Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269
Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405
Laman: www.fisip.undip.ac.id
Email: fisip@undip.ac.id**

ABSTRACT

Gender inequality remains a persistent challenge in public development policies, particularly in regional planning and budgeting processes. To address this issue, the government implements the Gender Mainstreaming (PUG) policy as a strategy to ensure that gender perspectives are integrated into all stages of policymaking. This study aims to evaluate the implementation of gender mainstreaming in DKI Jakarta Province and to identify the factors influencing its effectiveness. The research employs a qualitative approach using the CIPP (Context, Input, Process, Product) evaluation model through in-depth interviews, document analysis, and observation. Research informants consist of regional government officials involved in the implementation of gender mainstreaming. The findings indicate that the implementation of gender mainstreaming in DKI Jakarta has been supported by policy commitment, regulatory frameworks, and coordination mechanisms among regional agencies. However, challenges remain, particularly differences in officials' understanding of gender perspectives and limited capacity in gender-responsive planning and budgeting. The study concludes that the success of gender mainstreaming implementation is influenced by institutional commitment, human resource capacity, and effective inter-agency coordination.

Keywords: *Policy Evaluation, Gender Mainstreaming, CIPP Model, Gender-Responsive Budget, Gender Gap*

ABSTRAK

Ketimpangan gender dalam pembangunan masih menjadi tantangan dalam kebijakan publik, termasuk dalam proses perencanaan dan penganggaran daerah. Untuk mengatasi hal tersebut, pemerintah mengimplementasikan kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) sebagai strategi untuk memastikan bahwa perspektif gender terintegrasi dalam seluruh tahapan kebijakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi implementasi kebijakan PUG di Provinsi DKI Jakarta serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasinya. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan model evaluasi CIPP (Context, Input, Process, Product) melalui teknik wawancara mendalam, studi dokumentasi, dan observasi. Informan penelitian berasal dari perangkat daerah yang terlibat dalam pelaksanaan PUG. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PUG di DKI Jakarta telah didukung oleh komitmen kebijakan, ketersediaan regulasi, serta mekanisme koordinasi antar perangkat daerah. Namun demikian, masih terdapat tantangan berupa perbedaan tingkat pemahaman aparatur mengenai perspektif gender dan keterbatasan kapasitas dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender. Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan implementasi PUG dipengaruhi oleh komitmen kelembagaan, kapasitas sumber daya manusia, serta efektivitas koordinasi antar pemangku kepentingan.

Kata Kunci: Evaluasi Kebijakan, Pengarusutamaan Gender, Model CIPP, Anggaran Responsif Gender, Kesenjangan Gender

PENDAHULUAN

Indonesia menempati posisi keempat sebagai negara dengan populasi terbesar di dunia (World Population Review, 2026). Berdasarkan sensus penduduk 2020, total penduduk Indonesia mencapai 270.203.917 jiwa dengan rincian 136.661.899 penduduk laki-laki dan 133.542.018 penduduk perempuan. Perbedaan jumlah penduduk yang signifikan ini menjadikan Indonesia sangat rentan terhadap permasalahan gender, sehingga kesetaraan gender menjadi isu strategis yang harus mendapat perhatian serius dari pemerintah.

Kesetaraan gender merupakan kondisi di mana perempuan dan laki-laki memiliki hak yang sama untuk berpartisipasi dan berperan dalam berbagai aspek kehidupan (Puspitasari, 2020). Berdasarkan survei Populix (2024) terhadap pekerja perempuan di Pulau Jawa, sebanyak 45% responden mengalami perlakuan tidak menyenangkan di tempat kerja—terutama ketimpangan upah (pay gap) dan catcalling—dan 25% responden merasa tidak mendapat kesempatan untuk naik jabatan. Data ILO (2022) memperkuat gambaran ini: 7 dari 10 pekerja Indonesia pernah mengalami kekerasan dan pelecehan di tempat kerja, dengan perempuan menjadi kelompok yang paling rentan.

Menurut Global Gender Gap Index Report (2024), Indonesia berada di peringkat 100 dari 146 negara dan menjadi negara dengan Indeks Kesenjangan Gender kedua tertinggi di Asia Tenggara setelah Malaysia (skor 0,686). Kemajuan pelaksanaan kebijakan PUG di berbagai daerah dapat diukur melalui tiga indikator BPS: Indeks Pembangunan Gender (IPG), Indeks Pemberdayaan Gender (IDG), dan Indeks Ketimpangan Gender (IKG). Data 2019–2023 pada Pulau Jawa disajikan sebagai berikut.

Tabel 1. Indeks Pembangunan Gender (IPG) Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2019–2023

| Provinsi | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DKI Jakarta | 94,71 | 94,63 | 94,84 | 94,93 | 95,24 |
| DI Yogyakarta | 94,77 | 94,80 | 94,88 | 94,99 | 94,93 |
| Jawa Tengah | 91,89 | 92,18 | 92,48 | 92,83 | 92,87 |
| Jawa Timur | 90,91 | 91,07 | 91,67 | 92,08 | 92,15 |
| Banten | 91,67 | 91,74 | 91,83 | 92,18 | 92,48 |
| Jawa Barat | 89,26 | 89,20 | 89,36 | 89,80 | 90,23 |

Sumber: Badan Pusat Statistik (Diolah Peneliti)

Tabel 2. Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Provinsi di Pulau Jawa Tahun 2019–2023

| Provinsi | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DI Yogyakarta | 73,59 | 74,73 | 76,57 | 76,87 | 78,46 |
| DKI Jakarta | 75,14 | 75,16 | 75,42 | 75,30 | 76,31 |
| Jawa Timur | 73,04 | 73,03 | 72,36 | 74,42 | 74,90 |
| Jawa Tengah | 72,18 | 71,73 | 71,64 | 73,78 | 74,18 |
| Jawa Barat | 69,48 | 70,24 | 70,62 | 71,22 | 71,74 |
| Banten | 68,83 | 68,76 | 69,09 | 68,55 | 69,87 |

Sumber: Badan Pusat Statistik (Diolah Peneliti)

Tabel 3. Indeks Ketimpangan Gender (IKG) Provinsi di Pulau Jawa Tahun

2019–2023

| Provinsi | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|---------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| DI Yogyakarta | 0,243 | 0,149 | 0,250 | 0,240 | 0,142 |
| DKI Jakarta | 0,237 | 0,210 | 0,194 | 0,320 | 0,256 |
| Jawa Tengah | 0,376 | 0,370 | 0,377 | 0,371 | 0,336 |
| Jawa Timur | 0,476 | 0,449 | 0,460 | 0,440 | 0,423 |
| Banten | 0,503 | 0,484 | 0,475 | 0,478 | 0,464 |
| Jawa Barat | 0,504 | 0,489 | 0,493 | 0,490 | 0,482 |

Sumber: Badan Pusat Statistik (Diolah Peneliti)

Data di atas menunjukkan profil yang paradoks pada DKI Jakarta. IPG dan IDG Jakarta secara konsisten menempati posisi tertinggi atau tertinggi kedua di Pulau Jawa, mencerminkan capaian formal yang kuat. Namun, IKG Jakarta mencatat lonjakan signifikan dari 0,194 pada 2021 menjadi 0,320 pada 2022 sebelum turun kembali menjadi 0,256 pada 2023. Fluktuasi ini mengindikasikan bahwa capaian indikator formal belum sepenuhnya berbanding lurus dengan berkurangnya ketimpangan gender secara substantif di masyarakat (BPS, 2024).

Sementara itu, ketimpangan gender di DKI Jakarta juga tercermin pada rendahnya representasi perempuan dalam jabatan strategis. Berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara (2024), meskipun 54% dari 51.382 PNS Pemprov DKI Jakarta adalah perempuan, hanya 27,1% pejabat struktural yang merupakan perempuan—jauh dari prinsip kesetaraan. Di tingkat legislatif, persentase anggota DPRD perempuan baru mencapai 25,47%,

masih di bawah target minimal 30% yang diatur dalam UU Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilihan Umum.

Upaya mewujudkan kesetaraan gender dituangkan dalam kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) atau Gender Mainstreaming—strategi mengintegrasikan perspektif gender ke seluruh dimensi kebijakan pembangunan (March, Smyth & Mukhopadhyay, 1999). Konsep ini pertama kali diperkenalkan pada Konferensi Perempuan Sedunia ketiga di Nairobi (1985) dan dikukuhkan pada Konferensi Beijing (1995). Di Indonesia, PUG dilembagakan melalui Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, yang mewajibkan seluruh kementerian/lembaga mengintegrasikan perspektif gender dalam seluruh tahapan pembangunan nasional.

Pemerintah Provinsi DKI Jakarta menunjukkan komitmennya melalui Peraturan Gubernur Nomor 37 Tahun 2012 tentang Pengarusutamaan Gender, serta Pergub Nomor 176 Tahun 2010 yang menunjuk Dinas PPAPP sebagai penanggung jawab bimbingan teknis Pokja PUG di seluruh SKPD. Capaian signifikan telah diraih: 100% OPD (60 dari 60) melaksanakan PPRG pada 2022 dan DKI Jakarta meraih penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE) Kategori Utama 2023—hanya empat provinsi di Indonesia

yang berhasil meraih kategori tertinggi ini. Meskipun demikian, berdasarkan LAKIP DPPAPP Provinsi DKI Jakarta (2024), masih terdapat sejumlah akar permasalahan yang belum terselesaikan dalam implementasi PUG.

Tabel 4. Pemetaan Permasalahan DPPAPP dalam Kebijakan PUG

| Masalah | Akar Masalah |
|--|---|
| Belum optimalnya pelaksanaan PUG dan PPRG di Perangkat Daerah | Belum optimalnya pembentukan Pokja PUG dan Focal Point; PPRG belum merata di SKPD |
| Perempuan di parlemen < 30% | Elektabilitas rendah meskipun partai telah memenuhi kuota 30% caleg perempuan |
| Belum semua kab/kota administrasi memiliki lembaga pemberdayaan perempuan terstandar | Minimnya standar layanan pemberdayaan perempuan di tingkat kabupaten/kota |
| Masih kurangnya pemahaman aparatur tentang konsep gender | PUG belum menjadi hal umum bagi perangkat daerah, swasta, maupun masyarakat |

Sumber: LAKIP DPPAPP Prov. DKI Jakarta 2023 (Diolah Peneliti)

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan literatur dengan mengajukan dua pertanyaan: (1) Bagaimana konteks, input, proses, dan hasil (product) pelaksanaan kebijakan PUG di Dinas PPAPP Provinsi DKI Jakarta? dan (2) Faktor-faktor apa yang menjadi penentu keberhasilan pelaksanaan kebijakan PUG sehingga dapat dikategorikan sebagai praktik terbaik (best practice)?

KAJIAN TEORI

a. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi kebijakan merupakan penilaian sistematis terhadap nilai atau manfaat dari suatu kebijakan publik. Menurut Dunn (2018), evaluasi menghasilkan informasi tentang kinerja kebijakan dan apabila penilaian ini dikaitkan dengan tujuan kebijakan, evaluasi mampu menunjukkan nilai kebijakan atau manfaat dari tujuan tersebut. Weiss (dalam Sugiyono, 2018) mengemukakan bahwa evaluasi program adalah cara sistematis mengumpulkan dan menganalisis data untuk menjawab pertanyaan tentang efisiensi dan efektivitas program.

b. Model Evaluasi CIPP

Model CIPP yang dikembangkan oleh Stufflebeam dan Shinkfield (2007) merupakan kerangka evaluasi komprehensif yang mencakup empat komponen: Context (evaluasi kondisi dan kebutuhan yang melatarbelakangi kebijakan), Input (penilaian sumber daya dan kelembagaan pendukung), Process (evaluasi proses implementasi di lapangan), dan Product (penilaian capaian dan dampak kebijakan). Model ini dipilih karena memberikan gambaran holistik tentang efektivitas kebijakan dari hulu ke hilir, sangat sesuai untuk analisis best practice kebijakan di tingkat daerah.

c. Faktor Penentu Keberhasilan Kebijakan

Berdasarkan sintesis berbagai literatur (Mazmanian & Sabatier, 1983; Stufflebeam & Shinkfield, 2007), keberhasilan implementasi kebijakan ditentukan oleh enam faktor utama: (1) ketersediaan sumber daya (SDM, anggaran, sarana); (2) dukungan politik dan kelembagaan; (3) partisipasi pemangku kepentingan; (4) kesesuaian tujuan program dengan kebutuhan masyarakat; (5) kapasitas organisasi; dan (6) mekanisme monitoring dan evaluasi internal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Situs penelitian adalah Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) Provinsi DKI Jakarta. Informan ditentukan secara purposive sampling berdasarkan keterlibatan langsung dalam perumusan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan PUG.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara mendalam (in-depth interview), studi dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Validitas data diuji melalui triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi DKI Jakarta

a. Context

Dimensi context mengevaluasi kondisi, lingkungan, dan landasan kebijakan PUG di DKI Jakarta. Dari sisi regulasi, kebijakan PUG berlandaskan pada Inpres No. 9/2000, Permendagri No. 15/2008, Pergub No. 176/2010 dan Pergub No. 37/2012 tentang PUG. Komitmen pimpinan daerah terinstitusionalisasi dalam RPJMD dan Renstra OPD, tercermin dari dimasukkannya indikator IPG, IDG, dan IKG sebagai target pembangunan daerah. Struktur kelembagaan lintas sektor melalui Pokja PUG dan Focal Point di setiap OPD mempertegas bahwa PUG diposisikan sebagai isu lintas sektor, bukan hanya urusan Dinas PPAPP.

Namun, penelitian ini mengidentifikasi kesenjangan kritis: meskipun Pergub telah diterbitkan, dokumen Rencana Aksi Daerah (RAD) PUG yang disyaratkan oleh KemenPPPA belum tersedia. Inisiasi penyusunan RAD baru dimulai pada awal 2025 oleh Bappeda selaku Ketua Pokja. Tanpa RAD, pelaksanaan PUG berpotensi berjalan tanpa peta jalan yang sistematis dan sulit dipertanggungjawabkan secara periodik. Selain itu, masih terdapat perbedaan persepsi di antara aparatur—

sebagian masih salah memahami PUG hanya sebagai isu perempuan, bahkan ada yang mengaitkannya dengan isu yang dinilai bertentangan dengan budaya.

b. Input

Dari sisi pendanaan, Pemprov DKI Jakarta memiliki kapasitas fiskal yang kuat. Anggaran Responsif Gender (ARG) telah terintegrasi dalam sistem perencanaan daerah—bukan sebagai pos tersendiri—melalui mekanisme PPRG. Pada tahun 2025, target ARG sebesar 10% dari APBD berhasil dicapai. Namun, ketercapaian target ini menyimpan catatan kritis: untuk memenuhi target tersebut, Dinas PPAPP terpaksa menggunakan jasa pihak ketiga dalam proses analisis GAP karena OPD belum memiliki kapasitas analitis yang mandiri.

Dari sisi SDM, terdapat paradoks kapasitas. Subkelompok PUG Dinas PPAPP sebagai unit koordinator teknis bagi seluruh OPD hanya terdiri dari tiga orang staf dengan pembagian tugas yang sudah terpetakan (satu Kasubkel dan dua staf). Unit ini sering kewalahan dan harus mengandalkan bantuan dari staf di bidang lain. Di sisi lain, setiap OPD telah menunjuk Focal Point PUG yang terdiri dari unsur perencana dan teknis, dengan pelatihan rutin sekitar empat kali per tahun. Keterlibatan LSM mitra seperti PATTIRO

(Pusat Telaah dan Informasi Regional) turut memperkuat aspek teknis melalui pendampingan penyusunan PPRG.

c. Process

Koordinasi antar aktor PUG dilakukan melalui forum formal (rapat Pokja PUG, Bimtek) maupun saluran informal (grup WhatsApp lintas OPD). Penetapan Focal Point melalui SK kepala OPD menjadi mekanisme untuk menjaga kesinambungan koordinasi di tengah dinamika mutasi pegawai. Sosialisasi PUG dilakukan secara multiformat—daring melalui Zoom dan YouTube, serta luring melalui kunjungan langsung ke OPD, sekolah, komunitas, dan BUMD.

Tantangan dalam proses implementasi mencakup: (1) ketidakkonsistenan kehadiran Focal Point dalam kegiatan pelatihan; (2) beban kerja OPD yang tinggi sehingga PUG belum selalu menjadi prioritas; (3) pemahaman aparatur yang masih terbatas—sebagian OPD masih mengidentikkan PUG hanya dengan kegiatan untuk perempuan dan anak, padahal ruang lingkup PUG jauh lebih luas. Keterlibatan masyarakat dan LSM dalam pengawasan kebijakan menjadi instrumen korektif: isu lapangan yang belum terpetakan secara administratif sering kali justru teridentifikasi pertama kali melalui laporan atau diskusi bersama masyarakat.

d. Product

Capaian kuantitatif kebijakan PUG di DKI Jakarta sangat signifikan. Pada 2022, 100% OPD (60 dari 60) melaksanakan PPRG. Pada 2023, realisasi mencapai 97% OPD dan Lembaga Masyarakat, melampaui target awal 70% sehingga mencatatkan capaian 138,57%. Pada 2024, seluruh target 75 OPD dan Lembaga Masyarakat terealisasi penuh. IPG DKI Jakarta meningkat dari 94,71 (2019) menjadi 95,24 (2023), konsisten tertinggi di Pulau Jawa.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Evaluasi Kebijakan PUG (Model CIPP)

| Dimensi | Temuan Positif | Kesenjangan/Tantangan |
|---------|--|---|
| Context | Regulasi kuat (Pergub 37/2012); komitmen pimpinan terinstit. | Belum ada RAD PUG; persepsi aparaturnya belum merata |
| Input | Fiskal memadai; ARG 10% tercapai; ada LSM mitra (PATTIRO) | Subkel PUG hanya 3 staf; analisis GAP masih mengandalkan pihak ketiga |
| Process | Koordinasi multi-saluran; sosialisasi multiformat; partisipasi LSM aktif | Focal Point tidak konsisten; PUG belum jadi prioritas OPD |
| Product | 100% OPD PPRG; APE Utama 2023; IPG 95,24 tertinggi di Pulau Jawa | Dampak substantif belum merata; perubahan masih bertahap |

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

Secara kualitatif, implementasi PUG telah melahirkan program dan layanan yang lebih responsif gender, antara lain: (1)

penyediaan ruang laktasi di kantor-kantor dan fasilitas publik berdasarkan Ingub No. 90/2017; (2) aksesibilitas disabilitas dalam revitalisasi Jembatan Penyeberangan Orang (JPO) dan halte Transjakarta; (3) layanan PUSPA (Pusat Pembelajaran Keluarga) untuk ketahanan keluarga dan pencegahan kekerasan; dan (4) peningkatan jumlah petugas haji perempuan yang mencapai angka terbanyak pada 2026

Faktor Penentu Keberhasilan Kebijakan Pengarusutamaan Gender pada Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Provinsi DKI Jakarta

a. Ketersediaan Sumber Daya

Di DKI Jakarta, persoalan utama bukan keterbatasan anggaran, melainkan optimalisasi pemanfaatan dan konsistensi kapasitas aparaturnya. Penganggaran responsif gender telah terintegrasi secara sistemik—bukan bergantung pada proyek insidental. Namun, keterbatasan kapasitas internal Subkel PUG (hanya tiga staf) menciptakan ketimpangan struktural antara luasnya cakupan koordinasi lintas 60 OPD dan sempitnya kapasitas operasional yang tersedia. Temuan ini berbeda dari literatur sebelumnya yang menempatkan keterbatasan anggaran sebagai hambatan utama PUG di daerah lain.

b. Dukungan Politik dan Kelembagaan

Dukungan politik di DKI Jakarta telah dilembagakan dalam dokumen perencanaan strategis (RPJMD, Renstra OPD) dan berbagai regulasi turunan yang mengikat seluruh OPD. Gubernur terpilih periode 2024–2029 secara eksplisit menyatakan komitmen untuk meningkatkan representasi pejabat perempuan. Keberhasilan PUG tidak hanya dipengaruhi oleh komitmen personal pimpinan, tetapi oleh bagaimana komitmen tersebut diikat dalam mekanisme administratif berkelanjutan—itulah yang menjadikannya faktor signifikan.

c. Partisipasi Pemangku Kepentingan

Sinergi antara Dinas PPAPP dengan LSM mitra (terutama PATTIRO) telah menjadi bagian dari praktik implementasi sehari-hari. LSM tidak hanya membantu aspek teknis penyusunan PPRG, tetapi juga memberikan masukan berbasis pengalaman lapangan sebagai mekanisme umpan balik korektif. Keterlibatan pihak eksternal mendorong transparansi dan akuntabilitas, serta membantu pemerintah menjangkau komunitas yang sulit disentuh oleh birokrasi formal.

d. Kesesuaian Tujuan Program dengan Kebutuhan Masyarakat

PUG di Jakarta diarahkan untuk menjawab persoalan khas wilayah metropolitan: dinamika perempuan pekerja,

kerentanan anak, dan kelompok rentan di wilayah padat penduduk. Sejumlah program lahir dari data dan pengaduan masyarakat, memastikan relevansi sosial yang empiris. Di daerah dengan kapasitas fiskal tinggi, faktor penentu keberhasilan PUG bergeser dari sekadar ketersediaan sumber daya menjadi sensitivitas kebijakan terhadap kebutuhan sosial yang terus berubah.

e. Kapasitas Organisasi

Pemprov DKI Jakarta memiliki perangkat kelembagaan yang relatif mapan: Focal Point PUG di setiap OPD, forum Pokja PUG rutin, dan integrasi PUG dalam siklus perencanaan daerah. Namun, efektivitas tetap bergantung pada kualitas pemahaman aparatur dan sangat rentan terhadap dinamika rotasi dan pergantian pejabat. Kapasitas organisasi dalam konteks PUG tidak cukup diukur dari keberadaan struktur, tetapi dari tingkat institusionalisasi perspektif gender dalam sistem kerja rutin.

f. Mekanisme Monitoring dan Evaluasi Internal

DKI Jakarta memiliki sistem pelaporan tahunan yang terintegrasi dengan evaluasi nasional—seluruh OPD diwajibkan menyampaikan laporan PUG kepada KemenPPPA. Indikator kuantitatif seperti persentase ARG menjadi alat pengukuran

terstandar. Namun, tantangan muncul pada konsistensi format pelaporan: perubahan instrumen pelaporan dari tahun ke tahun sering membingungkan OPD dan membutuhkan pendampingan teknis tambahan. Renstra Dinas PPAPP 2023–2026 secara eksplisit mencatat perlunya penguatan ketepatan waktu pelaporan dan pemutakhiran panduan GAP.

Tabel 7. Ringkasan Faktor Penentu Keberhasilan PUG di DKI Jakarta

| Faktor | Kategori | Temuan Kunci |
|---|-----------------------------|---|
| Ketersediaan Sumber Daya | Pendukung (terbatas) | ARG 10% tercapai, namun Subkel PUG hanya 3 staf; tergantung pihak ketiga untuk analisis GAP |
| Dukungan Politik & Kelembagaan | Pendukung (signifikan) | Komitmen terinstitusionalisasi dalam RPJMD, Renstra, dan SK kepala OPD |
| Partisipasi Pemangku Kepentingan | Pendukung (signifikan) | Kolaborasi aktif dengan LSM (PATTIRO); peran LSM sebagai umpan balik korektif |
| Kesesuaian Program–Kebutuhan Masyarakat | Pendukung (kunci) | Program berbasis data dan pengaduan; relevan dengan konteks metropolitan |
| Kapasitas Organisasi | Pendukung (dinamis) | Struktur mapan, namun rentan terhadap rotasi pegawai dan variasi pemahaman aparatur |
| Monitoring & Evaluasi Internal | Pendukung (perlu penguatan) | Pelaporan terintegrasi nasional; tantangan pada konsistensi format dan ketepatan waktu |

Sumber: Diolah Peneliti (2026)

KESIMPULAN

Berdasarkan evaluasi menggunakan model CIPP, implementasi kebijakan PUG di Dinas PPAPP Provinsi DKI Jakarta menunjukkan kemajuan kelembagaan yang signifikan namun masih menyimpan sejumlah kesenjangan. Dari dimensi context, kebijakan memiliki landasan regulasi yang kuat dan komitmen pimpinan yang terinstitusionalisasi, meskipun belum dilengkapi RAD PUG. Dari dimensi input, kapasitas fiskal memadai, namun unit koordinator teknis (Subkel PUG) hanya terdiri dari tiga staf dan kapasitas analitis GAP OPD belum mandiri. Dari dimensi process, koordinasi lintas OPD berjalan aktif melalui mekanisme formal dan informal, namun konsistensi Focal Point dan prioritas OPD menjadi tantangan. Dari dimensi product, DKI Jakarta mencatat capaian signifikan—realisasi PPRG 100% OPD, APE Kategori Utama 2023, IPG 95,24 tertinggi di Pulau Jawa—disertai keluaran layanan publik yang semakin inklusif.

Faktor-faktor penentu keberhasilan mencakup: komitmen politik yang terinstitusionalisasi dalam dokumen formal; kapasitas fiskal yang sistemik; kolaborasi aktif dengan LSM sebagai mitra teknis; sensitivitas kebijakan terhadap kebutuhan masyarakat urban yang dinamis; serta mekanisme monitoring yang terhubung dengan sistem evaluasi nasional.

Keberhasilan ini berpotensi menjadi model best practice yang dapat diadopsi daerah lain dengan penyesuaian konteks kapasitas kelembagaan dan fiskal masing-masing.

SARAN

Berdasarkan temuan dan kesimpulan penelitian, berikut saran yang ditujukan kepada berbagai pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan PUG di Provinsi DKI Jakarta.

1. Bagi Pemerintah Provinsi DKI Jakarta

Pertama, Pemerintah Provinsi DKI Jakarta perlu segera menuntaskan penyusunan Rencana Aksi Daerah (RAD) PUG yang telah diinisiasi pada awal 2025. RAD merupakan dokumen operasional yang memuat langkah konkret, target terukur, dan pembagian tanggung jawab antar-OPD. Tanpa RAD, pelaksanaan PUG berisiko terus berjalan berdasarkan rutinitas tanpa arah kebijakan yang dapat dievaluasi secara periodik.

Kedua, pemerintah daerah perlu mengembangkan mekanisme insentif dan disinsentif yang tegas terkait kualitas implementasi PPRG. Kewajiban menyusun GAP dan GBS belum sepenuhnya disertai konsekuensi yang mendorong peningkatan kualitas. Penghargaan bagi OPD yang mengimplementasikan PUG secara

substantif dan catatan evaluasi bagi yang hanya memenuhi formalitas akan mendorong terbentuknya budaya kepatuhan yang lebih bermakna.

2. Bagi Pokja PUG (Dinas PPAPP)

Pertama, Dinas PPAPP perlu mengusulkan penguatan kapasitas SDM internal Subkelompok PUG kepada pimpinan. Unit yang menjadi motor koordinasi teknis PUG seluruh provinsi ini saat ini hanya terdiri dari tiga orang staf—hambatan struktural nyata yang membatasi kualitas pendampingan kepada seluruh OPD.

Kedua, Pokja PUG disarankan mengembangkan standar minimum kualitas dokumen analisis gender yang berlaku seragam bagi seluruh OPD. Standar ini perlu mencakup ketajaman identifikasi kesenjangan gender, keterukuran target, dan relevansi antara analisis dengan program—bukan sekadar penilaian apakah dokumen terpenuhi secara administratif.

Ketiga, Dinas PPAPP perlu mendokumentasikan secara sistematis seluruh mekanisme koordinasi, modul bimtek, dan pembelajaran dari pelaksanaan PUG sebagai knowledge base yang dapat diakses oleh OPD lain maupun daerah lain yang ingin mengadopsi praktik terbaik DKI Jakarta.

3. Bagi Focal Point di OPD/SKPD

Focal Point PUG disarankan untuk tidak sekadar berperan sebagai penanggung jawab administratif dokumen PPRG, tetapi juga sebagai agen perubahan internal yang aktif mendorong internalisasi perspektif gender dalam seluruh siklus perencanaan di unit kerjanya. Focal Point perlu lebih aktif memanfaatkan data terpilah sebagai dasar perumusan program, bukan hanya sebagai lampiran kelengkapan dokumen.

4. Bagi Daerah Lain yang Ingin Mereplikasi Praktik DKI Jakarta

Daerah lain yang ingin mengadopsi praktik terbaik DKI Jakarta disarankan untuk memulai dari tiga langkah mendasar: (1) memastikan komitmen pimpinan daerah terinstitusionalisasi dalam dokumen perencanaan formal seperti RPJMD dan Renstra OPD sehingga tidak bergantung pada figur personal; (2) membentuk mekanisme koordinasi lintas OPD seperti Pokja PUG dan Focal Point sejak awal sebagai tulang punggung kelembagaan; dan (3) mengembangkan sistem monitoring yang tidak hanya berbasis pelaporan, melainkan mendorong siklus umpan balik nyata antara evaluasi dan perbaikan program.

DAFTAR PUSTAKA

Dunn, W. N. (2018). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th ed.). Routledge.

Fitzpatrick, J. L., Sanders, J. R., & Worthen, B. R. (2011). *Program Evaluation: Alternative Approaches and Practical Guidelines* (4th ed.). Pearson.

Ilham, T., & Velianto, A. U. (2022). Belajar dari yang Terbaik: Evaluasi Pengarusutamaan Gender di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*, 48(1), 127–140.

Keban, Y. T. (2019). *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik*. Gava Media.

March, C., Smyth, I., & Mukhopadhyay, M. (1999). *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfam.

Mazmanian, D. A., & Sabatier, P. A. (1983). *Implementation and Public Policy*. Scott, Foresman.

Ngobeni, E. N., Mukwevho, M. H., & Thobejane, T. D. (2025). Evaluation of Gender Mainstreaming in the Appointment of Senior Management: Limpopo, South Africa. *Journal of Sustainable Development Law and Policy*, 16(1), 86–105.

Rahmawati, R. dkk. (2024). Evaluasi Pengarusutamaan Gender Kota Depok. *Mutiara: Multidisciplinary Scientific Journal*, 2(6), 443–451.

Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). *Evaluation Theory, Models, and Applications*. Jossey-Bass.

Sudrajat, S., Saliman, S., & Supardi, S. (2022). The Evaluation of Gender-Responsive School Programs in Yogyakarta. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 26(1), 87–97.

Yuardani, A. M., Krisandi, S. D., dkk. (2024). Evaluasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender dalam Pendidikan Tinggi. *Jurnal Perspektif Administrasi Publik*, 5(1), 16–27.

Yuti, W. O., & Suriani, L. (2024). Pelaksanaan PUG di Dinas Pemberdayaan Perempuan

Kota Pekanbaru. *Journal of Public Administration Review*, 1(1), 288–304.

World Economic Forum. (2024). *Global Gender Gap Report 2024*.

Instruksi Presiden RI No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 37 Tahun 2012 tentang Pengarusutamaan Gender.

Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 58 Tahun 2012 tentang Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender.

Dinas PPAPP Provinsi DKI Jakarta. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 2023*