

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kementerian Pertanian RI dipengaruhi oleh proses komunikasi yang berlangsung dalam organisasi, khususnya melalui peran Pokja PUG sebagai fasilitator komunikasi kebijakan. Komunikasi partisipatif menjadi unsur penting dalam menjembatani kebijakan dengan praktik kerja aparatur, terutama dalam mendorong keterlibatan, pemberdayaan, dan pembentukan kesadaran kritis terhadap isu kesetaraan gender. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa komunikasi yang berlangsung belum sepenuhnya dialogis dan masih didominasi oleh pendekatan administratif. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap tingkat partisipasi pegawai serta pemahaman substantif terhadap kebijakan PUG. Oleh karena itu, penguatan komunikasi partisipatif diperlukan agar implementasi PUG dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

5.1.1 Keterlibatan Pegawai dalam Komunikasi Partisipatif PUG di Kementerian Pertanian RI

Keterlibatan pegawai dalam implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kementerian Pertanian RI belum sepenuhnya berlangsung secara partisipatif. Proses komunikasi masih didominasi oleh pola administratif dan penyampaian informasi yang bersifat top-down, terutama dalam kegiatan sosialisasi dan pelaporan. Keterlibatan aparatur lebih berorientasi pada pemenuhan kewajiban kelembagaan dibandingkan partisipasi aktif dalam dialog kebijakan. Pemahaman pegawai terhadap PUG masih cenderung normatif dan prosedural, belum menyentuh aspek substantif kesetaraan gender. Ruang dialog yang memungkinkan pertukaran pengalaman dan refleksi bersama masih terbatas dalam praktik komunikasi organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan pegawai belum sepenuhnya mencerminkan prinsip komunikasi partisipatif yang setara dan dialogis.

5.1.2 Pemberdayaan Pegawai melalui Komunikasi Partisipatif Pokja PUG dalam Mendukung Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender

Komunikasi yang dilakukan oleh Pokja PUG telah memberikan kontribusi dalam meningkatkan pemahaman pegawai terhadap kebijakan PUG. Kegiatan sosialisasi, pelatihan, dan forum koordinasi menjadi sarana penyampaian informasi serta penjelasan mengenai pentingnya responsivitas gender dalam program kerja. Namun, proses pemberdayaan belum berjalan optimal karena komunikasi masih berfokus pada transfer informasi dibandingkan penguatan kapasitas kritis aparatur. Struktur birokrasi yang hierarkis serta keterbatasan kewenangan Pokja PUG memengaruhi efektivitas komunikasi dalam mendorong perubahan perilaku organisasi. Aparatur belum sepenuhnya memiliki ruang untuk berpartisipasi aktif dalam perumusan maupun evaluasi kebijakan PUG. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pemberdayaan melalui komunikasi partisipatif masih memerlukan penguatan agar mampu menghasilkan perubahan yang lebih substantif.

5.1.3 Pembentukan Kesadaran Kritis Pegawai terhadap Isu Kesetaraan Gender melalui Komunikasi Partisipatif Pokja PUG

Pembentukan kesadaran kritis pegawai terhadap isu kesetaraan gender belum berkembang secara optimal dalam implementasi PUG. Isu gender masih sering dipahami sebagai isu perempuan sehingga keterlibatan aparatur laki-laki maupun unit kerja tertentu cenderung terbatas. Forum komunikasi yang tersedia belum sepenuhnya dimanfaatkan sebagai ruang dialog reflektif untuk membangun pemaknaan bersama mengenai kesetaraan gender. Diskusi yang berlangsung lebih banyak bersifat informatif daripada transformatif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa komunikasi partisipatif belum sepenuhnya mampu mendorong terbentuknya kesadaran kritis dalam praktik kerja sehari-hari.

5.2 Saran

Penguatan komunikasi partisipatif diperlukan dalam implementasi kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kementerian Pertanian RI agar keterlibatan pegawai, proses pemberdayaan, dan pembentukan kesadaran kritis dapat berjalan lebih optimal. Praktik komunikasi yang masih cenderung administratif perlu diarahkan menjadi lebih dialogis dan reflektif. Peran Pokja PUG sebagai fasilitator komunikasi perlu diperkuat untuk menjembatani kebijakan dengan praktik kerja organisasi. Dukungan struktural dan budaya organisasi yang inklusif menjadi faktor penting dalam menunjang efektivitas komunikasi partisipatif. Upaya tersebut diharapkan mampu mendorong implementasi PUG yang lebih substantif dan berkelanjutan.

Kementerian Pertanian RI disarankan untuk memperkuat keterlibatan pegawai melalui komunikasi yang lebih terbuka dan partisipatif. Forum komunikasi lintas unit kerja perlu dirancang secara interaktif agar aparatur memiliki ruang untuk menyampaikan pengalaman, pandangan, serta kendala dalam penerapan PUG. Komunikasi tidak hanya difokuskan pada penyampaian informasi, tetapi juga pada proses dialog dan pertukaran gagasan. Keterlibatan pegawai perlu didorong sejak tahap perencanaan hingga evaluasi program responsif gender. Pendekatan ini dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan yang dijalankan. Dengan keterlibatan yang lebih aktif, implementasi PUG dapat berjalan lebih efektif dalam praktik kerja organisasi.

Pokja PUG disarankan untuk memperkuat pemberdayaan pegawai melalui strategi komunikasi yang lebih kontekstual dan adaptif. Penyampaian isu gender perlu disesuaikan dengan karakteristik serta kebutuhan masing-masing unit kerja agar lebih relevan dengan tugas sehari-hari. Pendekatan persuasif dan dialogis dapat meningkatkan pemahaman substantif terhadap kebijakan PUG. Pokja PUG perlu menempatkan diri sebagai fasilitator komunikasi yang mendorong partisipasi aktif aparatur, bukan hanya sebagai koordinator administratif. Penguatan kewenangan dan dukungan sumber daya juga diperlukan untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan program. Melalui langkah tersebut, pemberdayaan pegawai

diharapkan mampu mendorong perubahan yang lebih nyata dalam implementasi kebijakan.

Pembentukan kesadaran kritis aparatur terhadap isu kesetaraan gender perlu diperkuat melalui komunikasi yang reflektif dan berkelanjutan. Pelatihan PUG tidak hanya berfokus pada aspek teknis, tetapi juga pada perubahan cara pandang terhadap relasi gender dalam praktik kerja. Materi pelatihan perlu mendorong aparatur untuk memahami potensi bias gender dalam program dan kebijakan. Metode pembelajaran berbasis diskusi, studi kasus, dan refleksi pengalaman dapat meningkatkan proses internalisasi nilai kesetaraan gender. Dukungan budaya organisasi yang inklusif diperlukan agar isu gender dipahami sebagai tanggung jawab bersama. Dengan demikian, komunikasi partisipatif dapat mendorong terbentuknya kesadaran kritis yang lebih mendalam.

Secara keseluruhan, penguatan komunikasi partisipatif memerlukan komitmen bersama antarunit kerja serta dukungan kelembagaan yang berkelanjutan. Komunikasi yang dialogis dapat memperkuat keterlibatan, meningkatkan kapasitas aparatur, dan mendorong perubahan cara pandang terhadap kesetaraan gender. Pokja PUG perlu didukung sebagai penghubung antara kebijakan dan praktik organisasi melalui forum komunikasi yang lebih terbuka. Integrasi komunikasi partisipatif dalam proses kerja diharapkan dapat mengurangi pendekatan administratif yang bersifat simbolik. Dengan penguatan tersebut, implementasi PUG dapat berjalan secara lebih efektif dan berkelanjutan di lingkungan Kementerian Pertanian RI.