

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan bagaimana implementasi kebijakan cuti mendampingi istri melahirkan di Kabupaten Gunungkidul dan apa saja yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan ini. Penelitian ini bersifat kualitatif. Subjek dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Gunungkidul. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan penelusuran dokumen. Analisis data menggunakan model implementasi Van Meter dan Van Horn. Teknik keabsahan data dilakukan dengan pemeriksaan ulang dan triangulasi. Hasil dari penelitian ini adalah: (1) Implementasi kebijakan cuti mendampingi istri melahirkan di Kabupaten Gunungkidul apabila dilihat dari proses implementasi kebijakan menunjukkan bahwa dari aspek struktur birokrasi telah dilakukan pembagian kewenangan, komunikasi yang belum cukup jelas, sumber daya telah mencukupi, disposisi yang masih bias, serta lingkungan ekonomi dan sosial yang tidak mendukung. (2) Hambatan yang terjadi dalam implementasi kebijakan cuti mendampingi istri melahirkan ini adalah pandangan gender tradisional di lingkungan Kabupaten Gunungkidul, pemotongan insentif, serta tidak jelasnya komunikasi antara kepala perangkat daerah dan pegawai dibawahnya.

Kata kunci: *implementasi, gender, cuti mendampingi istri melahirkan*

ABSTRACT

This study aims to describe the implementation of paternity leave in Gunungkidul District and what are the factors that predispose the process of implementing this policy. This research is qualitative. The subjects of this study were Civil Servants within the Gunungkidul Regency Regional Government. The technique of collecting data uses interviews and document tracking. Data analysis used the implementation of the Van Meter and Van Horn models. Data validation was done by member checking and triangulation. The results showed that: (1) Implementation of paternity leave policies in Gunungkidul District seen from the policy implementation process shows that from the aspect of bureaucratic structure division of authority has been carried out, communication is not clear enough, resources are sufficient, dispositions are still biased and economic and social environments that do not support. (2) Barriers contained in the policy implementation of paternity leave is the traditional gender view in Gunungkidul Regency, the deduction of incentives, and the unclear communication between the head of office and employees below.

Keywords: *implementation, gender, paternity leave.*