
Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Bidang Pengarusutamaan Gender Dan Pemberdayaan Perempuan Di Dinas P3APM Kota Pekanbaru

Syapril Abdullah¹⁾, Herman^{2)*}, Yeni Yuntika Dewi³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Riau-Indonesia

Email: syarpilabdullah@soc.uir.ac.id,
heman@soc.uir.ac.id,
yenyuntikadewi@student.uir.ac.id

Abstrak

Peningkatan kapasitas kelembagaan merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Upaya pengembangan kapasitas perlu diterapkan pada organisasi pemerintah termasuk pada Bidang Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru guna menunjang pemberian layanan bagi masyarakat yang membutuhkan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pelaksanaan pengembangan kapasitas kelembagaan pada Bidang Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di DP3APM Kota Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Data yang digunakan mencakup data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Setelah data terkumpul melalui teknik yang tepat, peneliti mengklasifikasikannya berdasarkan jenis, kemudian mengolah dan menganalisisnya secara deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kapasitas kelembagaan pada Bidang Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan DP3APM Kota Pekanbaru belum berjalan optimal akibat beberapa kendala, yaitu keterbatasan sumber daya manusia, kurangnya kompetensi pegawai di bidangnya, budaya organisasi yang belum memadai, serta anggaran yang terbatas. Oleh karena itu, diperlukan penambahan jumlah pegawai dan pengembangan kompetensi pegawai agar di masa mendatang mereka mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat Kota Pekanbaru.

Kata kunci: Peningkatan Kapasitas Kelembagaan; Pengarusutamaan Gender, Pegawai

Abstract

Institutional capacity building is significant in every organization in facilitating the effective and efficient achievement of organizational goals. Capacity development must be applied to government organizations, including the Gender Equality and Women's Empowerment Division of the Pekanbaru City Women's Empowerment, Child Protection, and Community Empowerment Office (DP3APM), to facilitate services to people in need. This research aims to analyze and explain how institutional capacity development in the Gender Equality and Women's Empowerment Division of the Office of Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment (DP3APM) of Pekanbaru City. This type of research uses descriptive research with qualitative methods. The data source consists of primary and secondary data, while data collection techniques are carried out through observation, interviews, and documentation. After all the data is collected with the proper collection technique, the researcher will classify it according to its type and then process and analyze it descriptively. The results showed that institutional capacity development at the Gender Equality and Women's Empowerment Division of the Pekanbaru City Women's Empowerment, Child Protection and Community Empowerment Office (DP3APM) has not run optimally due to several obstacles, namely limited human resources, employees who are not competent in their fields, poor organizational culture, and inadequate budget. So, it is considered to require additional employees, developing employee competence so that in the future, they will be able to provide maximum service to the people of Pekanbaru City.

Keywords: Institutional Capacity Building; Gender Mainstreaming, Employee

PENDAHULUAN

Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) telah menetapkan Kesetaraan Gender sebagai salah satu dari 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) karena masalah ketimpangan gender sangat umum di semua negara (Sudirman & Susilawaty, 2022). Pemerintah sedang berusaha mengatasi diskriminasi dan ketidaksetaraan berbasis gender, tetapi masalah ini masih terlihat di

banyak masyarakat dan negara yang baru berkembang (Bayeh 2016). Seharusnya tidak ada diskriminasi antara laki-laki dan perempuan, anak-anak dan kaum difabel, dalam hal akses, kesempatan, dan partisipasi, serta kontrol atas pertumbuhan dan manfaat yang setara dalam semua aspek kehidupan. Yang menjadi masalah adalah diskriminasi masih terjadi terhadap perempuan, anak-anak, dan kaum difabel di Indonesia (Aspari 2018), banyak orang menganggap wanita lemah dan difabel tidak memiliki kemampuan (Nurlaila et al. 2023).

Dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender, maka pemerintah dalam hal ini melakukan berbagai cara yang salah satunya adalah melakukan pengarusutamaan gender (PUG) yang dilakukan dalam rangka jalan untuk menuju kesetaraan gender (Ismail et al., 2020). PUG merupakan satu strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang mempertimbangkan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan masalah perempuan dan laki-laki serta memberdayakan perempuan dan laki-laki dari tahap perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan pembangunan nasional (Poma & Tueno, 2021).

Melalui Intruksi Presiden (INPRES) Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia, ditegaskan kembali bahwa Pengarusutamaan Gender (PUG) bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan dan program pembangunan nasional berfokus pada gender dirancang, disusun, dilaksanakan, dipantau, dan dievaluasi dengan tujuan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan Masyarakat (Made Wiasti, 2017); (Hentihu et al., 2021).

Menurut Pasal 12 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak termasuk dalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang diberikan oleh pemerintah provinsi dan kabupaten. Sebagai bagian dari pelaksanaan otonomi daerah, Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Riau mengatur kebijakan dan program untuk kabupaten dan kota yang menjadi bagian dari pemerintahan provinsi riau. Kota Pekanbaru, sebagai ibu kota provinsi, termasuk dalam daftar ini (Latif et al., 2022).

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru adalah Organisasi pemerintah kota pekanbaru, yang bergerak sebagai lembaga utama dalam melaksanakan dan memfasilitasi Pengarusutamaan Gender atau PUG se-Kota Pekanbaru. Adapun yang memfasilitasi dan melaksanakan program pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru itu sendiri adalah Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan yang memiliki 3 seksi diantaranya adalah 1) Seksi Pengarusutamaan Gender, 2) Seksis Pemeberdayaan Perempuan, dan 3) Seksi Kelembagaan Pemberdayaan Perempuan.

Terdapat beberapa penelitian dari berbagai jurnal yang berkaitan pengarusutamaan gender, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh (Ismail et al., 2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kebijakan yang memperkuat lembaga pengarusutamaan gender dan anak belum berjalan dengan baik, karena beberapa Organisasi Perangkat Daerah belum memahami Pengarusutamaan Gender. Dari segi interpretasi, dan dari segi aplikasi, sudah cukup baik, meskipun penerapannya belum optimal. Penelitian dengan judul Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik (Studi Kasus Di BP3AKB Provinsi Jawa Tengah) yang dilakukan oleh (Rahayu, 2017). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan PUG yang dilaksanakan oleh BP3AKB Provinsi Jawa Tengah masih belum bisa mengatasi permasalahan gender. Hal-hal yang cenderung mempengaruhi PUG diantaranya tata nilai adat istiadat, kemauan dan kemampuan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan gender, dan

keberadaan media massa. Penelitian lain yang berkaitan dengan Gender ini adalah yang dilakukan oleh (Fibrianto, 2018) dengan judul Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. Hasil penelitian ini Hasil penelitian menunjukkan bahwa laki-laki berkuasa sebagai pimpinan organisasi di semua organisasi, sedangkan wanita bertugas sebagai sekretaris, bendahara, dan anggota. Di dalam setiap organisasi, tidak ada kesetaraan dan keadilan gender (KKG) dan pengarusutamaan gender (PUG). Akibatnya, posisi perempuan berada di posisi kedua setelah laki-laki.

Penelitian yang dilakukan oleh (Poma & Tueno, 2021) dengan judul Implementasi Program Pengarusutamaan Gender Biro Pemberdayaan Perempuan Dan Kesejahteraan Rakyat Di Provinsi Gorontalo. Hasil penelitian ini menunjukkan Program pengarusutamaan gender meningkatkan kehidupan sosial, politik, dan ekonomi suatu bangsa. Ini terjadi ketika strategi yang rasional dan sistematis digunakan untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang mempertimbangkan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan masalah perempuan dan laki-laki selama proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi seluruh kehidupan manusia. Penelitian selanjutnya adalah yang dilakukan oleh (Azmy & Pertiwi, 2021) dengan judul Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (Pug) Dibidang Pendidikan Di Kota Bogor. Hasil yang ditemukan dalam penelitian ini bahwa peraturan walikota Bogor No.42 tahun 2017 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan PUG pada pendidikan menengah di kota Bogor masih belum dilaksanakan dengan baik. Metode komunikasi, sumber daya, dan sikap atau disposisi aparat belum ideal, dan mereka bertanggung jawab atas kebutuhan dan masalah pemahaman yang bias gender.

Dari hasil penelitian diatas, penulis mencoba untuk melakukan identifikasi penelitian yang berkaitan dengan pengarusutamaan gender. Namun jurnal yang mendekati penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah yang dilakukan oleh Ismail et al., tahun 2020. Namun tulisan yang dilakukan oleh Ismail et al., ini berbeda dengan tulisan yang dilakukan oleh peneliti. Selain lokasi yang berbeda, permasalahan yang muncul antara penelitian tersebut dengan penelitian yang penulis lakukan berbeda sehingga teori yang dipakai dalam rangka untuk menguji permasalahan juga berbeda. Teori yang digunakan oleh Ismail et al., mengacu kepada pendapat Charles O Jones dengan dimensi Organisasi, Interpretasi dan Aplikasi. Sedangkan teori yang digunakan penulis berkaitan dengan pendapat Grindle yang terdiri dari Pengembangan SDM, Penguatan Organisasi dan Reformasi Kelembagaan.

Pengembangan kapasitas kelembagaan di bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan sangat penting bagi lembaga. Karena hal tersebut akan membuat pegawai di bidang ini lebih berdaya dan memiliki pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan yang lebih baik dalam memberikan layanan dan melaksanakan kebijakan otonomi daerah melalui pelaksanaan seluruh kegiatan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender. Oleh karena itu, penting bagi pemerintahan daerah untuk melaksanakan *capacity building* dengan tujuan memperbaiki dan memperbarui sistem yang ada agar lebih dari sebelumnya. Seperti yang diketahui, ada beberapa kendala yang menjadi permasalahan pada Bidang Pengarusutamaan Gender yaitu kurang memadainya jumlah pegawai yang hanya berjumlah empat orang, sedangkan pekerjaan yang ditangani sangat banyak. Pegawai bidan ini juga tidak mendapatkan hak-hak mereka untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam bentuk pelatihan. Berdasarkan pengamatan, penulis menduga bahwa belum optimalnya kelembagaan PUG ditandai dengan komunikasi antara pihak dinas dan masyarakat dalam bentuk sosialisasi belum berjalan dengan baik. Dari permasalahan diatas, tujuan penelitian ini adalah: “Menganalisa dan menjelaskan bagaimana pengembangan kapasitas kelembagaan Pada Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe survey deskriptif dengan metode kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan sebuah alternatif dalam memperkaya pemahaman, serta juga bermaksud memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian semisal perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain (Safarudin et al., 2023). Jenis dan sumber data terdiri dari data primer dan data skunder yang diperoleh dari informan. Data primer adalah data yang diambil langsung dari obyek penelitian atau merupakan data yang berasal dari sumber asli atau pertama (Suhono & Fatta, n.d.). Data primer merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian seperti keadaan pegawai, perkembangan kasus pengarusutamaan gender, hasil wawancara dan lain sebagainya. Sedangkan data skunder berasal dari literatur, laporan, atau database yang sudah ada berupa data yang diperoleh dari hasil laporan penelitian, artikel publikasi, buku dan lain sebagainya yang bermanfaat sebagai penunjang penelitian (Undari & Mohamad, 2024). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Setelah semua data telah terkumpul, peneliti akan mengelompokkan data menurut jenisnya, kemudian mengolah dan menganalisis data secara deskriptif untuk menggambarkan situasi di lapangan di lokasi penelitian, yaitu Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebagaimana yang telah penulis sampaikan sebelumnya pada kajian teori yang berkaitan dengan capacity building, penulis mengutip pendapat Grindle untuk membahas penelitian ini dengan dimensi 1) Human Resource (Pengembangan SDM), 2) Organizational Strengthening (Penguatan organisasi), 3) Institutional Reform (Reformasi Kelembagaan).

Human Resource (Pengembangan SDM)

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi (Setiawan, 2016), karena organisasi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya dikarenakan SDM ini penentu dari pada sumber daya lainnya (H. Herman et al., 2021). Sumber daya manusia berfungsi sebagai pendukung utama dalam mencapai tujuan organisasi (Amelia et al., 2022). Agar SDM dapat berkarya dan bersaing dimanapun mereka berada, maka perlu diberdayakan melalui pendidikan dan pelatihan (M. Herman, 2017), karena Sumber daya manusia yang berkualitas tidak dapat lahir secara tiba-tiba (Nuraplina & Herman, 2018).

Perencanaan organisasi dan perilaku pegawai terkait dengan pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat menjadikan aparatur sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan. Proses pengembangan SDM dapat dicapai melalui berbagai kegiatan seperti Proses Rekrutmen Pegawai, Pelatihan ASN, dan Kondisi Kerja Yang Memadai. Oleh sebab itu, ketiga proses pengembangan pegawai ini merupakan bagian dari penilaian terhadap dimensi human resources (pengembangan SDM). Langkah pertama dalam memilih sumber daya manusia yang berkualitas adalah merekrut atau menambah pegawai. Rekrutmen pegawai biasanya dapat disesuaikan dengan kebutuhan sumber daya manusia dari masing-masing organisasi. Hasil survei lapangan menunjukkan bahwa Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru memiliki sumber daya manusia yang sangat terbatas. Oleh karena itu, untuk meningkatkan keterampilan dan efisiensi sumber daya manusia di bidang ini, diperlukan penambahan atau pengangkatan pegawai yang memadai. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru, jumlah pegawai yang terdapat pada Bidang Pengarusutamaan Gender hanya berjumlah 4 orang yang dapat dilihat melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1. Data Pegawai Bidang Pengarusutamaan Gender pada DP3APM Kota Pekanbaru

NO	Nama Pegawai	Status	Jabatan
1	Gustiyanti, S.KM.,M. Kes	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Kabid PUG dan PP
2	Erwita Lizwar, SE	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Analisis Kebijakan
3	Sri Emawati, S.P	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Staf Bidang PUG dan PP
4	Ratih Wijayanti, SH	THL/PPPK	Staf Bidang PUG dan PP

Sumber: DP3APM Kota Pekanbaru, 2025

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kabid Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan DP3APM dapat disimpulkan bahwa Bidang ini memang mengalami kekurangan sumber daya, ditambah lagi volume kinerja yang tidak sedikit sehingga hal tersebut terasa sangat menyulitkan bagi pegawai bidang ini. Kemudian penulis menanyakan mengenai penambahan pegawai. Jawaban dari informan dapat penulis simpulkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia ini disebabkan oleh kuota penerimaan pegawai dan waktu pelaksanaan yang sangat terbatas. Selain itu, karena masa, jumlah pegawai akan terus berkurang setiap tahunnya. Keterbatasan sumber daya manusia ini sangat mengkhawatirkan jika tidak diatasi segera, karena akan menyebabkan masalah lain seperti pembagian pekerjaan yang tidak jelas, yang menyebabkan pekerjaan yang tumpang tindih, dan program yang tidak berjalan dengan baik. Pihak dinas telah berusaha mengirimkan permohonan penambahan tenaga kerja ke BKPSDM Kota Pekanbaru, yang bertanggung jawab atas kegiatan penrekrutitan dan penerimaan pegawai di Kota Pekanbaru. Namun, hal ini belum dapat diselesaikan karena BKPSDM Kota Pekanbaru memiliki keseluruhan kebijakan dan otoritas terkait penerimaan pegawai.

Item penilaian yang kedua dari dimensi pengembangan SDM ini adalah training atau pelatihan terhadap pegawai. Seperti yang diatur dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara (PerLAN) nomor 5 tahun 2018 tentang Pengembangan Kompetensi ASN, pengembangan kompetensi ASN dapat dilakukan melalui pendidikan (Diklat), seminar, kursus, penataran, dan juga pelatihan. Pelatihan merupakan bagian dari pengembangan kompetensi ASN, dan semua organisasi, baik pemerintah maupun swasta, harus menerima pelatihan. Berdasarkan informasi yang penulis dapat dari informan dinyatakan bahwa pelatihan memiliki banyak manfaat bagi pegawai dan organisasi itu sendiri. Namun, ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru terkhusus Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan tidak menerima hak untuk meningkatkan kompetensi pegawai dari tahun 2020 hingga tahun 2023. Kemudian hasil wawancara juga menunjukkan secara umum bahwa sumber daya manusia di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan di dinas tersebut.

Item penilaian yang terakhir dari dimensi pengembangan SDM ini adalah kondisi kerja. Dimana berdasarkan hasil wawancara dari informan yang penulis simpulkan bahwa sarana dan prasarana yang tersedia di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru sudah sangat memadai, sehingga dapat digunakan sebagai penunjang kinerja para pegawai di dinas tersebut serta dapat dinikmati oleh seluruh kalangan baik dari pihak internal pegawai maupun pihak eksternal pegawai dalam rangka untuk melayani Masyarakat yang terkait dengan pengarusutamaan gender.

Organizational Strengthening (Penguatan Organisasi)

Menurut Zulkifli, organisasi berfungsi sebagai wadah untuk pelaksanaan kerja sama dan juga mencakup berbagai aktivitas seperti pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang, dan tanggung jawab dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Organisasi juga dapat didefinisikan sebagai setiap jenis persekutuan antara dua atau lebih orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam organisasi ini, selalu ada hubungan antara seorang atau kelompok orang yang disebut pimpinan dan seorang atau kelompok orang lain yang disebut bawahan (Purnomo & Herman, 2022).

Penguatan organisasi penting dan layak untuk dilakukan agar organisasi dapat tumbuh menjadi organisasi yang tepat fungsi, ukuran, dan berkinerja tinggi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya (Maulana et al., 2022). Penguatan organisasi bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi instansi pemerintah secara proporsional sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan tugas masing-masing (Hani et al., 2019). Penguatan organisasi adalah tata kelola yang digunakan untuk meningkatkan kinerja organisasi selama perang dan fungsinya agar organisasi dapat bertahan (Ruswandi et al., 2021). Dalam dimensi penguatan organisasi ini berfokus pada sistem organisasi dan bukan kepada individu didalam organisasi (Diwanti & Kandiyah, 2020). Dalam penelitian ini, penguatan organisasi terdiri dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi yang efektif.

Untuk melihat bagaimana gaya kepemimpinan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan dapat dilihat melalui kesimpulan hasil wawancara dari informan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat kota Pekanbaru bekerja sama dengan Kepala Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan untuk mengevaluasi kinerja melalui indikator kepemimpinan yang digunakan untuk merencanakan, mengawasi, menilai, dan membuat keputusan. Kepala dinas sudah cukup responsif terhadap masalah internal organisasi. Selain itu, mereka menghadapi kekurangan tenaga kerja, dan ibu sekdis lebih banyak menangani tugas-tugas.

Budaya Organisasi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan, Terlepas dari komitmen ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru, masih banyak ASN yang kurang memiliki kesadaran dan komitmen dalam menjalankan tugas dan fungsinya, dan masih banyak ASN yang mengabaikan disiplin kerja.

Dalam suatu organisasi, penting untuk mempertahankan komunikasi karena kualitas komunikasi menentukan kualitas organisasi. Komunikasi yang efektif akan memungkinkan penyebaran informasi yang diperlukan. Dengan demikian, berdasarkan informasi dari informan bahwa komunikasi di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan. Komunikasi antara kepala bidang dan kepala dinas di Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru berjalan lancar. Komunikasi ini juga terjadi antara kepala bidang dan anggotanya di bidang tersebut. Namun perlu diketahui bahwa bidang Pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan jarang melaksanakan kegiatan sosialisasi terhadap masyarakat. Hal ini tentu mengakibatkan pengetahuan masyarakat terhadap masalah pengarusutamaan gender ini juga sangat minim.

Institusional Reform (Reformasi Kelembagaan)

Dimensi yang ketiga adalah reformasi kelembagaan dimana fokus dari dimensi ini adalah berkaitan dengan kelembagaan dan sistem, 1504ambar pada penelitian ini difokuskan pada tipe kegiatan perubahan kebijakan dan regulasi, dan pelebagaan visi dan misi. Dari hasil wawancara dapat diketahui bahwa regulasi dan kebijakan mengenai PUG ini masih mengacu kepada Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000. Dimana seperti yang diketahui bahwa intruksi presiden berbeda dengan peraturan perundang-undangan atau dapat dikatakan bahwa Inpres ini bukan berbentuk peraturan yang resmi. Inpres hanya terbatas pada arahan dalam pelaksanaan suatu program kegiatan.

Visi misi adalah gambaran umum dari tujuan dan kegiatan yang akan dilakukan suatu organisasi di masa depan. Oleh karena itu, visi misi dimasukkan ke dalam indikator penilaian

dalam penelitian ini karena dianggap sebagai bagian dari pelembagaan kebijakan. Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa kegiatan yang dilaksanakan oleh pihak dinas memang mengacu kepada visi dan misi dan harus sejalan dengan visi dan misi. Karena visi dan misi termasuk tahapan dari kebijakan yang telah dirumuskan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Studi Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru memiliki 3 indikator: pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi, dan reformasi kelembagaan.

Indikator pengembangan sumber daya manusia menunjukkan bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru masih kekurangan sumber daya manusia, yang menghambat pelaksanaan pembagian kerja. Selain itu, karena keterbatasan anggaran, dinas tersebut telah meniadakan kegiatan pelatihan untuk pengembangan kompetensi pegawai selama tahun 2020–2023. Pada indikator penguatan organisasi adalah bahwa pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru belum ditempatkan dan dimanfaatkan sesuai dengan jabatan fungsional yang tersedia. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia, budaya organisasi yang kurang disiplin, dan komunikasi sosialisasi yang kurang konsisten dan tidak efektif. Akibatnya, banyak pegawai yang tidak memenuhi syarat untuk jabatan fungsional tersebut. Salah satu indikator reformasi kelembagaan adalah bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru memiliki fokus pada pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan. Semua program kegiatan yang dirancang oleh dinas tersebut sudah sesuai dengan kebijakan dan misi dinas tersebut. Namun, Inpres nomor 9 tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional masih digunakan dalam peraturan dan kebijakan. Dianggap kurang kuat dibandingkan dengan undang-undang.

REFERENSI

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Azmy, A. S., & Pertiwi, F. (2021). Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (Pug) Dibidang Pendidikan Di Kota Bogor. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 19(2), 160. <https://doi.org/10.24014/marwah.v19i2.10699>
- Diwanti, D. P., & Kandiyah, N. (2020). Pengaruh Capacity Building Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Akuntansi*, 7(1), 10–30. <http://jurnal.amaypk.ac.id/index.php/jbma/article/view/86>
- Fibrianto, A. S. (2018). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Organisasi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(1). <https://doi.org/10.20961/jas.v5i1.18422>
- Hani, M., Ilmu, M., Negara, A., Raja, U. M., Haji, A., & Safitri, D. P. (2019). Pengembangan Kapasitas Bank Sampah Untuk Mereduksi Sampah Di Kota Tanjungpinang. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 04(1), 123–143. <https://doi.org/10.31629/kemudi>
- Hentihu, V. R., Umanailo, M. C. B., Bin Tahir, S. Z., Tenriawali, A. Y., & Abd Radjak, D. (2021). Penerapan Kebijakan Pengarusutamaan Gender dalam Program Pendidikan. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(2), 1014–1019. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i2.792>
- Herman, H., Suriani, L., & Farisha, N. (2021). Evaluasi Kebijakan Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sampah Pada Pasar Milik Pemerintah Kota Pekanbaru. *Publikauma : Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 9(2), 81–90. <https://doi.org/10.31289/publika.v9i2.6034>

- Herman, M. (2017). *The Role Of Stakeholders For Rural Community Development In Dealing With Globalization Competition In Era Mea Distributed Pelalawan*. 163(Icodag), 251–253. <https://doi.org/10.2991/icodag-17.2017.48>
- Ismail, K., Yulyana, E., & Priyanti, E. (2020). Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak (Studi Implementasi Kebijakan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kabupaten Karawang). *Moderat*, 6(November), 831–848.
- Latif, S. A., Herman, & Dewi, Y. Y. (2022). Analisis Faktor Penghambat Pengembangan Kapasitas Kelembagaan di Dinas P3APM Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Pemberdayaan Perempuan. *Jurnal Publikauma*, 10(2), 171–180.
- Made Wiasti, N. (2017). Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG). *Journal Of Anthropology*, 1(1), 29.
- Maulana, D., Nurasa, H., & Karlina, N. (2022). Implementasi Program Penataan dan Penguatan Organisasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis. *Responsive*, 5(2), 59. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i2.41154>
- Nuraplina, P., & Herman, H. (2018). Evaluasi Pelaksanaan Kebijakan Peraturan Daerah Indragiri Hulu Nomor 3 Tahun 2014 Tentang Perlindungan Anak (Studi Kasus Maghrib Mengaji Kebijakan Kota *PUBLIKA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 299–318. <https://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/view/3600%0Ahttps://journal.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/download/3600/1894>
- Poma, M. D., & Tueno, N. S. (2021). Implementasi Program Pengarusutamaan Gender Biro Pemberdayaan Perempuan Dan Kesejahteraan Rakyat Di Provinsi Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 105–113. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.196>
- Purnomo, D., & Herman. (2022). Implementasi Pendistribusian Zakat Melalui Program Siak Sejahtera Oleh Badan Amil Zakat Nasional KKabupaten Siak (Studi Penelitian Kecamatan Koto Gasib). *Kemunting*, 3(2), 830–853.
- Rahayu, W. K. (2017). Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik (Studi Kasus di BP3AKB Provinsi Jawa Tengah). *JAKPP (Jurnal Analisis Kebijakan & Pelayanan Publik)*, 2(1), 93–108. <http://journal.unhas.ac.id/index.php/jakpp/article/view/1524>
- Ruswandi, W., Patandung, H., & Riswandi, R. (2021). Peningkatan Kinerja Koperasi Melalui Building Capacity Berbasis Pengembangan SDM, Penguatan Organisasi Dan Reformasi Kelembagaan Pada Masa Pandemic Covid-19. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 5(3), 1502–1514.
- Safarudin, R., Kustati, M., & Sepriyanti, N. (2023). *Penelitian Kualitatif*. 3, 9680–9694.
- Setiawan, I. R. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Bidang Pariwisata: Perspektif Potensi Wisata Daerah Berkembang. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan*, 1(1), 24. <https://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/301>
- Sudirman, F. A., & Susilawaty, F. T. (2022). Kesetaraan Gender Dalam Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs): Suatu Reviuw Literatur Sistematis. *Journal Publicuho*, 5(4), 995–1010. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v5i4.41>
- Suhono, T., & Fatta, A. (n.d.). *Penyusunan data primer sebagai dasar interoperabilitas sistem informasi pada pemerintah daerah menggunakan diagram RACI (Studi Kasus : Pemerintah Kabupaten Purworejo)*.
- Undari, S., & Mohamad, M. (2024). Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS) Page 110. *Jurnal Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(September), 110–116.