

PEMBERDAYAAN SDM DALAM PENGARUSUTAMAAN GENDER

Mardiana, Tuti Khairani, dan Seno Andri

Program Studi Magister Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl. H.R. Soebrantas, Km. 12,5 Panam Pekanbaru, 28293

Abstract: Empowerment of Human Resources in Gender Mainstreaming. This study aims to analyze the implementation of immunization and factors affecting the empowerment of human resources in gender mainstreaming in the Office of Women's Empowerment and Child Protection. The research informants were Head of Department, Head of Division and Head of Women Empowerment. Data collection techniques in this study using questionnaires, interviews, and observations. Data analysis in this research using interactive model analysis include data reduction phase, data presentation and data verification to draw conclusion. The results show that all activities planned in the Strategic Plan of the Office of Women's Empowerment and Child Protection are mostly implemented. In addition, some women empowerment programs have been successfully implemented, just not succeeded in realizing gender equality. While the inhibiting factor of the implementation of human resource empowerment program in mainstreaming gender is the minimum budget allocated.

Keywords: implementation, women empowerment, gender mainstreaming

Abstrak: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Pengarusutamaan Gender. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa implementasi dan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia dalam pengarusutamaan gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Informan penelitian adalah Kepala Dinas, Kepala Bidang dan Kasi pemberdayaan perempuan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket, wawancara, dan observasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *interactive model analysis* meliputi tahap reduksi data, penyajian data dan verifikasi data untuk menarik kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh kegiatan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagian besar telah terlaksana. Selain itu, sebagian program pemberdayaan perempuan telah berhasil diimplementasikan, hanya saja belum berhasil mewujudkan kesetaraan gender. Sedangkan faktor penghambat implementasi program pemberdayaan SDM dalam pengarusutamaan gender adalah minimnya anggaran yang dialokasikan.

Kata kunci: implementasi, pemberdayaan perempuan, pengarusutamaan gender

PENDAHULUAN

Diskriminasi gender pada saat sekarang ini masih berlangsung diberbagai aspek kehidupan di seluruh dunia, walaupun ditemukan banyak sekali kemajuan dalam kesetaraan gender pada beberapa dekade terakhir ini. Kesenjangan gender terjadi begitu luas dalam hal akses terhadap kendali atas sumber daya, dalam kesempatan ekonomi, kekuasaan, dan hak bersuara politik. Meskipun perempuan dan anak perempuan menjadi pemikul langsung beban terberat dari ketidaksetaraan ini, beban tersebut akan diderita juga oleh masyarakat, dan pada akhirnya akan merugikan

setiap orang. Telah banyak berbagai upaya dilakukan untuk mendorong terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender, namun upaya itu masih jauh dari harapan. Beberapa program dan kegiatan yang dilakukan belum signifikan menjawab permasalahan kesenjangan gender yang ada. Pemerintah sendiri, selaku pemegang kekuasaan sudah mengeluarkan berbagai kebijakan untuk menjawab berbagai tantangan terkait dengan permasalahan pengarusutamaan gender yang ada di negara ini.

Kebijakan pengarusutamaan gender telah dirumuskan tahun 2000 yang dituangkan dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun

2000 tentang Penyelenggaraan Pengarusutamaan Gender (PUG). Instruksi Presiden (Inpres) ini telah menjadi landasan dalam pencapaian kesetaraan dan keadilan gender. Sayangnya implementasi atas Inpres tersebut selama ini belum menunjukkan adanya perkembangan yang signifikan. Sejumlah permasalahan kesenjangan masih menganga dan belum dapat dituntaskan. Tingginya angka kematian ibu, rendahnya lama sekolah perempuan, rendahnya sumbangan pendapatan perempuan, dan minimnya anggota parlemen perempuan, menjadi salah satu bukti adanya kesenjangan tersebut. Dalam buku Pembangunan Manusia Berbasis Gender Tahun 2012, Provinsi Riau termasuk dalam kategori Indeks Pembangunan Manusia (IPM) tinggi, tetapi Indeks Pembangunan Gender (IPG) rendah dan Indeks pemberdayaan Gender (IDG) rendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa perlu upaya yang lebih keras untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pembangunan manusia dengan mengupayakan peningkatan peranan SDM perempuan dalam proses pengambilan keputusan politik dan dalam kegiatan ekonomi dan sosial. Dari fenomena tersebut maka permasalahan penelitian adalah bagaimana pemberdayaan SDM dan pengarusutamaan.

Berkaitan dengan *pengarusutamaan gender*, Angela Baron dalam Baron (2007) menyatakan sebagai berikut: *The competencies and skills of the workforce are often presented as a basic component of pengarusutamaan gender and yet not everyone interviewed collected data on training and development.* Menyadari hal itu, langkah pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan organisasi menjadi krusial bagi Indonesia dan bagi setiap organisasi maupun lembaga terkait dengan *pengarusutamaan gender* organisasi. Sementara itu, Sumber daya manusia (SDM) khususnya perempuan merupakan aset atau modal paling penting bagi sebuah organisasi atau lembaga. Sumber daya manusia bisa dikatakan modal terpenting oleh karena memiliki nilai jauh melebihi semua peralatan, teknologi maupun sistem yang dimiliki organisasi maupun lembaga itu sendiri. Menyadari begitu pentingnya sumber daya manusia untuk suatu organisasi, pada masa ini baik organisasi publik maupun private sedang mengalami tantangan khususnya dalam

hal pemberdayaan SDM yang dimiliki. Hal itu terjadi karena kompetisi yang semakin meningkat di antara organisasi-organisasi yang kemudian merupakan kompetisi di antara sumber daya manusia yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Hal itu berarti jika suatu organisasi menginginkan untuk tetap kompetitif dan memiliki keunggulan dalam bersaing maka dalam pemberdayaan sumber daya manusianya harus memiliki konsep yang tepat bagi pencapaian tujuan organisasi.

Mengenai pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Yamoah (2014) menyatakan bahwa pemberdayaan pegawai (sumber daya manusia) terutama berkaitan dengan kepercayaan, motivasi, pengambilan keputusan dan melewati sekat-sekat antara manajemen dan pegawai. Pemberdayaan memungkinkan pegawai untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, membantu mereka keluar dari kemandegan cara berpikir (*stagnant mindsets*) untuk mengambil risiko dan mencoba sesuatu yang baru. Pernyataan itu menarik oleh karena berarti pemberdayaan manusia seharusnya menggunakan cara berpikir dan pendekatan yang tepat. Pengetahuan pegawai merupakan salah satu elemen penting yang melekat pada pegawai dan hal itu menjadi bagian dari yang disebutkan dalam teori *pengarusutamaan gender*. Andrew Mayo dalam Rarasputri (2011) berpendapat tentang *pengarusutamaan gender* dalam hubungannya dengan organisasi sebagai berikut :

Pengarusutamaan gender is a component of the intellectual capital. Mayo also said that to measure company performance from financial perspective is very accurate but, actually, it is pengarusutamaan gender who drive the value of the financial, by all their knowledge, ideas, innovations. Hal itu berarti bahwa *pengarusutamaan gender* merupakan salah satu komponen dari *intellectual capital*. Untuk mengukur kinerja organisasi dari perspektif keuangan memang sangat akurat, tetapi, sebenarnya yang menjadi penentu adalah *pengarusutamaan gender* yang dengan segala pengetahuan, ide-ide, inovasi, yang mereka miliki telah mendorong nilai keuangan organisasi.

Gaol (2014) menyatakan, bahwa secara harfiah pengertian *pengarusutamaan*

gender atau modal manusia adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*expertise*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) yang menjadikan manusia (pegawai) sebagai modal atau aset suatu organisasi. Assen (2009) mendefinisikan tentang „*pengarusutamaan gender*” sebagai berikut:

Pengarusutamaan gender can be defined as the unique set of expertise, skills and knowledge that are contained within the workforce of an organisation. This model is used to analyse the most important elements of pengarusutamaan gender planning, which lead to the development of an integrated action plan of managing present and future pengarusutamaan gender. Jadi Marcel van Asen mendefinisikan *pengarusutamaan gender* sebagai satu kesatuan unik dari keahlian, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai sebuah organisasi. Model ini digunakan untuk menganalisis elemen yang paling penting dari perencanaan sumber daya manusia, yang kemudian menentukan dalam pengembangan rencana terpadu pengelolaan sumber daya manusia sekarang dan masa depan. Sejalan dengan hal itu, pemberdayaan sumber daya manusia dikaitkan dengan teori atau konsep *pengarusutamaan gender* diharapkan akan memberikan dampak positif yaitu suatu nilai kompetitif berkelanjutan bagi organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pemberdayaan sumber daya manusia dalam Pengarusutamaan gender (PUG) di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Informan-informan yang diwawancarai menjadi sumber data dalam penelitian Kepala dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, Kepala bidang kelembagaan dan pengarusutamaan gender, dan Kasi pengkajian dan pengarusutamaan gender. Teknik pengumpulan data dengan cara observasi terstruktur (*structured observation*), observasi partisipasi pasif (*passive participation observation*), dokumentasi, dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model interaktif mulai dari reduksi

data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

Program Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak

Adapun program pemberdayaan SDM terkait rencana rumusan yang lebih bersifat praktis operasional lingkup dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak di dalam menetapkan kegiatan yang bersifat in-dikatif, antara lain sebagai berikut:

- a. Program pelayanan administrasi perkantoran. Program ini dimaksudkan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi administrasi.
- b. Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur. Program ini dimaksudkan untuk menjamin terwujudnya sarana dan prasarana yang dapat meningkatkan kinerja aparatur yang lebih optimal.
- c. Program peningkatan disiplin aparatur. Program ini dimaksudkan untuk mewujudkan pegawai yang tertib dan disiplin melalui keseragaman dan kerapian berpakaian sehingga memberikan citra yang baik bagi masyarakat. Kegiatan yang dimaksud adalah (1) pengadaan pakaian dinas beserta kelengkapannya dan (2) pengadaan pakaian khusus dan hari – hari tertentu
- d. Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur. Untuk meningkatkan kapabilitas aparatur yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kompetensi yang dapat menunjang pelaksanaan tugasnya dilakukan dengan kegiatan (1) Pendidikan dan pelatihan informal dan (2) *Capacity building* bagi aparatur lingkup SKPD
- e. Program peningkatan pengembangan sistem pelaporan pencapaian kinerja dan keuangan. Program ini dilakukan untuk mewujudkan sistem tata kelola keuangan dan kinerja sesuai prinsip-prinsip pengelolaan keuangan modern di lingkungan dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.
- f. Program keserasian kebijakan peningkatan kualitas anak dan perempuan
- g. Program peningkatan peran serta dan kesetaraan gender dalam pembangunan.
- h. Program penguatan kelembagaan pengarusutamaan gender dan anak.

- i. Program perlindungan anak dan program pelayanan kontrasepsi.
- j. Program pembinaan peran serta masyarakat dalam pelayanan PA/KR yang mandiri.
- k. Program pengembangan pusat pelayanan informasi dan konseling KRR.

Arah dan Strategi Kebijakan.

Dalam mendukung pencapaian sasaran prioritas pembangunan daerah serta visi, misi, tujuan dan sasaran strategis yang telah ditetapkan. Dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak untuk 5 tahun kedepan melakukan penguatan SDM aparatur dan mendorong optimalisasi pelaksanaan tupoksi melalui peningkatan penerapan PUG, ketahanan keluarga, kualitas KIE program PA dan kesehatan reproduksi bagi remaja, pencegahan HIV/AIDS dan bahaya Narkoba serta pengembangan ekonomi perempuan di pedesaan.

Strategi pada dasarnya merupakan langkah-langkah yang dilakukan untuk

merealisasikan tujuan dan sasaran. Penetapan strategi dilakukan melalui analisis faktor kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang diidentifikasi dari kondisi internal dan eksternal yang dapat berpengaruh pada perkembangan keberhasilan organisasi melalui pendekatan analisis SWOT yaitu: (a) Pembenahan internal adalah strategi dan sasaran diarahkan pada penguatan kapasitas penyelenggaraan pelayanan secara internal dengan peningkatan kompetensi sumber daya aparatur, penyediaan sarana dan prasarana pelayanan penyiapan standar operasional pelayanan dan (b) optimalisasi pelaksanaan tupoksi yang diarahkan pada peningkatan SDM aparatur pemerintah dan masyarakat dibidang pemberdayaan perempuan, perlindungan perempuan.

Berpedoman pada capaian target kinerja yang tercantum dalam Renstra, program kegiatan yang telah dilaksanakan merupakan kinerja pelayanan dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak diukur berdasarkan hasil capaian yang telah ditetapkan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil capaian yang telah ditetapkan

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama
1.	Peningkatan dan pengembangan materi komunikasi informasi dan edukasi (KIE) dan kualitas hidup perempuan terkait dalam pembangunan di bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, hukum, HAM & politik dan social budaya	a. Persentase partisipasi perempuan di lembaga pemerintah b. persentase partisipasi perempuan di lembaga swasta c. Persentase partisipasi angkatan kerja perempuan d. Persentase jumlah tenaga kerja dibawah umur
2	Penyediaan fasilitas data terpilah menurut jenis kelamin	a. Jumlah cakupan data anak b. Jumlah indikator Kab Layak Anak c. Jumlah forum anak
3	Peningkatan kerjasama (kordinasi) antara dinas terkait, LSM, Ormas dalam pembangunan pemberdayaan perempuan, terutama perlindungan terhadap kekerasan dan perlindungan anak	a. Jumlah penyelesaian pengaduan perlindungan perempuan dan anak dari tindak kekeasan (KDRT) b. Rasio KDRT
4	Meningkatkan akses dan kualitas informasi dan konseling kesehatan reproduksi remaja termasuk pencegahan HIV/AIDS dan Narkoba	a. Jumlah Pusat Informasi Konseling (PIK)
5	Menggerakkan dan memberdayakan seluruh masyarakat serta memperkuat sumber daya manusia dalam program PA	a. Rasio pencapaian peserta PA Baru b. Rasio cakupan peserta PA aktif c. Rasio capaian PA Pria d. Jumlah Kelompok Ketahanan Keluarga e. Jumlah IMP f. Jumlah Fapsedu g. Jumlah Kampung PA

Sumber: Dinas PPPA

PEMBAHASAN

Implementasi Pemberdayaan SDM

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh kegiatan yang direncanakan dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagian besar telah terlaksana. Meskipun harus diakui masih ada beberapa kegiatan yang tidak sinkron dengan program, tetapi kemudian masuk dalam anggaran dan telah dilaksanakan. Misalnya saja, kegiatan fasilitasi pengembangan Pos Pelayanan Terpadu Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (P2TP2A) yang dianggarkan dalam program keserasian kebijakan peningkatan kualitas anak dan perempuan, padahal seharusnya dimasukkan dalam anggaran program peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan. Sedangkan Program Penguatan Kelembagaan Pengarusutamaan Gender dan Anak berdasarkan hasil penelitian juga ditemukan beberapa faktor pendukung dan penghambat implementasi program. Adapun faktor pendukung implementasi program pemberdayaan perempuan yaitu adanya regulasi yang mendukung kegiatan pemberdayaan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan gender yaitu Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender di Daerah yang mewajibkan daerah melakukan pengarusutamaan gender dalam pembangunan di daerah dan Peraturan. Keputusan Bupati Nomor: 430/KPTS/XI/2016 Tentang Tim Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Tentang Perlindungan Perempuan, Anak dan Pengarusutamaan Gender Kabupaten Bengkalis. Dan Keputusan Bupati nomor: 106/KPTS/III/2014 Tentang Pembentukan Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender, sebagai komitmen untuk mewujudkan kesetaraan gender. Karena adanya dua regulasi ini, maka menimbulkan komitmen dari aparat Dinas Perlindungan Anak, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sampai ke UPTB-UPTB yang bertugas di Kecamatan.

Sedangkan faktor penghambat implementasi program pemberdayaan perempuan adalah minimnya anggaran yang dialokasikan membiayai implementasi program pemberdayaan SDM dalam pengarusutamaan gender. Di banyak kegiatan, minimnya anggaran menjadi hambatan dalam melaksanakan program dan kegiatan di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Hal ini makin diperkuat dengan kurangnya dukungan politik dari DPRD dalam hal ini penganggaran program pemberdayaan perempuan yang menyebabkan anggaran pemberdayaan perempuan seringkali terkalahkan dengan kegiatan lainnya diparlemen. Terkait dengan alokasi anggaran, Jika dilihat dari persentase yang dialokasikan untuk program pemberdayaan perempuan, masih sangat kecil yaitu dibawah 1 % (Satu Persen) dari total APBD setiap tahunnya, padahal secara lisan Bupati telah berkomitmen untuk mengalokasikan anggaran minimal 2 % (dua persen) dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) untuk membiayai program pemberdayaan perempuan. Bahkan seharusnya menurut ketentuan pasal 7 Kepmendagri 132 tahun 2003 tentang Pedoman Umum Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Daerah minimal 5 % dari total alokasi anggaran harus diperuntukan bagi pengarusutamaan gender, hanya saja kemudian Kepmendagri ini di ganti dengan Permendagri 15 Tahun 2008 dan Permendagri Nomor 64 Tahun 2011. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah Kabupaten belum responsif gender dalam penganggaran, dilihat dari minimnya anggaran yang disediakan untuk membiayai program pemberdayaan perempuan. Jika anggaran untuk membiayai program pemberdayaan perempuan ini ditambahkan dengan jumlah bantuan modal untuk Kelompok Usaha Bersama Perempuan (KUBP) yang telah dikucurkan melalui hibah atau bantuan sosial, secara rata-rata anggaran untuk membiayai program pemberdayaan perempuan tetap dibawah kisaran 1 (satu) persen.

Faktor penghambat selanjutnya adalah dari aparaturnya pelaksana program yang disebabkan masih rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia pelaksana program pemberdayaan perempuan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Bengkalis. Rendahnya kualitas aparaturnya pelaksana program karena mereka belum merasa mampu dalam pelaksanaan tugasnya. Pemahaman akan tupoksi belum merata yang ditandai dengan tidak dilaksanakannya pekerjaan pegawai. Faktor internal yang mempengaruhi adalah rendahnya kualitas sebagian pegawai sehingga tidak mampu atau tidak mengerti akan tugas pokoknya, sedangkan faktor eksternalnya adalah kurang sesuainya kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada di dinas pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Hal ini menyebabkan rendahnya kualitas pelayanan.

Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidapertdayaan sambil meningkatkan *self-efficacy*, yaitu perasaan dalam diri seseorang bahwa dia mampu menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya (Newstrom & Davis, 1997). Sebagai suatu proses, pemberdayaan dilakukan agar orang menjadi lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalahnya sendiri dengan cara memberikan kepercayaan dan kewenangan sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab (Wibowo, 2006).

Terlepas dari adanya kelemahan-kelemahan implementasi program pemberdayaan perempuan diatas, berdasarkan hasil penelitian, bisa peneliti simpulkan bahwa seluruh program pemberdayaan perempuan yang dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPP&PA) berhasil di implementasikan, hanya saja belum berhasil mewujudkan kesetaraan gender di Kabupaten Bengkalis

SIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh kegiatan yang direncanakan

dalam Rencana Strategis (Renstra) Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sebagian besar telah terlaksana. Selain itu, sebagian program pemberdayaan perempuan telah berhasil di implementasikan, hanya saja belum berhasil mewujudkan kesetaraan gender. Sementara itu, faktor penghambat implementasi program pemberdayaan SDM dalam pengarusutamaan gender adalah minimnya anggaran yang dialokasikan, rendahnya kualitas SDM, sikap aparaturnya, kurangnya sosialisasi dan informasi dalam mengevaluasi program.

DAFTAR RUJUKAN

- Assen, Marcel van, Gerben van den Berg & Paul Pietersma, 2009, *Key Management Models, The 60+ Models Every Manager Needs to Know, 2nd edition*, United Kingdom, Pearson Education Limited.
- Baron, Angela and Michael Armstrong, 2007, *Pengarusutamaan gender Management, Achieving Added Value Through People*, USA: Kogan Page Limited
- Gaol, Chr. Jimmy L., 2014, *A to Z Pengarusutamaan gender* Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Grasindo.
- Newstrom, John W., Keith Davis, 1997, *Organization Behavior*, Singapore, The McGraw-Hill Inc.
- Rarasputri, Mia, 2011, *Pengarusutamaan gender Management*. <http://www.slideshare.net/miararasputri/human-capital-management-9399610>, [06 Juli 2015].
- Yamoah, Emmanuel Erastus, 2014, *The Link between Human Resource Capacity Building and Job Performanc*, International Journal of Human Resource Studies, Vol. 4, No. 3.
- Wibowo, 2006, *Manajemen Perubahan, edisi kedua*, Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo 18 Persada.