

Hasil Penelitian

ANALISIS KOMPETENSI APARATUR DALAM PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN YANG RESPONSIF GENDER DI SUMATERA UTARA

(APPARATUS COMPETENCIES ANALYSIS IN PLANNING AND GENDER RESPONSIVE BUDGETING IN NORTH SUMATRA)

R. Sabrina

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 03 Medan
Sumatera Utara - Indonesia
Email: r.sabrina@umsu.ac.id

Diterima: 09 Maret 2023; Direvisi: 18 April 2023; Disetujui: 27 April 2023

ABSTRAK

Pengarusutamaan gender dalam pembangunan merupakan keharusan dengan diterbitkannya berbagai regulasi. Pelaksanaannya dilakukan melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi SDM (Sumber Daya Manusia) Perencana dalam menerapkan PPRG pada program/kegiatan pembangunan daerah Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat kualitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara terbatas terhadap kepala OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Provinsi Sumatera Utara. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan referensi yang relevan. Data dianalisis secara deskriptif untuk memperoleh kondisi dan permasalahan aktual, kemudian dijadikan dasar penyusunan rancangan Klinik Konsultasi PPRG guna peningkatan kompetensi SDM perencana dalam rangka meningkatkan implementasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah Sumatera Utara. Dari penelitian ini ditemukan bahwa realisasi PPRG dalam program/kegiatan pembangunan daerah Sumatera Utara masih rendah dan tidak mencapai target. Hal ini disebabkan kurangnya komitmen pimpinan OPD dan Sekretariat PPRG Daerah serta masih rendahnya kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan/kemampuan) SDM Perencana di OPD mengenai Teknik GAP (Gender Analysis Pathway) dan GBS (Gender Budget Statement) sebagai alat analisis PPRG. Untuk meningkatkan kompetensi SDM perencana tersebut, perlu dioperasikan Klinik Konsultasi PPRG yang dapat melakukan konsultasi setiap hari, dengan tugas/kegiatan: memberikan pengetahuan dan ketrampilan mengenai GAP dan GBS, sekaligus meningkatkan kuantitas dan kualitas pengisian form GAP dan GBS program/kegiatan pembangunan.

Kata kunci: penganggaran responsif gender, *Gender Analysis Pathway*, *Gender Budget Statement*, program pembangunan, kompetensi

ABSTRACT

Gender mainstreaming in development is required with the issuance of various regulations, such as Laws, Presidential Regulations. The implementation is carried out through Gender Responsive Planning and Budgeting (GRP/B). This research aims to find out the competence of HR planners in implementing gender responsive planning and budgeting in North Sumatra regional development programs/activities. This research used qualitative, and the data used are primary data and secondary data. Primary data were collected through questionnaires and limited interviews with employees and head of department in the Regional Government Organization (RGO) of North Sumatra Province. Secondary data is obtained from relevant documents and references. The data were analyzed descriptively to obtain actual conditions/problems which were then used as the basis for the preparation of the GRP/B Consulting Clinic design in order to increase the competence of human resource planners and improving the implementation of gender mainstreaming in the development of the North Sumatra region. From this case, it was found that the realization of GRP/B in North Sumatra regional development programs/activities was still low and did not reach the target. This is due to the lack of commitment from the RGO leadership and the Regional GRP/B Secretariat and the low competence (knowledge and skills/ability) of HR Planning in RGO regarding

the GAP (Gender Analysis Pathway) and GBS (Gender Budget Statement) techniques as GRPB analysis tools. To advance the competence of the planning human resources, it is necessary to operate a GRPB Consulting Clinic which can be contacted every day, with the following tasks/activities: providing consultation on GRPB, namely knowledge and skills regarding Gender Analysis Pathway (GAP) and Gender Budget Statement (GBS) techniques, as well as increasing the quantity and the quality of filling out GAP and GBS forms for development programs/activities.

Keywords: *gender responsive budgeting, gender analysis pathway, gender budget statement, development programs, competency*

PENDAHULUAN

Pengertian tentang konsep gender dalam usaha pengarusutamaan dalam pembangunan bukanlah berarti jenis kelamin laki dan perempuan, tetapi gender dimaksudkan sebagai pembagian peran laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh budaya masyarakat. Pada kenyataannya, dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat dan berbangsa masih terdapat kesenjangan peran antara laki-laki dan perempuan, dimana laki-laki dan perempuan belum mendapatkan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang sama dari pembangunan.

Oleh karena itu, pemerintah menetapkan kebijakan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional dan daerah. Hal ini tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan, Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang RPJPN 2005-2025, dan Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang RPJMN 2020-2024, serta berbagai peraturan turunannya.

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah strategi rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan laki-laki dan perempuan dalam proses pembangunan, mulai dari tahap perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan pembangunan (Inpres Nomor 9/2000; Kementerian PPPA RI, 2013).

PUG dalam pembangunan diimplementasikan melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG). PPRG merupakan serangkaian cara dan pendekatan untuk mengintegrasikan perspektif gender di dalam proses perencanaan dan penganggaran, untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, yang dilakukan melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi dan penyelesaian permasalahan laki-laki dan perempuan (KemenPPPA, 2010). Sementara Kementerian Keuangan (2021) menyebutkan bahwa PPRG merupakan upaya untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam proses perencanaan dan penganggaran dengan cara penelaahan

dampak dari suatu belanja kegiatan serta efeknya terhadap keadilan dan kesetaraan gender.

Implementasi PPRG di daerah merupakan keharusan sesuai dengan berbagai regulasi, antara lain: Permendagri Nomor 8 tahun 2008 menyatakan bahwa perencanaan pembangunan daerah harus responsif gender dan menggunakan instrumen analisis gender; Permendagri Nomor 15 tahun 2008 menyebutkan bahwa pemerintah daerah berkewajiban menyusun kebijakan, program dan kegiatan berperspektif gender yang dituangkan dalam RPJMD, Renstra SKPD dan Renja SKPD; Permendagri Nomor 54 tahun 2010 mengamanatkan penggunaan analisis gender dalam perencanaan pembangunan; Permendagri Nomor 67 tahun 2011 mensyaratkan bahwa program/kegiatan melalui penyusunan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender dengan analisis *Gender Analisis Pathway (GAP)* dan *Gender Budget Statement (GBS)*; Surat Edaran Bersama Menteri Bappenas, Menteri Keuangan dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak tentang Strategi Nasional Percepatan PUG melalui PPRG yang memuat Pelembagaan PPRG dan Peningkatan kapasitas K/L dan SKPD dalam melakukan analisis gender dalam menyusun GBS.

Meskipun berbagai peraturan tersebut menegaskan pentingnya analisis gender dalam menyusun dokumen perencanaan pembangunan daerah, namun permasalahannya adalah para perencana SKPD belum memahami secara teknis cara menyusun dokumen perencanaan dan penganggaran responsif gender (Kementerian PPPA, 2010). Hal ini sejalan dengan temuan Arismawati (2015) bahwa di Kabupaten Purworejo belum seluruhnya pelaksana PUG trampil dalam menyusun analisis GAP dan GBS. Demikian juga hasil penelitian Pasundan (2017) bahwa pelaksanaan PPRG di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum maksimal karena sumberdaya manusia pelaksanaanya kurang memahami konsep gender dan teknik perencanaan dan penganggaran yang responsive gender.

Permasalahan juga terjadi di daerah Sumatera Utara, sebagian besar pimpinan OPD belum memahami konsep gender dan analisis gender serta keharusan penerapan PPRG dalam

kegiatan pembangunan. Sementara para perencana di OPD saat ini banyak yang belum memahami atau belum mampu menerapkan teknis analisis Gender, baik GAP maupun GBS. Sosialisasi dan *coaching clinic* mengenai gender dan PPRG sudah dilaksanakan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara, namun karena kurang intensifnya sosialisasi, terjadinya mutasi pegawai maupun penyebab lainnya, para perencana atau sumberdaya manusia di OPD-OPD belum mempunyai pengetahuan dan kemampuan (kompetensi) yang cukup dalam menyusun perencanaan dan penganggaran yang responsive gender.

Sumberdaya manusia memegang peranan kunci dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga diperlukan kompetensi sumberdaya manusia yang tinggi agar tujuan organisasi dapat dicapai (Sabrina, 2021). Sementara itu salah satu komponen kunci atau prasyarat pelaksanaan PUG adalah Sumberdaya. Sumberdaya yang paling penting dalam implementasi PUG adalah sumberdaya manusia yang memiliki kepekaan, pengetahuan dan ketrampilan analisis gender (Instruksi Presiden No.9 tahun 2000). Dengan demikian diperlukan peningkatan kompetensi sumberdaya manusia perencana di OPD dalam melakukan PPRG, agar pengarusutamaan gender dapat diwujudkan dalam pembangunan daerah Sumatera Utara. Maka, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi aparat perencana OPD Sumatera Utara dalam menerapkan PPRG pada program/kegiatan pembangunan dan merancang solusinya.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari-April 2022 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dan bersifat deskriptif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner terhadap responden yang dipilih secara *purposive random sampling* dari pegawai/perencana pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan *google-form*, dan juga dengan wawancara terbatas terhadap *key-persons*, baik pegawai maupun Kepala OPD. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sample dengan pertimbangan tertentu dan cocok digunakan untuk penelitian kualitatif. Sedangkan random smpling adalah pengambilan anggota sample dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, karena anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2021).

Purposive random sampling dimaksudkan pengambilan sampel secara acak dilakukan pada kelompok sampel yang ditargetkan memiliki atribut-atribut tertentu. Atribut responden yang ditargetkan adalah para perencana pada OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara (*purposive*), mengingat jumlah OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara ada 60 OPD dengan jumlah perencana cukup banyak (lebih dari 100 orang), maka diambil sample dengan pemilihan sample dilakukan secara acak (*random*). Aparat perencana pada setiap OPD jumlahnya bervariasi antara 3-7 orang. Dengan asumsi rata-rata aparat perencana per OPD adalah 5 orang, maka populasi perencana adalah sebesar $5 \times 60 = 300$ orang.

Jumlah populasi yang diambil sample minimal 30%, yaitu minimal berjumlah 90 orang. Responden pada penelitian ini berjumlah 92 orang atau 30,67% dari populasi, berasal dari 22 OPD provinsi Sumatera Utara atau 36,7% dari jumlah seluruh OPD provinsi Sumatera Utara, yaitu 10 Dinas (45,5%), 7 Badan (31,5%), dan 2 Biro (9,1%), 2 Rumah Sakit (9,1%) dan 1 Inspektorat (4,5%). Dari jumlah responden yang menjadi objek penelitian ini didapatkan bahwa responden laki-laki 48,4% dan perempuan 51,6%, dengan usia termuda 29 tahun dan tertua 58 tahun, dimana usia responden paling banyak antara 40-55 tahun. Lama bekerja pada jabatan yang diduduki saat ini bervariasi yaitu: yang kurang dari 1 tahun ada sebanyak 17,7%,; 1-5 tahun sebanyak 48,8%; dan di atas 5 tahun sebanyak 35,5%.

Karakteristik responden sedemikian dipandang sudah cukup mewakili dan relevan dalam mewakili, baik dari segi instansi maupun sumberdaya manusia perencana OPD dan dalam melakukan interview dengan responden. Secara umum pertanyaan meliputi aspek kemampuan, aspek penerapan PPRG dan aspek ekspektasi responden. Sedangkan data sekunder dikumpulkan melalui penelusuran dokumen dan referensi dari berbagai sumber yang relevan. Data sekunder yang dipakai dalam penelitian ini adalah yang terkait dengan regulasi dan kinerja.

Data yang terkumpul dianalisis secara kualitatif, yaitu dengan menganalisis data sekunder yang menjadi fokus penelitian, selanjutnya menyandingkannya dengan data primer yang dihasilkan baik dari hasil kuesioner maupun wawancara terbatas, sembari melakukan analisis terhadap jawaban yang diterima, kemudian mencari dukungan data lebih lanjut baik dari data sekunder maupun primer hingga dianggap mencukupi (adaptasi analisis data Model Miles and Huberman, dalam Sugiyono, 2021).

Hasil analisis diarahkan pada pencapaian tujuan penelitian ini dan dikaitkan dengan hasil temuan penelitian terdahulu, sehingga didapatkan kondisi/permasalahan aktual yang dihadapi berkaitan dengan kompetensi aparat perencana di OPD Pemerintah Provinsi Sumatera Utara dalam menerapkan PPRG pada program/kegiatan pembangunan. Selanjutnya, dari kondisi tersebut dirancang solusi yang diperlukan sesuai dengan permasalahan yang ditemukan, sehingga penerapan PPRG dalam program/kegiatan pembangunan daerah Sumatera Utara dapat ditingkatkan atau lebih responsif gender.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Temuan penelitian berupa terbitnya Peraturan Gubernur Sumatera Utara Nomor 43 tahun 2018 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah, dan Surat Edaran Gubernur Sumatera Utara Nomor 463/7286 tanggal 30 Juli 2021 tentang Integrasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsive Gender dan pembentukan Sekretariat PPRG, serta beberapa surat Sekretaris Daerah yang mewajibkan semua OPD untuk menyusun program/kegiatan yang responsif gender. Menunjukkan bahwa Pemerintah Provinsi Sumatera Utara telah menindaklanjuti Permendagri Nomor 67 tahun 2011 tentang Perubahan atas Permendagri Nomor 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah. Namun, pada realisasinya implementasi pengarusutamaan gender di Provinsi Sumatera Utara belum sesuai harapan, yang ditunjukkan dengan capaian Indikator Kinerja Utama (IKU) pengarusutamaan gender belum mencapai target.

Mengacu pada dokumen Rencana Strategis (Renstra) Perubahan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara (PPPA-SU) serta hasil wawancara/diskusi dengan pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara, ditemukan bahwa capaian IKU persentase OPD yang melaksanakan PPRG tahun 2020 baru mencapai 57% dari target 60%, dimana secara bertahap sampai tahun 2023 ditargetkan semua (100%) OPD telah melakukan PPRG dalam penyusunan program/kegiatannya. Sedangkan capaian IKU persentase program/kegiatan pembangunan yang sudah dilakukan PPRG masih sangat sedikit yaitu baru sebesar 3% dari target 25%, yang mana OPD yang tercatat telah melakukan PPRG hanya melakukan PPRG pada 1-2 program/kegiatan

saja dari seluruh program/kegiatan tahunan OPD-nya.

Demikian juga halnya dengan temuan dari hasil wawancara menggunakan kuesioner, yaitu: 30,6% menyatakan di instansinya menerapkan PPRG setiap tahun walaupun hanya pada beberapa kegiatan atau tidak semua program/kegiatan; 24,2% menyatakan instansinya kadang-kadang menerapkan PPRG; 21,0% menyatakan instansinya jarang menerapkan PPRG; dan 24,2% menyatakan instansinya tidak pernah menerapkan PPRG. Di sisi lain, hasil wawancara dan diskusi non-formal dengan beberapa perencana dan *key-person*, didapati bahwa hampir tidak ada dorongan yang kuat dan sanksi dari pimpinan OPD maupun dari Sekretariat PPRG terhadap program/kegiatan OPD yang tidak menerapkan PPRG, paling-paling hanya himbauan yang tidak ditindaklanjuti dengan tagihan atas realisasinya.

Perencanaan dan penganggaran tahunan terus berjalan walau tidak ada penerapan PPRG atau hanya 1 atau 2 kegiatan yang dianalisis dengan GAP dan GBS sudah dicatatkan bahwa OPD tersebut sudah menerapkan PPRG. Dengan kondisi sedemikian tidak heran bahwa capaian IKU untuk penerapan PPRG menjadi rendah atau tidak mencapai target yang ditetapkan dalam RPJMD Provinsi dan Renstra Dinas yang membidangi. Hal ini mengindikasikan kurangnya komitmen pimpinan OPD dan Sekretariat PPRG untuk mendorong, memantau dan menerapkan sanksi terhadap rendahnya realisasi PPRG atas program/kegiatan pembangunan OPD setiap tahunnya.

Kondisi ini hampir sama dengan hasil penelitian terdahulu oleh Susiana (2015) yang menemukan bahwa pelaksanaan PPRG di Provinsi Papua dan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta telah ditindaklanjuti dengan adanya instrumen hukum berupa Surat Edaran Gubernur yang mewajibkan SKPD melakukan PPRG, namun tugas Sekretariat PPRG Daerah untuk memonitor realisasi pelaksanaan PPRG belum berjalan optimal, sehingga penerapan PPRG belum terlaksana dengan baik. Demikian juga yang ditemukan oleh Setyawan, Firdausi dan Rusmiwari (2018) bahwa PPRG di SKPD Kota Batu belum sepenuhnya diterapkan sebagai dasar dari Pengarusutamaan Gender. Penyusunan anggaran belum menggunakan analisis gender dalam bentuk *Gender Analisis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS).

Padahal instrumen tersebut yang akan menjadi bukti formil adanya PPRG pada Pemda. Salah satu faktor yang menjadi kendala dalam implementasi PPRG di Kota Batu, yaitu Faktor Komitmen Pimpinan Institusi. Berkenaan dengan

hal tersebut, gambaran pemahaman SDM perencana di Provinsi Sumatera yang memahami pelaksana penerapan PPRG disajikan pada tabel 1. Tabel 1 menyajikan bahwa sebagian besar (79%) SDM Perencana OPD pernah mendengar tentang PPRG dan 21% lainnya belum pernah, namun yang pernah mengikuti sosialisasi ataupun pelatihan PPRG sebanyak 40,3% dan yang belum pernah mengikutinya lebih banyak yaitu 59,7%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar aparat perencana di OPD belum paham tentang PPRG.

Oleh karena program dan kegiatan ini sangat penting untuk diterapkan, maka perlu diketahui seberapa jauh tingkat pengetahuan mereka manfaat penerapan PPRG dan adanya peraturan yang mengharuskan penerapannya, seperti disajikan pada Tabel 2. Tabel 2 menggambarkan bahwa sebagian besar aparat perencana mengetahui bahwa penerapan PPRG akan bermanfaat dan dinikmati oleh semua masyarakat, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan sebagian kecil lainnya belum mengetahui. Akan tetapi sebagian besar aparat perencana mengetahui bahwa ada peraturan yang mengharuskan penerapan PPRG terhadap setiap program/kegiatan pembangunan, sedangkan sebagian lainnya belum mengetahui. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengetahuan para aparat perencana OPD belum merata dan belum memadai, sehingga masih diperlukan peningkatannya.

Selain itu, keterampilan atau kemampuan dalam menerapkan PPRG terlihat dari hasil temuan bahwa komposisi kemampuan SDM perencana dalam menerapkan PPRG seperti terlihat pada Tabel 3. Berdasarkan tabel 3 hanya

sepertiga (34%) yang terampil dan sangat terampil dalam menerapkan PPRG, sedangkan sisanya 66 % masih memerlukan pelatihan. Demikian pula kemampuan teknis analisis hanya 11% saja yang menguasai tehnik analisis PPRG, sisanya perlu peningkatan kemampuan teknis analisis. Hal ini memperlihatkan bahwa ketrampilan/ kemampuan SDM perencana OPD dalam menerapkan PPRG masih belum memadai, sehingga perlu dilakukan upaya peningkatannya secara serius.

Jika dianalisis lebih jauh tentang kendala dalam penerapan PPRG ada beberapa isu yang ditemukan antara lain: 1) Belum memahami sama sekali PUG dan PPRG 34%; 2) Belum memahami sama sekali tehnik GAP dan GBS 37%; 3) Sering terjadi pergantian pegawai 13%; 4) Keterbatasan waktu untuk mengerjakan 6.5%; 5) Belum pernah ikut pelatihan 3%; dan 6) Lainnya 3%. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pengetahuan dan ketrampilan SDM perencana OPD dalam penerapan PPRG masih sangat rendah.

Sementara dari hasil wawancara/diskusi terbatas dengan *key-person* bahwa rendahnya realisasi penerapan PPRG dalam program/kegiatan pembangunan daerah Sumatera Utara juga disebabkan kurangnya pengetahuan dan ketrampilan (kompetensi) sumberdaya perencana di OPD mengenai cara penyusunan PPRG yaitu GAP dan GBS. Hal ini menggambarkan bahwa ketrampilan atau kemampuan SDM perencana OPD dalam menerapkan PPRG masih sangat kurang memadai, sehingga perlu upaya untuk meningkatkannya.

Tabel 1. Tingkat pengetahuan dan pemahaman tentang PPRG

No.	Uraian	Pernah	Belum Pernah
1.	Mendengar/ mengetahui (%)	79	21
2.	Mengikuti Sosialisasi dan Pelatihan (%)	40	60

Tabel 2. Pemahaman akan manfaat dan peraturan tentang PPRG

No.	Uraian	Tahu	Tidak Pernah
1.	Mengetahui Manfaat (%)	74	26
2.	Mengetahui Peraturan (%)	63	37

Tabel 3. Tingkat kemampuan menerapkan konsep PPRM

No.	Kriteria menerapkan konsep PPRG	Skala Likert				
		Sangat kurang (1)	Tidak Terampil (2)	Agak Terampil (3)	Terampil (4)	Sangat Terampil (5)
1.	Kemampuan menerapkan (%)	9,7	11,3	45,2	16,1	17,7
2.	Penguasaan Tehnik analisis (%)	19,4	25,8	43,5	9,7	1,6

Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa rendahnya realisasi PPRG dalam penyusunan program/kegiatan pembangunan daerah Sumatera Utara juga disebabkan oleh kondisi pengetahuan dan ketrampilan/kemampuan (kompetensi) SDM perencana OPD yang kurang memadai dalam menerapkan PPRG. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Susiana (2015) yang menemukan bahwa masih banyak kendala dalam penerapan PPRG di Provinsi Papua dan DI Yogyakarta, diantaranya adalah salah pemahaman tentang gender, serta anggapan bahwa analisis gender merupakan hal yang rumit dan merepotkan. Hal ini menggambarkan bahwa pengetahuan dan ketrampilan (kompetensi) SDM perencana tentang PPRG di kedua provinsi tersebut belum memadai.

Sedangkan Setyawan, Firdausi dan Rusmiwari (2018) menyampaikan bahwa disamping faktor komitmen pimpinan, ternyata faktor kompetensi perencana OPD juga menyebabkan tidak diterapkannya PPRG di Kota Batu, karena rotasi pegawai dan terputusnya transfer pengetahuan. Pusudan (2017) juga menemukan bahwa pelaksanaan PPRG di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Provinsi Sulawesi Tengah belum maksimal karena sumberdaya manusia pelaksanaannya kurang memahami konsep gender dan PPRG.

Selanjutnya, Arismawati (2015) menyampaikan bahwa SDM pelaksana PUG dari SKPD ujicoba di Kabupaten Purworejo belum seluruhnya berkompoten dalam menyusun PPRG. Belum seluruhnya pelaksana PUG memahami konsep gender, anggaran yang responsif gender, regulasi PUG, dan belum seluruhnya trampil dalam melakukan analisis GAP dan menyusun GBS. Hal ini dapat dilihat dari masing-masing SKPD yang baru dapat melakukan analisis GAP dan menyusun GBS pada satu kegiatan saja.

Selain pengetahuan dan ketrampilan, kompetensi juga berkaitan dengan sikap diri atau kemauan. Sikap atau kemauan perencana sangat penting dalam menerapkan PPRG. Bagaimana sikap atau kemauan aparat perencana memandang pentingnya penerapan PPRG dalam program/kegiatan pembangunan, disajikan sebagai berikut: 1) 1,6% menganggap Sangat Tidak Penting; 2) 1,6% menganggap Tidak Penting; 3) 24,2% menganggap Agak Penting; 4) 27,4% menganggap Penting; dan 5) 45,2% menganggap Sangat Penting.

Sementara sikap atau pendapat para aparat perencana terhadap perlunya ada tempat berkonsultasi untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guna penerapan PPRG yang

dapat diakses setiap waktu sesuai keperluan, disajikan sebagai berikut: 1) 1,6% merasa Sangat Tidak Perlu; 2) 3,2% merasa Tidak Perlu; 3) 14,5% merasa Agak Perlu; 4) 32,3% merasa Perlu; dan 5) 48,4% merasa Sangat Perlu. Berdasarkan temuan tersebut terlihat bahwa sikap sebagian besar perencana memandang PPRG sangat penting untuk mewujudkan program/kegiatan yang responsif gender, dan merasa sangat perlu adanya tempat konsultasi tentang PPRG yang dapat dihubungi setiap waktu diperlukan.

Berkaitan dengan tempat konsultasi PPRG, cara berkonsultasi yang diharapkan oleh perencana sebagai berikut: 1) 53,2% secara online; dan 2) 46,8% secara tatap muka. Hal ini didukung dari temuan mengenai saran yang disampaikan oleh responden yaitu agar dilakukan peningkatan kompetensi (pengetahuan dan ketrampilan) para perencana OPD mengenai PPRG khususnya cara melakukan analisis gender, yaitu *Gender Analisis Pathway (GAP)* dan *Gender Budget Statement (GBS)*.

Berdasarkan temuan di atas dapat dilihat bahwa para perencana memandang PPRG sangat penting dalam mewujudkan program/kegiatan pembangunan yang responsif gender, dan menganggap sangat perlu adanya tempat konsultasi mengenai PPRG yang dapat dihubungi setiap hari atau setiap dibutuhkan, baik secara online maupun tatap muka. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa dari sisi sikap atau kemauan untuk dapat menerapkan PPRG umumnya cukup baik, sehingga upaya meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan/kemampuan (kompetensi) dengan membentuk tempat konsultasi PPRG dapat diharapkan akan berjalan lancar.

Guna meningkatkan implementasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah Sumatera Utara, perlu menerapkan PPRG pada setiap program/kegiatan pembangunan setiap tahunnya. Oleh karena sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi, maka untuk itu diperlukan kompetensi sumberdaya manusia perencana yang tinggi yaitu yang memiliki kepekaan, pengetahuan dan ketrampilan analisis gender (GAP dan GBS).

Mengingat kondisi kompetensi SDM tersebut kurang memadai untuk menerapkan PPRG, diperlukan wadah konsultasi yang dapat dihubungi setiap waktu yang dibutuhkan. Untuk itu perlu dibangun Klinik Konsultasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender, yang dirancang dapat diakses secara online maupun offline (langsung/tatap muka). Dengan demikian, diharapkan akan terjadi Peningkatan Kompetensi SDM Perencana melalui Klinik Konsultasi Perencanaan dan

Penganggaran yang Responsif Gender dalam rangka peningkatan implementasi PUG dalam pembangunan daerah Sumatera Utara.

Perlunya peningkatan kompetensi SDM perencana ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Safitri dan Edison (2020) di Provinsi Kepulauan Riau, yang menyampaikan antara lain bahwa sumberdaya manusia di OPD belum semua konsisten untuk mengintegrasikan PPRG dalam rencana kerja tahunan, sehingga disarankan untuk keberlangsungan pelaksanaan PPRG perlu melakukan penguatan kapasitas SDM secara progresif terutama bagi focal point OPD dan Pokja PUG Kab/Kota, juga mengintegrasikan PPRG dalam proses pembangunan, dengan memaksimalkan fungsi *coaching clinic* untuk penyusunan GAP dan GBS.

Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 yang merupakan dasar dari keharusan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender dalam pembangunan memuat 7 komponen kunci yang merupakan prasyarat dalam pelaksanaan PUG yaitu: 1) Komitmen; 2) Kebijakan; 3) Kelembagaan; 4) Sumberdaya; 5) Data Terpilah; 6) Alat Analisis; dan 7) Partisipasi masyarakat. Sumberdaya dalam implementasi PUG adalah sumberdaya manusia yang memiliki kepekaan, pengetahuan dan ketrampilan analisis gender, serta sumberdaya anggaran yang memadai untuk mengimplementasikan PUG.

Mengadaptasi teori Adopsi Inovasi Rogers dan Komunikasi Intrapersonal (dalam diri manusia), bahwa dalam mengadopsi suatu inovasi atau pengetahuan/cara baru terjadi tahapan proses dalam diri manusia, secara berurutan yaitu: 1) tahap Mengetahui; 2) tahap

Tertarik/Minat; 3) tahap Menilai/Menimbang; 4) tahap Mencoba; dan 5) tahap Mengadopsi. Tahapan-tahapan tersebut berlangsung bertingkat, sehingga dalam suatu penyampaian inovasi/hal baru yang diharapkan untuk dapat diadopsi atau dilakukan, maka perlu memperhatikan tahapan tersebut yaitu di tahap mana peserta/sasaran berada, sehingga peserta/sasaran terhindar dari rasa bosan atau bingung.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa setiap orang/sasaran tentunya mempunyai tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang berbeda, sehingga materi dan metoda penyampaian informasi (pelatihan) harusnya disesuaikan dengan tingkat pengetahuan dan ketrampilan sasaran tersebut mengenai hal yang akan disampaikan/dilatihkan. Contohnya, dalam pelatihan Bahasa Inggris, diawali dengan *Placement Test* untuk menempatkan peserta pada kelompok yang sesuai dengan tingkat pengetahuan/ketrampilannya dalam Bahasa Inggris. Dengan demikian, proses transfer pengetahuan/ketrampilan dimaksud akan lebih efektif.

Pada pelaksanaan Klinik Konsultasi PPRG ini, dapat disolusi masalah perbedaan tingkat pengetahuan/ketrampilan aparat perencana mengenai PPRG orang per orang, dimana aparat perencana yang ingin ditingkatkan pengetahuan/ketrampilannya tersebut dapat mendiskusikan sejauh mana pemahamannya dan apa masalah yang dirasakannya. Dengan begitu yang bersangkutan akan dapat dilatih/dibimbing sesuai dengan tingkat pengetahuan/ketrampilan dan kebutuhannya masing-masing.

Tabel 3. Perbandingan Efektifitas Pelatihan, *Coaching Clinic* dan Klinik Konsultasi

No.	Item	Pelatihan	<i>Coaching Clinic</i>	Klinik Konsultasi
1.	Waktu pelaksanaan	3-5 hari/paket, dan maks. 1-2 paket/tahun	3 hari/paket, dan maks. 1-2 paket/tahun	Setiap hari kerja sepanjang tahun
2.	Jumlah peserta	Maks. 40 orang/paket	Maks. 15 orang/hari	Sebanyak orang yang memerlukan
3.	Materi yang disampaikan	Sama untuk semua peserta	Sesuai kebutuhan (tingkat pengetahuan/ketrampilan) peserta	Sesuai kebutuhan (tingkat pengetahuan/ketrampilan) peserta
4.	Cara/tujuan peningkatan	75% pengetahuan 25% ketrampilan	50% pengetahuan 50% ketrampilan	30% pengetahuan 70% ketrampilan, atau Sesuai kebutuhan
5.	Kebutuhan Biaya	Harus tersedia pada APBD	Harus tersedia pada APBD	Tidak harus tersedia pada APBD, karena menjadi bagian pelaksanaan tugas Bidang yang diemban

Rancangan “Klinik Konsultasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender” adalah sebagai berikut:

1. Nama kegiatan: Klinik Konsultasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender.
2. Penanggung jawab: Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara selaku Sekretaris Tim Sekretariat PPRG Provinsi Sumatera Utara (atas nama Sekretariat PPRG Sumatera Utara).
3. Lokasi klinik konsultasi: Kantor Dinas Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) Provinsi Sumatera Utara.
4. Tugas/kegiatan klinik konsultasi adalah memberikan konsultasi kepada perencana OPD dalam rangka:
 - a. Meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang PPRG dan kesadaran akan pentingnya menerapkan PPRG dalam penyusunan program/kegiatan pembangunan.
 - b. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan/kemampuan tentang Teknik Gender Analysis Pathway (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS).
 - c. Meningkatkan kuantitas dan kualitas pengisian form GAP dan GBS program/kegiatan pembangunan.
5. Bentuk konsultasi : *hybrid* (online dan tatap muka).
 - a) Secara Online, konsultasi dilakukan melalui aplikasi komputer. Untuk itu dibangun aplikasi komputer dengan kebutuhan atau memuat program antara lain:
 - Ruang Interaksi pelanggan (Tanya-Jawab, Diskusi, Pesan, Tanggapan, Permintaan reservasi (*appointment*) untuk dijadwalkan temu muka, dan Jawaban), untuk OPD Provinsi.
 - Ruang Form *Gender Analysis Pathway* (GAP) yang dilengkapi dengan pedoman langkah kerjanya, untuk OPD Provinsi (username Kepala OPD, username masing-masing bidang atau bagian, program/kegiatan yang akan dianalisis, langkah demi langkah analisis dengan petunjuk pengisiannya secara rinci)
 - Ruang Form *Gender Budget Statement* (GBS) yang dilengkapi dengan pedoman langkah kerjanya, untuk OPD Provinsi (username Kepala OPD, username masing-masing bidang atau bagian, program/kegiatan yang akan dianalisis, langkah demi langkah analisis dengan petunjuk pengisiannya secara rinci).
 - b) Secara Tatap Muka (offline), konsultasi dilakukan langsung di tempat/klinik. Kebutuhan operasional yang perlu dipersiapkan berupa: Ruangan tempat konsultasi; Meja konsultasi 1 buah, dengan kursi konsultan 1 buah dan kursi pelanggan 2 buah; Meja tempat komputer/infokus (proyektor); Komputer/laptop dan layar/screen/tv; Rak file, referensi, kartu pelanggan; Backdrop/board Nama Klinik; 3 orang Staf/Petugas standby dari jam 07.30 sampai jam 16.00 secara bergantian (07.30-10.00; 10.00-12.30; 13.30-16.00), dari Staf Dinas PPPA yang sudah menguasai materi dan methoda PPRG dan didukung/didampingi oleh Pejabat Dinas lainnya; dan 3 orang Konsultan Ahli (on-call), dari pakar PPRG, baik dari akademisi, LSM maupun perorangan.
6. Disain/lay-out Klinik Konsultasi. Apabila ketersediaan ruangan yang tersedia terbatas di Kantor Dinas PPPA, dapat dimanfaatkan ruangan koridor/lorong dalam kantor yaitu antara ruang-ruang kerja pegawai. Lebar koridor/lorong yang ada yaitu 2,5 meter dan panjang lebih dari 10 meter. Namun untuk tidak mengganggu lalu lintas pegawai bekerja, maka Lorong yang dimanfaatkan cukup dengan lebar 2,5

meter dan panjang 3 meter pada bagian paling ujung lorong.

KESIMPULAN

Implementasi pengarusutamaan gender di Provinsi Sumatera Utara belum sesuai harapan, dimana Indikator Kinerja Utama (IKU) mengenai hal tersebut yaitu persentase OPD yang melaksanakan PPRA belum mencapai target (57% dari target 60% di tahun 2020) dan persentase Program/Kegiatan yang sudah dianalisis GAP dan GBS masih sangat jauh dari target (3% dari target 25%). OPD yang tercatat telah melakukan PPRG pun rata-rata hanya melakukan PPRG pada 1-2 program/kegiatan saja dari seluruh program/kegiatan tahunan OPD-nya. Keadaan ini disebabkan oleh kurangnya komitmen pimpinan OPD dan Sekretariat PPRG untuk mendorong, memantau dan menerapkan sanksi terhadap rendahnya realisasi PPRG atas program/kegiatan pembangunan setiap tahunnya. Disamping itu, juga disebabkan kurangnya pengetahuan dan ketrampilan (kompetensi) SDM perencana di OPD mengenai cara penyusunan PPRG (GAP dan GBS). Kompetensi SDM perencana OPD belum memadai untuk menerapkan PPRG dengan baik, namun mempunyai kesadaran akan pentingnya PPRG dalam penyusunan program/kegiatan pembangunan, serta kemauan untuk meningkatkan kompetensi dengan merasa perlunya suatu tempat konsultasi yang dapat dihubungi setiap waktu diperlukan, maka dipandang perlu membangun tempat tersebut yang dinamai "Klinik Konsultasi Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender" guna meningkatkan kompetensi SDM perencana OPD dalam rangka mewujudkan implementasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan, di Provinsi Sumatera Utara.

REKOMENDASI

1. Pimpinan OPD Provinsi Sumatera Utara dan Sekretariat PPRG Daerah Sumatera Utara, agar meningkatkan pembinaan, dorongan, pemantauan dan pemberian *reward and punishment* untuk meningkatkan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender terhadap program/kegiatan pembangunan daerah.
2. Para perencana di OPD agar berupaya untuk meningkatkan kompetensinya dalam penerapan PPRG terhadap program/kegiatan yang menjadi bidang tugasnya.
3. Sekretariat PPRG, khususnya Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara, agar membentuk dan

mengoperasikan Klinik Konsultasi PPRG sesuai dengan Rancangan Klinik Konsultasi tersebut di atas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada Pimpinan dan staf Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana Provinsi Sumatera Utara yang telah membantu penyediaan data dan informasi.

DAFTAR PUSTAKA

Arismawati, Ani. 2015. Kompetensi Sumberdaya Manusia dalam Penyusunan PPRG di Kabupaten Purworejo. [Online] Dari: digilib.uns.ac.id [Diakses: 14 april 2022]

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Prov. Sumatera Utara. 2021. *Renstra Perubahan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Prov. Sumatera Utara*. Medan: Dinas PPPA.

Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. 2010. *Pedoman Teknis Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender Bagi Daerah*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak RI. Jakarta: KemenPPPA.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. 2013. *Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRA) Daerah*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak RI. Jakarta: KemenPPPA.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. 2016. *Panduan Praktis Memahami Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRG) di Daerah*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak RI. Jakarta: KemenPPPA.

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak RI. 2017. *Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRG) Untuk Kementerian/Lembaga*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan perlindungan Anak RI. Jakarta: KemenPPPA.

Kementerian Keuangan RI. 2021. Pengarusutamaan gender kementerian Keuangan. [Online] Dari: kemenkeu.go.id [Diakses: 03 Mei 2022].

Kementerian Perdagangan RI. 2010. *Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Bidang Perdagangan*. [Online] Dari: kemenpppa.go.id [Diakses: 04 Mei 2022].

Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Nomor 6 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Utara Nomor 5 Tahun 2019 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Sumatera Utara tahun 2019-2023.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 67 Tahun 2011 tentang Perubahan Permendagri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Pelaksanaan PUG di Daerah.

Peraturan Presiden Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024.

Pusudan, Syamsiar. 2017. Implementasi Kebijakan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender pada badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*. 5(2).

Sabrina, R. 2021. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Medan: UMSU Press.

Safitri, Dian Prima dan Edison. 2020. Evaluasi Formatif Dalam Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Tata Sejuta STIA Mataram* 6(2).

Setyawan, Dody. Firdausi, Firman. dan Rusmiwari, Sugeng. 2018. Analisa Program Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (Studi di Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Batu Jawa Timur). *PUBLISIA Jurnal Ilmu Administrasi Publik* 3(1).

Surat Edaran Bersama Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Keuangan, Menteri Dalam Negeri dan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak No. 270/M.PPN/11/2012, No.SE-33/MK.02/2012, No.050/4379A/SJ, No.SE 46/MPP.PA/11/2012 tentang Strategi Nasional Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Percepatan Perencanaan dan Penganggaran Yang Responsif Gender (PPRG).

Susiana, Sali. 2015. Penerapan Konsep PPRG (PPRG) dalam Pembangunan Daerah (Studi di Provinsi Papua dan Provinsi DIY). *Jurnal Aspirasi* 6(1).

Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025.