

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai kapasitas kelembagaan DP3AP2KB Kabupaten Jepara dalam mewujudkan Pengarusutamaan Gender (PUG) dengan menggunakan *Systemic Capacity Building* milik Potter dan Brough, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

4.1.1. Penguatan Kapasitas Kelembagaan DP3AP2KB Dalam Mewujudkan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa DP3AP2KB Kabupaten Jepara telah melakukan berbagai upaya penguatan kapasitas kelembagaan dalam mewujudkan Pengarusutamaan Gender (PUG). Penguatan tersebut tercermin dari tersedianya elemen-elemen kapasitas kelembagaan menurut kerangka *Systemic Capacity Building* yang dikemukakan oleh Potter dan Brough, meliputi *Role Capacity*, *Structural Capacity*, *Systems Capacity*, *Support Service Capacity*, *Facility Capacity*, *Supervisory Capacity*, *Workload Capacity*, *Personal Capacity*, hingga *Performance Capacity*. Keberadaan regulasi, struktur organisasi, pembagian tugas formal, serta kelembagaan Pokja PUG dan focal point di perangkat daerah menunjukkan bahwa PUG telah memiliki dasar kelembagaan yang cukup kuat secara administratif dan

normatif.

Pada aspek *Role Capacity*, DP3AP2KB telah memiliki kejelasan peran yang ditunjukkan melalui tupoksi, penugasan pimpinan, serta mekanisme pertanggungjawaban kinerja yang berjalan secara berjenjang. Pengambilan keputusan dilakukan melalui mekanisme yang bersifat hierarkis sekaligus partisipatif, sehingga pelaksanaan PUG tetap berada dalam kerangka akuntabilitas kelembagaan. Selain itu, koordinasi internal juga berlangsung melalui rapat rutin dan komunikasi informal yang mendukung kelancaran operasional kegiatan PUG.

Ditinjau dari *Structural Capacity*, struktur organisasi DP3AP2KB telah mendukung implementasi PUG melalui keberadaan Bidang PPPA sebagai koordinator substansi, serta forum koordinasi lintas bidang yang relatif aktif. Mekanisme rapat internal dan forum pengambilan keputusan menjadi ruang strategis untuk membahas isu gender dalam tahapan perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Kondisi ini menunjukkan adanya komitmen kelembagaan untuk menjadikan PUG sebagai bagian integral dari agenda pembangunan daerah.

Pada aspek *Systems Capacity*, DP3AP2KB telah menjalankan sistem kerja yang mencakup koordinasi vertikal dan horizontal, alur informasi lintas bidang, serta sistem administrasi dan pelaporan kinerja yang terintegrasi dengan mekanisme pemerintahan daerah. Sistem komunikasi lintas aktor melalui Pokja PUG, tim driver, dan focal point juga telah berjalan secara fungsional dalam mendukung integrasi PUG

lintas OPD.

Selanjutnya, *Support Service Capacity* dan *Facility Capacity* menunjukkan bahwa layanan pendukung internal, fasilitas perkantoran, ruang pelatihan, perangkat kerja, serta sarana mobilisasi pegawai pada umumnya telah memadai untuk mendukung pelaksanaan PUG. Fasilitas tersebut dimanfaatkan dalam kegiatan peningkatan kapasitas, sosialisasi, serta koordinasi program. Adapun *Supervisory Capacity* telah berjalan melalui mekanisme monitoring dan evaluasi yang terintegrasi dalam dokumen perencanaan dan pelaporan kinerja, seperti Renja dan LKjIP, serta didukung oleh penggunaan instrumen teknis berupa GAP dan GBS.

Pada level *Personal Capacity*, pemahaman pegawai terhadap PUG tergolong cukup baik, terutama pada pimpinan dan pegawai yang terlibat langsung dalam pelaksanaan program. Kondisi ini didukung oleh pelatihan serta motivasi kerja yang relatif kuat. Sementara itu, *Performance Capacity* menunjukkan bahwa DP3AP2KB telah memanfaatkan berbagai instrumen PUG, seperti data terpilah gender, SIGA, GAP, dan GBS, serta melaksanakan sejumlah program strategis pemberdayaan perempuan dan advokasi kebijakan gender.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kapasitas kelembagaan DP3AP2KB Kabupaten Jepara dalam mewujudkan PUG telah terbentuk dan berjalan secara cukup progresif, baik dari aspek struktural, sistem kerja, layanan pendukung, maupun capaian program. Meskipun demikian, kapasitas tersebut masih memerlukan penguatan

lanjutan agar pelaksanaan PUG dapat berlangsung secara lebih merata dan berkelanjutan.

4.1.2. Kelemahan Kapasitas Kelembagaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara

Meskipun berbagai elemen kapasitas kelembagaan telah tersedia, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan PUG di DP3AP2KB Kabupaten Jepara masih menghadapi sejumlah kelemahan yang bersifat sistemik dan berjenjang. Kelemahan tersebut tidak berdiri sendiri pada satu aspek tertentu, melainkan saling berkaitan antarelemen kapasitas sebagaimana dijelaskan dalam kerangka Potter dan Brough, yaitu bahwa kelemahan pada kapasitas dasar akan berdampak pada kapasitas pendukung, kapasitas individu, hingga capaian kinerja.

Pada level awal, kelemahan *Role Capacity* terlihat dari masih terpusatnya pelaksanaan PUG pada Bidang PPPA dan DP3AP2KB sebagai sekretariat Pokja PUG. Meskipun pembagian peran formal telah tersedia, internalisasi PUG sebagai tanggung jawab kolektif lintas bidang maupun lintas OPD belum sepenuhnya merata. Akibatnya, pelaksanaan PUG masih bergantung pada aktor tertentu dan belum berkembang menjadi praktik bersama secara kelembagaan.

Kelemahan tersebut berlanjut pada aspek *Structural Capacity*, di mana struktur kelembagaan dan forum koordinasi sebenarnya telah tersedia, tetapi efektivitasnya belum optimal. Koordinasi lintas bidang masih cenderung bersifat situasional, dokumentasi hasil rapat belum

konsisten, serta tindak lanjut keputusan belum sepenuhnya terlembaga melalui SOP yang baku. Kondisi ini menyebabkan koordinasi dan integrasi PUG rentan bergantung pada figur pimpinan atau momentum tertentu.

Pada *Systems Capacity*, kelemahan tampak pada belum kuatnya standarisasi sistem kerja PUG, terutama dalam pelebagaan SOP, sistem dokumentasi informasi, serta pengelolaan data lintas OPD. Beban penghimpunan dan penyesuaian data masih banyak bertumpu pada DP3AP2KB, sehingga sistem koordinasi lintas sektor belum berjalan secara proporsional. Kondisi tersebut menimbulkan bottleneck dan meningkatkan beban administratif, terutama menjelang proses penilaian APE.

Pada aspek *Support Service Capacity* dan *Facility Capacity*, dukungan layanan pendukung dan fasilitas kerja pada dasarnya telah tersedia. Namun demikian, dukungan tersebut masih lebih berorientasi pada kebutuhan administratif dibandingkan dengan upaya mendukung fungsi strategis PUG yang berbasis data, monitoring, dan prinsip inklusivitas. Selain itu, fasilitas perkantoran juga belum sepenuhnya ramah bagi kelompok rentan, seperti penyandang disabilitas, sehingga prinsip aksesibilitas dalam PUG masih perlu diperkuat.

Kelemahan *Supervisory Capacity* tercermin dari mekanisme pengawasan yang masih dominan bersifat administratif, belum didukung oleh indikator kinerja PUG yang lebih spesifik, serta belum adanya mekanisme penghargaan dan sanksi khusus terkait kinerja responsif

gender. Akibatnya, penguatan akuntabilitas dan motivasi kerja dalam pelaksanaan PUG masih bersifat normatif dan situasional.

Dampak dari berbagai kelemahan tersebut terlihat pada *Workload Capacity*, *Personal Capacity*, dan *Performance Capacity*. Beban kerja administratif yang tinggi dan fluktuatif menyita ruang kerja substantif untuk analisis gender yang lebih mendalam serta pendampingan teknis. Pemahaman dan kompetensi pegawai memang telah berkembang, tetapi belum merata, sehingga implementasi PUG masih bergantung pada individu tertentu. Sementara itu, capaian kinerja PUG secara administratif tergolong cukup baik, namun secara substantif belum sepenuhnya merata lintas OPD dan wilayah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kelemahan kapasitas kelembagaan DP3AP2KB dalam mewujudkan PUG terletak bukan pada ketiadaan kebijakan atau program, melainkan pada belum optimalnya keterpaduan sistemik antarelemen kapasitas. Oleh karena itu, penguatan PUG masih memerlukan pelembagaan peran lintas sektor, penguatan sistem kerja dan SOP, pemerataan kapasitas pegawai, serta penguatan koordinasi dan akuntabilitas agar implementasi PUG tidak bergantung pada individu, momentum, atau tuntutan administratif semata, melainkan dapat berjalan secara lebih konsisten, kolektif, dan berkelanjutan.

4.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai penguatan kapasitas kelembagaan DP3AP2KB dalam mewujudkan Pengarusutamaan Gender

(PUG) di Kabupaten Jepara dengan menggunakan kerangka *Systemic Capacity Building*, masih terdapat beberapa aspek kapasitas yang belum berjalan secara optimal. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Pada pelaksanaan PUG di DP3AP2KB Kabupaten Jepara, aspek ketersediaan kebijakan dan program sudah cukup berjalan, namun pemerataan peran lintas bidang dan lintas OPD belum optimal. Untuk memperkuat hal tersebut, DP3AP2KB perlu mendorong internalisasi PUG sebagai tanggung jawab bersama melalui penguatan peran Pokja PUG dan focal point di setiap OPD sehingga pelaksanaan PUG tidak lagi terpusat pada Bidang PPPA atau DP3AP2KB sebagai sekretariat saja.
- 2) Pada aspek struktur organisasi dan pembagian tugas, DP3AP2KB telah memiliki dasar formal melalui tupoksi dan regulasi, namun koordinasi teknis lintas bidang masih belum sepenuhnya konsisten. Oleh karena itu, diperlukan penguatan koordinasi rutin yang lebih terjadwal serta pembagian peran teknis yang lebih jelas agar integrasi PUG dapat berjalan lebih sinergis dan tidak bergantung pada individu tertentu.
- 3) Pada aspek sistem kerja PUG, instrumen seperti GAP dan GBS sudah digunakan, namun penerapannya masih

cenderung administratif dan belum sepenuhnya berbasis analisis gender yang mendalam. Untuk meningkatkan kualitas implementasi, DP3AP2KB perlu memperkuat pendampingan teknis serta memastikan bahwa penggunaan instrumen PUG benar-benar menjadi dasar perencanaan dan penganggaran responsif gender bukan sekadar pemenuhan dokumen.

- 4) Pada aspek monitoring dan evaluasi, sistem M&E sudah terintegrasi dalam dokumen kinerja seperti Renja dan LKjIP, namun indikator evaluasi PUG yang substantif dan terukur belum optimal. DP3AP2KB perlu mengembangkan indikator kinerja PUG yang lebih spesifik agar hasil evaluasi dapat digunakan sebagai dasar perbaikan kebijakan dan penyempurnaan program secara berkelanjutan.
- 5) Pada aspek kerja sama lintas sektor, koordinasi dengan Bappeda, Inspektorat, serta mitra eksternal sudah berjalan cukup baik, namun sebagian besar masih bersifat informal dan belum sepenuhnya diformalkan. Untuk memperkuat keberlanjutan kolaborasi, diperlukan penguatan melalui SK, perjanjian kerja sama, dan forum koordinasi rutin agar pembagian peran dan tanggung jawab antar pihak lebih jelas dan terukur.
- 6) Pada aspek beban kerja, pelaksanaan tugas administratif

sudah dapat dikelola, namun beban kerja meningkat signifikan menjelang penilaian APE akibat keterlambatan dan ketidaksiapan data dari OPD lain. Oleh karena itu, DP3AP2KB dapat menetapkan jadwal pengumpulan data yang lebih awal, menyusun format pelaporan baku, serta memanfaatkan teknologi informasi sederhana seperti folder bersama atau *dashboard* internal agar beban administrasi tidak menghambat kerja substantif.

- 7) Pada aspek peningkatan kapasitas pegawai, pelatihan PUG sudah rutin dilakukan, namun materi pelatihan cenderung berulang dan belum merata pada seluruh pegawai, terutama pegawai baru atau yang dimutasi. DP3AP2KB dapat memperbarui materi pelatihan dengan focus pada studi kasus lokal, praktik langsung penyusunan GAP dan GBS, serta pendampingan singkat pasca pelatihan untuk memastikan penerapan hasil pelatihan dalam tugas sehari-hari.
- 8) Pada aspek fasilitas pendukung, sarana kerja dasar sudah memadai, namun fasilitas yang lebih inklusif dan berbasis data masih belum optimal, seperti aksesibilitas bagi penyandang disabilitas dan perangkat pengolahan data terpilah. Oleh karena itu, DP3AP2KB dapat melakukan inventarisasi fasilitas yang ada, menyediakan perangkat

pengolahan data terpilah sederhana, serta melakukan penyesuaian awal terhadap aksesibilitas ruang layanan bagi kelompok rentan sebagai langkah awal menuju fasilitas yang lebih inklusif.

- 9) Pada aspek akuntabilitas kinerja, mekanisme evaluasi pegawai sudah berjalan dalam sistem penilaian umum, namun belum terdapat penghargaan atau sanksi khusus terkait kinerja responsif gender. Untuk meningkatkan motivasi dan konsistensi implementasi PUG, DP3AP2KB dapat mempertimbangkan integrasi indikator PUG dalam penilaian kinerja serta pemberian apresiasi non-finansial bagi inovasi dan capaian responsif gender, seperti sertifikat atau publikasi capaian, bagi OPD atau pegawai yang menunjukkan inovasi dan komitmen dalam pelaksanaan PUG guna meningkatkan motivasi dan konsistensi implementasi PUG.