



## Analisis Faktor Penghambat Pengembangan Kapasitas Kelembagaan di Dinas P3APM Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Pemberdayaan Perempuan

Syahrul Akmal Latif<sup>1)</sup>, Penulis Herman<sup>2)</sup>, Yuni Yuntika Dewi<sup>1)</sup>\*

1) Program Studi Kriminologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Riau, Indonesia

2),3) Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Islam Riau, Indonesia

### Abstrak

Pengembangan kapasitas kelembagaan dalam sebuah organisasi sangat perlu dilakukan dalam upaya pencapaian tujuan organisasi agar berjalan secara efektif dan efisien. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk menganalisa faktor penghambat pengembangan kapasitas kelembagaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan pemberdayaan perempuan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan metode kualitatif. Adapun informan pada penelitian ini berasal dari pegawai di DP3APM kota Pekanbaru staff pengelola kepegawaian, pegawai bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan, kepala UPT PPA, dan beberapa korban yang mengalami kekerasan berbasis gender pada tahun 2021. Penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling kemudian dilanjutkan dengan snowball sampling. Pengumpulan data yang diperoleh pada penelitian ini dilakukan dengan melaksanakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sehingga diperoleh hasil penelitian bahwa, pengembangan kapasitas kelembagaan di DP3APM Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan belum berjalan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa kendala yaitu keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dianggap membutuhkan penambahan pegawai, pegawai yang belum berkompeten dibidangnya sehingga dinilai membutuhkan pengembangan kompetensi pegawai, budaya organisasi yang buruk, dan anggaran yang kurang memadai.

**Kata Kunci:** Pengembangan Kapasitas, Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan

### Abstract

*The development of institutional capacity within an organization is essential in an effort to the goals of the organization in order to operate effectively and efficiently. Therefore, this study aims to analyze and explain how the institutional capacity development in the Women's Empowerment Service Child Protection and Community Empowering of Pekanbaru City in the field of gender empowerment and women's empowerment. This research uses a descriptive approach with qualitative methods. As for the informants in this study, the officials in the DP3APM city of Pekanbaru are staff managers, gender priority and women's empowerment officers, the head of the UPT PPA, and a number of victims of gender-based violence in 2021. Determination of informants in this study using purposive sampling techniques then continued with snowball samplings. The data obtained from this study was collected by conducting interviews, observations, and documentation. Thus obtained the results of research that, the development of institutional capacity in DP3APM Pekanbaru City in the field of gender priority and empowerment of women has not gone optimally. This is due to a number of obstacles, such as limited human resources that require additional staff, uncompetent staff that require the development of staff competence, poor organizational culture, and insufficient budget.*

**Keywords:** Capacity Building, gender mainstreaming and women empowerment

**How to Cite:** Latif, A.S., Herman & Dewi, Y.Y. (2023). Analisis Faktor Penghambat Pengembangan Kapasitas Kelembagaan Dinas P3APM Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender (PUG) dan Pemberdayaan Perempuan. PUBLIKAUMA: Jurnal Ilmu Administrasi Publik UMA, Vol 11 (2): 171-177

\*Corresponding author:

E-mail: [syahrul72@soc.uir.ac.id](mailto:syahrul72@soc.uir.ac.id)

ISSN 2549-1660 (Print)

ISSN 2550-1305 (Online)

## PENDAHULUAN

Menurut (Siagian S. P., 2018) Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Administrasi juga merupakan sebuah proses yang dimulai sejak adanya dua orang atau lebih yang bersepakat untuk melakukan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah disepakati dalam sebuah organisasi, baik organisasi pemerintah ataupun swasta.

Menurut (Siagian S. P., 2018) Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seseorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seseorang/sekelompok yang disebut bawahan.

Manajemen menurut George R. Terry dalam (Maksudi, B. I., 2018) adalah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dengan menggunakan bantuan orang lain.

Untuk itu dapat diartikan pula bahwa Indonesia adalah salah satu bentuk implementasi dari teori organisasi. Dimana Indonesia adalah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik yang dipimpin oleh seorang Presiden dan dibantu oleh seorang Wakil Presiden. Sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 1 ayat (1) "Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan, yang berbentuk Republik".

Presiden sebagai seorang pemimpin negara pasti membutuhkan strategi untuk mengatur setiap warga negara dan urusan negara itu sendiri sehingga dibutuhkan pelaksanaan manajemen yang baik. Sekilas tentang manajemen adalah sebuah seni, yaitu kemampuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Orang lain yang dimaksud disini adalah semua kalangan termasuk laki-laki, perempuan, bahkan anak-anak, kaum difabel

dan lain sebagainya. Setiap orang dari golongan manapun memiliki hak, tanggung jawab dan kesempatan yang sama atau yang biasa kita kenal dengan kesetaraan/pengarusutamaan gender.

Secara garis besar pengarusutamaan gender atau PUG adalah bentuk strategi yang dirumuskan dan dilakukan oleh pemerintah secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan manusia yang biasanya dimulai melalui kebijakan, program, monitoring dan evaluasi. PUG ini juga merupakan strategi yang diupayakan pemerintah untuk meningkatkan adanya kesamaan kondisi bagi laki-laki, perempuan, anak-anak, serta kaum difabel dalam memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial, budaya, pendidikan dan pertahanan dan keamanan serta kesamaan dalam menikmati pembangunan (Riyadi, 2010).

Terwujudnya kesetaraan gender seharusnya ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara kaum laiki-laki dan perempuan, serta anak-anak dan kaum difabel dalam memiliki akses, kesempatan dan partisipasi serta kontrol atas pembangunan, serta memperoleh manfaat yang setara dalam segala aspek kehidupan. Namun yang menjadi masalah adalah di Indonesia sendiri nyatanya kita belum terbebas akan adanya diskriminasi antara kaum laiki-laki dan perempuan, serta anak-anak dan kaum difabel. Misalnya saja masih banyaknya diskriminasi terhadap kaum perempuan, anak-anak dan kaum difabel. Banyaknya penilaian yang mengatakan kaum perempuan adalah kaum yang lemah serta Kaum difabel adalah kaum yang tidak memiliki kemampuan dan lain sebagainya.

Maka dari itu melalui Intruksi Presiden (INPRES) Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia, ditegaskan kembali bahwa Pengarusutamaan Gender atau PUG bertujuan untuk menyelenggarakan perencanaan,

penyusunan, pelaksana, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

Sebagai salah satu bentuk implementasi otonomi daerah, Provinsi Riau diberikan kewenangan untuk mengatur urusan rumah tangganya sendiri melalui kebijakan dan program terhadap kabupaten/kota yang masuk kedalam pemerintahan provinsi Riau sebagaimana yang diatur di dalam Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Riau, dan termasuk salah satunya adalah Kota Pekanbaru. Kota Pekanbaru sebagai ibu kota provinsi Riau memiliki limpahan wewenang untuk menyusun, mengatur dan mengurus terkait Pengarusutamaan Gender atau PUG melalui Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru. Sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah pasal 12 ayat (2) disebutkan bahwa Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak masuk kedalam urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang diselenggarakan oleh pemerintah provinsi dan kabupaten.

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. Selain DP3APM, lembaga yang strategis dalam pelaksanaan PUG adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Kelembagaan PUG di Kota Pekanbaru diawali dengan pembentukan Kelompok Kerja (Pokja) PUG, dimana ketua dari Pokja PUG ini sendiri adalah Bappeda dan

sebagai sekretaris adalah DP3APM, sedangkan yang menjadi anggota adalah seluruh Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kota Pekanbaru.

Adapun peran Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) selaku ketua kelompok kerja (pokja) dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kota Pekanbaru adalah memastikan bahwa seluruh dokumen perencanaan pembangunan daerah sudah responsif gender (PPRG). Selain itu peran Bappeda lainnya adalah mengintegrasikan PPRG dalam regulasi dan perangkat pendukung dari sistem perencanaan pembangunan daerah itu sendiri. Sementara untuk pelaksana kegiatan dan program pengarusutamaan gender dalam PPRG seluruhnya dilimpah tugaskan kepada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru dan dibantu oleh seluruh organisasi perangkat daerah (OPD) Kota Pekanbaru.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan tipe survey deskriptif dengan metode kualitatif, penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan dengan cara mendeskripsikan maupun menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum ataupun generalisasi yang bertujuan untuk menganalisis data (Sugiyono, 2021). Metode penelitian pendekatan kualitatif menekankan pada temuan data atau informasi yang bersifat deskriptif dalam bentuk data-data yang berasal dari keterangan subjek, uraian kata-kata atau kalimat dan bukan data-data yang terbatas pada angka-angka.

Lokasi penelitian ini dilakukan di Pemerintahan Kota Pekanbaru, Provinsi Riau yaitu pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru selaku yang diberi kewenangan untuk menampung pengaduan dan memberikan pelayanan pemberdayaan perempuan perlindungan anak

serta pemberdayaan masyarakat. Key informan dalam penelitian ini adalah Kepala Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Perberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru. Adapun informan dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Pengarusutamaan Gender (PUG), Analis Kebijakan Bidang PUG, 2 orang pegawai dibidang PUG, kepala UPT PPA, dan orang korban kekerasan berbasis gender tahun 2021. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Key Informan dan Informan**

No.	Jenis Populasi	Informan	Key Informan
1.	Staff Pengelola Kepegawaian		1
2.	Kepala Bidang PUG & PP	1	
3.	Analis Kebijakan Bidang PUG & PP	1	
4.	Pegawai Bidang PUG & PP	2	
5.	Kepala UPT PPA Kota Pekanbaru	1	
6.	Korban Kekerasan Berbasis Gender thn 2021	3	
Jumlah			9

Sumber : Modifikasi penulis,2023

Penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *snowball sampling*, yaitu pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti melalui wawancara bergulir dari satu informan ke informan lainnya, maupun dengan observasi dari satu social setting ke sosial setting lainnya. Penelitian kualitatif tidak dapat berhenti hanya dengan menggunakan *purposive sampling* karena hanya akan diperoleh informan yang memenuhi kriteria bukan informan penelitian (Sugiyono, 2021).

Pengumpulan data dengan intensive-interview harus dilakukan melalui wawancara mendalam dari satu informan bergulir pada informan lainnya yang memenuhi kriteria sampai mengalami titik jenuh. Berdasarkan keterangan di atas, maka peneliti

menggunakan dua teknik penentuan informan penelitian, yaitu *purposive sampling* lalu dilanjutkan dengan *snowball sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru.

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan yang ada pada Dinas terkait untuk menyusun deskriptif wilayah penelitian sebagai bahan bukti dan bahan analisa. Setelah semua data berhasil dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data, maka peneliti akan mengelompokkan sesuai dengan jenis data, kemudian akan diolah dan dianalisis secara deskriptif, yaitu menggambarkan dan memaparkan data berdasarkan kenyataan kondisi dilapangan pada objek penelitian yaitu kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Faktor Penghambat Pengembangan Kapasitas Kelembagaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan

Berdasarkan hasil survey dilapangan dan berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka setidaknya ada tiga (3) faktor penghambat dalam melaksanakan pengembangan kapasitas kelembagaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan.

#### Keterbatasan Sumber Daya Manusia

Dalam upaya pengembangan kapasitas, hal yang paling utama adalah Sumber Daya Manusia yang memadai. Karena Sumber Daya Manusia merupakan penggerak sistem utama

dalam sebuah organisasi dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya yang lainnya. Menurut Fathoni (Haryono, 2021) sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia. Maka dapat dikatakan manusia sebagai daya, kekuatan, kebutuhan serta tuntutan dalam setiap keadaan. Oleh karena itu keterbatasan Sumber Daya Manusia akan menjadi penghambat dalam upaya pengembangan kapasitas (Ma'ruf, 2021). Sumber Daya Manusia yang tersedia di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan ini yang masih sangat terbatas, sehingga banyak posisi-posisi strategis yang kosong dan pada akhirnya banyak pekerjaan yang terbengkalai dan tidak terselesaikan.

Kondisi tersebut pada akhirnya akan berdampak pada hasil kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya karena tidak mampu mencapai target dan sasaran kinerja. Hal ini yang kemudian dapat mengakibatkan proses penyelenggaraan pemerintahan di dinas tersebut tidak berjalan dengan baik. Sebagaimana yang dikatakan Yuwono dalam (Astiwi, 2018) bahwa pengembangan kapasitas merupakan alat, teknik, dan metode yang digunakan dalam peningkatan pelayanan publik menuju perwujudan tata kelola pemerintahan yang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila proses pelaksanaan pengembangan kapasitas terhambat, maka proses pelayanan publik tidak dapat dilaksanakan dengan optimal.

Berdasarkan hasil survey lapangan, peneliti mengamati bahwa Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan

Gender dan Pemberdayaan Perempuan ini memiliki Sumber Daya Manusia yang masih sangat terbatas, sehingga membutuhkan rekrutmen/penambahan pegawai yang memadai guna meningkatkan keterampilan dan produktivitas sumber daya manusia di bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan tersebut. Sebagaimana yang dijelaskan juga oleh ibu Gustiyanti, S.KM., M.Kes kepala bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan selaku kepala bidang PUG dan PP di DP3APM pada Rabu, 1 Februari 2023, beliau mengatakan sebagai berikut :

*"Sumber Daya Manusia kita di bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan ini masih sangat terbatas, hanya 4 orang termasuk saya dan tentu hal ini menyulitkan kita dalam melaksanakan pembagian kerja."*

Dari pernyataan yang dipaparkan oleh key informan tersebut, dapat kita ketahui bahwa masih banyak pembagian kerja dan penempatan pegawai yang masih belum sesuai dengan keahlian masing-masing. Hal ini tentu saja diakibatkan dari keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh DP3APM Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan Gender dan pemberdayaan Perempuan. Hal ini tentu saja diakibatkan dari keterbatasan sumber daya manusia yang dimiliki oleh DP3APM Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan Gender dan pemberdayaan Perempuan.

Pengembangan kapasitas yang pertama kali dilihat melalui dimensi pengembangan SDM dan termasuk salah satu kegiatan yang mendukung pengembangan SDM itu adalah pengembangan kompetensi yang biasa dilakukan dalam bentuk pendidikan maupun pelatihan. Untuk itu pengembangan SDM termasuk salah satu isu strategis dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan jangka panjang (Mirnawati, 2019).

### **Pegawai Yang Belum Berkompeten dibidangnya**

Permasalahan kualitas pegawai selama ini dapat dilihat dari rendahnya kinerja, dan kompetensi pegawai yang disebabkan oleh minimnya pengembangan kompetensi bagi pegawai itu sendiri (Mustika, 2020). Banyak pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru yang tidak mendapatkan hak nya untuk mengembangkan kompetensi diri yang menyebabkan kualitas kerjanya menurun. Oleh karena itu perbaikan kualitas ASN kedepannya bisa dimulai melalui pengembangan kompetensi bagi pegawai, sehingga tidak berakibat kepada aspek-aspek yang lainnya seperti penempatan, mutasi pegawai, dan lain sebagainya.

Berdasarkan Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2018 dan Nomor 15 tahun 2020 disebutkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi bagi PNS dilakukan paling sedikit 20 jam pelajaran dalam 1 tahun masa jabatan, dan pengembangan kompetensi bagi PPPK dilaksanakan paling sedikit 24 jam pelajaran dalam 1 tahun masa jabatan.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan, dikatakan oleh narasumber yang bersangkutan bahwa selama tahun 2020-2022 tidak ada dilaksanakan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi bagi pegawai, dan bahkan ada pegawai yang belum pernah diberikan pelatihan sama sekali. Maka dapat diartikan hal ini yang kemudian menyebabkan pegawai yang tidak memahami secara keseluruhan tugas dan fungsinya sebagai ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan.

Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat (DP3APM) Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan

Perempuan, perlu diperhatikan pengembangan kapasitas kelembagaan dengan prioritas peningkatan kemampuan dan keterampilan dari sumber daya yang dimiliki serta memperhatikan kendala-kendala yang dialami sebagai bentuk evaluasi. Untuk itu sebagaimana menurut Grindle dalam (Haryono, 2021) bahwa pengembangan kapasitas yang pertama kali dilihat melalui dimensi pengembangan SDM dan termasuk salah satu kegiatan yang mendukung pengembangan SDM itu adalah pengembangan kompetensi yang biasa dilakukan dalam bentuk pendidikan maupun pelatihan. Untuk itu pengembangan SDM termasuk salah satu isu strategis dalam pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan jangka panjang.

Namun yang menjadi persoalan adalah ASN di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan tidak mendapatkan hak nya untuk mengembangkan kompetensi pegawai dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2022. Untuk lebih jelasnya peneliti mewawancarai ibu Gustiyani, S.KM., M.Kes kepala bidang pengarusutamaan gender dan pemberdayaan perempuan pada Rabu, 1 Februari 2023 , beliau mengatakan :

*“Nah itu juga salah satu kendala kita dalam pengembangan kapasitas, selain keterbatasan SDM kita juga tidak diadakan pelatihan pegawai dari tahun 2020-2022. Bahkan ada pegawai yang dari awal masuk sampai saat ini belum mendapatkan pelatihan sama sekali.”*

Kemudian pernyataan tersebut dibenarkan juga oleh Ratih Wijayanti, S.H selaku informan pada penelitian ini. Melalui wawancara pada Rabu, 1 Februari 2023, beliau menambahkan :

*“Iya saya bergabung di DP3APM ini awal tahun 2020, kemudian ditempatkan di bidang PUG dan PP ini awal tahun 2021. Namun selama saya bergabung memang belum pernah diadakan kegiatan pelatihan sama sekali.”*

Berdasarkan keterangan tersebut sangat jelas bahwa memang tidak ada pelatihan yang diberikan kepada pegawai selama tiga tahun masa jabatan sebagai bentuk pengembangan kompetensi pegawai dalam rangka pengembangan kapasitas. Tentu hal ini juga sangat berdampak terhadap pengembangan kapasitas kelembagaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan. Oleh karena itu untuk lebih meyakinkan lagi bahwa pelatihan itu sangat dibutuhkan sebagai bentuk pengembangan kompetensi bagi pegawai dalam pengembangan kapasitas kelembagaan.

### **Budaya Organisasi Yang Buruk**

Permasalahan kualitas pegawai selain dilihat melalui rendahnya kinerja dan kompetensi pegawai, maka dapat dilihat juga melalui kesadaran pegawai terhadap pentingnya kedisiplinan. Kedisiplinan dapat dijadikan sebagai penilaian terhadap kualitas dari pegawai itu sendiri. Kedisiplinan juga dapat dikatakan sebagai bentuk komitmen diri dan tanggung jawab sebagai aparatur. Namun tidak jarang munculnya budaya organisasi yang buruk terkait kedisiplinan seperti terlambat masuk kerja, istirahat di jam pelayanan atau bahkan pulang sebelum selesai jam kerja (Mulyadi, 2015).

Fenomena yang seperti ini juga peneliti temukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru. Masih kurangnya kesadaran pegawai sebagai pelayan publik dengan mengabaikan pentingnya sikap kedisiplinan. Tentu hal seperti ini sangat mempengaruhi kualitas dari aparatur itu sendiri dan juga mengakibatkan kualitas pelayanan yang tidak maksimal. Sehingga dapat menjadi penghambat dalam pengembangan kapasitas kelembagaan di dinas tersebut.

Untuk melihat bagaimana budaya organisasi yang muncul di Dinas

Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan dapat dilihat melalui beberapa keterangan dari informan berikut ini. Melalui wawancara pada Rabu, 1 Februari 2023 ibu Gustiyanti memberikan keterangan terhadap budaya organisasi di DP3APM pada bidang PUG dan PP :

*“Menurut saya budaya organisasi yang muncul dalam lingkungan kerja ini jika dikatakan berpengaruh terhadap pengembangan kapasitas kelembagaan di dinas dan bidang ini tentu berpengaruh, tapi jika ditanya apakah sangat berpengaruh, menurut saya tidak. Karena budaya organisasi yang muncul pasti sesuai dengan SDM yang tersedia. Jadi kebetulan SDM kita sedikit, budaya organisasi yang muncul juga tidak begitu mengganggu.”* Kemudian untuk memperjelas keterangan yang diberikan, beliau kembali menambahkan keterangannya sebagai berikut:

*“Budaya Organisasi yang muncul dalam lingkungan kerja di bidang PUG dan PP ini tentu bervariasi ya sesuai dengan personal individu masing- masing. Secara umum ada yang sudah memahami tujuan, visi misi, target, dan sasaran yang sudah direncanakan dan ada juga yang belum. Ya pasti semuanya membutuhkan penyesuaian, pengalaman dan pendampingan terlebih dahulu supaya pekerjaan dan tanggung jawab bisa dilaksanakan dengan maksimal.”*

Namun hal berbeda justru disampaikan oleh salah satu masyarakat sebagai salah satu korban kekerasan berbasis gender (1) pada Jumat, 10 Februari 2023, beliau mengatakan :

*“Saya ingin menyampaikan bahwa yang saya amati selama ini komitmen dan kesadaran diri sebagai ASN, sebagai pelayan publik mereka masih kurang. Seperti terlambat masuk kerja, istirahat di jam kerja, pulang sebelum selesai jam kerja dan mungkin masih banyak lagi yang tidak terpantau oleh saya. Beberapa hal tersebut termasuk budaya dan kebiasaan yang buruk, yang menyebabkan*

*kualitas dan profesionalitas mereka tidak jarang diragukan oleh masyarakat seperti saya.”*

Berdasarkan wawancara dan keterangan yang telah diberikan oleh salah satu informan diatas, dapat dilihat dan diketahui bahwa 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 sikap kedisiplinan dalam bekerja.

### **Anggaran Yang Kurang Memadai**

Anggaran merupakan faktor mendasar dalam mempengaruhi kesuksesan program pengembangan kapasitas kelembagaan dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan anggaran juga dapat dikatakan sebagai sumber daya atau penggerak organisasi setelah sumber daya manusia. Sehingga, apabila anggaran dalam suatu organisasi publik kurang memadai, maka hal tersebut juga dapat menjadi penghambat dalam pelaksanaan kegiatan dan dapat menyebabkan organisasi tersebut pasif yang kemudian akan berdampak kepada aspek aspek lainnya dalam organisasi tersebut (Zrasetyo, 2020). Seperti hasil wawancara yang telah peneliti lakukan dengan key informan yang mengatakan bahwa dikarenakan anggaran yang kurang memadai sehingga mereka tidak dapat mengikuti dan melaksanakan kegiatan dinas seperti salah satunya adalah kegiatan pelatihan yang seharusnya wajib difasilitasi oleh pihak dinas dan merupakan hak bagi setiap ASN.

Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru masih kekurangan sumber daya manusia sehingga pembagian kerja tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Dinas tersebut juga meniadakan kegiatan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi pegawai selama

tahun 2020-2022 dikarenakan keterbatasan anggaran.

Dari segi penguatan organisasi bahwasannya di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru penempatan dan pemanfaatan pegawai belum sesuai dengan jabatan fungsional yang tersedia dikarenakan keterbatasan sumber daya manusia, budaya organisasi yang cukup buruk dalam hal kedisiplinan, komunikasi kepada masyarakat dalam bentuk sosialisasi masih belum konsisten dan dapat dikatakan belum berjalan dengan baik sehingga banyak masyarakat yang belum mengetahui fungsi dinas secara umum dan anggaran yang kurang memadai menjadi permasalahan khusus di dinas tersebut (Sadia, 2019).

Berdasarkan keterangan yang telah diberikan oleh key informan pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa anggaran di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru pada Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan, sekitar 50% dialokasikan untuk penanganan Covid-19 pada tahun 2021 di Kota Pekanbaru. Sehubungan dengan hal tersebut, ibu Feny Trirakhmi Amd.Kep juga memberikan tanggapannya sebagai berikut :

*“Selain SDM, anggaran kita juga tidak ada. Dana kita tidak mencukupi dan ini juga yang saya sampaikan diawal tadi. Akibat keterbatasan anggaran ini juga yang mengakibatkan kita tidak bisa mengikuti beberapa program kegiatan seperti pelatihan dan lain sebagainya.”*

Berdasarkan keterangan diatas, dapat diketahui bahwa selain keterbatasan Sumber Daya Manusia, anggaran juga menjadi masalah yang krusial di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru. Anggaran dana yang tidak mencukupi dianggap menjadi penyebab pihak dinas tidak dapat mengikuti kegiatan pelatihan yang dilaksanakan oleh BKPSDM Kota Pekanbaru, dan menjadi penghambat pelaksanaan

pengembangan kapasitas kelembagaan di dinas tersebut.

Anggaran merupakan faktor mendasar dalam mempengaruhi kesuksesan program pengembangan kapasitas kelembagaan dalam sebuah organisasi (Ratnasari, 2013). Hal ini dikarenakan anggaran juga dapat dikatakan sebagai sumber daya atau penggerak organisasi setelah sumber daya manusia. Sehingga, apabila anggaran dalam suatu organisasi publik kurang memadai, maka hal tersebut juga dapat menjadi penghambat dalam pelaksanaan kegiatan dan dapat menyebabkan organisasi tersebut pasif yang kemudian akan berdampak kepada aspek aspek lainnya dalam organisasi tersebut.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan, menunjukkan bahwa factor penghambat pengembangan Kapasitas Kelembagaan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pemberdayaan Masyarakat Kota Pekanbaru Studi Bidang Pengarusutamaan Gender dan Pemberdayaan Perempuan yaitu Pertama, pada masih kekurangan sumber daya manusia sehingga pembagian kerja tidak dapat dilaksanakan dengan baik. Dinas tersebut juga meniadakan kegiatan pelatihan sebagai bentuk pengembangan kompetensi pegawai selama tahun 2020-2022 dikarenakan keterbatasan anggaran.

Lemahnya budaya organisasi yang terbentuk dikarenakan penempatan dan pemanfaatan pegawai belum sesuai dengan jabatan fungsional yang tersedia. Budaya organisasi yang cukup buruk dalam hal kedisiplinan, komunikasi kepada masyarakat dalam bentuk sosialisasi masih belum konsisten dan dapat dikatakan belum berjalan dengan baik sehingga banyak masyarakat yang belum mengetahui fungsi dinas secara umum dan anggaran yang kurang memadai menjadi permasalahan khusus di dinas tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Haryono, B. S. (2021). Capacity Building. Malang: Universitas Brawijaya Press. Hasibuan, M. S. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara
- Intruksi Presiden (INPRES) Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia
- Ma"ruf, Mu"min, dkk. (2021). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Usaha Kecil Dan Menengah Bidang Pertanian Di Kecamatan Rancabungur Kabupaten Bogor. *Jurnal Pembangunan Pemberdayaan Pemerintahan*. 6(1) :1-17
- Maksudi, B. I. (2018). Dasar-Dasar administrasi Publik. Depok PT Raja Grafindo Persada.
- Mirawati. (2019). Capacity Building Organisasi (Study Pada Kelurahan Imopuro Kecamatan Metro Pusat Kota Metro). *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam (Tapis)*. 15(3) : 1-17
- Mulyadi, Dedi. (2015). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Mustika, Zahara. (2020). Strategi Capacity Building Dalam Persepektif Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Guru MI. *Jurnal Pendidikan*. 9(1) : 1-13
- Peraturan Gubernur Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2018 tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Provinsi Riau
- Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 5 tahun 2018 dan Nomor 15 Tentang Pengembangan Kompetensi Bagi PNS
- Ratnasari, Dwi Jenivia, dkk. (2013). Pengembangan Kapasitas (Capacity Building) Kelembagaan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Jombang. *Jurnal Administrasi Publik*. 1(3) : 103-110
- Riyadi, S. (2010). Pengembangan Kapasitas Pemerintah Daerah Menuju Good Governance. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*. 9(2): 1-10
- Sadia, Hafsa, Mustari Nuryanti, Nurmaeta, dkk. (2019). Strategi Pemerintah Dalam Pengembangan Kapasitas Program Pendidikan Gratis Di Kabupaten Bone. *Journal of Publik Administration and Government*. 1(1) : 1-7
- Siagian, S. P. (2018). Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah
- Zrasetyo, Muhammad Anggung, dkk. (2020). Model Capacity Building Pada Pesantren Perbatasan Binaan Dayah Provinsi Aceh. 14 (1) : 71-96