

# TANTANGAN KOORDINASI KELEMBAGAAN DP3AP2KB DALAM PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KABUPATEN JEPARA

Seifaa Azallea Efendi, Kismartini Kismartini

Program Studi S1 Administrasi Publik

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jalan Prof. Soedarto, S. H., Tembalang, Kota Semarang, Kotak Pos 1269

Telepon (024) 7465407, Faksimile (024) 7465405

Laman: [www.fisip.undip.ac.id](http://www.fisip.undip.ac.id)

Email: [fisip@undip.ac.id](mailto:fisip@undip.ac.id)

---

## **ABSTRACT**

*Gender Mainstreaming is a development strategy that requires effective institutional coordination to ensure proper implementation. This article aims to analyze the challenges of institutional coordination within DP3AP2KB in implementing Gender Mainstreaming in Jepara Regency. The study employed a descriptive qualitative approach, with data collected through interviews, observation, and documentation. The analysis used Potter and Brough's Systemic Capacity Building theory, focusing on role capacity, structural capacity, and systems capacity. The findings show that DP3AP2KB's institutional coordination has been supported by the division of tasks, organizational structure, coordination forums, and reporting systems. However, its implementation remains suboptimal because Gender Mainstreaming is still concentrated in the PPPA Division, the effectiveness of coordination forums and follow-up actions is inconsistent, and standardized procedures are not yet fully established. Therefore, the main challenge lies in the weak integration of roles, coordination structures, and work systems in supporting the consistent implementation of Gender Mainstreaming.*

**Keywords:** *Institutional Coordination, Gender Mainstreaming, Systemic Capacity Building.*

## ABSTRAK

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi pembangunan yang memerlukan dukungan koordinasi kelembagaan agar dapat diimplementasikan secara efektif. Artikel ini bertujuan menganalisis tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan PUG di Kabupaten Jepara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis dilakukan menggunakan teori *Systemic Capacity Building* dari Potter dan Brough dengan fokus pada *role capacity*, *structural capacity*, dan *systems capacity*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan PUG telah didukung oleh pembagian tugas, struktur organisasi, forum koordinasi, dan sistem pelaporan. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena PUG masih cenderung terpusat pada Bidang PPPA, efektivitas forum dan tindak lanjut koordinasi belum konsisten, serta SOP PUG belum baku. Dengan demikian, tantangan utama terletak pada belum kuatnya integrasi peran, struktur koordinasi, dan sistem kerja dalam mendukung pelaksanaan PUG secara konsisten.

**Kata Kunci:** Koordinasi Kelembagaan, Pengarusutamaan Gender, *Systemic Capacity Building*.

## PENDAHULUAN

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi pembangunan yang bertujuan mengintegrasikan perspektif gender ke dalam seluruh tahapan kebijakan, mulai dari perencanaan, penganggaran, pelaksanaan, hingga evaluasi. Dalam pembangunan daerah, PUG tidak hanya dimaknai sebagai upaya normatif untuk mewujudkan keadilan antara laki-laki dan perempuan, tetapi juga sebagai instrumen untuk membangun tata kelola pemerintahan yang lebih inklusif dan responsif. Secara global, agenda ini sejalan dengan tujuan kelima *Sustainable Development Goals* (SDGs), yaitu mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan seluruh perempuan dan anak perempuan, sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.

**Gambar 1. Sustainable Development Goals (SDGs) Tujuan ke-5**



Sumber: United Nations

Di Indonesia, komitmen terhadap PUG ditegaskan melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang

Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang mengamanatkan integrasi perspektif gender dalam kebijakan dan program pembangunan di seluruh tingkatan pemerintahan. Dalam prakteknya, keberhasilan PUG di tingkat daerah sangat ditentukan oleh kemampuan kelembagaan pemerintah untuk membangun koordinasi lintas sektor secara efektif.

Di Kabupaten Jepara, komitmen terhadap PUG telah dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah. Regulasi ini menempatkan PUG sebagai strategi pembangunan daerah yang harus diwujudkan melalui Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG). Namun, implementasinya belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal.

Berdasarkan Rencana Strategis DP3AP2KB Kabupaten Jepara 2023–2026, persentase perangkat daerah yang melaksanakan penyusunan PPRG pada tahun 2019 hanya mencapai 50% dari target yang ditetapkan, padahal pada 2017 dan 2018 capaian tersebut sempat mencapai 100% (Bappeda Kabupaten Jepara, 2023). Data ini menunjukkan bahwa integrasi perspektif gender dalam dokumen pembangunan daerah belum

berjalan stabil dan merata antar lembaga. Dalam hal tersebut, persoalan PUG di Jepara tidak cukup dipahami sebagai persoalan kebijakan semata, tetapi juga sebagai persoalan koordinasi kelembagaan di antara aktor-aktor pelaksana.

Kondisi tersebut semakin terlihat ketika ditinjau dari capaian pembangunan gender di daerah.

**Tabel 1. Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Kabupaten Jepara Tahun 2019-2023**

Provinsi / Kabupaten	[IDG] Indeks Pemberdayaan Gender				
	2019	2020	2021	2022	2023
Jawa Tengah	72.1	71.7	71.6	73.7	74.1
Jepara	58.2	55.7	56.6	57.2	58.7

Sumber: BPS Provinsi Jawa Tengah (2023)

Pada tabel menunjukkan bahwa Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) Kabupaten Jepara pada periode 2019–2023 bergerak fluktuatif, yakni dari 58,2 pada 2019 turun menjadi 55,76 pada 2020, kemudian meningkat menjadi 56,66 pada 2021, 57,23 pada 2022, dan 58,78 pada 2023. Meskipun mengalami kenaikan dalam dua tahun terakhir, capaian

tersebut masih berada di bawah Provinsi Jawa Tengah yang pada 2023 mencapai 74,18 (BPS Provinsi Jawa Tengah, 2023).

Pada saat yang sama, keterwakilan perempuan di kursi legislatif Kabupaten Jepara meningkat dari 12% pada 2022 menjadi 14% pada 2023 dan 20% pada 2024, tetapi proporsi tersebut tetap menunjukkan bahwa ruang pengambilan keputusan politik daerah masih lebih banyak didominasi laki-laki (BPS Kabupaten Jepara, 2024). Temuan ini mengindikasikan bahwa agenda kesetaraan gender di Jepara masih menghadapi hambatan struktural yang belum sepenuhnya teratasi.

Selain itu, Indeks Pembangunan Gender (IPG) Kabupaten Jepara menunjukkan terjadinya kecenderungan peningkatan secara perlahan, dari 90,91 pada 2019 menjadi 91,53 pada 2023. Walaupun trennya positif, capaian tersebut tetap berada di bawah rata-rata Provinsi Jawa Tengah yang mencapai 92,87 pada 2023 (BPS Kabupaten Jepara, 2023). Ketimpangan ini diperkuat oleh rendahnya kontribusi perempuan terhadap pendapatan kerja.

Pada dokumen Renstra DP3AP2KB Kabupaten Jepara 2023–2026 disebutkan bahwa sumbangan perempuan terhadap pendapatan rumah tangga hanya

mencapai 24,05%, sedangkan 75,95% masih didominasi oleh laki-laki (Bappeda Kabupaten Jepara, 2023). Data tersebut menunjukkan bahwa pembangunan yang responsif gender di Jepara belum sepenuhnya menghasilkan dampak yang merata, baik dalam bidang politik, ekonomi, maupun pembangunan manusia secara umum.

Menariknya, di tengah berbagai keterbatasan tersebut, Kabupaten Jepara justru memperoleh penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE) secara berkelanjutan. Sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 2,

**Gambar 2. Anugerah Parahita Ekapraya (APE) Kabupaten Jepara 2023**



Sumber: [jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id) (2024)

Jepara memperoleh kategori Pratama pada 2014, Madya pada 2016, dan meningkat ke kategori Utama pada 2018, 2020, dan 2023

([jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id), 2024). Penghargaan ini menunjukkan bahwa secara formal Jepara dinilai memiliki komitmen dalam penyelenggaraan PUG. Namun, di sisi lain, data IDG, IPG, keterwakilan perempuan di legislatif, dan capaian PPRG justru memperlihatkan bahwa pelaksanaan PUG belum sepenuhnya optimal. Kontradiksi antara pengakuan formal dan kondisi empiris tersebut menunjukkan adanya persoalan yang lebih mendasar, yaitu belum kuatnya koordinasi kelembagaan dalam menggerakkan pelaksanaan PUG secara konsisten di tingkat daerah.

Persoalan koordinasi ini tampak dalam fungsi aktor-aktor kelembagaan PUG di Kabupaten Jepara. Berdasarkan Rencana Kinerja Tahunan DP3AP2KB Kabupaten Jepara Tahun 2024, persentase kelembagaan PUG aktif baru mencapai 86% dari target 100%. Angka ini menunjukkan bahwa kelembagaan pelaksana PUG seperti Pokja PUG, Tim Driver, dan Focal Point belum sepenuhnya bekerja secara aktif dan merata dalam mendukung implementasi PUG.

Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Widyasavira (2023) yang menunjukkan bahwa masih terdapat 126 dari 195 desa di Kabupaten Jepara yang belum mendapatkan sosialisasi dan monitoring terkait PPRG. Kondisi ini

menandakan bahwa tantangan utama pelaksanaan PUG tidak hanya terletak pada keberadaan regulasi, tetapi juga pada lemahnya jangkauan koordinasi kelembagaan hingga ke tingkat pelaksana yang lebih bawah. Dalam situasi demikian, DP3AP2KB sebagai *leading sector* tidak hanya dituntut menjalankan fungsi administratif, tetapi juga membangun hubungan kerja yang efektif antara perangkat daerah, Pokja PUG, Tim Driver, dan Focal Point agar implementasi PUG dapat berlangsung lebih terintegrasi.

Berangkat dari kondisi tersebut, persoalan PUG di Kabupaten Jepara penting untuk dikaji dari sudut pandang koordinasi kelembagaan. Selama ini, pembahasan mengenai PUG lebih sering menitikberatkan pada kebijakan, capaian program, atau penguatan kapasitas kelembagaan secara umum. Padahal, keberhasilan implementasi PUG sangat ditentukan oleh bagaimana peran antar lembaga dibagi, bagaimana hubungan struktural antar aktor dibangun, dan bagaimana sistem koordinasi dijalankan secara berkelanjutan.

Oleh karena itu, artikel ini memfokuskan kajian pada tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan Pengarusutamaan

Gender di Kabupaten Jepara. Berdasarkan latar belakang tersebut, pertanyaan penelitian dalam artikel ini adalah: bagaimana tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara?

## **KAJIAN TEORI**

### **a. *Systemic Capacity Building***

Kelembagaan dalam sektor publik tidak hanya merujuk pada struktur organisasi formal, tetapi juga mencakup aturan, peran, serta mekanisme kerja yang mengatur hubungan antar aktor dalam pelaksanaan kebijakan. Oleh karena itu, efektivitas kelembagaan tidak cukup dilihat dari keberadaan organisasi, melainkan juga dari kemampuan organisasi tersebut dalam menjalankan fungsi, koordinasi, dan pencapaian tujuan kebijakan secara berkelanjutan.

Potter dan Brough (2004) menjelaskan bahwa kapasitas kelembagaan tidak berdiri pada satu unsur saja, tetapi tersusun atas beberapa elemen yang saling berkaitan. Elemen tersebut meliputi *performance capacity, personal capacity, workload capacity, supervisory capacity, facility capacity, support service capacity, systems capacity, structural capacity, dan role capacity* (Potter & Brough, 2004).

Kesembilan elemen tersebut membentuk suatu piramida kebutuhan, sehingga penguatan kapasitas kelembagaan tidak dapat dilakukan secara parsial, tetapi harus terintegrasi dan berkelanjutan. Dalam penelitian ini, pembahasan difokuskan pada tiga elemen yang paling relevan dengan isu koordinasi kelembagaan, yaitu *role capacity*, *structural capacity*, dan *systems capacity*.

1. *Role Capacity*

*Role capacity* berkaitan dengan kejelasan pembagian wewenang dan tanggung jawab, tingkat kemandirian dalam pengambilan keputusan, serta mekanisme penegasan akuntabilitas individu maupun tim (Potter & Brough, 2004).

2. *Structural Capacity*

*Structural capacity* berkaitan dengan mekanisme pertanggungjawaban kelembagaan, efektivitas forum koordinasi dan rapat lintas bidang, serta tindak lanjut hasil koordinasi yang dilakukan dalam organisasi (Potter & Brough, 2004).

3. *Systems Capacity*

*Systems capacity* berkaitan dengan mekanisme atau arus kerja, keberadaan prosedur kerja, mekanisme koordinasi antaraktor,

ketepatan waktu dan keakuratan arus informasi, serta transparansi dan akuntabilitas administrasi dalam pelaksanaan kebijakan (Potter & Brough, 2004).

## **b. Pengarusutamaan Gender**

Pengarusutamaan Gender (PUG) merupakan strategi untuk mengintegrasikan perspektif gender ke dalam perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan serta program pembangunan. Dalam Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000, PUG dipahami sebagai strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai aspek kehidupan. Moser (1993) menjelaskan bahwa *gender mainstreaming* bukan sekadar memasukkan isu gender ke dalam kebijakan, tetapi juga merupakan upaya mengubah proses dan struktur kelembagaan agar lebih responsif terhadap kebutuhan laki-laki dan perempuan. Dengan demikian, PUG menuntut adanya dukungan kelembagaan, pembagian peran yang jelas, dan koordinasi yang berjalan secara efektif.

Di daerah, pelaksanaan PUG di Kabupaten Jepara telah diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah. Dalam regulasi tersebut, PUG diwujudkan salah satunya melalui Perencanaan dan

Penganggaran Responsif Gender (PPRG), yaitu perencanaan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui pengintegrasian pengalaman, aspirasi, kebutuhan, potensi, dan penyelesaian permasalahan perempuan dan laki-laki. Sehingga pelaksanaan PUG di tingkat daerah tidak hanya bergantung pada keberadaan kebijakan, tetapi juga pada koordinasi kelembagaan antar aktor pelaksana.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menganalisis tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan fenomena kelembagaan secara mendalam, khususnya yang berkaitan dengan pembagian peran, mekanisme koordinasi, dan hubungan kerja antaraktor dalam pelaksanaan PUG. Situs penelitian ditetapkan di Kabupaten Jepara, tepatnya pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk, dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) sebagai instansi utama pelaksana kebijakan PUG.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*,

yaitu pemilihan informan berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai tujuan penelitian. Subjek penelitian dipilih karena dinilai memiliki informasi, pengalaman, dan pemahaman yang relevan mengenai pelaksanaan PUG di Kabupaten Jepara.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan para informan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, laporan, peraturan, dan sumber tertulis lain yang berkaitan dengan pelaksanaan PUG di Kabupaten Jepara. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Wawancara digunakan untuk memperoleh informasi mendalam mengenai koordinasi kelembagaan, observasi dilakukan untuk memahami situasi dan dinamika kerja di lingkungan instansi, sedangkan dokumentasi digunakan untuk melengkapi serta memverifikasi data lapangan.

Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjaga kualitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi agar temuan yang diperoleh lebih kredibel. Dengan metode tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menjelaskan

secara lebih mendalam tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Tantangan Koordinasi Kelembagaan DP3AP2KB Dalam Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Kabupaten Jepara dapat dianalisis melalui tiga elemen, yaitu *role capacity*, *structural capacity*, dan *systems capacity*.

Secara umum, koordinasi kelembagaan telah memiliki dasar formal melalui regulasi, struktur organisasi, pembagian tugas, forum koordinasi, serta sistem pelaporan kinerja. Namun, pada tingkat implementasi masih ditemukan persoalan berupa belum meratanya internalisasi PUG lintas bidang, ketergantungan pada aktor tertentu, belum konsistennya tindak lanjut hasil koordinasi, serta belum bakunya SOP PUG.

Penyajian data penelitian diringkas

pada tiga elemen. Pada elemen *role capacity*, data menunjukkan bahwa pembagian peran dan tanggung jawab telah diatur melalui struktur organisasi, tupoksi, Perbup, dan SK. Pada dimensi *structural capacity*, data memperlihatkan bahwa koordinasi kelembagaan telah ditopang oleh Bidang PPPA, forum lintas bidang, Pokja PUG, dan focal point, tetapi efektivitasnya belum optimal. Sementara itu, pada elemen *systems capacity*, data menunjukkan bahwa koordinasi berjalan melalui rapat internal, pelaporan berjenjang, telepon, dan grup WhatsApp, tetapi masih sangat dipengaruhi kebutuhan situasional dan belum sepenuhnya ditopang SOP tertulis yang baku.

#### **a. Role Capacity**

Berdasarkan hasil penelitian, *role capacity* DP3AP2KB Kabupaten Jepara dalam pelaksanaan PUG pada dasarnya telah terbentuk. Pembagian wewenang dan tanggung jawab pegawai telah diatur sesuai fungsi bidang dan seksi masing-masing. Informan penelitian menjelaskan bahwa pembagian tugas telah disesuaikan dengan fungsi organisasi, sedangkan dasar formalnya didukung oleh SOTK, tugas pokok dan fungsi, Perbup, serta SK Bupati. Temuan ini menunjukkan bahwa secara administratif DP3AP2KB telah memiliki dasar kelembagaan yang cukup

jelas dalam menjalankan PUG.

Selain itu, mekanisme pertanggungjawaban juga telah berjalan melalui sistem pelaporan kinerja dan evaluasi berjenjang. Kinerja individu dan unit kerja terhubung dengan SKP, indikator kinerja individu, LKjIP, dan laporan program/kegiatan. Dengan demikian, dari sisi formal, aspek akuntabilitas dalam pelaksanaan PUG sudah tersedia dan berjalan dalam kerangka birokrasi perangkat daerah. Hal ini memperlihatkan bahwa koordinasi kelembagaan tidak berjalan tanpa dasar, melainkan sudah memiliki instrumen pengendalian administratif yang jelas.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa kelemahan utama pada *role capacity* terletak pada belum terinternalisasinya PUG sebagai tanggung jawab kolektif lintas bidang dan lintas perangkat daerah. Pelaksanaan PUG masih cenderung terpusat pada Bidang PPPA sebagai aktor utama, sedangkan bidang lain lebih banyak berperan secara terbatas dan administratif. Di sisi lain, kewenangan pengambilan keputusan yang masih bersifat hierarkis menyebabkan ruang kemandirian pegawai dalam merespons isu PUG secara adaptif menjadi terbatas. Artinya, peran formal sudah tersedia, tetapi belum sepenuhnya

berkembang menjadi tanggung jawab bersama dalam praktik kelembagaan.

#### ***b. Structural Capacity***

Berdasarkan hasil penelitian, *structural capacity* DP3AP2KB Kabupaten Jepara telah mendukung pelaksanaan PUG melalui keberadaan Bidang PPPA sebagai koordinator substansi, forum koordinasi lintas bidang, serta dukungan Pokja PUG dan focal point. Rapat internal dan forum pengambilan keputusan menjadi ruang strategis untuk membahas isu gender dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program. Kondisi ini menunjukkan bahwa secara kelembagaan PUG telah memperoleh tempat dalam struktur organisasi dan mekanisme koordinasi formal DP3AP2KB.

Meskipun demikian, efektivitas struktur tersebut belum sepenuhnya optimal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban koordinasi dan pengendalian pelaksanaan PUG masih cenderung terpusat pada bidang dan aktor tertentu, khususnya Bidang PPPA dan pimpinan. Selain itu, forum koordinasi lintas bidang memang sudah tersedia, tetapi masih menghadapi keterbatasan dalam keteraturan penjadwalan, dokumentasi hasil rapat, dan konsistensi tindak lanjut keputusan. Kondisi ini membuat struktur

koordinasi lebih banyak bergantung pada dorongan aktor tertentu daripada bergerak secara otomatis sebagai sistem organisasi yang stabil.

Pada aspek akuntabilitas struktural, tindak lanjut hasil rapat juga masih bersifat normatif dan sangat bergantung pada arahan pimpinan. Ketiadaan SOP tindak lanjut yang baku menyebabkan keputusan rapat belum selalu diterjemahkan menjadi langkah yang tegas dan terukur antarbidang. Dengan demikian, *structural capacity* DP3AP2KB secara formal memang telah terbentuk, tetapi belum sepenuhnya mampu mendorong keterlibatan lintas bidang secara konsisten dan berkelanjutan dalam pelaksanaan PUG.

### **c. *Systems Capacity***

Berdasarkan hasil penelitian, *systems capacity* DP3AP2KB Kabupaten Jepara dalam pelaksanaan PUG pada dasarnya telah berjalan. Sistem kerja internal telah mencakup koordinasi vertikal dan horizontal, alur informasi lintas bidang, serta sistem administrasi dan pelaporan kinerja yang terintegrasi dengan mekanisme pemerintahan daerah. Koordinasi juga dijalankan melalui kombinasi mekanisme formal, seperti rapat internal dan forum koordinasi, serta mekanisme informal, seperti telepon dan

grup *WhatsApp*. Temuan ini menunjukkan bahwa secara operasional sistem koordinasi PUG sudah tersedia dan berfungsi.

Namun, sistem kerja tersebut belum sepenuhnya terlembaga dan berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa arus kerja koordinasi masih sangat dipengaruhi oleh agenda rapat dan kebutuhan situasional, serta belum sepenuhnya ditopang oleh SOP tertulis yang baku. Akibatnya, integrasi PUG berpotensi berjalan tidak merata antarbidang dan antarwaktu, serta cenderung bergantung pada intensitas koordinasi informal dan arahan pimpinan. Dalam hal ini, sistem koordinasi sudah berjalan, tetapi belum cukup stabil untuk menjamin konsistensi pelaksanaan PUG dalam jangka panjang.

Temuan lain menunjukkan bahwa koordinasi lintas aktor melalui Pokja PUG, focal point, dan tim driver juga telah berlangsung melalui rapat koordinasi, forum lintas perangkat daerah, serta pertukaran informasi terkait perencanaan, penganggaran, pelaksanaan kegiatan, dan penghimpunan data. Akan tetapi, pembagian kerja operasional dan pengelolaan data lintas OPD masih menghadapi hambatan. Beban penghimpunan, pemilahan, dan penyesuaian data masih terkonsentrasi pada DP3AP2KB sebagai sekretariat Pokja

PUG. Kondisi ini menunjukkan adanya bottleneck dalam sistem kerja, karena koordinasi tetap berjalan tetapi stabilitas sistem menjadi rentan terhadap keterbatasan waktu dan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan bahwa tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan PUG di Kabupaten Jepara tidak terletak pada ketiadaan regulasi, struktur, atau sistem, melainkan pada belum optimalnya pelembagaan peran, struktur, dan mekanisme kerja tersebut. *Role capacity* telah tersedia tetapi belum menjadi tanggung jawab kolektif lintas bidang. *Structural capacity* telah dibangun tetapi efektivitas forum dan tindak lanjut koordinasi belum konsisten. *Systems capacity* telah berjalan, tetapi masih dominan informal dan belum sepenuhnya ditopang SOP yang baku. Dengan demikian, tantangan utama koordinasi kelembagaan DP3AP2KB terletak pada kebutuhan untuk memperkuat integrasi lintas bidang, menstabilkan mekanisme tindak lanjut, dan membangun sistem kerja PUG yang lebih terstruktur dan berkelanjutan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian,

tantangan koordinasi kelembagaan DP3AP2KB dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Kabupaten Jepara terletak pada belum optimalnya pelembagaan peran, struktur koordinasi, dan sistem kerja antar pelaksana. Pada elemen *role capacity*, pembagian tugas dan tanggung jawab formal sebenarnya telah tersedia, tetapi pelaksanaan PUG masih cenderung terpusat pada Bidang PPPA sehingga internalisasi PUG sebagai tanggung jawab kolektif lintas bidang belum sepenuhnya terbentuk. Pada elemen *structural capacity*, DP3AP2KB telah didukung oleh struktur organisasi, Pokja PUG, dan focal point, tetapi efektivitas koordinasi masih menghadapi kendala pada konsistensi forum, dokumentasi, dan tindak lanjut hasil rapat. Sementara itu, pada elemen *systems capacity*, koordinasi telah berjalan melalui rapat, pelaporan berjenjang, dan komunikasi informal, tetapi belum sepenuhnya ditopang oleh SOP PUG yang baku serta sistem kerja yang stabil dan terdokumentasi. Dengan demikian, pertanyaan penelitian ini dapat dijawab bahwa tantangan utama koordinasi kelembagaan DP3AP2KB bukan terletak pada ketiadaan regulasi atau aktor, melainkan pada belum kuatnya integrasi peran, mekanisme koordinasi, dan sistem kerja yang menopang pelaksanaan PUG secara konsisten dan

merata lintas bidang maupun lintas perangkat daerah.

## SARAN

- a. DP3AP2KB Kabupaten Jepara perlu memperkuat internalisasi PUG sebagai tanggung jawab bersama lintas bidang, sehingga pelaksanaan PUG tidak lagi bertumpu terutama pada Bidang PPPA.
- b. DP3AP2KB perlu memperkuat koordinasi struktural melalui penjadwalan forum koordinasi yang lebih rutin, pendokumentasian hasil rapat secara lebih tertib, serta tindak lanjut yang lebih jelas dan terukur.
- c. DP3AP2KB perlu menyusun dan menegaskan SOP pelaksanaan PUG yang lebih baku, termasuk mekanisme koordinasi, arus informasi, dan pembagian kerja antar aktor.
- d. Penguatan kapasitas focal point dan aktor pelaksana PUG perlu dilakukan secara lebih berkelanjutan melalui workshop, pelatihan, dan forum pembelajaran bersama, agar pemahaman mengenai PUG tidak berhenti pada level normatif, tetapi benar-benar terintegrasi ke dalam proses perencanaan, penganggaran, dan evaluasi pembangunan daerah.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Jepara. (2023). Rencana strategis (Renstra) DP3AP2KB Kabupaten Jepara 2023–2026. Bappeda Kabupaten Jepara.
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). Kabupaten Jepara dalam angka 2024. <https://jeparakab.bps.go.id>
- Badan Pusat Statistik Kabupaten Jepara. (2024). Jumlah anggota dewan perwakilan rakyat daerah menurut partai politik dan jenis kelamin di Kabupaten Jepara, 2024. <https://jeparakab.bps.go.id/id/statistics-table/1/MTg5OSMx/jumlah-anggota-dewan-perwakilan-rakyat-daerah-menurut-partai-politik-dan-jenis-kelamin-di-kabupaten-jepara--2024.html>
- Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah. (2024). Jumlah pegawai negeri sipil (PNS) menurut jenis kelamin dan kabupaten/kota di Provinsi Jawa Tengah. <https://jateng.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjA0OSMy/jumlah-pegawai-negeri-sipil--pns--menurut-jenis-kelamin-dan-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-tengah.html>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. SAGE Publications.
- DP3AP2KB Kabupaten Jepara. (2024). Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2024. DP3AP2KB.
- Moser, C. (1993). *Gender planning and development: Theory, practice and training*. Routledge.

- Pemerintah Indonesia. (2000). Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional. Sekretariat Negara.
- Pemerintah Kabupaten Jepara. (2015). Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah. Pemerintah Kabupaten Jepara.
- Pemerintah Kabupaten Jepara. (2018). Peraturan Bupati Jepara Nomor 39 Tahun 2018 tentang Strategi Daerah Pengarusutamaan Gender Kabupaten Jepara. Pemerintah Kabupaten Jepara.
- Pemerintah Kabupaten Jepara. (2021). Peraturan Bupati Jepara Nomor 65 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja DP3AP2KB Kabupaten Jepara. Pemerintah Kabupaten Jepara.
- Pemerintah Kabupaten Jepara. (2024). Rencana Kinerja Tahunan (RKT) DP3AP2KB Kabupaten Jepara Tahun 2024. DP3AP2KB.
- Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. (2023). Anugerah Parahita Ekapraya (APE) Kabupaten Jepara Tahun 2023. <https://jatengprov.go.id>
- Potter, C., & Brough, R. (2004). Systemic capacity building: A hierarchy of needs. *Health Policy and Planning*, 19(5), 336–345. <https://doi.org/10.1093/heapol/czh038>
- Riyadi, S. (2010). Strategi pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional. Gadjah Mada University Press.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- UNDP. (2001). Gender mainstreaming: A strategy for achieving gender equality. United Nations Development Programme.
- United Nations. (n.d.). Goal 5: Achieve gender equality and empower all women and girls. United Nations Sustainable Development Goals. <https://sdgs.un.org/goals/goal5>
- Widyasavira, W. (2023). Implementasi Peraturan Daerah Kabupaten Jepara Nomor 1 Tahun 2015 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Daerah di Kabupaten Jepara (Studi kasus di DP3AP2KB Kabupaten Jepara) (Undergraduate thesis). Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Walisongo Institutional Repository. <https://eprints.walisongo.ac.id/id/eprint/23465/>
- Peraturan BKKBN RI No. 4 Tahun 2024 tentang Petunjuk Teknis Penggunaan Dana Bantuan Operasional Keluarga Berencana Tahun Anggaran 2025.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga.

