

Strategi Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural Dalam Perspektif GEDSI (*Gender Equality, Disability and Social Inclusion*)

Herita Dewi¹ Mala Sondang Silitonga² Tun Huseno³

¹Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Barat, Padang, Indonesia.

Email: dewiheritage27@gmail.com

²Politeknik STIA LAN Jakarta, Jakarta, Indonesia. Email: malasondangs@gmail.com

³IPDN Kemendagri Kampus Sumatera Barat, Agam, Indonesia. Email: tunhuseno.dr@gmail.com

Artikel Diterima: (07 Oktober 2024)

Artikel Direvisi: (04 November 2024)

Artikel Disetujui: (17 Desember 2024)

ABSTRACT

One of the issues faced by the Civil State Apparatus (ASN) in the West Sumatra Provincial Government is the lack of sensitivity in managing diversity and addressing gender and disability awareness in public service delivery. This study aims to analyze the application of socio-cultural competence from the GEDSI (Gender Equality Disability and Social Inclusion) perspective and the strategies developed for ASN in West Sumatra. The research adopts a qualitative descriptive approach with purposive sampling, involving eight informants. Data collection techniques include interviews, field observations, and document analysis, while data analysis was conducted through reduction, presentation, and conclusion drawing. The findings reveal that ASN's socio-cultural competence from the GEDSI perspective, encompassing cultural diversity, social empathy, gender sensitivity, disability, and other vulnerable groups, remains suboptimal. Strong political will and commitment are required to mainstream GEDSI across all development sectors. The proposed strategies include internalising socio-cultural dimensions, strengthening prerequisites for GEDSI mainstreaming, and GEDSI-responsive budgeting. The study recommends incorporating GEDSI perspectives into strategic, operational, and budget planning documents to support inclusive and equitable development.

Keywords: Socio-Cultural Competence, Gender Equality, Disability, Social Inclusion

ABSTRAK

Salah satu permasalahan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat adalah kurangnya kepekaan dalam mengelola keragaman, serta memperhatikan kepekaan gender dan disabilitas dalam pelayanan publik. Penelitian ini bertujuan mengkaji penerapan kompetensi sosial kultural dalam perspektif GEDSI (*Gender Equality Disability and Social Inclusion*) dan strategi pengembangannya pada ASN di Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik purposive sampling dengan melibatkan delapan informan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi lapangan, dan analisis dokumen, sedangkan analisis data dilakukan melalui reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi sosial kultural ASN dalam perspektif GEDSI, yang mencakup keragaman budaya, empati sosial, kepekaan gender, disabilitas, serta kelompok rentan lainnya, belum optimal. Diperlukan political will dan komitmen yang lebih kuat untuk mengarusutamakan GEDSI di seluruh sektor pembangunan. Strategi yang dirancang meliputi internalisasi dimensi sosial kultural, penguatan pra-syarat pengarusutamaan GEDSI, dan perencanaan anggaran yang responsif GEDSI. Rekomendasi penelitian menekankan pentingnya memasukkan perspektif GEDSI dalam dokumen perencanaan strategis, operasional, dan penganggaran untuk mendukung pembangunan inklusif dan berkeadilan.

Kata Kunci: Kompetensi Sosial Kultural, Kesetaraan Gender, Disabilitas, Inklusi Sosial

Penulis Koresponden:

Nama : Herita Dewi

Email : dewiheritage27@gmail.com

Pendahuluan

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan komponen yang langsung bersentuhan dengan masyarakat dalam pelaksanaan kebijakan dan program yang telah disusun oleh pemerintah, sehingga keberadaan ASN berada pada posisi yang sangat strategis. ASN dituntut untuk mencapai standar kualifikasi di bidang kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural (Yudono et al., 2016). Hal ini sesuai dengan tingkat kepemimpinan yang menjadi tanggung jawab ASN, baik pada tingkat operasional, taktis, strategis, maupun visioner (PAN RI, 2017). Mengingat begitu pentingnya ketiga kompetensi tersebut, maka menjadi modal dasar dan sangat menentukan untuk mencapai keberhasilan organisasi yang bekirneja tinggi (Meilifa et al., 2022).

Secara faktual peningkatan kompetensi aparatur, khususnya di Pemerintahan Provinsi Sumatera Barat, masih fokus pada peningkatan kompetensi manajerial dan teknis (BPSDM, 2021). Sementara itu, pengembangan kompetensi sosial kultural pada ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat masih belum optimal. Hal ini menjadi dasar untuk menginternalisasi GEDSI (*Gender Equality Disability and Social Inclusion*) dalam upaya membangun dan mengembangkan kompetensi sosial kultural aparatur untuk mewujudkan pembangunan yang berkeadilan, inklusif dan berkelanjutan (Wardoyo et al., 2024). Dalam perspektif GEDSI, saat mengembangkan kompetensi, penting untuk mempertimbangkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal akses, partisipasi, kontrol, dan penghargaan yang diperoleh di tempat kerja serta dalam aspek kehidupan sosial lainnya (Sartika, 2017). Selain itu, penting untuk memahami bagaimana responsif dan sensitif terhadap gender, disabilitas dan inklusi sosial lainnya dapat terimplementasi dalam dimensi kompetensi sosial kultural (Mihajlović Trbovc & Hofman, 2015). Selanjutnya, dalam rangka mencapai *Sustainable Development Goals* (SDGs), konsep yang digunakan harus bersifat universal, terintegrasi, dan inklusif, dengan prinsip “*No-one Left Behind*” (Inklusif, 2016). Hal ini sudah selaras dengan sasaran pembangunan di Sumatera Barat hingga 2026 yang tertuang dalam RPJMD 2021-2026.

Merujuk pada hasil penelitian Sartika (2017), permasalahan dimensi kompetensi sosial kultural meliputi beberapa aspek: (1). kurangnya kepekaan ASN dalam mengelola keragaman budaya di lingkungan kerja menyebabkan pelayanan publik yang diberikan belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan dan permasalahan masyarakat; (2). hal yang berkaitan dengan empati sosial, yaitu memahami perbedaan pikiran, perasaan atau masalah berbagai kelompok sosial untuk saling berbagi dan menguatkan tanpa diskriminasi; (3). kepekaan gender, yaitu kemampuan untuk mengenali dan memahami kesenjangan antara laki-laki dan perempuan dalam hal akses, partisipasi, kontrol, serta manfaat yang mencerminkan ketidaksetaraan dalam pembentukan sosial dan budaya masyarakat; (4) kepekaan terhadap disabilitas dan kelompok rentan lainnya yang diperlukan untuk memfasilitasi serta memenuhi kebutuhan individu secara adil dan inklusif. Selain itu, penelitian (Pramashela & Rachim, 2022) menemukan bahwa perhatian yang lebih besar dari pemerintah, khususnya pengembangan fasilitas umum yang dapat diakses oleh penyandang disabilitas, dapat secara signifikan memperbaiki keadaan menjadi lebih baik. Selanjutnya, persentase anggaran yang responsif gender baru berkisar 76% (PPPA, 2021).

Hasil evaluasi yang dilakukan Ombudsman RI pada Tahun 2022, menunjukkan bahwa Indeks Kepuasan Pelayanan Masyarakat Provinsi Sumatera Barat berada di peringkat ke-25 dari 34 provinsi di Indonesia, dengan tingkat kepatuhan sedang atau zona kuning, dan nilai

68,52. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi secara berkelanjutan bagi penyelenggara dan pelaksana pelayanan publik perlu segera dilakukan oleh setiap unit layanan. Keterbukaan Informasi Publik (KIP) Sumbar Tahun 2023, juga menunjukkan bahwa masih terdapat 39 badan publik yang kurang informatif dan 194 badan publik yang tidak informatif.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara dengan informan, ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi celah (*gap*) dalam pengembangan kompetensi sosial kultural dalam perspektif GEDSI, yaitu: 1) kurangnya kepekaan ASN dalam memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan keberagaman dan permasalahan masyarakat, 2) keterbukaan informasi publik yang masih diskriminatif, 3) rendahnya analisis dokumen perencanaan dan penganggaran yang responsif terhadap akses, partisipasi, dan manfaat, serta 4) rendahnya kepekaan terhadap kelompok sosial rentan lainnya, termasuk penyandang disabilitas. Berangkat dari berbagai permasalahan dan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji penerapan kompetensi sosial kultural dalam perspektif GEDSI, serta merumuskan strategi yang dapat diterapkan pada ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat.

Penelitian ini mencoba mengembangkan kompetensi sosial kultural dengan mengintegrasikan isu GEDSI secara lebih komprehensif pada ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang belum pernah dilakukan pada penelitian terdahulu. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada kesetaraan dan keadilan gender, tetapi juga mencakup isu-isu terkait disabilitas dan kelompok sosial rentan lainnya. Selain itu, strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada Perencanaan dan Penganggaran Responsif GEDSI (Swedish Government Official Reports, 2007).

Metodologi

Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkup Pemerintah Provinsi Sumatera Barat pada Juli hingga Desember 2023 dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Dalam penelitian ini, *key informant* dipilih berdasarkan kapabilitas mereka dalam menguasai substansi dan memberikan informasi yang komprehensif, akurat, serta dapat dipertanggungjawabkan. Informan utama terdiri dari dua pejabat eselon II di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang membidangi pengembangan SDM aparatur (BPSDM) dan perencanaan pembangunan (Bappeda). Selain itu, terdapat tiga pejabat administrator dan tiga pejabat pengawas, sehingga total jumlah informan adalah delapan orang. Pemilihan sampel atau informan dalam penelitian ini berlandaskan konsep “*human instrument*,” di mana peneliti menjadi instrumen utama yang menentukan sampel dan subjek penelitian yang mampu memberikan data lengkap. Peneliti juga menjalankan berbagai peran, yakni sebagai perencana, pelaksana pengumpulan data, penganalisis, penafsir data, sekaligus pelapor hasil penelitian. Dengan demikian, peneliti memegang peran sentral dalam keseluruhan proses penelitian.

Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan analisis dokumen/literatur. Wawancara dilakukan dengan mempersiapkan pedoman dan alat kelengkapan seperti perekam suara, catatan, dan alat tulis. Secara umum, teknik wawancara yang digunakan mencakup wawancara terstruktur, semi-terstruktur, dan tidak terstruktur. Observasi dilakukan untuk memahami aspek yang tidak terungkap dalam wawancara, sedangkan analisis dokumen mencakup kebijakan terkait kompetensi sosial kultural, GEDSI, dan artikel ilmiah lainnya. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif berdasarkan teori

Miles Huberman yang meliputi tiga tahapan: pengumpulan data, reduksi data, dan penyajian data (Dull & Reinhardt, 2014). Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini mengacu pada kriteria yang dikemukakan oleh Bogdan dan Biklen, yaitu; 1) Kredibilitas, 2) Transferabilitas 3) Dependabilitas yang menilai konsistensi hasil penelitian (Robert et al., 1982).

Hasil dan Pembahasan

1. Penerapan Kompetensi Sosial Kultural dalam Perspektif GEDSI pada Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

1.1 Kondisi Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Sosial Kultural ASN

Visi pembangunan Provinsi Sumatera Barat menggambarkan gambaran masa depan yang ingin dicapai dalam kurun waktu lima tahun, khususnya pada periode 2021-2026. Periode ini dikenal dengan sebutan *Garis Waktu Pembangunan Sumatera Barat* (BPSDM, 2021). Visi pembangunan jangka menengah tersebut sejalan dengan visi Gubernur dan Wakil Gubernur yang menyatakan “Terwujudnya Sumatera Barat Madani yang Unggul dan Berkelanjutan.”

Tujuan visi ini adalah untuk memastikan bahwa penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik yang lebih terbuka, akuntabel, dan berkualitas. Tujuan tersebut selaras dengan komitmen pemerintah yang lebih difokuskan melalui Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs) untuk periode 2023-2026 dan Program Unggulan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat 2021-2026 (Pemda Sumatera Barat, 2022).

Pencapaian visi pembangunan tersebut sangat bergantung pada ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten. ASN diharapkan memiliki kemampuan untuk mengemban tugas dan tanggung jawab sebagai perekat pemersatu bangsa, dengan memperhatikan keberagaman sosial dan budaya yang ada. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi sosial kultural ASN menjadi faktor kunci dalam menghadapi tantangan pembangunan yang inklusif, berkeadilan, dan berkelanjutan.

Sebagai upaya untuk menjawab tantangan tersebut, ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten sangat diperlukan. SDM yang berkualitas akan memainkan peran penting sebagai perekat pemersatu bangsa dalam menghadapi keberagaman dan perbedaan yang ada. Berikut ini adalah kondisi sumber daya manusia di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat selama dua tahun terakhir:

Tabel 1. Dukungan Sumber Daya Manusia di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat

No	Tahun	Gender		Pendidikan			Golongan	
		LL	PR	D3	S1	S2/S3	III	IV
1	2021	6.788	11.544	999	1.026	1.879	3.624	2.158
2	2022	6.375	11.247	1.128	1.126	1.961	3.479	1.916

Sumber: Data Diolah (2024)

Tabel 1 menggambarkan bagaimana dukungan aparatur yang bisa memberikan kontribusi pemikiran dan kinerja yang optimal dalam berinteraksi dengan masyarakat majemuk. Baik dari sisi gender, tingkat pendidikan maupun golongan yang hampir berimbang. Sebelum masuk kepada paparan data, perlu kiranya sebagai data pembuka wawasan, disajikan pertanyaan kunci implementasi dari prasyarat pelaksanaan Pengarusutamaan GEDSI, yang peneliti petakan dari wawancara dan analisis studi dokumen, seperti tergambar pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Pertanyaan Kunci Kompetensi Sosial kultural

Dimensi Kompetensi Sosial kultural	Bentuk Penerapan dalam Perspektif GEDSI
Mengelola Keragaman Lingkungan Budaya	a. Kemampuan memahami dan menyadari adanya perbedaan budaya dalam memberikan pelayanan b. Tidak diskriminatif dan sub ordinasi dalam perlakuan pelayanan publik c. Menganut prinsip inklusifitas untuk semua dalam memerikan pelayanan public
Empati Sosial	a. Menumbuhkan sikap saling percaya, peduli dan menghargai akan permasalahan dan kebutuhan yang berbeda b. Memahami masalah berbagai kelompok social yang selama ini termarginalkan c. Peka terhadap perbedaan Individu dan tidak SARA
Kepekaan Gender	a. Mampu memahami dan menganalisis adanya perbedaan kebutuhan antara laki-laki dan perempuan b. Mampu mengenali dan menyadari kesenjangan akses, partisipasi, publik dan manfaat yang diterima antara laki-laki dan perempuan dalam lingkungan kerja maupun dalam kehidupan bermasyarakat, yang secara potensial merugikan baik hak laki-laki maupun perempuan dalam konstruksi social kultural.
Kepekaan Disabilitas dan Kelompok Rentan Lainnya	a. Memiliki kepekaan dan kepedulian disabilitas dan kelompok rentan lainnya (orang tua, anak-anak, anak jalanan, difabel) dalam mewujudkan tujuan organisasi. b. Memenuhi hak aksesibilitas, tanpa diskriminasi, inklusif; perlakuan khusus dan perlindungan lebih.

Sumber: Analisis Berbagai Sumber (2024)

1.2 Penerapan Kompetensi Sosial Kultural

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi 38 tahun 2017 tentang tingkat kompetensi sosial budaya, terlihat jelas bahwa kompetensi sosial kultural ini sangat penting, karena ASN merupakan representasi pemerintah yang berinteraksi langsung dengan masyarakat. ASN mampu memberikan pelayanan yang lebih baik dan inklusif kepada masyarakat karena memiliki keterampilan tersebut, dan mampu melakukannya tanpa terhalang oleh perbedaan budaya dan latar belakang masyarakat. Anggota komunitas berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda (Aman, 2023). Kompetensi sosial kultural yang lebih spesifik seperti diuraikan dalam Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2022, dikembangkan berdasarkan kemampuan: (a) Menggagas dan menjadi wakil pemerintah di lingkungan kerja dan masyarakat agar selalu menjaga persatuan dan kesatuan dalam keberagaman serta menerima segala bentuk perbedaan dalam kehidupan bermasyarakat; (b) Memanfaatkan perbedaan latar belakang, agama/keyakinan, suku, gender, preferensi sosial ekonomi dan politik untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi; (c) Membuat program yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/keyakinan, etnis, gender, dan preferensi sosial-ekonomi, politik; (d) Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial psikologis dengan masyarakat sehingga tercipta hubungan erat antara ASN dengan pemangku kepentingan. (e) Mengkomunikasikan dampak risiko yang teridentifikasi dan merekomendasikan tindakan perbaikan berdasarkan pertimbangan perbedaan latar belakang, agama/keyakinan, etnis, gender, preferensi sosial ekonomi dan

politik untuk membangun hubungan jangka panjang; dan (f) Membuat kebijakan yang mengakomodasi perbedaan latar belakang, agama/keyakinan, suku, gender, preferensi sosial-ekonomi dan politik yang berdampak positif secara nasional.

Pemahaman mengenai kompetensi sosial kultural (Aman, 2023) dalam pengelolaan keberagaman lingkungan budaya dapat diklasifikasikan ke dalam tiga kategori, yaitu: (1) Kemampuan berinisiatif untuk selalu menjaga kesatuan dalam keberagaman serta menerima segala bentuk perbedaan dalam lingkungan kerja dan kehidupan bermasyarakat. Penerimaan terhadap segala jenis perbedaan merupakan aspek utama dalam kategori ini. (2) Kemampuan merencanakan, menyusun, dan melaksanakan program kegiatan yang mengakomodasi perbedaan kebutuhan, permasalahan, dan harapan. Adapun lebih lanjut mengenai kemampuan ini meliputi antara lain: a). Kemampuan menyusun program kegiatan yang diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan dan penganggaran, dengan menganalisisnya dari segi akses, partisipasi, pengendalian, dan manfaat, b). Kemampuan mencapai tujuan program kerja secara efektif dan adil tanpa diskriminasi, dan c). Kemampuan mengevaluasi program kegiatan berdasarkan kriteria kinerja yang telah ditetapkan (Meilifa et al., 2022). Dan (3) kemampuan mengevaluasi program kegiatan berdasarkan pencapaian kinerja yang telah diukur dengan kriteria yang jelas.

1.3 Dukungan (Komitmen) Politis

Dukungan politis serta keteladanan kepemimpinan, dukungan itu dinyatakan secara terbuka dengan membangun komunikasi terbuka dan konkrit terhadap inisiatif GEDSI. Terkait dengan hal tersebut di atas, dapat di paparkan dari hasil wawancara dengan *key informant*, seperti yang diungkapkan oleh informan di bawah ini.

Dalam implementasi kebijakan pembangunan berkeadilan dan inklusi di Provinsi Sumatera Barat, sudah banyak yang kita tindaklanjuti dengan dikeluarkannya berbagai payung hukum, Peraturan Gubernur tentang RAD Pembangunan Berkelanjutan, Surat Keputusan Gubernur tentang Progul Sumbar dan Surat Edaran PPRG, Kita sangat komit dengan apa yang sudah diamanatkan pemerintah, ini sudah kewajiban kita tentunya untuk menindaklanjuti” (Bappeda, Wawancara, 2024).

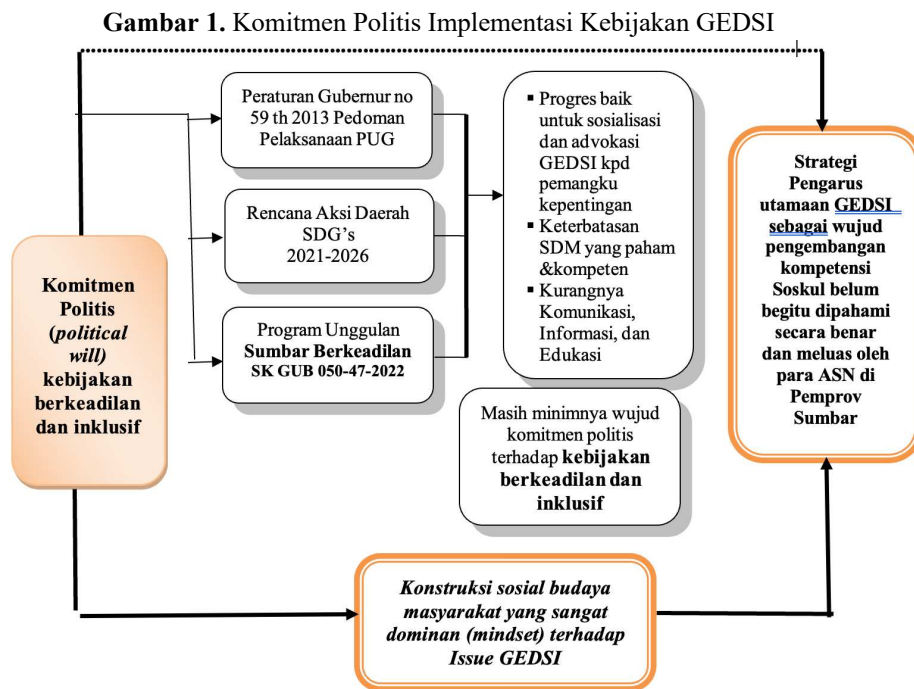
Pernyataan di atas mengindikasikan bahwa kompetensi sosial kultural dalam menginisiasi kebijakan dalam keragaman budaya dan kebutuhan sudah terlihat. Menguatkan pernyataan di atas, dilakukan triangulasi sumber kepada informan lainnya, bahwa:

Bentuk dukungan politis yang kami lakukan, sudah sangat jelas dan sustained, ini terbukti dari banyaknya regulasi yang dikeluarkan sebagai dasar dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan GEDSI, ini tentu diperoleh dengan komitmen yang kuat dan dalam waktu serta proses yang cukup panjang, sebagai bentuk kepedulian pemerintah bagi daerah yang fokus menjalankan pembangunan yang berkeadilan di semua sektor pembangunan (Bappeda, Wawancara, 2024).

Bagaimana proses pelaksanaannya, yang diintegrasikan ke dalam dokumen perencanaan. Dari hasil studi dokumen yang dilakukan terhadap RPJMD 2021-2026, dapat dijelaskan bahwa:

Selama tahun 2021-2026, visi “terwujudnya masyarakat madani yang adil, makmur, dan bermartabat di Sumatera Barat” akan menjadi kompas yang mengarahkan kegiatan pemerintahan daerah Provinsi Sumbar. Dalam konteks ini, konsep keadilan mengacu pada tatanan sosial yang sejalan dengan norma kesusilaan dan keadilan, mampu melindungi kebutuhan, kepentingan, dan hak setiap anggota masyarakat. Istilah “keadilan” digunakan untuk menggambarkan suatu aspek masyarakat (Dok.RPJMD 2021-2026).

Hal penting yang menjadi intisari (ekstrak) dari temuan penelitian mengenai komitmen politis (*political will*) dari kebijakan dan budaya yang berkeadilan dan inklusif dapat dilihat pada Gambar 1. berikut:



Sumber : Hasil Analisis (2024)

Lebih jauh untuk mendalami pernyataan di atas, peneliti melakukan triangulasi data dengan salah seorang pejabat Administrator yang tergabung dalam *focal point* OPD (3):

Kalau dalam RPJMD saja sudah terintegrasi isu-isu GEDSI, itu sudah merupakan keharusan bagi OPD terkait untuk menerjemahkan ke dalam bentuk program dan kegiatan, karena bagaimanapun dokumen perencanaan RPJMD merupakan pola dasar pembangunan daerah periode 5 tahunan yang harus direalisasikan target capainya. Apa yang menjadi target capaian kebijakan pengarusutamaan gender seperti capaian indikator IPM, IPG, IDG harus benar-benar dapat diterjemahkan oleh OPD teknis terkait. Kita pahami bersama bahwa GEDSI ini sudah merupakan suatu keharusan untuk diintegrasikan dalam perencanaan dan penganggaran (Pejabat Administrator, Wawancara, 2024).

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan studi dokumen yang telah dilakukan dengan payung hukum/regulasi sebagai bentuk komitmen politis kebijakan, pengarusutamaan GEDSI belum banyak diketahui, dipahami dan dimengerti secara benar oleh para ASN. Selanjutnya, masih banyak terjadi interpretasi yang beragam karena kebijakan tersebut tidak diiringi dengan petunjuk teknis dan pelaksanaan.

1.4 Dukungan Kelembagaan GEDSI

Peningkatan pemahaman mengenai kebijakan terkait isu GEDSI di kalangan ASN, khususnya bagi perencana (administrator dan pengawas), merupakan tujuan utama dari program penguatan kelembagaan. Evaluasi terhadap hal ini dilakukan berdasarkan ukuran yang disebut sebagai "sejauh mana program dan kegiatan yang dikembangkan dan dilaksanakan oleh masing-masing unit kerja memiliki perspektif GEDSI," yang tercermin dalam fungsi kelembagaan untuk mewujudkan perencanaan dan penganggaran yang responsif terhadap GEDSI (Staszewska, Capraro, Cansfield, & Woodroffe, 2015). Hal ini disebabkan oleh ketidaksempurnaan fungsi

dari Pokja PUG, focal point, tim penggerak, dan tim teknis yang belum beroperasi secara optimal.

Indikasi kurang optimalnya implementasi ini dapat dilihat dari tugas Pokja PUG, di mana terdapat kekurangan, seperti yang diungkapkan oleh (Apriana & Rozi, 2022) terkait mekanisme kerja, serta laporan pelaksanaan kegiatan yang belum mencerminkan hasil kesepakatan bersama. Ketidakberhasilan ini, apabila dikaitkan dengan pengembangan kompetensi sosial kultural, khususnya kepekaan gender, menunjukkan bahwa belum tercermin adanya perhatian terhadap perbedaan dalam hal akses, partisipasi, maupun manfaat yang diperoleh. Hal ini terlihat dari belum optimalnya peran kelembagaan PUG. Selain itu, belum semua *focal point* memahami tugasnya dalam merencanakan program dan kegiatan yang responsif terhadap GEDSI pada masing-masing SKPD teknis di lingkungan pemerintah provinsi Sumatera Barat.

Dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan, terlihat jelas bahwa terdapat kurangnya koordinasi dan komunikasi antar-lintas SKPD. Keberadaan Kelompok Kerja (Pokja) PUG saat ini masih bersifat formalitas dan sementara (*ad hoc*), hanya sebatas memenuhi prasyarat minimal yang bersifat sesaat, tanpa dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Minimnya pemahaman dan responsivitas terhadap isu-isu GEDSI sangat terlihat dalam implementasinya. Untuk menguatkan temuan di atas, hasil studi dokumen dan wawancara mendalam dengan pejabat pengawas yang membidangi kelembagaan mengidentifikasi berbagai bentuk tugas Pokja PUG, yang disimpulkan pada Tabel 5 berikut ini:

Tabel 3. Implementasi Tugas Pokja PUG

No	Uraian Tugas	Keterkaitan Panduan Prilaku Sosial Kultural
1.	Mempromosikan dan memfasilitasi GEDSI kepada masing-masing Organisasi Perangkat Daerah teknis terkait	Sudah banyak dilakukan akan tetapi belum menjangkau seluruh pihak yang berkepentingan. Belum berjalan sebagaimana mestinya. (Kesempurnaan-pendekatan kreatif)
2.	Melaksanakan sosialisasi dan advokasi GEDSI kepada seluruh <i>stakeholders</i>	Sudah banyak berbuat, tetapi belum menampilkan hasil yang maksimal. (Pelayanan-Tidak Diskriminatif)
3.	Menyusun program kerja yang responsif setiap tahun;	Sudah ada, tapi bukan merupakan kerjasama dengan anggota pokja (Sinergi-Belum menghargai karakteristik yang berbeda/unik)
4.	Mendorong terwujudnya perencanaan dan penganggaran yang responsif GEDSI	Sudah banyak upaya, melalui pendampingan teknis, pelatihan <i>workshop</i> , sosialisasi (Profesionalisme-Menjaga kepekaan dan empati)
6.	Bertanggung jawab kepada gubernur melalui wakil gubernur	Sudah ada laporan tahunan pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG) ke Gubernur (Pelayanan-memusatkan perhatian pada tugas)
8.	Menyusun Profil GEDSI Provinsi	Belum ada buku profil GEDSI (Pelayanan-belum bersikap adil dalam memberikan pelayanan)
9.	Melakukan pemantauan pelaksanaan GEDSI di masing-masing instansi	Belum sampai pada tahapan realisasi pemantauan atau laporan evaluasi
10.	Menetapkan tim teknis untuk melakukan analisis terhadap anggaran daerah yang responsif GEDSI	Tim teknis sudah terbentuk akan tetapi butuh koordinasi melaksanakan fungsinya dalam melakukan analisis. (Sinergi-belum berfikir positif untuk saling mendukung)

No	Uraian Tugas	Keterkaitan Panduan Prilaku Sosial Kultural
11.	Menyusun Rencana Aksi Daerah (RANDA)	Rencana Aksi Daerah sudah ada dan berkelanjutan hingga 2023-2026 (Profesionalisme-menjaga kepekaan dan kepedulian)
12.	Mendorong dilaksanakannya pemilihan dan penetapan <i>focal point</i> di masing-masing OPD	<i>Focal Point</i> sudah terbentuk di semua OPD, (Profesionalisme-bekerja dari hati)

Sumber: Diolah dari berbagai sumber (2024)

Studi dokumen yang dilakukan terhadap berbagai dokumen perencanaan, seperti Renstra, Renja SKPD, serta petunjuk teknis mengenai indikator kinerja program GEDSI, menunjukkan beberapa temuan sebagai berikut: (1) Pemegang kebijakan dan perencana program (baik kebijakan maupun teknis) memiliki wawasan dan kepedulian terhadap isu GEDSI, sehingga mereka mampu merumuskan kebijakan, perencanaan, dan penganggaran yang responsif terhadap prinsip-prinsip GEDSI. (2) Analisis GEDSI dilakukan secara berkelanjutan, yang memungkinkan tersusunnya position paper baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota sebagai dasar untuk penyusunan kebijakan pembangunan yang sensitif terhadap isu GEDSI. (3) Rencana Aksi Daerah (RAD) GEDSI disusun dan dilaksanakan secara berkelanjutan, sebagai bagian dari komitmen untuk mengintegrasikan GEDSI dalam kebijakan daerah. (4) Program dan kegiatan pembangunan di setiap unit kerja di lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang bertanggung jawab terhadap isu GEDSI tersusun dan terlaksana dengan baik. (5) Peningkatan mutu dan dampak pengelolaan program terhadap program-program yang berwawasan GEDSI, baik yang dibiayai dengan dana APBN maupun dana APBD, menunjukkan kemajuan yang signifikan. (6) Sistem pendataan yang terpilah berdasarkan jenis kelamin (laki-laki dan perempuan) tersedia untuk memantau dan mengevaluasi pencapaian program GEDSI. (7) Media komunikasi, informasi, dan edukasi (KIE) disusun dan diterapkan di semua sektor pembangunan untuk meningkatkan pemahaman dan dukungan terhadap implementasi GEDSI. (8) Kemitraan antara pemerintah (khususnya dinas yang bertanggung jawab terhadap sektor pembangunan), Perguruan Tinggi (terutama PSW), dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) terjalin dengan baik dalam rangka pengarusutamaan GEDSI.

1.5 Ketersediaan SDM Aparatur dan Dukungan Data Terpilah GEDSI

Hasil analisis data menunjukkan bahwa investasi dalam peningkatan kompetensi sosial kultural sumber daya manusia (SDM) aparatur, khususnya dari perspektif GEDSI, merupakan investasi jangka panjang. Dampak dan manfaat dari investasi ini tidak dapat terlihat secara langsung, berbeda dengan pembangunan yang bersifat fisik. Oleh karena itu, kegiatan peningkatan kapasitas aparatur, seperti pelatihan, advokasi, pendampingan teknis, dan diseminasi isu GEDSI, belum menjadi prioritas utama yang diunggulkan (Wardoyo et al., 2024).

Paradigma ini berdampak pada terbatasnya jumlah SDM aparatur yang memiliki kemampuan untuk melakukan analisis GEDSI dan menginternalisasikannya dalam program dan kegiatan di masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD) teknis terkait. Hal ini terkait erat dengan dimensi sosio-kultural, yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPAN RB) No. 38 Tahun 2017 tentang Profesionalisme ASN. Profesionalisme ASN mencakup ciri utama, yaitu bekerja dengan hati, yang mengindikasikan pentingnya memiliki mentalitas yang baik, antara lain: a). Menjaga

kepekaan dan empati terhadap sudut pandang orang lain, serta mampu menjaga ketenangan saat dihadapkan pada konflik atau perbedaan pendapat; b) Menempatkan kepentingan bangsa di atas kepentingan pribadi. Dengan demikian, gagasan pembangunan yang inklusif dan berkeadilan masih terbilang relatif baru dan belum sepenuhnya diterima, karena seringkali dibingkai dalam "konstruksi sosial budaya" yang kompleks (Australian Water Partnership, 2020).

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa ketersediaan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang memahami dan mampu mengelola pengarusutamaan GEDSI, baik dari segi substansi maupun penerapannya, masih relatif terbatas. Pemahaman dan penerapan isu GEDSI hanya dikenal oleh segelintir aparatur sipil negara (ASN) yang secara langsung terlibat dalam isu ini. Sebagian besar ASN belum melihat GEDSI sebagai isu lintas sektoral (*cross-cutting issue*), yang berdampak pada terbatasnya integrasi prinsip-prinsip GEDSI dalam berbagai program dan kegiatan. Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi sosial kultural ASN belum berkembang secara optimal, seperti yang diamanatkan dalam Undang-Undang ASN No. 5 Tahun 2014 (Inklusif, 2016).

Lebih lanjut hasil penelitian juga mengungkapkan adanya stigma di kalangan aparatur, khususnya di kalangan pejabat administrator dan pengawas, yang memandang bahwa GEDSI bersifat terlalu teoretis, sulit dipraktikkan, dan hanya dapat dipahami oleh kalangan akademisi. Perspektif ini menunjukkan perlunya kritik terhadap pendekatan sosialisasi, advokasi, dan pelatihan yang selama ini diterapkan. Oleh karena Pengarusutamaan Gender (PUG) masih merupakan hal yang baru bagi sebagian besar aparatur, maka cenderung materi atau substansi GEDSI yang disampaikan kurang menarik dan membosankan. Selain itu, materi tersebut cenderung tidak terhubung langsung dengan relevansi atau kebutuhan sektor, sehingga kurang dapat diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Berkaitan dengan hal di atas, maka sumber daya manusia yang melakukan sosialisasi GEDSI dan fasilitator analisis pengarusutamaan GEDSI tidak hanya harus ahli dalam bidang GEDSI, namun juga harus mempunyai kemampuan untuk menjadikannya relevan dengan kebijakan, program dan kegiatan. Masih ada kebutuhan untuk bantuan, seraya membangun sebanyak mungkin SDM aparatur yang mempunyai kompetensi sosio kultural terampil dan memahami konsep kesetaraan keadilan dan inklusifitas dalam strategi pengarusutamaan GEDSI. Jadi sangat nyata bagaimana peran penting SDM yang kualified dan mampu bersaing.

Dukungan sumber daya manusia (SDM) aparatur yang kompeten dalam melakukan analisis GEDSI, serta ketersediaan data yang terpilah untuk mendukung analisis tersebut, merupakan dua elemen yang tidak terpisahkan. Kedua faktor ini saling mendukung dalam mencapai pengarusutamaan GEDSI yang efektif.

2. Strategi Pengembangan Kompetensi Sosial kultural dalam Perspektif GEDSI

Pengembangan kompetensi sosial kultural merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari isu-isu terkait ketidakadilan gender, kepekaan sosial, inklusivitas, keberagaman, serta berbagai masalah sosial lainnya dalam tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara. Oleh karena itu, sangat penting untuk membangun strategi pengembangan kompetensi sosial-kultural dalam perspektif GEDSI. Strategi ini telah mengelaborasi berbagai aspek yang meliputi: 1) Dimensi Sosial-Kultural, yang mencakup keragaman lingkungan budaya, kepekaan gender, kepekaan terhadap disabilitas, inklusivitas, serta isu terkait dengan kearifan lokal (Mulok); 2) Prasyarat Pengarusutamaan GEDSI (pra-kondisi) yang harus disikapi dan ditindaklanjuti melalui

penguatan komitmen politis, kelembagaan, ketersediaan SDM dan data terpilah, serta partisipasi publik; dan 3) Pengintegrasian isu GEDSI dalam dokumen perencanaan dan penganggaran daerah. Berikut ini adalah rincian strategi yang dibangun untuk pengembangan kompetensi sosial kultural dalam perspektif GEDSI.

Tabel 4. Strategi Pengembangan Kompetensi Sosial Kultural dalam GEDSI

Strategi	Uraian Penjelasan
Menginternalisasi Dimensi Sosial Kultural	Langkah dasar dalam pengembangan kompetensi sosial-kultural bagi ASN di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat adalah dengan menginternalisasi dimensi sosial-kultural yang mencakup pengelolaan keragaman lingkungan budaya, pemahaman empati sosial, serta kepekaan terhadap gender, disabilitas, dan kelompok rentan lainnya. Proses ini dapat dilakukan melalui berbagai pendekatan seperti advokasi, sosialisasi, pelatihan, pendampingan, dan workshop yang secara terstruktur dan berkelanjutan mengedukasi ASN pada semua ASN terutama pejabat Administrator dan Pengawas. Hal lain bisa diinternalisasi melalui pelatihan kepemimpinan di lembaga pelatihan dengan memasukkan kurikulum Kearifan Lokal (muatan local) berbasis keragaman budaya seperti di masyarakat Minangkabau (Sumatera Barat) terkenal dengan falsafah hidup “ <i>Adat Basandi Sara</i> ”, <i>Sara</i> ” <i>Basandi Kitabullah</i> ”.
Penguatan Pra-Syarat Pelaksanaan Pembangunan yang Berkeadilan dan Inklusif	Agar strategi pengembangan kompetensi sosial-kultural dapat terukur dan dipertanggungjawabkan, perlu ada tindak lanjut yang jelas, yaitu penguatan pra-syarat pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan dan inklusif. Beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam hal ini adalah komitmen politis, penguatan kelembagaan GEDSI, ketersediaan SDM aparatur yang kompeten, serta ketersediaan data terpilah sektoral. Semua ini harus terealisasi sesuai dengan peran ASN sebagai perekat pemersatu bangsa, yang tidak terlepas dari upaya pengembangan kompetensi sosial-kultural. Penerapan kompetensi sosial-kultural bagi ASN adalah bentuk nyata dari upaya ini.
Integrasi GEDSI dalam Perencanaan dan Penganggaran Daerah	Untuk mencapai kesetaraan, keadilan, dan inklusivitas secara berkelanjutan, yang merupakan tindakan nyata dalam penerapan kompetensi sosial-kultural, maka integrasi GEDSI ke dalam dokumen perencanaan dan penganggaran daerah melalui GEDSI Analysis Pathway menjadi suatu keharusan bagi seluruh OPD di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Melalui Pendekatan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG), kesenjangan atau gap yang terjadi dapat dianalisis sesuai dengan permasalahan dan kebutuhan yang ada. Untuk mencapai level ini, para ASN harus terlebih dahulu memahami konsep GEDSI secara umum, kemudian melakukan analisis kesenjangan (gap analysis) dengan menggunakan 9 langkah, mulai dari identifikasi kesenjangan hingga penyusunan indikator keberhasilan (outcome). Hasil analisis ini kemudian dituangkan dalam Gender Budget Statement (GBS) dan dilanjutkan dengan pembuatan Kerangka Acuan Kerja (KAK) sebelum melakukan monitoring dan evaluasi secara berkesinambungan. Sejalan dengan temuan penelitian ini, pengembangan kompetensi sosial-kultural ASN dalam perspektif GEDSI di Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sudah terinternalisasi dengan baik. Hal ini terlihat dari berbagai piranti hukum yang sangat mendukung pengembangan kompetensi dimaksud.

Sumber: Hasil Analisis (2024)

Ada dua proposisi yang mendukung pernyataan tersebut. *Pertama*, keberhasilan regulasi atau peraturan hukum yang dihasilkan oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dalam pengembangan kompetensi sosial-kultural dalam perspektif GEDSI dapat diukur jika kebijakan tersebut dikomunikasikan dan ditransmisikan dengan tepat, sehingga mencapai sasaran yang

dituju. Hal ini juga menjadi bukti nyata dari dukungan komitmen politis (political will) dalam mewujudkan pembangunan yang berkeadilan, setara, dan inklusif di semua sektor pembangunan (Hannan, 2022). Makna yang terkandung dalam pernyataan ini dapat diinterpretasikan sebagai tanggung jawab moral para pemangku kepentingan untuk memberikan pelayanan publik yang berkeadilan dan akuntabel. Secara yuridis, sangat jelas bahwa untuk mengarusutamakan GEDSI dalam semua sektor pembangunan, hal ini harus dilakukan melalui berbagai program dan kebijakan. Proposisi ini sejalan dengan yang diungkapkan dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) No. 38 Tahun 2017, yang menyatakan: “Menjadi wakil pemerintah yang mampu membangun hubungan sosial-psikologis dengan masyarakat, sehingga tercipta hubungan erat antara ASN dengan pemangku kepentingan, serta antar pemangku kepentingan itu sendiri.” Sejatinya, semua bentuk regulasi atau payung hukum harus disampaikan secara efektif melalui sosialisasi, advokasi, dan diseminasi yang intens dan terarah kepada pihak-pihak yang berkepentingan, terutama kepada ASN dalam menjalankan tugas mereka sebagai perekat dan pemersatu bangsa (Lembaga Administrasi Negara, 2018). Selain itu, temuan penelitian menunjukkan bahwa komitmen politik dan peran kelembagaan GEDSI belum cukup mampu untuk menyebarluaskan dan mengimplementasikan kebijakan ini dengan efektif.

Pernyataan ini didukung oleh proposisi: *kedua*, Beragamnya mindset mengenai GEDSI dalam pembangunan, yang disebabkan oleh minimnya pengetahuan dan pemahaman di kalangan pemangku kepentingan, merupakan tantangan signifikan dalam implementasi kebijakan yang telah diberlakukan. Hal ini terutama disebabkan oleh kurangnya kepekaan dan kepedulian dalam mengelola keragaman budaya, empati, serta kepekaan sosial, yang juga tidak didukung oleh sumber daya manusia (SDM) aparatur sipil negara (ASN) yang memiliki kompetensi dalam bidang sosial-kultural. ASN yang tidak memahami keberagaman budaya, serta kurang memiliki kepedulian dan kepekaan sosial, akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya sebagai perekat dan pemersatu bangsa. Proposisi ini mengandung makna bahwa, sebaik apapun suatu kebijakan atau program, jika tidak didukung oleh komunikasi, informasi, edukasi, serta petunjuk teknis dan petunjuk pelaksanaan yang jelas, maka kebijakan tersebut akan sia-sia. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Swedish Government Official Reports, 2007) yang menekankan pentingnya komunikasi dan pemahaman terhadap kebijakan untuk memastikan keberhasilannya. Selain itu, temuan ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kurebwa, 2021) di Hungaria, yang menyoroti perlunya kesadaran dari pembuat kebijakan untuk menempatkan GEDSI bukan hanya sebagai retorika belaka, tetapi sebagai isu yang harus dipahami secara mendalam. Sensitivitas antar pemangku kepentingan menjadi kunci utama dalam membangun pemahaman tentang pentingnya kesetaraan, keadilan, dan kepekaan sosial (Australian Water Partnership, 2020).

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kompetensi sosial-kultural di kalangan ASN masih belum cukup kuat untuk mengarusutamakan GEDSI di semua sektor pembangunan di provinsi ini. Diperlukan upaya dan langkah nyata untuk memperkuat pemahaman dan penerapan prinsip-prinsip GEDSI.

Keberadaan perangkat hukum seperti Rencana Aksi Daerah (SDGs 2023-2026) dan Program Unggulan Sumatera Barat merupakan langkah penting yang harus dijadikan fondasi

dalam pembangunan yang berkeadilan dan inklusif. Dibutuhkan komitmen yang kuat (*political will*) dari seluruh pemangku kepentingan agar pembangunan di Sumatera Barat dapat responsif terhadap GEDSI, berkeadilan, inklusif, dan bebas dari diskriminasi.

Strategi yang dirumuskan dalam rangka pengembangan kompetensi sosial-kultural dalam Perspektif GEDSI pada ASN Pemerintah Provinsi Sumatera Barat adalah 1) menginternalisasi dimensi sosial kultural, 2) penguatan prasyarat pelaksanaan pembangunan yang Berkeadilan dan Inklusif Penguatan Prasyarat Pelaksanaan Pembangunan yang Berkeadilan dan Inklusif, dan 3) Integrasi GEDSI dalam Perencanaan dan Penganggaran Daerah. Beberapa rekomendasi yang diusulkan adalah sebagai berikut:

1. Perlu penerapan strategi untuk menginternalisasi dimensi sosial kultural yang meliputi pengelolaan keragaman budaya, empati sosial, kepekaan gender, serta kepekaan terhadap disabilitas dan kelompok rentan lainnya melalui program pelatihan, pendampingan, advokasi, dan sosialisasi
2. Perlu peningkatan pemahaman dan kemampuan semua ASN dalam menerapkan prinsip-prinsip GEDSI dalam setiap tugas dan tanggung jawab antara lain dengan pelaksanaan *in-house training* secara massif dan berkelanjutan
3. Perlu penguatan prasyarat pelaksanaan pembangunan yang berkeadilan dan inklusif dengan memperkuat komitmen politis, penguatan kelembagaan GEDSI, serta mengoptimalkan ketersediaan SDM aparatur yang kompeten dalam mengelola isu-isu sosial-kultural.
4. Pengumpulan data sektoral yang terpilih juga harus dipastikan agar dapat diintegrasikan dalam perencanaan dan evaluasi program pembangunan yang responsif terhadap GEDSI.
5. Perlu pengintegrasian GEDSI dalam Perencanaan dan Penganggaran Daerah melalui penggunaan alat analisis seperti *Gender Analysis Pathway* (GAP) dan *Gender Budget Statement* (GBS), serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan dalam pelaksanaan penelitian dan penulisan artikel ini.

Referensi

- Aman, L. (2023). Permasalahan Penerapan Kamus Kompetensi Manajerial Dan Sosial Kultural Permenpan Rb Nomor 38 Tahun 2017 Dalam Menilai Kompetensi Pejabat Fungsional Tertentu. *Civil Service Journal*, 16(1), 61–88. <https://doi.org/10.61133/pns.v16i1.383>
- Apriana, K., & Rozi, F. (2022). *Panduan: Pengarusutamaan Kesetaraan Gender, Disabilitas, dan Inklusi Sosial (GEDSI) serta Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Vokasi*.
- Australian Water Partnership. (2020). *Gender Equality, Disability, and Social Inclusion (GEDSI) Strategy*. 1–125.
- Barat, G. S. (2022). *Gubernur sumatera barat*. 16.
- BPSDM, R. (2021). *RENCANA STRATEGIS TAHUN 2021-2026 Menjadi Pusat Keunggulan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur*.
- Carolyn Hannan. (2022). *Handbook on Gender Mainstreaming for Gender Equality Results. UN System Coordination Division*, 101.
- Dull, E., & Reinhardt, S. P. (2014). An analytic approach for discovery. *CEUR Workshop Proceedings*, Vol. 1304, hal. 89–92.

- Inklusif, M. P. (2016). *Mengagas Indonesia Yang Berkeadilan*.
- Kurebwa, J. (2021). Gender Mainstreaming in Development. *Research Anthology on Empowering Marginalized Communities and Mitigating Racism and Discrimination*, 870–886. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-8547-4.ch041>
- Lembaga Administrasi Negara. (2018). Peraturan Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil. *Berita Negara RI*, 1127(1127), 1–39.
- Meilifa, Wina Christiana, & Perdhana Ari Sudewo. (2022). Hubungan antara kompetensi manajerial dan sosial kultural dengan akuntabilitas kinerja organisasi pemerintah: studi kasus unit kerja di Badan Pengawas Obat dan Makanan. In *Jurnal Widyaiswara Indonesia* (Vol. 3).
- Mihajlović Trbovc, J., & Hofman, A. (2015). Toolkit for integrating gender-sensitive approach into research and teaching. Gendering the academy and research: Combating career instability and asymmetries. *European Commission*, (November).
- PAN RI. (2017). Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi*, 108.
- PPPA, R. (2021). Renstra_2021-2026_DP3AP2KB. *Renstra PPPA*, 146.
- Pramashela, F. S., & Rachim, H. A. (2022). Aksesibilitas Pelayanan Publik Bagi Penyandang Disabilitas Di Indonesia. In *Focus : Jurnal Pekerjaan Sosial* (Vol. 4). <https://doi.org/10.24198/focus.v4i2.33529>
- Robert C. Bogdan & Sari Knopp Biklen. (1982). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theory and Methode*.
- Sartika, D. (2017). Pengembangan Kompetensi Sosio-Kultural ASN Dalam Perspektif Kepekaan Gender Pada Pemerintah Daerah di Kalimantan Timur. *Civil Service*, 11(1), 1–14.
- Staszewska, K., Capraro, C., Cansfield, B., & Woodroffe, J. (2015). *Making Financing for Development Work for Gender Equality : What is needed at Addis and beyond*. (June).
- Swedish Government Official Reports. (2007). *Gender Equality in Public Services - Some useful advice on gender mainstreaming*.
- Wardoyo, Y. P., Prasetyo, S. N., Suwandayani, B. I., Nuryasinta, R. K., Marchellinda, H. R., Karunia, N. R., ... Kurniawati, D. (2024). Optimalisasi Geds (Gender Equility, Disability, Social Inclusion) Melalui Sekolah Ramah Anak Di Sdn Merjosari 5 Malang. *Communnity Development Journal*, 5(1), 2357–2364.
- Yudono, A., Akil, A., & Arisandy, D. R. (2016). Perspektif Sosio-Kultural : Sebuah Kearifan Lokal dalam Perencanaan dan Perancangan Kota Makassar. *Jurnal Penelitian Enjiniring*, 20(1), 44–57.