Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 10, No. 1, Januari 2025

KUALITAS SDM DALAM PERENCANAAN DAN PENGANGGARAN RESPONSIF GENDER DI TIM KERJA KEUANGAN DAN BMN DI SEKRETARIAT DITJEN GTK KEMDIKBUDRISTEK

Vivin Monica Yosiana[1], Iwan Kurniawan Subagja[2], Azis Hakim[3]
Universitas Krisnadipayana, Indonesia[1,2,3]
Email: monicmo.mm@gmail.com[1]

Abstrak

Perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG) adalah pendekatan yang memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah mempertimbangkan kebutuhan dan perspektif gender. Jurnal ini membahas pentingnya PPRG bagi kementerian/lembaga, langkah-langkah implementasinya, serta tantangan dan solusi yang dihadapi dalam penerapan PPRG. Dengan fokus pada analisis situasi, keterlibatan stakeholder, dan evaluasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang pengintegrasian perspektif gender dalam perencanaan dan penganggaran. Kesetaraan gender merupakan salah satu tujuan utama pembangunan berkelanjutan. Di Indonesia, perencanaan dan penganggaran yang responsif gender menjadi sangat penting untuk mengatasi ketimpangan yang masih ada. Melalui PPRG, diharapkan dapat mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan spesifik gender, sehingga program-program pemerintah dapat lebih inklusif dan efektif. Hal ini sangat relevan mengingat adanya perbedaan dalam akses, partisipasi, dan manfaat dari berbagai program pembangunan antara laki-laki dan perempuan. Metode penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan desain studi kasus deskriptif. Instrumen penelitian dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan serta verifikasi. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kesenjangan antar pegawai dan informasi pemberian penghargaan secara menyeluruh. Tim Keuangan dan Barang Milik Negara di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi akan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan pelatihan mengenai sistem yang digunakan serta memberikan pelatihan khusus kepada pegawai mengeranai penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender. Pegawai telah berusaha memenuhi persyaratan untuk dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam hal bekerjasama dengan orang lain, terlihat saling keterkaitan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lainnya dan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan.

Kata kunci: Kualitas, Sumber Daya Manusia, Perencanaan Dan Penganggaran Responsif Gender.

Abstract

Gender-responsive planning and budgeting (PPRG) is an approach that ensures that government policies and programs take into account gender needs and perspectives. This journal discusses the importance of PPRG for ministries/institutions, its implementation steps, as well as the challenges and solutions faced in the implementation of PPRG. With a focus on situation analysis, stakeholder engagement, and evaluation, this study aims to provide in-depth insights into the integration of gender perspectives in planning and budgeting. Gender equality is one of the main goals of sustainable development. In Indonesia, gender-responsive planning and budgeting are critical to addressing existing

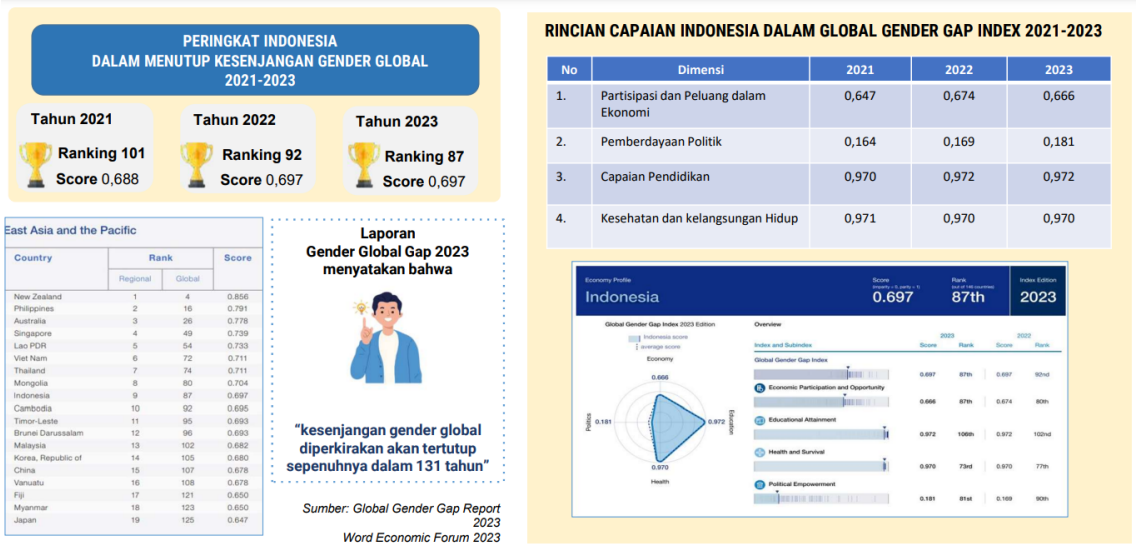
inequalities. Through PPRG, it is hoped that it can identify and meet gender-specific needs, so that government programs can be more inclusive and effective. This is particularly relevant given the differences in access, participation, and benefits of various development programs between men and women. This research method is a qualitative research with a descriptive case study design. Research instruments by conducting observations, interviews and documentation. The data analysis techniques used are data reduction, data presentation and conclusion drawing and verification. Efforts are made to overcome the gap between employees and information on awarding as a whole. The Finance and State Property Team at the Secretariat of the Directorate General of Teachers and Education Personnel of the Ministry of Education, Culture, Research, and Technology will continue to strive to improve the quality of human resources such as providing training on the systems used and providing special training to employees in the preparation of gender-responsive planning and budgeting. Employees have tried to meet the requirements to be said to have good performance in terms of collaborating with others, seeing the interconnectedness between one job and another and being able to run smoothly according to expectations.

Keywords: *quality, human resources, gender-responsive planning and budgeting.*

Pendahuluan

Gender adalah konsep yang mengacu pada peran-peran dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat. Istilah gender untuk membedakan laki-laki dan perempuan yang dibentuk (dikonstruksikan/diajarkan/disosialisasikan) oleh budaya (Afifah, 2021; Aniqurrohmah, 2023). Pembedaan tersebut telah melekat dalam kurun waktu lama sehingga dianggap alamiah sehingga lazim mengatur peran dan status laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Pembedaan tersebut menimbulkan masalah apabila ada ketimpangan relasi sehingga timbul ketidakadilan pada salah satu jenis kelamin (Hatami, 2023; Leonardi, 2021).

Berikut adalah gambaran kesenjangan gender global dan posisi Indonesia di dalam Global Gender GAP.



Gambar 1. Kesenjangan Gender Global dan Posisi Indonesia dalam Global Gender GAP

Perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG) adalah pendekatan yang memastikan bahwa kebijakan dan program pemerintah mempertimbangkan kebutuhan dan perspektif gender (Leuhery & Warbal, 2018).

Dasar Hukum PPRG:

1) Inpres No 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan;
2) UU No 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005-2025;
3) Perpres No 18 Tahun 2020 mengenai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024;
4) Permen PPPA No 7 Tahun 2018 tentang Indikator Pemantauan Dan Evaluasi Pelaksanaan Pembangunan PPPA;
5) Permen PPN/Bappenas No 1 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyusunan, Penelaahan dan Perubahan Renja K/L;
6) PMK No 62 Tahun 2023 tentang Perencanaan Anggaran, Pelaksanaan Anggaran, serta Akuntansi dan Pelaporan Keuangan.

Penelitian ini membahas pentingnya PPRG bagi kementerian/lembaga, langkah-langkah implementasinya, serta tantangan dan solusi yang dihadapi dalam penerapan PPRG (Muhartono, 2020). Dengan fokus pada analisis situasi, keterlibatan stakeholder, dan evaluasi, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang pengintegrasian perspektif gender dalam perencanaan dan penganggaran. Salah satu tujuan dari perumusan kebijakan responsif gender adalah untuk menciptakan lingkungan dan suasana kerja yang kondusif dan nyaman bagi pegawai serta meningkatkan kualitas layanan kepada stakeholder, melalui pemenuhan hak dasar pegawai dan penyediaan sarana prasarana yang responsif gender.

Kesetaraan gender merupakan salah satu tujuan utama pembangunan berkelanjutan (Audina, 2022; Halizah & Faralita, 2023; Nuraeni & Lilin Suryono, 2021). Di Indonesia, perencanaan dan penganggaran yang responsif gender menjadi sangat penting untuk mengatasi ketimpangan yang masih ada. Melalui PPRG, diharapkan dapat mengidentifikasi dan memenuhi kebutuhan spesifik gender, sehingga program-program pemerintah dapat lebih inklusif dan efektif. Hal ini sangat relevan mengingat adanya perbedaan dalam akses, partisipasi, dan manfaat dari berbagai program pembangunan antara laki-laki dan perempuan.

Pentingnya PPRG

1) Mendukung Kesetaraan Gender: PPRG berfungsi untuk memastikan bahwa kebijakan publik tidak hanya menguntungkan satu gender, tetapi memberikan manfaat yang seimbang bagi semua pihak.
2) Efisiensi Anggaran: Dengan mempertimbangkan perspektif gender, kementerian/lembaga dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik dan efektif, menghindari pemborosan.
3) Peningkatan Kualitas Kebijakan: Kebijakan yang disusun dengan memperhatikan isu gender cenderung lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat yang beragam, sehingga menghasilkan dampak yang lebih signifikan.

Perencanaan dan anggaran yang dibuat dalam pembangunan akan memiliki dampak yang berbeda untuk laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu penting untuk memasukkan analisis gender ke dalamnya. Ketika mengadopsi PPRG, dimana pemahaman menyeluruh tentang permasalahan yang khas perempuan dan laki-laki menjadi sebuah keharusan, maka transparansi anggaran, tekad yang kuat mendengarkan kebutuhan perempuan dan anak sebagai kelompok rentan, juga menjadi hal yang mutlak.

Anggaran Responsif Gender (ARG) merupakan bagian dari PPRG. Anggaran Responsif Gender merupakan alokasi anggaran yang memberikan perhatian secara

konsisten dan sistematis untuk merespon kebutuhan, permasalahan, aspirasi, dan pengalaman perempuan dan laki-laki yang bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan gender. Pada siklus penganggaran, ARG diwujudkan dalam mengintegasikan Analisis Gender pada KAK/TOR yang disebut dengan Gender Action Budget (GAB) sebagai salah satu dokumen pendukung dalam penyusunan RKA-K/L. ARG bukanlah anggaran terpisah bagi laki-laki dan perempuan, melainkan strategi untuk mengintegrasikan isu gender ke dalam proses penganggaran, dan menerjemahkan komitmen para pihak untuk mewujudkan kesetaraan gender ke dalam komitmen anggaran (Aprianti et al., 2022; Budiartiningsih et al., 2022; Kurniawan & Faraby, 2021; Yeselin & Mar'iyah, 2021). ARG bukanlah dasar atau alasan untuk meminta tambahan alokasi anggaran. ARG sebagai pola anggaran yang akan menjembatani kesenjangan status, partisipasi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. Di Indonesia, ARG disederhanakan pengertiannya menjadi anggaran yang responsif terhadap kebutuhan perempuan dan laki-laki dan memberikan dampak/manfaat yang setara bagi perempuan dan laki-laki. Kini, definisi itu bahkan diperluas lagi hingga anggaran berkeadilan gender, karena hanya menjawab kebutuhan saja belum cukup. Namun, apakah anggaran tersebut sudah mengatasi ketimpangan antara perempuan dan laki-laki? Maka dari itu, ARG diarahkan untuk menghapuskan kesenjangan dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender secara menyeluruh, yang dilakukan melalui analisis gender.

Analisis gender adalah proses identifikasi (menemukenali) isu gender yang disebabkan pembedaan laki-laki dan perempuan dalam mendapatkan akses dan partisipasi dalam memperoleh manfaat pembangunan serta kontrol/penguasaan terhadap sumber daya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang pengintegrasian perspektif gender dalam perencanaan dan penganggaran.

Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk menganalisis dan memahami sebuah fenomena atau kejadian yang sedang terjadi. Hal tersebut dicapai dengan cara mengumpulkan dan memproses berbagai jenis informasi, selanjutnya diolah untuk mendapatkan solusi yang tepat oleh individu atau sekelompok orang (Creswell & Creswell, 2018).

Penelitian ini bersifat deskriptif, bertujuan untuk mendeskripsikan, atau menggambarkan, menjelaskan, dan menjawab secara menyeluruh mengenai objek yang diteliti, dalam kejadian yang sesungguhnya pada saat melakukan penelitian di lapangan. Data yang diperoleh dari hasil penelitian berbentuk naskah, catatan lapangan, memo, dan dokumen pendukung lainnya (Moleong, 2018).

Fenomena Pengamatan

Untuk mengetahui efektivitas Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi, Peneliti menggunakan teori ukuran efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan yang dikutip dalam Richard M. Steers yaitu:

1) Pencapaian tujuan
   Pencapaian tujuan adalah keseluruhan usaha untuk mencapai tujuan yang dilihat dari suatu prosesnya. Oleh sebab itu, dalam rangka mencapai tujuan yang terjamin keamanannya, dibutuhkan beberapa tahapan yaitu, tahapan pencapaian tujuan bagian-

bagiannya, atau tahapan periodesasinya. Pencapaian tujuan terdiri dari, kurun waktu pencapaian tujuan yang ditentukan dan pencapaian sasaran dari target yang pasti serta sesuai dengan dasar hukum.

2) Integrasi
   Integrasi diartikan sebagai alat ukur terhadap tingkat kinerja organisasi dalam melakukan sosialisasi pengembangan konsensus dan komunikasi dengan organisasi lain. Integrasi erat kaitanya dengan proses sosialisasi.
3) Adaptasi
   Adaptasi merupakan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Oleh karena itu, adapatasi digunakan sebagai tolak ukur proses pengadaan dan pengisisan tenaga kerja. Adaptasi terdiri dari indikator peningkatan kemampuan, dan sarana prasarana. Dengan adanya ukuran efektivitas dijadikan sebagai penentu keberhasilan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Hasil dan Pembahasan

Faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat dalam penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

1) Faktor Pendukung

Sumber daya manusia merupakan faktor rasional yang mengukur sejauh mana organisasi memiliki sumber daya yang relevan untuk efektivitas implementasi anggaran berbasis kinerja. Sumber daya manusia merupakan komponen penting dalam penyusunan dan pelaksanaan anggaran karena SDM selalu terkait dari penetapan sasaran hingga evaluasi (Brahmana et al., 2022). Kualitas sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam meningkatkan pelayanan organisasi terhadap kebutuhan publik. Sumber daya manusia adalah kunci menuju keunggulan kompetitif organisasi sehingga kualitasnya harus terus dikembangkan (Kuntadi & Irvan Zakaria, 2022).

a) Kompetensi pegawai
   Berdasarkan hasil wawancara dengan informan mengenai kompetensi dapat disimpulkan Keterlibatan dalam penyelesaian suatu masalah dalam sebuah organisasi tentu saja tidak selalu pilihan kita pribadi, tapi sering kali merupakan penugasan dari atasan. Tentu kalau bisa memilih, tidak sedikit kita yang akan memilih untuk menghadapi pekerjaan atau tugas dengan seminim mungkin permasalahan. Namun, kalaupun bahkan harus memilih ada baiknya untuk terlibat dalam tugas atau pekerjaan dalam rangka penyelesaian suatu permasalahan yang besar. Tentunya dengan memperhatikan kemampuan kita dalam mengelola sumber daya yang kita miliki dan mengantisipasi kemungkinan risiko yang mungkin muncul.
b) Penghargaan terhadap karyawan
   pemberian penghargaan menjadi solusi untuk menambah semangat dalam memotivasi pegawai Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender.

Disitulah pegawai merasa sangat terhargai dengan adanya pemberian penghargaan. Selain itu, untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai yang berprestasi pihak Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi akan meningkatkan terus anggaran dalam pemberian penghargaan, supaya terkesan layak untuk yang mendapatkannya.

c) Media Komunikasi
Untuk mempererat hubungan dengan sesama pegawai, media mampu mengubah gaya komunikasi menjadi lebih interaktif dan partisipatif. Media bisa menjadi alat komunikasi yang sangat efektif untuk menyebarluaskan suatu pesan atau informasi. Saat ini ada banyak media yang kita gunakan untuk melakukan informasi, media pada umumnya mengacu pada sesuatu yang digunakan sebagai wadah, alat, atau sarana untuk berkomunikasi. Menjalankan perannya sebagai seorang pimpinan yang harus menciptakan ide-ide kreatif, motivasi untuk memacu kinerja para pegawai, dan harus berkomunikasi kepada pegawai biasanya menggunakan media.

2) Faktor Pengambat

a) Kedisiplinan pegawai dalam melakukan pekerjaan
Dari hasil observasi dan wawancara terlihat bahwa para pegawai mengalami penundaan pekerjaan disebabkan oleh para pegawai yang lebih banyak meluangkan waktu dengan gadget-nya, semua komunikasi hampir sebagian besar dilakukan melalui telepon, sehingga waktu tersita banyak untuk urusan komunikasi, apa yang seharusnya dikerjakan pada saat itu menjadi lupa dan teralihkan dengan kegiatan yang lain. Terlihat juga pegawai terlalu fokus dengan satu pekerjaan, sehingga mengesampingkan pekerjaan yang lain, yang seharusnya juga dapat diselesaikan seiring dengan pekerjaan yang lainnya. Terdapat pula pegawai yang menyatakan bahwa penyebab dari penundaan pekerjaan ialah karena faktor niat dalam menyelesaikan pekerjaan, termasuk juga kendala akibat hubungan dengan pihak eksternal perusahaan. Untuk harapan kedepan para pegawai disarankan untuk lebih berfokus kepada tanggung jawab pekerjaan, menerapkan sikap kedisiplinan dalam bekerja.

b) Kualifikasi dan pengalaman pegawai
Salah satu faktor penghambat yang mempengaruhi SDM adalah kualifikasi dan pengalaman. Karyawan dengan kualifikasi yang baik dan pengalaman yang relevan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan yang tidak memiliki kualifikasi atau pengalaman yang cukup. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk melakukan rekrutmen dengan selektif dan memastikan bahwa karyawan yang bertugas penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi memiliki kualifikasi dan pengalaman yang diperlukan dalam pekerjaan yang akan dijalankan.

Upaya dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam penyusunan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi

Upaya yang dilakukan Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi untuk mengatasi 60 espon penghambat adanya kesenjangan antar pegawai dan informasi mengenai pemberian penghargaan belum menyeluruh. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kesenjangan antar pegawai dan informasi pemberian penghargaan secara menyeluruh. Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi akan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan pelatihan mengenai 60espon yang digunakan serta memberikan pelatihan khusus kepada pegawai mengeranai penyusunan perencanaan dan penganggaran 60esponsive gender.

Analisis Penelitian

1) Menetapkan Tujuan dan Prioritas

Dalam sebuah pekerjaan menentukan prioritas sangat diperlukan untuk mengatur pekerjaan yang memiliki tingkat kepentingan tinggi dan deadline yang pendek. Seorang pegawai yang memiliki tugas pekerjaan cukup banyak harus pandai dalam manajemen waktu dan mampu menentukan skala prioritas demi tercapainya sebuah pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian para pegawai menentukan skala prioritas berdasarkan tingkat kepentingan pekerjaan dan deadline dari pekerjaan. Pegawai mengutamakan pekerjaan yang mendesak dan dilihat dari daftar urutan tanggal yang lebih dahulu masuk dalam daftar perencanaan dan membutuhkan penyelesaikan dengan cepat. Terdapat pula perencanaan kedepan terhadap pekerjaan yang selanjutnya harus diselesaikan, dengan begitu dapat dikatakan bahwa para pegawai telah melakukan penyusunan skala prioritas dengan baik demi tercapainya sebuah tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Harapan kedepan agar dipertahankan dan ditingkatkan mengenai kemampuan pegawai dalam menyusun skala prioritas karena berdampak positif terhadap hasil pekerjaan yang akan dicapai.

2) Mekanisme Waktu

Dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi telah melakukan pengaturan jadwal pekerjaan dengan baik dengan memanfaatkan SDM yang ada untuk meringankan beban pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai batasan waktu. Harapan kedepan agar pihak perusahaan lebih memperhatikan para karyawannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan, karena masih terlihat beberapa karyawan kerepotan dengan pekerjaan yang terlalu banyak dan menumpuk. Dibutuhkan tenaga bantuan untuk bagian admistratif agar beban pekerjaan karyawan berkurang dan hasil pekerjaan dapat optimal dan berdampak positif bagi kemajuan perusahaan.

3) Pengorganisasian Tugas

Berdasarkan teori dan kenyataan yang ada di lapangan dapat dikatakan bahwa pegawai Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi belum memenuhi persyaratan untuk dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam hal pengorganisasian tugas, karena pada kenyataannya para pegawai tidak dapat menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, masih dibutuhkan bantuan dari orang lain. Harapan kedepan agar tidak memberikan tugas dan tanggung jawab kepada pegawai melebihi kemampuan pegawai atau kelebihan beban kerja yang akibatnya akan berdampak pada kesulitan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

Kesimpulan yang bisa diambil dari penelitian ini adalah kompetensi dapat disimpulkan keterlibatan dalam penyelesaian suatu masalah dalam sebuah organisasi tentu saja tidak selalu pilihan kita pribadi, tapi sering kali merupakan penugasan dari atasan. Tentu kalau bisa memilih, tidak sedikit kita yang akan memilih untuk menghadapi pekerjaan atau tugas dengan seminim mungkin permasalahan. Upaya yang dilakukan dalam mengatasi kesenjangan antar pegawai dan informasi adalah pemberian penghargaan secara menyeluruh. Tim Keuangan dan Barang Milik Negara Di Sekretariat Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi akan terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia seperti memberikan pelatihan mengenai sistem yang digunakan serta memberikan pelatihan khusus kepada pegawai mengeranai penyusunan perencanaan dan penganggaran responsif gender. Pegawai telah berusaha memenuhi persyaratan untuk dikatakan memiliki kinerja yang baik dalam hal bekerjasama dengan orang lain, terlihat saling keterkaitan antara pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lainnya dan dapat berjalan dengan lancar sesuai dengan harapan.

BIBLIOGRAFI

Afifah, D. (2021). Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah Jalan Menuju Kesetaraan. In *09 September 2021*.

Aniqurrohmah, S. F. L. (2023). Kesetaraan Gender Dan Nilai Nilai Yang Terkandung Di Dalamnya Menurut Hak Asasi Manusia. *Jurnal Dunia Ilmu Hukum (JURDIKUM)*, *1*(2). https://doi.org/10.59435/jurdikum.v1i2.170

Aprianti, H., Umam, K., & Suparman, N. (2022). Anggaran Responsif Gender: Meminimalisir Disparitas Partisipasi dan Akses Perempuan dalam Pembangunan. *Jurnal Hawa : Studi Pengarus Utamaan Gender Dan Anak*, *4*(2). https://doi.org/10.29300/hawapsga.v4i2.4726

Audina, D. J. (2022). Kesetaraan Gender dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Nomos : Jurnal Penelitian Ilmu Hukum*, *2*(4). https://doi.org/10.56393/nomos.v1i6.602

Brahmana, E. S. H. B., Simanjuntak, A., & Ginting, M. C. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Penyusunan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Karo). *Jurnal Manajemen*, *8*.

Budiartiningsih, R., Ekwarso, H., Zamaya, Y., Bunga, &, & Utami, C. (2022). Pelatihan gender budgeting atau anggaran responsif gender di Dinas Sosial Pemberdayaan

Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) Kabupaten Rokan Hulu. *Seminar Nasional Pemberdayaan Masyarakat*, *4*.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.

Halizah, L. R., & Faralita, E. (2023). Budaya patriarki dan kesetaraan gender. *Wasaka Hukum*, *11*(1).

Hatami, W. (2023). Makna Keadilan Gender dalam Perspektif Warga Negara Muda di Pedesaan. *Equalita: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, *5*(1). https://doi.org/10.24235/equalita.v5i1.13512

Kuntadi, C., & Irvan Zakaria, M. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penyusunan Anggaran: Sumber Daya Manusia, Penghargaan dan Sanksi (Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(3). https://doi.org/10.38035/jim.v1i3.94

Kurniawan, K., & Faraby, M. (2021). Fenomena Anggaran Responsif Gender Dalam Penanggulangan Kemiskinan. *El-Iqtishod: Jurnal Ekonomi Syariah*, *5*(1). https://doi.org/10.70136/eliqtishod.v5i1.164

Leonardi, A. (2021). Analisis Sistem Jaringan Komunikasi Pada Penerapan Affirmative Action Krl Commuter Line Jabodetabek. *Jurnal.Umj.Ac.Id/Index.Php/Fbc*, *2*(2).

Leuhery, F., & Warbal, R. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Tehadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, *5*(2).

Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. *PT Remaja Rosdakarya*.

Muhartono, D. S. (2020). Pentingnya regulasi pengarusutamaan gender dalam pembangunan daerah di Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, *13*(2).

Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *20*(1). https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134

Yeselin, I. M., & Mar'iyah, C. (2021). Analisis Anggaran Responsif Gender di Sektor Kesehatan pada APBD Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017-2019. *Jurnal Sosial Sains*, *1*(7). https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v1i7.145

Copyright holder:
Vivin Monica Yosiana, Iwan Kurniawan Subagja, Azis Hakim (2025)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under: