

## Analisis Strategi Berbasis Gender dalam Upaya Pengembangan Kompetensi ASN di Era New Normal pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang

Wewen Kusumi Rahayu<sup>a</sup> dan Dewi Anggraini<sup>b</sup>

<sup>a</sup>Jurusan Administrasi Publik, Fisip, Universitas Andalas

<sup>b</sup>Jurusan Ilmu Politik, Fisip, Universitas Andalas

e-mail : <sup>a</sup>wewenkr@gmail.com, <sup>b</sup>dewianggraini\_81@yahoo.com

### Abstrak

Kondisi pandemi akibat berkembangnya Virus Covid-19 pada awal tahun 2020, telah menyebabkan permasalahan diberbagai bidang kehidupan. Salah satunya bidang pariwisata di Kota Padang, penutupan sejumlah objek wisata menyebabkan menurunnya kunjungan wisatawan dan berdampak kepada Pendapatan Asli Daerah dari sektor wisata. Selain itu, sejumlah agenda pariwisata di Kota Padang sepanjang tahun 2020 terpaksa ditunda bahkan dibatalkan. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang mengalami penurunan pendapatan disektor wisata sebesar Rp. 174 Miliar. Kondisi ini mendorong Dinas Pariwisata untuk merumuskan dan menerapkan berbagai macam upaya untuk meningkatkan kembali pendapatan di sektor wisata. Pada saat era new normal sekarang ini, kompetensi aparatur sipil negara (ASN) Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang menjadi salah satu penentu dalam mengenalkan kembali potensi pariwisata pada era pandemic. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang menerapkan berbagai strategi dalam mendorong kompetensi pada ASN-nya tanpa membedakan gender. Hal ini menyebabkan semua ASN mendapatkan kesempatan yang sama guna meningkatkan kemampuan kerja dalam beradaptasi pada masa pandemi dan era new normal. Menggunakan pendekatan teori Kotten, ditemukan bahwa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang memfokuskan kepada strategi dukungan sumber daya. Hal ini dilihat dari disediakannya sarana, anggaran dan dirumuskannya standar procedural yang jelas bagi ASN dalam melakukan berbagai macam pekerjaan. Meskipun demikian, strategi program dan strategi organisasi juga menjadi fokus perhatian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan walaupun masih belum maksimal.

**Kata Kunci:** strategi berbasis gender, pariwisata, era new normal

### *Analysis of Gender-Based Strategies in Efforts to Develop ASN Competence in the New Normal Era at the Padang City Tourism and Culture Office*

#### Abstract

The pandemic condition due to the development of the Covid-19 Virus in early 2020, has caused problems in various fields of life. One of them is the tourism sector in the city of Padang, the closure of a number of tourist objects causes a decrease in tourist visits and has an impact on local revenue from the tourism sector. In addition, a number of tourism agendas in the city of Padang throughout 2020 had to be postponed or even canceled. The Department of Tourism and Culture of Padang City experienced a decrease in revenue in the tourism sector by Rp. 174 Billion. This condition encourages the Tourism Office to formulate and implement various efforts to increase revenue in the tourism sector. In the current new normal era, the competence of the state civil apparatus (ASN) of the Padang City Tourism and Culture Office is one of the determinants in

*reintroducing tourism potential in the pandemic era. The Padang City Tourism and Culture Office implements various strategies in encouraging the competence of its ASN without discriminating against gender. This causes all ASN to get the same opportunity to improve their work ability in adapting to the pandemic and new normal era. Using Kotten's theoretical approach, it was found that the Padang City Tourism and Culture Office focused on resource support strategies. This can be seen from the availability of facilities, budget and the formulation of clear procedural standards for ASN in carrying out various kinds of work. However, program strategies and organizational strategies have also become the focus of attention from the Department of Tourism and Culture, although they are still not optimal.*

**Keywords:** *gender based strategy, tourism, new normal era*

## A. PENDAHULUAN

Kondisi pandemi yang disebabkan oleh penyebaran Virus Covid-19 khususnya di Indonesia sudah mempengaruhi hampir semua bidang kehidupan sosial bermasyarakat. Salah satunya bidang pariwisata. Pengembangan bidang pariwisata tentunya dipengaruhi oleh jumlah kunjungan wisatawan keberbagai objek pariwisata. Semenjak penyebaran Virus Covid-19 pemerintah mulai memberlakukan Physical Distancing atau pembatasan secara fisik yang merupakan serangkaian upaya membatasi atau mengurangi jumlah orang yang berinteraksi dan melakukan kontak langsung dalam jarak yang sangat dekat. Konsekwensi dari pembatasan secara fisik ini diantaranya adalah ditutupnya beberapa fasilitas publik termasuk objek wisata. Akibat dari penutupan berbagai objek wisata adalah berkurangnya kunjungan wisatawan domestik dan terlebih lagi wisatawan asing.

Kota Padang sebagai salah satu kota tujuan wisata yang ada di Provinsi Sumatera Barat juga ikut merasakan dampak dari diterapkannya pembatasan fisik dan sosial pada bidang pariwisata. Dimulai pada bulan Maret 2020, objek wisata yang pertama ditutup di Kota Padang adalah Pantai air Manis dan Gunung Padang. Hingga pada bulan berikutnya menyusul beberapa objek wisata lainnya juga ikut ditutup. Kondisi ini tentunya membuat jumlah kunjungan wisatawan ke berbagai objek wisata di Kota Padang mengalami banyak penurunan dan berdampak kepada Pendapatan Asli Daerah (PAD) dari sektor pariwisata. PAD sektor pariwisata di Kota Padang pada tahun 2019 sebesar Rp. 104 Miliar dan mengalami penurunan pada tahun 2020 menjadi Rp. 60 M.

Selain penutupan tempat wisata, beberapa agenda pariwisata juga terpaksa ditunda bahkan dibatalkan. Hal ini seperti yang disampaikan oleh Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kota Padang bahwa beberapa agenda pariwisata yang harus ditunda bahkan dibatalkan adalah Festival Bak Cang Lamang Baluwo, Lomba Selaju Sampan, dan Kejuaran Gulat Internasional.

Pembatasan sosial pada bidang pariwisata saat ini menuntut kecakapan ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang dalam merumuskan strategi untuk memaksimalkan kembali potensi wisata yang ada, tentunya tanpa mengabaikan kondisi kesehatan masyarakat. Hal ini menjadi peluang bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang dalam memperbaiki kembali bidang pariwisata.

Peluang sekaligus tantangan ini tentunya harus dihadapi oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang dengan melakukan pembenahan pada lingkungan internal organisasi. Salah satunya adalah kondisi ASN sebagai salah satu sumber daya yang mempengaruhi keberhasilan setiap upaya atau program perbaikan yang akan dilakukan. Pada era new normal saat ini, maka ASN dituntut agar memiliki kemampuan atau kompetensi yang bisa beradaptasi dengan cara kerja pada era new normal.

Pada saat era new normal pekerjaan dan layanan sudah mulai dilakukan secara tatap muka dan langsung dengan syarat penerapan protokol kesehatan yang ketat. Namun, untuk jenis program dan kegiatan masih dibatasi dan masih banyak yang dilakukan dengan alat bantu elektronik. Seperti promosi wisata dan kegiatan wisata budaya yang masih dilakukan secara virtual. Melihat sangat besarnya pengaruh media elektronik saat ini, maka ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan diharuskan memiliki kompetensi yang bisa beradaptasi dengan cara kerja yang baru.

Menurut Hutapea dan Nurianna Thoha (2008), kompetensi juga dilihat sebagai kapasitas yang dimiliki oleh seseorang untuk memenuhi standar kerja pada sebuah organisasi. Kompetensi

merupakan kepribadian dan kemampuan yang dimiliki dan mempengaruhi ASN dalam menentukan cara kerja dan perilaku di dalam organisasi. Menurut Gerald (1996), kompetensi tidak hanya berhubungan dengan kemampuan seseorang, tetapi juga melihat sifat-sifat unik yang menjadi karakteristik individu seorang pegawai dengan pegawai lain. Sifat-sifat unik tersebut salah satunya ditentukan oleh perbedaan gender yaitu ASN laki-laki dengan ASN perempuan. Jika dilihat dari sifat dan karakteristiknya, maka kompetensi ASN laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan. Namun dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya perbedaan tersebut tidak boleh dijadikan alasan dalam membedakan perlakuan dan pembagian kerja kepada ASN laki-laki dan perempuan.

Pada era new normal, ASN laki-laki dan perempuan akan melakukan banyak model pekerjaan baru yang sebelumnya mungkin saja belum dilaksanakan. Tentunya beberapa hal tersebut menuntut ASN memiliki kemampuan beradaptasi dengan semua cara kerja yang baru tersebut. Mengingat perbedaan kompetensi secara ketrampilan teknis dan perilaku antara ASN laki-laki dan perempuan, maka Dinas Pariwisata dan Kebudayaan harus merumuskan strategi pengembangan kompetensi ASN yang berbasis gender. Strategi pengembangan kompetensi yang berbasis gender ini bertujuan agar ASN laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan untuk mengakses, memanfaatkan, melaksanakan dan mengawasi berbagai macam program kegiatan kerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, khususnya pada era new normal.

## B. PEMBAHASAN

Strategi yang digunakan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah dengan pendekatan terhadap empat unsur menurut konsep Kotten (Yasrizal, 2017) yaitu;

1. *Corporate Strategi* (Strategi Organisasi). Hal ini dilihat dari perumusan Visi, Misi dan tujuan organisasi yang termuat di dalam dokumen Rencana Strategis Dinas. Visi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang adalah "Mewujudkan Masyarakat Kota Padang yang Madani Berbasis Pendidikan, Perdagangan dan Pariwisata Unggulan serta Berdaya Saing". Pada visi tersebut belum terlihat adanya visi dinas yang berbasis

gender. Karena dokumen renstra sudah selesai dirumuskan, maka upaya pengembangan kompetensi ASN yang berbasis gender dimasukkan ke dalam tujuan jangka pendek. Tujuan yang dirumuskan berbasis gender pada masa kerja di era new normal adalah;

- a) Menciptakan sinergisitas berbasis gender antara sesama ASN dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Memberikan kesempatan yang sama kepada ASN dalam mengikuti workshop pengembangan kompetensi.
- c) Memperbaiki pendistribusian pekerjaan sesuai dengan jabatan dan bagian kerja tanpa membedakan gender.

Dari tiga tujuan tersebut terlihat Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang sudah menempatkan ASN laki-laki dan perempuan pada posisi yang sama. Setiap ASN mendapatkan kesempatan yang sama di dalam melaksanakan program kerja dan kegiatan yang startegis. Hal ini seperti kegiatan promosi, kegiatan monitoring dan evaluasi perilaku pengelola dan pengunjung menerapkan protokol kesehatan pada objek wisata. ASN laki-laki dan perempuan dianggap memiliki kemampuan yang sama sehingga diperlakukan sama.

Sinergisitas antara ASN laki-laki dan perempuan dapat terlihat dari tim kerja yang dibentuk. Seperti tim monitoring penerapan protokol kesehatan dan tim razia objek wisata sudah memenuhi unsur ASN laki-laki dan ASN perempuan. Semua anggota tim diwajibkan untuk turun lapangan ke objek-objek wisata. Selain itu, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang juga mengupayakan *gender mainstreaming* dengan pendekatan pemberdayaan ASN perempuan. Pemberdayaan ASN perempuan ini bisa terwujud dengan adanya; (1). Akses terhadap informasi. Semua ASN memiliki kesempatan yang sama dalam mengakses ketersediaan informasi, baik berupa data internal organisasi maupun kondisi lingkungan eksternal. (2). Adanya Partisipasi yang sama antara ASN laki-laki dan perempuan dalam menyampaikan ide dan gagasan terkait penyelesaian pekerjaan. (3) Akuntabilitas, ASN laki-laki dan perempuan memiliki kewajiban yang sama dalam

memperatnggungjawabkan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (4). Komunikasi yang berimbang antara ASN laki-laki dan perempuan. Empat hal ini telah mulai dilaksanakan dengan cukup baik.

Melihat hal ini, maka Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang telah berhasil merumuskan dan melaksanakan tujuan organisasi yang berbasis gender.

## 2. Program Strategy (Strategi Program)

Menurut Kotten, Strategi program dilihat dari dampak yang diakibatkan oleh pelaksanaan sebuah program dan kegiatan. Terkait hal ini maka program kegiatan yang dimaksud adalah yang berhubungan dengan pengembangan kompetensi kepada ASN. Program dan kegiatan ini antara lain;

a) Mengadakan workshop literasi digital bagi semua ASN. Kegiatan ini bertujuan untuk menambah kemampuan ASN dalam memahami digital untuk dunia kerja. Terlebih lagi adalah memberikan kemampuan bagi ASN dalam mengaplikasikannya. Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa ASN laki-laki lebih mudah memahami penggunaan beragam aplikasi digital dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini didukung dengan adanya rasa ingin tahu ASN laki-laki yang lebih besar dibandingkan dengan ASN perempuan. Kondisi ini mendorong Dinas untuk memberikan lebih besar lagi motivasi dan banyak lagi kesempatan untuk mengikuti workshop kepada ASN perempuan. Workshop literasi digital dilaksanakan dengan narasumber dari akademisi pada bidang penggiat literasi, para praktisi, LSM yang bergerak di bidang teknologi dan pariwisata. Hasil dari berbagai workshop tersebut terlihat perubahan perilaku dan kemampuan kerja ASN khususnya ASN perempuan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Promosi bidang pariwisata di Kota Padang sudah dilakukan dengan maksimalisasi penggunaan digital, melalui aktifasi web, kegiatan promosi virtual, pameran virtual dan lainnya. Pelaksanaan kegiatan tersebut dilakukan oleh ASN laki-laki dan perempuan secara Bersama-sama.

b) Pelaksanaan program CHSE (*Clean, Health, Safety, Environment*). Bentuk program ini adalah sosialisasi kepada ASN mengenai cara kerja dengan menerapkan konsep kerja bersih, kerja sehat, kerja aman dan ramah lingkungan. Konsep ini pertama dikenal pada masa pandemi. Tujuannya agar semua aktor bisa menerapkan prinsip CHSE. Pada bidang pariwisata, konsep ini tidak hanya dilaksanakan di lingkungan kerja saja, namun juga di setiap objek wisata, diberlakukan kepada pelaku wisata dan juga kepada semua pengunjung. Program ini memberikan indikator kerja yang sama kepada ASN laki-laki dan perempuan. Output yang terlihat adalah, bahwa ASN laki-laki dan perempuan memiliki indikator yang sama dalam cara kerja yang sehat namun tetap professional di masa pandemi.

3. *Resources Support Strategy* (Strategi Dukungan Sumber Daya), Kotten, melihat dari ketersediaan sumber daya pegawai dan sarana penunjang. Jumlah pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang adalah sebanyak 38 orang, 18 orang diantaranya perempuan dan 20 orang laki-laki. Pendidikan terakhir ASN adalah S2 sebanyak 20 orang, 8 orang S1 dan lainnya DIII dan SMA. Ragam karakteristik ini juga menjadi perhatian bagi Dinas dalam merumuskan cara kerja. Jumlah ASN laki-laki dan perempuan yang berimbang menjadi salah satu keunggulan dinas. Di dalam pembagian setiap kerja dinas selalu bisa mensinergikan ASN laki-laki dan perempuan dalam sebuah tim kerja. Sering dilihat pada saat movev di objek wisata, ASN perempuan juga ikut turun lapangan melakukan kegiatan yang sama dengan ASN laki-laki. Dengan begitu, tidak ada lagi *image* bahwa ASN perempuan hanya bekerja di kantor dan ASN laki-laki yang harus turun lapangan.

4. Strategi Kelembagaan, meliputi standar operasional procedural (SOP) dan alur tanggung jawab yang jelas. SOP yang jelas membantu ASN memahami dan mengetahui tanggungjawabnya masing-masing. Dalam upaya pengenalan cara kerja pada era new normal, dinas masih belum memiliki SOP khusus. Sehingga ASN masih bekerja dengan

cara kerja lama meskipun sudah menggunakan media digital sebagai alat bantu kerja. Belum adanya SOP yang jelas terkait cara kerja pada masa pandemi membuat ASN terkadang masih melaksanakan kegiatan rutin saja, tanpa melakukan inovasi kerja. Akibat dari kondisi ini adalah belum terlihatnya inovasi dalam pelaksanaan berbagai kegiatan. Terlihat dari dinas masih menggunakan web institusi sebagai media utama dalam promosi. ASN perempuan masih diberikan tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan administratif saja. Padahal ASN laki-laki dan perempuan sudah mengikuti workshop mengenai cara kerja berbasis digital pada masa pandemi.

### C. PENUTUP DAN REKOMENDASI

#### Kesimpulan

Temuan di lapangan memperlihatkan bahwa strategi yang digunakan oleh Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang dalam meningkatkan kompetensi ASN sudah berupaya berbasis gender. Terlihat dari adanya tujuan kerja yang dibuat berbasis gender. Langkah awal ini seharusnya bisa diikuti dengan berbagai upaya yang lebih teknis lagi, sehingga perubahan kompetensi ASN perempuan dan laki-laki setelah diterapkannya strategi tersebut bisa lebih terukur. Berbagai kendala ditemukan dari belum dirumuskannya sumber daya pendukung berupa anggaran dan juga sarana pendukung. Kenyataan ini memperlihatkan bahwa dinas berhasil baru pada tataran normative belum lagi pada tataran strategi.

#### Saran

Berdasarkan temuan tersebut, maka beberapa saran yang bisa disampaikan;

1. Dinas menyediakan anggaran khusus untuk pelaksanaan berbagai upaya peningkatan kompetensi ASN.
2. Menjalin kerjasama dengan praktisi, akademisi bidang gender dan LSM pemerhati gender agar dapat merumuskan upaya yang lebih aplikatif dalam penyusunan strategi yang berbasis gender.

#### REFERENSI

- Alpa, Elvi Yanos. 2009. *Perencanaan Pembangunan Daerah Bidang Pariwisata di Kota Padang, sebagai Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat*. Skripsi. Malang: Universitas Brawijaya
- Byars, Lloyd dan Rue Leslie W. 1997. *Human Resource and Personnel Management*. Irwin
- Hardiansyah, dkk. 2019. *Manajemen Strategis Sektor Publik (Konsep, Teori, dan Implementasi)*. Yogyakarta: Gava Media
- LAKIP Dinas Pariwisata Provinsi Sumatera Barat Tahun 2020
- Rahmat. 2014. *Manajemen Strategik*. Bandung: Pustaka Setia
- Rencana Strategis Dinas Pariwisata Kota Padang periode 2019-2024
- Yasrizal. 2017. *Strategi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Padang dalam meningkatkan Kunjungan Wisatawan*. Skripsi. Padang; Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Padang