



PROSIDING

Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (SNISIP) FISIP UNS dengan tema
**Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia:
Perspektif Multidisiplin**



PEMBICARA UTAMA:

1. Prof. Dr. Ir. Keppi Sukesni, M.S. (Universitas Brawijaya, Malang)
2. Drs. Fathan (Anggota DPR RI)
3. Dr. Widodo Muktiyo, S.E., M.Kom. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)
4. Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti N., M.Si. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)

EDITOR:

1. Dr. Sri Hidayati. M.Si. (Universitas Trunojoyo, Madura)
2. Dr. Rusdi, M.Hum. (IKIP Budi Utomo, Malang)
3. Dr. Ahmad Zuber, S.Sos., D.E.A. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)
4. Sri Hastjarjo, S.Sos., Ph.D. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)
5. Siti Zunariyah, S.Sos., M.Si. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)

Dipublikasikan dan dicetak oleh UNS PRESS
Jl. Ir. Sutami, 36A Surakarta, Indonesia 57126

Anggota IKAPI

Perpustakaan Nasional Katalog Dalam Terbitan (KDT)
Hidayati, Sri, dkk.

Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin

Hidayati, Sri, dkk., - Surakarta

UNS Press, 2015

xiii. 19 x 26 cm

ISBN: 978-979-498-972-2

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang

All rights reserved

Isi di luar tanggung jawab percetakan

Sambutan Selamat Datang Ketua Panitia

Marilah kita memanjatkan puji syukur kepada Tuhan yang Maha Kuasa. Atas berkah dan karunianya kita dapat saling bertemu dalam acara yang indah ini.

Kami dengan senang hati menyelenggarakan Call for Papers Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (SNISIP) dengan tema “Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin” dalam rangka Dies Natalis UNS ke 39. Kami telah berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik. Atas terselenggaranya kegiatan ini kami menyampaikan terima kasih kepada Bapak Prof. Dr. Ravik Karsidi, M.S., Rektor Universitas Sebelas Maret; Dr. Wisnu Untoro, M.S., Ketua Umum Dies natalis UNS ke 39, Bapak Prof. Drs. H. Pawito, Ph.D., Dekan FISIP UNS, semua pembicara, dan seluruh peserta yang hadir dalam kesempatan yang bahagia ini.

Dalam kegiatan SNISIP 2015 ini dihadiri dari para akademisi, para pengamat sosial politik, para pembuat kebijakan publik kurang lebih 200 orang.

Atas terselenggaranya kegiatan ini kami juga menyampaikan terima kasih kepada seluruh panitia dan seluruh mahasiswa yang terlibat di kapanitiaan.

Jika ada kurang lebihnya kami mohon maaf.

Selamat menikmati suasana seminar, dan menikmati kunjungan Surakarta yang tidak terlupakan. Kami berharap akan ketemu lagi di acara SNISIP FISIP UNS tahun yang akan datang.

Surakarta, 22 April 2015
Dr. Ahmad Zuber, S.Sos., D.E.A.
Ketua Panitia Pelaksana



Sambutan Dekan FISIP Universitas Sebelas Maret Surakarta

Selamat pagi

Assalamualaikum Warrohamtullahi Wabarokatuh

Yang saya hormati Bapak Prof. Dr. Ravik Karsidi, M.S., Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta; seluruh Dekan di lingkungan Universitas Sebelas Maret Surakarta; seluruh pembicara: Ibu Prof. Dr. Keppi Sukesni (Universitas Brawijaya, Malang), Bapak Drs. Fathan Subchi (Anggota DPR RI), dan Ibu Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti Nurhaeni dari Universitas Sebelas Maret, Surakarta.



Yang saya hormati seluruh peserta seminar nasional pada pagi hari ini.

Selamat datang di Kota Surakarta, kota yang penuh dengan dinamika untuk menuju kota modern di tanah Jawa, dan sebagai kota dimana Universitas Sebelas Maret ini berada.

Selaku Dekan FISIP Universitas Sebelas Maret Kami sangat mendukung secara penuh kegiatan seminar nasional pada pagi hari ini dengan tema “Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin”

Kami berharap kegiatan-kegiatan seperti ini dapat lebih ditingkatkan kualitas dan kuantitasnya untuk menjadikan Universitas Sebelas Maret menuju World Class University.

Kami berkomitmen untuk meningkatkan sarana dan prasana pendukung supaya kita dapat berperan secara baik di hadapan universitas-universitas yang berlabel world class university, antara lain kami dorong seluruh sivitas akademika di lingkungan FISIP UNS untuk melakukan kegiatan penulisan yang terindeks SCOPUS, dan juga mendorong kegiatan ini dapat dipublikasikan dalam bentuk proceeding.

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh panitia yang dikoordinir oleh Dr. Ahmad Zuber, terima kasih atas semua perhatian dan kerja kerasnya sehingga seminar nasional pada pagi hari ini dapat terselenggara dengan baik.

Saya berharap melalui seminar nasional ini tercipta ikatan yang kuat di antara para profesional akademikus, para analis ilmu sosial dan ilmu politik, para pembuat kebijakan publik, dan juga para wartawan bidang ilmu sosial dan ilmu politik.

Selamat berseminar dengan penuh perhatian dan kesungguhan. Semoga Tuhan YMK memberkahi kita. Amin

Terima kasih.

Wassalamualaikum Warrohamtullahi Wabarokatuh

Surakarta, 22 April 2015

Prof. Drs.H. Pawito, Ph.D

Dekan FISIP, Universitas Sebelas Maret (UNS)

Surakarta, Indonesia

Sambutan Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta

Selamat pagi

Assalamualaikum Warrohamtullahi Wabarokatuh

Yang saya hormati seluruh Dekan di lingkungan Universitas Sebelas Maret Surakarta, secara khusus Bapak Prof. H. Pawito, Ph.D., Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sebelas Maret,

Yang saya hormati seluruh pembicara: Ibu Prof. Dr. Keppi Sukesi (Universitas Brawijaya, Malang), Bapak Drs. Fathan Subchi (Anggota DPR RI), Bapak Prof. H. Pawito, Ph.D. dan Ibu Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti Nurhaeni dari Universitas Sebelas Maret, Surakarta.

Yang saya hormati seluruh peserta seminar nasional pada pagi hari ini.

Selamat datang di Kota Surakarta, kota yang penuh nuansa budaya Jawa, dan tempat dimana Universitas Sebelas Maret ini berdiri tegak.

Sebagai Pimpinan Universitas Sebelas Maret kami berkomitmen Universitas Sebelas Maret untuk menuju World Class University. Sebagai universitas yang bertaraf kelas dunia kami mendorong kegiatan-kegiatan ilmiah sivitas akademika baik yang berskala nasional maupun internasional. Untuk itu kegiatan seminar nasional ilmu sosial dan ilmu politik dengan tema “Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin” ini sangat penting.

Kami berharap dari kegiatan seminar nasional dengan tema “Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin” ini dapat membuka wacana kepada kita tentang persoalan gender, politik, dan pembangunan di Indonesia. Kemudian setelah itu kita dapat memberikan resolusi yang terbaik berkaitan dengan persoalan gender, politik dan pembangunan yang kita hadapi bersama di negeri Indonesia yang tercinta ini.

Bapak/ Ibu yang saya hormati,

Selamat mengikuti dan menikmati seminar nasional pada pagi hari ini.

Atas nama Universitas Sebelas Maret dan Panitia, secara resmi saya nyatakan dibuka seminar nasional ilmu sosial dan ilmu politik dengan tema “Gender Politik dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin”.

Terima kasih.

Wassalamualaikum Warrohamtullahi Wabarokatuh
Surakarta, 22 April 2015
Prof. Dr. Ravik Karsidi, M.S.
Rektor Universitas Sebelas Maret (UNS)
Surakarta, Indonesia



Daftar ISI

Sambutan Selamat Datang Ketua Panitia Dr. Ahmad Zuber, S.Sos., D.E.A	iii
Sambutan Dekan FISIP Universitas Sebelas Maret Surakarta Prof. Drs. Pawito, Ph.D.	iv
Sambutan Rektor Universitas Sebelas Maret Surakarta Prof. Dr. Ravik Karsidi, M.S.	v
Daftar Isi	vi
Susunan Panitia	viii
Sesi Pleno (Pembicara Utama)	
1 Keppi Sukesi Gender dan Kemiskinan di Indonesia	1
2 Ismi Dwi Astuti Nurhaeni; Rara Sugiarti; Sri Marwanti <i>ENGENDERING DEVELOPMENT: CASE STUDY ON ECO-TOURISM</i> (Menggenderkan Pembangunan: Studi Kasus pada Pembangunan Pariwisata Ramah Lingkungan)	26
Sesi Paralel	
1 Agus Naryoso Mediasi Komunikasi Untuk Mengurai Problematika PSK Pasar Kembang Yogyakarta	72
2 Agustina Siahaan; Dimas Rizky Putranto; Nyphadear TSAP; Argyo Demartoto Penggunaan Aplikasi <i>I-Dating</i> Bagi Komunitas Gay Di Surakarta sebagai Aktualisasi Hak Atas <i>Public Life</i>	51
3 Ahmad Zuber Perubahan Agraria di Masyarakat Pedesaan Indonesia: Faktor-Faktor dan Strategi Penanganannya	61
4 Aiddaris Budiah; Hardi Alunaza SD Kepemimpinan Tri Rismaharini Sebagai Bentuk Partisipasi Perempuan Dalam Politik Dan Pembangunan Di Era Digital	72
5 Andrik Purwasito <i>Mainstreaming Gender, Imageri Budaya and Bargaining Position</i>	81
6 Anif Fatma Chawa; Aris Setiawan Perempuan Pekerja <i>Home Industry</i> dan Kesehatan	95
7 Anna C. Suwardi Partisipasi Politik Perempuan Aceh Pasca Konflik Ditinjau dari Aspek Perdamaian Positif	109
8 Annisa Setya Hutami Sorotan Media Terhadap <i>Women Leadership</i>	118
9 Argyo Demartoto; RB. Soemanto; Siti Zunariyah Menjadi Ibu Rumah Tangga Peduli Aids Melalui Pendidikan Kelompok Sebaya Terstruktur	129

10	Ayu Kusumastuti Jalan Ketiga Nasionalisasi dan Privatisasi: Ambivalensi Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Air di Indonesia	142
11	Ayusia Sabhita Kusuma Strategi Pengarusutamaan Gender di Indonesia dalam Tantangan Negara Pembangunan Berorientasi Pasar	156
12	Bagus Haryono Nasionalisme Kalangan <i>Grass Root</i> di Kota Surakarta: Mereduksi Ideologi Dalam Simbol	168
13	Budiarjo Kesiapan Pemangku Kepentingan di Wilayah Perbatasan dalam Menyongsong Masyarakat ASEAN	181
14	Budiawati Supangkat; Johan Iskandar Politik Perempuan Pedagang Di Pasar Tradisional Bandung	190
15	Caroline Paskarina Mengatur Kebahagiaan: Memaknai Indeks Kebahagiaan Sebagai Instrumen Kebijakan Pembangunan	203
16	Chatia Hastasari; Paramstu Titis Anggitya; Erwin Kartinawati Budaya “Klik Share” Pada Akun <i>Facebook</i> Sebagai Partisipasi Politik Di Era Digital	214
17	Damar Sari Wulan Peran “ <i>Gen Y Women</i> ” Dalam Pembangunan Indonesia Masa Depan	222
18	Dewi Gunawati Menelisis Implementasi Program <i>Reducing Emmision Deforestation And Forest Degradation</i> Dalam Pembangunan Hutan Lestari Di Indonesia	231
19	Diah Puspaningrum Model Pembangunan Alternatif Berbasis Masyarakat Pada Taman Nasional Meru Betiri	247
20	Didik G. Suharto Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Manajemen Aparatur Sipil Negara (Suatu Kajian Terhadap Uu Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara)	268
21	Dyah Retno Pratiwi; Rahmat Wisudawanto Diskriminasi Gender Sebagai Refleksi Kekuasaan (Sebuah Studi Kasus Komunikasi Antar Budaya dalam Film <i>Anna And The King</i>)	277
22	Elly Malihah; Idrus Affandi; Diani Risda; Leni Anggraeni Perempuan Dan Politik: Pengalaman Indonesia-Jepang	286
23	Faizatul Ansoriyah Governance Dalam Pengelolaan Zakat (Suatu Tinjauan Terhadap UU No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat)	295
24	Firdastin Ruthnia Yudiningrum Upacara Ritual Mahesa Lawung Keraton Surakarta: Media Komunikasi Budaya	306

25	George Mentansan Dominasi Modernitas Dalam Masyarakat Adat Raja Ampat (Studi Kasus Di Kota Waisai Kabupaten Raja Ampat, Provinsi Papua Barat)	317
26	Grendi Hendrastomo; Nur Endah Januarti Orientasi Dan Partisipasi Politik Pemilih Pemula	329
27	I Ngurah Suryawan <i>Kitong Pu Tanah</i> : Terbentuknya Elit Lokal Dalam Pemekaran Daerah Di Kabupaten Manokwari Selatan, Provinsi Papua Barat	340
28	Ikma Citra Ranteallo Mengurai Simpul Kekuasaan Internasional Pada Indigenous Knowledge Berbasis Gender Dan Perubahan Iklim	356
29	Imam Yuliadi; M. Chairul Basrun Umanailo Mereduksi Multipartai Untuk Kestabilan Pembangunan Nasional	368
30	Indhar Wahyu Wira Harjo Pengawasan Semu Perempuan Perkara Implementasi Kebijakan Pemerintah Indonesia	377
31	Jefta Leibo ¹ ; Sri Yuliani ² ; Rahesli Humsona Mengembangkan Kebijakan Mitigasi Bencana Berbasis Kebutuhan Gender : Studi Di Kota Surakarta	386
32	Juliana Kurniawati Partisipasi Politik Perempuan Melalui “Media Baru” Di Bengkulu	397
33	Ledyawati Perubahan Infrastruktur Perempuan Pemulung Batubara (Studi Kasus Perubahan Okupasi dari Pertanian ke Pertambangan di Desa Penanding Bengkulu Tengah)	406
34	Leni Winarni Krisis Identitas Politik Kebangsaan, Pembangunanketahanan Nasional, Dan Isu Radikalisme Islam Di Indonesia	418
35	Lestariningsih; Rahesli Humsona; Thomas Aquinas Gutama Pengembangan Kebijakan Bantuan Tunai Model CCTs Untuk Mendukung Efektivitaskebijakan Kompensasi BBM	428
36	Lesti Heriyanti Analisis Faktor Yang Melatar-Belakangi Partisipasi Perempuan Nelayan Dalam Proses Pemilihan Umum	438
37	Linda Safitra Pengaruhutamaan Gender <i>Versus</i> Budaya Patriarki “Pembahasan Sosiologis Tentang Keterlibatan Perempuan Dalam Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri Perdesaan (PNPM MP) Di Nagari Batu Bulek, Kecamatan Lintau Buo Utara, Kabupaten Tanah Datar Sumatera Barat Tahun 2010 ...	446
38	Lukas Maserona Sarungu New Media Dan Demokrasi Di Era Digital: Sebuah Tinjauan Kritis Menggunakan Perspektif Fiske	455
39	Lukman Fahmi Djarwono Gender Dan Reformasi Sektor Keamanan Di Indonesia Menjelang Asean Community 2015	460

40	Mara Densa Ahmad Nuh Siregar Televisi Dan Personalisasi Politik Di Indonesia: Iklan Politik, Upaya Dan Efek Terhadap Perilaku Memilih	467
41	Masduki Media Dan Male-Politic: Independensi Newsroom Ditengah Oligarki Media Pada Pemilu 2014	478
42	Maya Sandra Rosita Dewi Partisipasi Politik Perempuan Muda Dalam Memperjuangkan Wacana Kesetaraan Gender	488
43	Monika Sri Yulianti Twitter Dan Partisipasi Politik Pemilih Pemula Dalam Pemilihan Umum ...	498
44	Rr Nanik Setyowati Partisipasi Politik Di Era Digital Dalam Rangka Pembentukan Warga Negara Yang Baik (<i>Be A Good Citizen</i>)	507
45	Nazrina Zuryani Partai Politik Di Bali: Kajian Wawasan Lokal-Regional Dalam Representasi Perempuan Hasil Pemilu Legislatif 2014	516
46	Ninik Sri Rahayu	
	Model Pemberdayaan Perempuan Miskin Pasca Bencana: Studi Di Lereng Merapi	531
47	Nurbayti Perempuan Etnis Papua Di Ruang Publik (Minimnya Peranan Perempuan Etnis Papua Pada Unit Kegiatan Mahasiswa Di Universitas Gajah Mada)	542
48	Nur Dyah Gianawati Keterwakilan Politik Perempuan Yang Berkeadilan Dalam Praktek Demokrasi Di Indonesia	549
49	Oksiana Jatiningsih Stagnasi Transformasi Gender Menuju Egalitarian Di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan	559
50	Pangeran P.P.A. Nasution Berpenampilan Menarik (Sketsa Budaya Konsumerisme Dan Eksistensi Perempuan Di Dunia Kerja)	571
51	Randhi Satria Gender Dan Kriminal Peran Perempuan Dalam Dunia Peredaran Narkoba Di Indonesia	581
52	Dhyah Ayu Retno Widyastuti; dan Ranggabumi Nuswantoro Dinamika Politik Perempuan Di Era Digital Studi Deskriptif Praktek Politik & Demokrasi Perempuan Dalam Komunitas Emak Blogger (Keb)	592
53	RB. Soemanto Sektor Sosial Ekonomi Produktif Dan Perubahan Sosial Perempuan	605
54	Riris Ardhanariswari; Sofa Marwah <i>Political Will</i> Pemerintah Daerah Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Perempuan Perajin Batik Banjarnegara Melalui Rintisan Pendirian Koperasi Batik	613

55	Rr Sita Dewi Kusumaningrum DESENTRALISASI FISKAL DAN PEMBANGUNAN GENDER DI INDONESIA	621
56	Rr Nanik Setyowati Partisipasi Politik Di Era Digital Dalam Rangka Pembentukan Warga Negara Yang Baik (<i>Be A Good Citizen</i>)	632
57	Salieg Luki Munestri Program Asi Eksklusif Sebagai Upaya Mewujudkan Tujuan Pembangunan Milenium Bidang Kesehatan Anak Dan Permasalahan Pojok Asi: Studi Di Kota Surakarta	641
58	Septyanto Galan Prakoso; Mentari Dhea Arisanova; Wahyu Candra Dewi Pengarutamaan Gender sebagai Unsur Signifikan bagi Pemberdayaan Sumber daya Manusia di Indonesia	653
59	Sigit Pranawa Mengurangi Dampak Pergeseran Okupasi Dari Sektor Pertanian Ke Pertambangan Di Sekitar Pt Antam Pongkor	664
60	Sindung Haryanto Rekonstruksi Maskulintas, Pemberdayaan Perempuan Dan Kesetaraan Gender	675
61	Siti Komariah Implementasi Nawacita Dalam Pemberdayaan Perempuan Di Indonesia; (Kajian Upaya Meningkatkan Peranan Dan Keterwakilan Perempuan Dalam Politik)	691
62	Siti Nurbayani K Pemberdayaan Dalam Bidang Pendidikan Bagi Perempuan Pada Suku Dayak Hindu Budha Bumi Segandhu Indramayu	702
63	Siti Zunariyah Peranan Perempuan Dalam Pengelolaan Dan Pelestarian Sumberdaya Alam	709
64	Sofiah Literasi Digital Dan Perlindungan Hak Anak (Pengembangan Literasi Digital Oleh Radio Komunitas Difabel Tunanetra “Sahabat Mata” Untuk Memberi Perlindungan Terhadap Hak Anak)	720
65	Sri Endah Kinasih Membangun Model Kemandirian Sebagai Upaya Pengentasan Kemiskinan Pada Keluarga Purna Buruh Migran Perempuan Di Jawa Timur	733
66	Sri Herwindya Baskara Wijaya Internet Meme Dan Visualisasi Politik Indonesia	744
67	Sri Hilmi Pujihartati Kepemimpinan Jokowi Diuji Di Awal Pemerintahannya	759
68	Sri Suwartiningsih Hubungan Kolegeal Perempuan dan Laki-Laki dalam Arena Politik dan Pembangunan	768
69	Sri Yuliani; Rina Herlina Haryanti; Rahesli Humsona Hambatan Dalam Mengembangkan Partisipasi Anak Dalam Perencanaan Pembangunan Berbasis <i>Human Governance</i> : Kasus Forum Anak Di Kota Surakarta	778

70	Sudarmo	
	Implikasi Pemilihan Alternatif Kebijakan Berbasis Kepentingan Elit Terhadap Respon Para <i>Stakeholder</i> Dan Potensi Marginalisasi Pedagang Kaki Lima Di Wilayah Perkotaan Kabupaten Klaten	788
71	Surifah; Rahmawati	
	Pengaruh Board Governance Terhadap Efisiensi Perbankan Indonesia	801
72	Ucca Arawindha; Titi Fitrianita	
	Pemberdayaan Lsm Paramitra Pada Odha Perempuan Di Malang	811
73	Tiyas Nur Haryani	
	Perempuan, Bencana Dan Perubahan Iklim Dalam Bingkai Kebijakan Publik	820
74	Tri Susantari	
	Demokrasi Indonesia yang Tak Pernah Berhasil Implementasi Kebijakan Pemerintah yang Bias Gender	830
75	Trisni Utami	
	Pembangunan Perkotaan Berwawasan Lingkungan Menuju Eco-Society	839
76	Triyono Lukmantoro	
	“ <i>Bully Politis</i> ”, Dari Kerumunan Virtual Menuju Gerakan Sosial	848
77	Tutik Rachmawati; Resty Anggraeni	
	Partisipasi Politik Perempuan Di Kabupaten Toraja Utara	860
78	Wasisto Raharjo Jati	
	Kelas Menengah sebagai Basis Pembangunan Telaah Perspektif Webberian	870
79	Lampiran 1	
	Susunan Acara dan Agenda	
80	Lampiran 2	
	Power Point Pembicara	

Susunan Panitia Seminar Nasional FISIP UNS
Dalam Rangka Dies Natalis Uns Ke 39
tema “Gender, Politik, dan Pembangunan di Indonesia: Perspektif Multidisiplin”.
Aula FISIP UNS, Rabu, 22 April 2015

1. Penanggung Jawab : Prof. Drs. H. Pawito, Ph.D. (Dekan FISIP UNS).
2. Ketua Pengarah (*Steering Committee*): Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti N., M.Si.
Anggota:
 1. Heni Prihutani, S.H.
 2. Drs. Hamid Arifin, M.Si.
 3. Dra. Hj. Suyatmi, M.S.
 4. Drs. Is Hadri Utomo, M.Si.
 5. Dra. *Prahastiwi Utari*, M.Si, Ph.D.
 6. Dr. Drs. Bagus Haryono, M.Si.
 7. Prof. Dr. Andrik Purwasito, D.E.A.
3. Ketua Pelaksana (*Organizing Committee*): Dr. Ahmad Zuber, S.Sos., D.E.A.
4. Sekretaris : Siti Zunariyah, S.Sos., M.Si.
 - Bendahara : Firdastin Ruthnia Yudiningrum, S.Sos, M.Si.
 - Seksi SPJ dan Konsumsi : Ir. Tardi, M.M.
 - Seksi Persidangan : Sri Hastjarjo, S.Sos, Ph.D.
 - Seksi Akomodasi (Booking Hotel) : Maryani, S.Sos.
 - Seksi Publikasi dan Dokumentasi (Pengumuman web site, Foto/ Video, poster, Spanduk). dan : Aris Surjanto, S.Sos.
Suhardi, A.Md.
 - Seksi Perlengkapan, Dekorasi, Sound System, transportasi : Ir. Sri Lucyani, M.M.
Daru Sasongko Kartika Aji, A.Md.
 - Seksi Pengadaan Seminar Kit, backdrop, sertifikat. : Sri Herwindya Baskara, S.Sos., M.Si.
 - Seksi Daftar Peserta, Daftar Hadir Pembicara, Penjaga Daftar Hadir, SPPD. : Sugiyanto, S.Sos.
Maryani, S.Sos.
 - Seksi MC : Monika Sri Yuliarti, S.Sos., M.Si.

- Seksi Moderator Sesi Pleno : Drs. H. Supriyadi SN., S.U.
- Seksi Moderator Sesi Paralel : Sri Hastjarjo, S.Sos, Ph.D.
Asal Wahyuni Erlin M., S.Sos., MPA.
Dr. Didik G. Suharto, S.Sos., M.Si.
Dr. Argyo Demartoto, M.Si.
- Seksi Melibatkan Mahasiswa : Dra. Hj. Suyatmi, M.S.
- Pembicara Utama :
 1. Prof. Dr. Ir. Keppi Sukesi, M.S. (Universitas Brawijaya, Malang)
 2. Drs. Fathan Subchi (Anggota DPR RI)
 3. Prof. Drs. H. Pawito, Ph.D (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)
 4. Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti N., M.Si. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)
- Moderator : Drs. H. Supriyadi Sn., S.U.
- Seksi Proceeding
 1. Dr. Ahmad Zuber, S.Sos., D.E.A.
 2. Siti Zunariyah, S.Sos., M.Si.

KESETARAAN DAN KEADILAN GENDER DALAM MANAJEMEN APARATUR SIPIL NEGARA

(Suatu Kajian terhadap UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara)

Didik G. Suharto

Ilmu Administrasi Negara, FISIP Universitas Sebelas Maret, Surakarta

Abstrak

Institusi pemerintahan atau birokrasi merupakan lembaga strategis dalam melayani dan membangun masyarakat. Kepentingan dan kebutuhan masyarakat memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi kepada institusi birokrasi. Dalam konteks tersebut, eksistensi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai motor birokrasi tidak terbantahkan lagi urgensinya. ASN berperan penting untuk mewujudkan kinerja unggul birokrasi, termasuk dalam mendorong pembangunan dan pelayanan publik responsif gender. Pembangunan dan pelayanan publik yang responsif gender tersebut memerlukan aparatur sipil negara yang berperspektif gender pula. Artikel ini pada prinsipnya menganalisis regulasi manajemen aparatur sipil negara dengan mengidentifikasi terhadap UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diamati dari sudut pandang kesetaraan dan keadilan gender. Secara substansial dapat diidentifikasi beberapa temuan sebagai berikut: terdapat prinsip sistem merit yang melandasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), penegasan sistem merit dalam asas kebijakan dan manajemen ASN, perhatian terhadap keterbukaan dan obyektivitas, adanya hak pegawai ASN yang nondiskriminatif, dan tidak ada perlakuan berbeda dalam penegakan sanksi (*punishment*). Pada prinsipnya, tidak ada hambatan yuridis bagi perempuan dan laki-laki untuk berpartisipasi dalam birokrasi. UU Nomor 5 tahun 2014 cenderung netral gender. Tidak ada diskriminasi terhadap laki-laki atau perempuan dalam UU Nomor 5 tahun 2014. Demikian pula tidak ada perlakuan khusus (termasuk melalui *affirmative action*) terhadap salah satu jenis kelamin. Meskipun dari sisi regulasi kaum perempuan memiliki peluang dan kesempatan yang sama untuk terlibat dan menduduki posisi/jabatan dalam birokrasi, namun realitasnya perempuan seringkali termarginalkan terutama ketika bersaing memperebutkan jabatan struktural (eselon) tingkat atas. Selain dimensi regulasi (kebijakan), persoalan keterlibatan perempuan dalam birokrasi juga potensial dipengaruhi oleh faktor sosiokultural, psikologis, dan struktural.

Kata kunci: gender, kesetaraan dan keadilan, aparatur sipil negara

Pendahuluan

Persoalan gender sampai dengan sekarang masih menjadi tema menarik untuk dikaji. Meskipun secara umum derajat pembangunan gender mengalami peningkatan, tetapi realitas kesetaraan dan keadilan gender di beberapa sektor masih memperlihatkan kesenjangan, khususnya terkait partisipasi perempuan dalam pemerintahan/pembangunan.

The 4th World Conference on Women di Beijing tahun 1995 mengidentifikasi beberapa isu kritis gender yang merupakan bentuk keprihatinan dan perlu segera mendapat penanganan, yakni antara lain terbatasnya keikutsertaan perempuan dalam pengambilan keputusan dan terbatasnya lembaga-lembaga serta mekanisme yang dapat memperjuangkan kaum perempuan baik dalam sektor pemerintah maupun non pemerintah (Nurhaeni, 2009:59).

Untuk menilai kesetaraan dan keadilan gender dapat diamati dari indikator *Gender-related Development Index* (GDI) dan *Gender Empowerment Measures* (GEM). GDI

Indonesia meningkat dari 67,2 pada tahun 2010 menjadi 69,6 di tahun 2013, dan GEM meningkat dari 68.2 pada tahun 2010 menjadi 70.5 tahun 2013 (Meneg PP, 2015).

GDI mengungkapkan ketimpangan antara perempuan dan laki-laki dalam tiga dimensi dasar pembangunan manusia, yaitu lamanya hidup (diukur dari harapan hidup saat lahir), pengetahuan, tingkat pendidikan (diukur dari kombinasi antara angka melek huruf pada penduduk dewasa dan rata-rata lama sekolah), dan suatu standar hidup yang layak (diukur dari pengeluaran per kapita yang telah disesuaikan / *purchasing power parity*). GEM mengukur ketimpangan gender dalam hal apakah perempuan dapat mengambil peran aktif dalam kehidupan ekonomi dan politik. GEM memfokuskan pada partisipasi, mengukur ketimpangan gender pada bidang-bidang kunci dalam partisipasi ekonomi dan politik, serta pengambilan keputusan (Nurhaeni, 2009:35).

Di sektor pemerintahan (birokrasi), isu-isu terkait gender tidak luput dari perhatian publik. Bagaimanapun juga, birokrasi atau institusi pemerintahan adalah aktor penting dalam kehidupan masyarakatnya. Apalagi di negara berkembang, termasuk Indonesia, birokrasi menjadi *stakeholder* utama dalam pembangunan bangsa. Segenap kepentingan dan kebutuhan warga seringkali sangat tergantung kepada keberadaan birokrasi.

Peter M. Blau dan Marshall W. Meyer seperti dikutip Nugroho (2008:110) mengatakan bahwa birokrasi adalah suatu lembaga yang sangat kuat dengan kemampuan untuk meningkatkan kapasitas-kapasitas potensial terhadap hal-hal yang baik maupun buruk dalam keberadaannya sebagai instrumen administrasi rasional yang netral pada skala besar. Di dalam masyarakat modern hanya organisasi birokrasi yang mampu menjawab banyak urusan yang terus menerus dan ajeg.

Menghubungkan gender dengan birokrasi, Puskapol UI (2012) memberikan penjelasan sebagai berikut:

“Sebuah birokrasi yang representatif lebih mungkin untuk mewadahi berbagai macam permasalahan sosial. Keterwakilan gender, khususnya perempuan, diperlukan untuk mengawasi regulasi nasional yang terkait dengan isu-isu perempuan dan ketaatan penyelenggara pemerintahan dalam implementasinya. Perempuan perlu hadir di jantung pemerintahan sehingga hal ini dapat menghapus diskriminasi dan mempromosikan kedudukan perempuan dan mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan serta meningkatkan keterlibatan perempuan.”

Pendapat Noor (2014), Sukei (dalam Tarjana dkk., 2011), dan Suparno (2005) pada intinya senada. Pembangunan tanpa didukung oleh segenap unsur dan lapisan masyarakat akan mengakibatkan tersendatnya atau bahkan gagalnya upaya untuk mencapai masyarakat yang adil, sejahtera dan demokratis seperti yang dicita-citakan bersama (Noor, 2014). Dampak dari rendahnya representasi perempuan dalam struktur politik formal dan arena pengambil keputusan adalah langkanya kebijakan-kebijakan pemerintah dalam segala level yang berpihak pada perempuan sehingga kepentingan-kepentingan perempuan tidak dapat diartikulasikan (Suparno, 2005:4).

Sukei (dalam Tarjana dkk., 2011:281) yang mengkaji masalah perempuan dan kemiskinan menarik kesimpulan bahwa sebagai akibat perempuan jarang dilibatkan dalam musyawarah di tingkat desa atau kelurahan maka perempuan miskin tidak dapat memperoleh informasi, merasa tidak pantas hadir dalam pertemuan di tingkat desa/kelurahan, dan tidak dapat menyuarkan kebutuhan mereka.

Nilai strategis kesetaraan dan keadilan gender seperti disampaikan sejumlah pihak tersebut didukung “arus global” sebagaimana pernyataan berikut:

“The Millennium Declaration resolves to promote gender equality and the empowerment of women as basic human rights. Giving women their fair share is an important prerequisite to

achieving the other MDGs. Women play a critical role in national economic growth and development. Their contributions have a lasting impact on households and communities as they most directly influence family nutrition, health and the education of children, and therefore affect not only the present but also the future. Giving women equal rights and opportunities is a way to enhance their contributions and bring us close to the goal of eliminating poverty, hunger and disease, and to stimulate development that is truly sustainable” (United Nations, 2007:12).

Bagaimana dengan keterwakilan (fisik) perempuan dalam birokrasi? Dari sisi kuantitas keseluruhan, jumlah dan persentase aparat birokrasi (Pegawai Negeri Sipil/PNS) perempuan sebenarnya cukup signifikan. Perbandingan jumlah PNS menurut jenis kelamin pada tahun 2013 tidak menunjukkan kesenjangan yang berarti. Mengacu data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), dari 4.362.805 PNS, sebanyak 2.102.197 atau 48,18% diantaranya berjenis kelamin perempuan dan sisanya sebesar 2.260.608 (51,82%) laki-laki.

Kesenjangan tampak jelas saat mencermati komposisi pejabat struktural di institusi birokrasi. Hasil penelitian Puskapol UI (2012) menunjukkan proporsi laki-laki dan perempuan di jabatan struktural di 34 kementerian cenderung timpang. Hanya 22,38% jabatan struktural yang diisi oleh perempuan. Proporsinya menjadi lebih timpang jika dilihat berdasarkan jenjang jabatan struktural yang diduduki. Proporsi terbesar perempuan pejabat struktural berada pada jenjang bawah, yaitu di eselon III dan IV. Sedangkan pada jenjang atas rata-rata hanya ada 1 perempuan dari 10 pejabat eselon I. Padahal, pejabat struktural pada jenjang tertinggi ini banyak terlibat dalam pembuatan kebijakan strategis di pemerintahan.

Kecenderungan yang sama juga terjadi di daerah. Kajian mengenai pemetaan isu gender di bidang politik di Provinsi Sumatera Selatan menunjukkan hasil “setali tiga uang”. Perempuan yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan secara keseluruhan jumlahnya lebih sedikit dari laki-laki. Dari segi golongan, semakin tinggi golongan maka persentase perempuan semakin mengecil bahkan di beberapa unit kerja tidak ada perempuan yang mencapai golongan IV. Perempuan mayoritas hanya mencapai golongan III (Lidya, 2011:149).

Realitas di atas mengesankan adanya fenomena “bias vertikal” dalam komposisi jabatan struktural, dimana semakin tinggi tingkat eselon semakin mengecil jumlah persentase perempuan. Bukan hanya “bias vertikal”, karakteristik penyebaran aparat birokrasi di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) juga “bias horisontal”. Bias horisontal partisipasi perempuan dan laki-laki terlihat dari mengelompoknya (dominansi) perempuan/laki-laki di SKPD-SKPD tertentu (misal bidang kesehatan untuk perempuan dan bidang pekerjaan umum untuk laki-laki) atau di jabatan-jabatan fungsional.

Pola manajemen birokrasi yang berlaku mempengaruhi postur dan karakter birokrasi. Salah satu hal yang mendasari aspek manajerial itu ialah persoalan regulasi (peraturan perundang-undangan). Dalam perspektif tersebut, eksistensi UU Nomor 5 tahun 2014 mempunyai potensi pengaruh besar terhadap kesetaraan dan keadilan gender dalam manajemen aparat birokrasi.

Tinjauan Pustaka

Merumuskan pengertian “kesetaraan dan keadilan gender” bisa jadi tidak sesulit mengimplementasikannya di lapangan. Tampaknya cukup mudah untuk menemukan definisi yang relatif homogen tentang “gender”. Nugroho (2008:19) mengartikan gender sebagai sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh sistem dimana keduanya berada. Pengertian tersebut tidak beda jauh dengan pendapat

Nurhaeni (2009:19) yang mendefinisikan gender sebagai perbedaan peran, kedudukan dan sifat yang dilekatkan pada kaum laki-laki maupun perempuan melalui konstruksi secara sosial maupun kultural. Lebih lanjut dijelaskan Nurhaeni, berbeda dengan seks sebagai sesuatu yang “given”, maka gender lebih berhubungan dengan perbedaan antara perempuan dan laki-laki sebagai hasil konstruksi sosial, budaya maupun psikologis (2009:25).

Seks lebih berkonsentrasi pada biologi seseorang yang meliputi perbedaan komposisi kimia hormon dalam tubuh, anatomi fisik, reproduksi dan karakteristik biologis lainnya. Sedangkan gender lebih banyak berkonsentrasi pada aspek sosial, budaya, psikologis dan aspek-aspek non biologis lainnya (Fauzi dalam Tarjana dkk., 2011:71). Batasan konsep kesetaraan dan keadilan gender menurut Fauzi yakni jika perbedaan kedua jenis kelamin tersebut berada pada hubungan yang linier dan seimbang. Sebaliknya bila lebih memihak kepada salah satu jenis kelamin (dalam hal ini lebih sering membela laki-laki daripada perempuan) maka disebut bias gender.

Hal itu lebih dipertegas oleh Nurhaeni (2009:26) bahwa ketika masyarakat memperlakukan perempuan dan laki-laki secara diskriminatif negatif bukan karena kompetensinya, tetapi semata-mata karena jenis kelaminnya, maka bisa dikatakan telah terjadi ketidak-keadilan gender. Perbedaan perlakuan terhadap perempuan dan laki-laki tidaklah menjadi masalah selama hal tersebut dilakukan karena merespon perbedaan aspirasi, kebutuhan dan kepentingan antar laki-laki dan perempuan.

Persoalan kesetaraan gender pada dasarnya adalah persoalan distribusi kekuasaan, yaitu apakah ada *sharing of power* yang adil antara laki-laki dan perempuan ataukah yang terjadi adalah situasi sebaliknya, yaitu adanya hegemoni kekuasaan dari satu pihak terhadap pihak lainnya (Darwin, 2005:55).

Ringkasnya, UNESCO (sebagaimana dikutip Nurhaeni, 2008:25) mendefinisikan kesetaraan dan keadilan gender sebagai berikut:

Kesetaraan gender (*gender equality*) merupakan konsep yang menyatakan bahwa semua manusia (baik laki-laki maupun perempuan) bebas mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh *stereotype*, peran gender yang kaku dan prasangka-prasangka. Hal ini bukan berarti bahwa perempuan dan laki-laki harus selalu sama, tetapi hak, tanggungjawab dan kesempatannya tidak dipengaruhi oleh apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan. Sedangkan keadilan gender adalah keadilan dalam memperlakukan perempuan dan laki-laki sesuai kebutuhan mereka. Hal ini mencakup perlakuan yang setara atau perlakuan yang berbeda tetapi diperhitungkan ekuivalen dalam hak, kewajiban, kepentingan dan kesempatannya.

Ketidakadilan gender yang termanifestasi dalam bentuk marginalisasi, sub-ordinasi, kekerasan, stereotipe dan beban kerja telah terjadi di berbagai tingkatan di masyarakat (Nugroho, 2008:26).

Darwin (2005:59) memaparkan terdapat tiga model strategi untuk mengatasi ketimpangan gender, yaitu strategi perempuan dalam pembangunan (*Women in Development / WID*), strategi gender dan pembangunan (*Gender and Development / GAD*), dan strategi pengarusutamaan gender (*Gender Mainstreaming / GM*).

Pembahasan

Pemerintah (negara) diakui atau tidak ikut berkontribusi atas implementasi kesetaraan dan keadilan gender di negara tersebut. Seperti disampaikan Darwin (2005:90), secara umum ada bukti empiris bahwa negara telah mengambil peran penting untuk memajukan perempuan. Disebutkan terdapat landasan hukum yang menjamin kesetaraan dan keadilan gender, yaitu UUD 1945 bab XA tentang hak asasi manusia pasal 28 C ayat (1), UU

Nomor 7 tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita, Instruksi Presiden Nomor 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, dan UU Nomor 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan dalam Rumah tangga.

Adanya amanat untuk memperhatikan kesetaraan dan keadilan gender dalam kebijakan-kebijakan yang dibuat pada gilirannya memberikan dampak terhadap produk-produk regulasi yang tidak bias gender. Selama ini, bisa dikatakan tidak ada hambatan yuridis formal bagi keterlibatan perempuan di ranah publik. Undang-undang Dasar 1945 beserta peraturan perundang-undangan di bawahnya tidak mendiskriminasi salah satu jenis kelamin untuk berpartisipasi di wilayah publik.

Nugroho (2008:213) yang meneliti tentang kualitas kesetaraan gender di dalam administrasi publik Indonesia menyimpulkan bahwa dalam variabel kebijakan peraturan perundang-undangan yang ada di Indonesia sudah berada dalam tataran netral gender.

Dalam kajian ini, kesetaraan dan keadilan gender cukup relevan mengikuti batasan dari Nugroho (2008:60). Dinyatakan bahwa, kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan hasil sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya.

Untuk memudahkan analisis isi (*content analysis*) terhadap UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dari perspektif kesetaraan dan keadilan gender, maka identifikasi dilakukan terhadap pasal-pasal (ketentuan) yang bersentuhan dengan persoalan gender. Berdasar penelusuran, dapat diidentifikasi beberapa ketentuan yang memiliki perspektif gender.

Pertama, adanya prinsip sistem merit (*merit system*) yang melandasi manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagaimana dijelaskan dalam undang-undang, yang dimaksud sistem merit adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Manajemen ASN meliputi Manajemen PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Manajemen PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja). Dalam Pasal 55 ayat (1) disebutkan bahwa manajemen PNS tersebut meliputi: penyusunan dan penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karier, pola karier, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, penghargaan, disiplin, pemberhentian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua, dan perlindungan. Sedangkan manajemen PPPK meliputi: penetapan kebutuhan, pengadaan, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan, kompetensi, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, dan perlindungan (Pasal 93). Dengan demikian, pengelolaan ASN sejak dari awal hingga akhir atau semua aspek manajemen kepegawaian dilakukan berdasar prinsip-prinsip profesional, dan tidak diperkenankan terjadi diskriminasi terhadap salah satu jenis kelamin.

Kedua, penegasan sistem merit dalam asas kebijakan dan manajemen ASN. Disebutkan pada Pasal 2, kebijakan dan manajemen ASN diselenggarakan berdasar pada asas: kepastian hukum, profesionalitas, proporsionalitas, keterpaduan, delegasi, netralitas, akuntabilitas, efektif dan efisien, keterbukaan, nondiskriminatif, persatuan dan kesatuan,

keadilan dan kesetaraan, dan kesejahteraan. Mencermati asas-asas tersebut mengandung arti bahwa kebijakan dan manajemen ASN tidak membedakan (diskriminatif) terhadap salah satu jenis kelamin. Secara eksplisit juga dinyatakan adanya asas nondiskriminatif dan asas keadilan dan kesetaraan. “Asas nondiskriminatif” berarti dalam penyelenggaraan manajemen ASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Sedangkan “asas keadilan dan kesetaraan” maksudnya pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai pegawai ASN.

Ketiga, perhatian terhadap keterbukaan dan obyektivitas. Keterbukaan dan obyektivitas dalam manajemen ASN secara langsung atau tidak langsung akan mendorong kompetisi yang *fair*. Pada hakekatnya, manajemen PNS dan manajemen PPPK -yang keduanya merupakan bagian dari aparatur sipil negara- pengaturannya relatif sama. Misalnya dalam rekrutmen aparatur sipil negara, prinsip yang berlaku pada manajemen PNS dan PPPK tidak berbeda. Ketentuan yang berlaku ialah bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PNS atau PPPK setelah memenuhi persyaratan. Rekrutmen calon ASN melalui penilaian secara objektif berdasarkan kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan lain yang dibutuhkan oleh jabatan.

Prinsip obyektivitas terlihat pula dalam hal pengembangan karier PNS. Pengembangan karier PNS dilakukan berdasarkan kualifikasi, kompetensi, penilaian kinerja, dan kebutuhan instansi pemerintah dengan mempertimbangkan integritas dan moralitas (Pasal 69 ayat (1) dan (2)). Sama halnya dengan pengaturan mengenai promosi PNS. Promosi PNS dilakukan berdasarkan perbandingan obyektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja PNS pada instansi pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Kebijakan nondiskriminatif itu lebih dipertegas dalam Pasal 72 ayat (2), bahwa setiap PNS yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Sejalan dengan obyektivitas dalam manajemen ASN, maka penilaian kinerja PNS dan PPPK diarahkan untuk menjamin obyektivitas pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier dan menjamin obyektivitas prestasi kerja PPPK yang sudah disepakati berdasarkan perjanjian kerja antara Pejabat Pembina Kepegawaian dengan pegawai yang bersangkutan. Penilaian kinerja PNS dan PPPK dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Kompetisi “bebas” yang mengedepankan prestasi dan tidak membedakan soal jenis kelamin di satu sisi menjadi angin segar bagi perempuan karena ada kesempatan tapi di sisi lain kompetisi semacam itu akan sangat “kejam” menggeser perempuan jika tidak mampu bersaing dengan laki-laki.

Keempat, adanya pemberian hak pegawai ASN yang nondiskriminatif. Berkaitan dengan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN), setiap pegawai mempunyai hak-hak yang melekat padanya. Hak aparatur sipil negara tidak dibedakan antara laki-laki dan perempuan. Disebutkan di Pasal 70, setiap pegawai ASN memiliki hak dan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, dan penataran. Perlakuan yang sama antara laki-laki dan perempuan juga menyangkut gaji ASN. Untuk PNS, gaji PNS diberikan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan. Untuk PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja), pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PPPK berdasarkan beban kerja, tanggung jawab jabatan, dan resiko pekerjaan. Selain itu, PNS dan PPPK yang telah menunjukkan kesetiaan, pengabdian, kecakapan, kejujuran, kedisiplinan, dan prestasi

kerja dalam melaksanakan tugasnya dapat diberikan penghargaan. Intinya, aspek/dimensi jenis kelamin tidak menjadi variabel yang mempengaruhi hak pegawai ASN. Pengecualian-pengecualian khusus terhadap hak salah satu jenis kelamin biasanya berkaitan dengan persoalan kodrati, contoh cuti melahirkan.

Kelima, tidak ada perlakuan berbeda dalam penegakan sanksi (*punishment*). Undang-undang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak melihat aspek/dimensi jenis kelamin sebagai “alasan” untuk menghindar dari kewajiban atau sanksi. Pasal 86 dan Pasal 104 memberikan arah yang tegas bahwa untuk menjamin terpeliharanya tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS dan PPPK wajib mematuhi disiplin PNS. Pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin. Artinya, semua pegawai –laki-laki dan perempuan- terikat pada ketentuan yang sama. Tidak ada keistimewaan (*privilege*) bagi jenis kelamin tertentu untuk mendapatkan perlakuan yang berbeda.

Mengamati dari substansi-substansi di atas dapat ditarik benang merah bahwa pada prinsipnya, tidak ada hambatan yuridis formal bagi keterlibatan perempuan di birokrasi. Klausul pasal-pasal dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak memperlihatkan adanya diskriminasi atau bias gender. Undang-undang tersebut bisa dikategorikan cenderung netral gender. Tidak ada keberpihakan atau kecondongan terhadap salah satu jenis kelamin. Mengacu pandangan UNESCO, UU Nomor 5 tahun 2014 dapat dikatakan memberikan kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk bebas mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh *stereotype*, peran gender yang kaku dan prasangka-prasangka. Undang-undang ini juga memberikan keadilan gender, dalam arti memperlakukan perempuan dan laki-laki sesuai kebutuhan mereka. Namun demikian, keadilan yang dimaksud adalah perlakuan yang setara (baca: sama) antara laki-laki dan perempuan dalam manajemen aparatur sipil negara.

Kesimpulan

Kebijakan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cenderung netral gender tidak secara linier akan meningkatkan peran/eksistensi perempuan dalam birokrasi. Ketentuan hitam di atas putih dalam regulasi hanya satu bagian variabel di tengah beragam variabel pengaruh lain. Dengan perspektif yang hampir sama, pelajaran bisa dipetik dari implementasi gender dalam politik. Peraturan atau kebijakan di bidang politik juga nondiskriminasi. Regulasi tidak bias gender dan telah mengakomodir potensi laki-laki maupun perempuan. Bahkan, dalam sistem politik kebijakan yang berlaku sudah responsif gender, yakni melalui kebijakan *affirmative action* yang ditujukan untuk mendorong jumlah anggota legislatif perempuan yang lebih representatif. Kebijakan *affirmative action* yang dimaksud berkaitan dengan ketentuan pengajuan calon anggota (Caleg) yang harus memuat paling sedikit 30% keterwakilan perempuan, dan ketentuan mengenai *zipper system* (dalam daftar caleg yang diajukan, setiap tiga calon harus memuat satu calon perempuan). Namun pada realitasnya, kebijakan tersebut belum signifikan mendorong partisipasi perempuan dalam legislatif. Sebagai gambaran, pada Pemilu 2009 terdapat 103 legislator perempuan dari 560 kursi DPR. Sementara pada Pemilu 2014 legislator perempuan turun menjadi 97. Padahal, jumlah Caleg perempuan naik dari 33,6% pada Pemilu 2009 menjadi 37% di Pemilu 2014.

Sejumlah penelitian maupun kajian telah mengidentifikasi persoalan partisipasi perempuan dalam politik. Sebagai misal UNDP (2010:21) yang memetakan isu/hambatan partisipasi perempuan dalam bidang politik sebagai berikut:

- a. Hambatan langsung (kurangnya kepercayaan perempuan terhadap sistem politik, kurangnya keterampilan dan pendidikan politik, kurangnya pengetahuan akan sistem,

kurangnya minat perempuan terhadap politik kurangnya sumber daya finansial, kurang percaya diri, kurang mobilitas, tanggung jawab keluarga, kurangnya perempuan yang aktif sebagai kader partai politik, kurangnya dukungan dari partai politik, dan persepsi yang menganggap politik itu kotor).

- b. Hambatan yang bersifat mendasar (budaya maskulin dan dominasi laki-laki, agenda partai politik yang berorientasi terhadap laki-laki, kurangnya demokrasi di internal partai politik, komersialisasi politik, sistem kepemiluan, nepotisme dan elitisme di dalam partai politik, kekerasan politis, dan korupsi dalam politik).
- c. Hambatan struktural (dikotomi diskursif ranah publik-privat, patriarki publik dan privat, perilaku sosial yang patriarkis terhadap laki-laki dan perempuan, dan fundamentalisme keagamaan).

Senada hal tersebut, United Nations (2007:13) menyatakan:

“The type of electoral system in place in a country, the role and discipline of political parties, women’s social and economic status, socio-cultural traditions and beliefs about women’s place in the family and society, and women’s double burden of work and family responsibilities can all have an impact on the number-and effectiveness-of women’s participation in the electoral process.”

Mengadopsi faktor-faktor pengaruh keterlibatan perempuan dalam politik di atas, persoalan kesetaraan dan keadilan gender dalam birokrasi secara garis besar juga potensial dipengaruhi oleh faktor kebijakan, sosiokultural, psikologis, dan struktural. Faktor kebijakan mempengaruhi kuat lemahnya landasan hukum keikutsertaan perempuan dalam birokrasi. Faktor sosiokultural terutama masih kuatnya budaya patriarki dan stigma/stereotipe negatif lain. Faktor psikologis menyangkut seberapa besar tingkat kepercayaan perempuan terhadap dirinya sendiri. Dan faktor struktural, terutama berkenaan dengan kapasitas dan kompetensi pihak penentu kebijakan (Baperjakat atau panitia rekrutmen pegawai) yang berperspektif adil gender.

Sebagai penutup, tampaknya penting untuk direnungkan kembali bahwa kuantitas perempuan yang aktif di lembaga birokrasi tidak memberikan makna dalam mendorong pemenuhan kepentingan perempuan bila para aparat birokrasi tersebut tidak responsif gender untuk memperjuangkan kebijakan yang berperspektif gender (Lidya, 2011:154). Dalam hal ini, pelayanan publik dan penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan yang responsif gender merupakan tujuan strategis daripada sekedar memenuhi kuantitas perempuan dalam birokrasi.

Daftar Pustaka:

- Darwin, Muhadjir M., 2005, *Negara dan Perempuan; Reorientasi Kebijakan Publik*, Yogyakarta: Grha Guru dan Media Wacana
- Fauzi, Moh., “Keadilan dan Kesetaraan Gender dalam Islam”, dalam Tarjana, Sri Samiati dkk., 2011, *Pergeseran Paradigma Pembangunan Pemberdayaan Perempuan menuju Pengarusutamaan Gender*, Surakarta: CakraBooks dan P3G UNS
- Lidya, Eva, “Pemetaan Isu Gender di Bidang Politik di Provinsi Sumatera Selatan”, dalam Tarjana, Sri Samiati dkk., 2011, *Pergeseran Paradigma Pembangunan Pemberdayaan Perempuan menuju Pengarusutamaan Gender*, Surakarta: CakraBooks dan P3G UNS
- Menneg PP, 2015, “*Statement by Mrs. Yohana Susana Yembise Minister for Women’s Empowerment and Child Protection of The Republic of Indonesia*”, dalam *59th Session of the Commission on the Status of Women*, New York, 9-20 March 2015

- Noor, Ida Ruwaida, 2014, "Perempuan dan Pembangunan di Indonesia: Kebijakan Keterwakilan Perempuan," disampaikan pada: *Dialog Kebijakan dan Pelatihan Advokasi*", INFID, Yogyakarta, 12 Februari 2014.
- Nugroho, Riant, 2008, *Gender dan Administrasi Publik; Studi tentang Kualitas Kesetaraan Gender dalam Administrasi Publik Indonesia Pasca Reformasi 1998-2002*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti, 2009, *Kebijakan Publik Pro Gender*, Surakarta: UNS Press
- Nurhaeni, Ismi Dwi Astuti, 2008, *Reformasi Kebijakan Pendidikan; Menuju Kesetaraan dan Keadilan Gender*, Surakarta: UNS Press
- Puskapol UI, 2012, "Ketimpangan Keterwakilan Perempuan dalam Birokrasi", www.puskapol.ui.ac.id/wp-content/uploads/2014/04/factsheet-ketimpangan-keterwakilan-perempuan-dalam-birokrasi.pdf
- Suparno, Indriyati, Ismunandar, Kelik, dan Rochimah, Trihastuti Nur, 2005, *Masih dalam Posisi Pinggiran; Membaca Tingkat Partisipasi Politik Perempuan di Kota Surakarta*, Surakarta: SPEK-HAM, UCN, dan Pustaka Pelajar
- Sukesi, Keppi, "Perempuan dan Kemiskinan: Profil dan Upaya Pengentasan", dalam Tarjana, Sri Samiati dkk., 2011, *Pergeseran Paradigma Pembangunan Pemberdayaan Perempuan menuju Pengarusutamaan Gender*, Surakarta: CakraBooks dan P3G UNS
- UNDP, 2010, "Partisipasi Perempuan dalam Politik dan Pemerintahan", *Makalah Kebijakan*, Jakarta: UNDP Indonesia
- United Nations, 2007, *Governance for the Millenium Development Goals: Core Issues and Good Practices*, New York: United Nations

SERTIFIKAT

diberikan kepada

Dr. Didik G. Suharso

atas partisipasinya sebagai

Pemakalah

dalam acara Seminar Nasional "GENDER POLITIK DAN PEMBANGUNAN DI INDONESIA: PERSPEKTIF MULTIDISIPLIN"
yang dilaksanakan pada tanggal 22 April 2015 di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret
Surakarta.

Dengan pembicara:

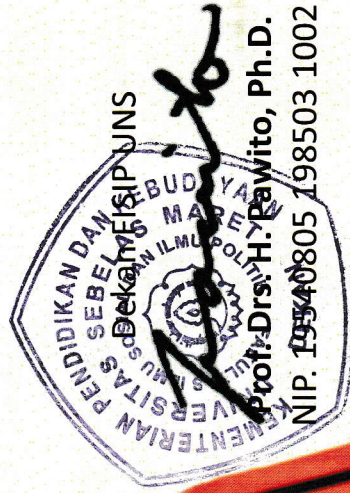
Prof. Dr. Ir. Keppi Sukesi, M.S. (Universitas Brawijaya, Malang)

Drs. Fathan Subchi (Anggota DPR RI)

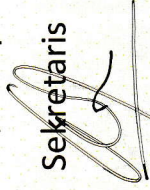
Dr. H. Widodo Muktiyo, SE., M.Comm (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)

Prof. Dr. Ismi Dwi Astuti N., M.Si. (Universitas Sebelas Maret, Surakarta)

Surakarta, 22 April 2015



Sekretaris



Siti Zunariyah, S.Sos., M.Si.

NIP. 19770719 200801 2016



Ketua Panitia



Dr. Ahmad Zuber, S.Sos., DEA.

NIP. 19701215 199802 1001

