

JURNAL



**Peluang Pegawai Negeri Sipil Perempuan dalam Pengisian Jabatan
Struktural di Pemerintah Kabupaten Lamandau, Kalimantan Tengah
(Suatu Studi Praktik Kesetaraan Gender)**

Oleh:

Nama : Bikhusnil Ummah

NIM : 14010110120027

Jurusan Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH, Tembalang, Semarang, Kotak Pos 1269

Website : <http://www.fisip.undip.ac.id> / Email : fisip@undip.ac.id

Abstract

Gender equality is a study that has long been of concern to the Government of Indonesia. Of the Legislature, there has introduced a quota system as a form of affirmative action for women to be able to occupy the parliament. But on the bureaucracy there is still no consistent effort from the government to help the female civil servants to occupy strategic positions in the bureaucracy. In this study, researchers focused the research in a district result of the expansion that is Lamandau District. This study is focused to see the opportunities of women civil servants in to occupy the structural positions in the Lamandau District and to know what supporting and inhibiting factors.

Issues to be discussed here is the opportunity of women civil servants in filling structural position in Lamandau District Government, Central Borneo. From the background mentioned earlier, the researcher wants to conduct research in order to obtain a deeper understanding of the issue, so that the research methods that will be used by researchers is a qualitative research method with descriptive type.

From the results of research in the field, all informants agreed that the opportunities and access to filling the structural position between men and women civil servants is the same. The imbalance amount of Structural Official based on gender because there is not many women civil servants fulfilling List Sort Ranks (DUK) condition. Supporting factors for structural occupation for a women civil servants is the notion that women are more conscientious, diligent, and tenacious. While the factors that are inhibiting more to reproductive factors, lack of support from family, and the technical factor such as access to Leadership Training places away and the duration of training.

That needs to be addressed here is the consistency of government to regulate career civil servants coaching pattern because there isn't detailed pattern to manage civil servants' career. Promotion needs to be done such as the position auction to ensure the continuity of career civil servants. In addition, should be instilled in every women civil servant is the awareness and willingness of women to be able to achieve the highest career in order to produce a gender prespective decisions.

Keywords: Gender equality, structural position, career, women civil servants, bureaucratic.

A. PENDAHULUAN

Perempuan sejak lama telah menduduki bagian dalam masyarakat karena aktivitasnya sebagai istri dan ibu dalam keluarga. Kedudukan perempuan dalam berbagai rezim juga mengalami pasang surut. Suatu masa perempuan pernah menduduki posisi sebagai pusat kekuasaan namun di masa yang lain perempuan hanya dipandang sebagai makhluk marginal yang tidak berhak menyanggah kedudukan yang setara dengan laki-laki. Peminggiran ini didasari oleh adanya doktrin-doktrin agama, revolusi industri, hingga pada konstruksi sosial yang dibangun dan dipercayai oleh suatu masyarakat. Peminggiran semacam inilah yang kemudian menjadikan posisi tawar perempuan menjadi lemah. Selain itu, dikotomi seperti ini menyebabkan perempuan menjadi lemah dan dirugikan di banyak sisi seperti ekonomi, kesehatan, politik, maupun sisi sosial budaya. Inilah yang kemudian mengundang keprihatinan kalangan feminis dan pembela hak-hak perempuan untuk menyudahi ketidakadilan yang selama ini dialami oleh perempuan, terutama perempuan miskin yang masih sangat minim dan terbatas aksesnya untuk menjadi setara dengan kaum laki-laki.

Salah satu cara untuk mengakhiri persoalan ketidakadilan gender ini ialah dengan melakukan pembangunan berbasis gender. Dengan demikian pembangunan tidak hanya dimaknai secara sempit melalui pertumbuhan teknologi, angka GNP yang meningkat, industrialisasi atau modernitas kehidupan saja melainkan juga upaya-upaya untuk membebaskan perempuan dari belenggu kemiskinan dan kemerosotan sosial. Perempuan juga perlu dididik dan mengenyam pendidikan seperti laki-laki agar kelak penerus bangsa mempunyai kualitas yang semakin baik pula.

Konsep kesetaraan gender menjadi nilai baru dan indikator keberhasilan pembangunan. Indonesia kemudian merespon isu kesetaraan gender ini dengan dikeluarkannya UU no.7 Tahun 1974 tentang Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan sebagai upaya mewujudkan prinsip persamaan hak bagi wanita di bidang politik, hukum, sosial budaya, dan ekonomi. Kemudian untuk mempercepat upaya perwujudan kesetaraan gender ini pemerintah juga telah mengeluarkan Instruksi Presiden no.9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Tujuannya adalah terlaksananya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan program nasional yang berprespektif gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. PUG ini diinstruksikan kepada lembaga pemerintah baik di tingkat Departemen, Pimpinan Kesekretariatan, Lembaga Tinggi Negara, Panglima TNI, Kepala Kepolisian Republik Indonesia, Jaksa Agung Republik Indonesia, Gubernur, dan Bupati/Walikota.

Data yang ada menunjukkan bahwa ketenagakerjaan di Indonesia khususnya di dalam sektor publik belum begitu memuaskan, meskipun UU no.12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum mengamankan sisi afirmasi yaitu 30 persen kuota untuk perempuan dalam partai politik, namun keterwakilan perempuan dalam jabatan struktural masih rendah. Data yang ada per Januari 2013 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menduduki jabatan struktural berjumlah 289.163 orang, terdiri atas pejabat laki-laki sebesar 232.738 orang atau 80,5 persen dan perempuans ebesar 56.425 atau 19,5 persen. Dilihat dari komposisi jenjang jabatan, pejabat eselon I berjumlah 684 orang atau 0,24 persen, dan eselon I disini termasuk juga para Sekretaris Daerah di Tingkat Pemerintahan Daerah Provisi. Pejabat eselon II berjumlah 11.421 orang atau 4 persen terdiri atas 10.671 laki-laki dan 750 perempuan. Sedangkan eselon III terdapat 53.866 orang, 7.096 diantaranya adalah perempuan dan sisanya adalah laki-laki. Eselon IV sejumlah 210.804 orang serta eselon V sejumlah 12.388 orang atau 4,28 persen¹.

Kesetaraan gender merupakan isu yang penting dalam kajian perpolitikan dan pemerintahan di Indonesia. Lahirnya beberapa kebijakan yang memberatkan dan tidak adil banyak lahir akibat tidak terserapnya isu-isu perempuan oleh pembuat kebijakan. Pada tahun 2009, 82 persen anggota DPR RI adalah laki-laki. Secara otomatis kemana arah kebijakan itu akan tertuju dipengaruhi oleh kalangan mayoritas yang duduk di parlemen. Karena proporsi anggota DPR RI yang belumimbang antara laki-laki dan perempuan, masih saja kita jumpai adanya beberapa produk regulasi nasional yang dinilai tidak adil terhadap perempuan. Setidaknya ada 21 peraturan perundang-undangan yang substansinya merugikan kaum perempuan². Misalnya adalah UU Antipornografi yang meskipun tujuannya baik, tapi perumusan di dalamnya justru tidak sungguh-sungguh melindungi perempuan dan anak dari ancaman eksploitasi seksual, melainkan justru mengontrol dan megkriminalisasi perempuan (bahkan masyarakat adat).

Kabupaten Lamandau sendiri per Juni 2013 lalu tercatat telah memiliki personil PNS sebanyak 2834 yang 1545 diantaranya adalah laki-laki dan sisanya 1289 adalah perempuan. Kabupaten Lamandau sendiri disinyalir terdapat beberapa praktik ketidaksetaraan gender dalam rekrutmen pejabat strukturalnya. Dengan proporsi jumlah PNS yang seperti ini (hampirimbang) harusnya di level top manager juga ada proporsi yang serupa agar kebijakan yang nantinya dihasilkan lebih proporsional daan tentunya lebih sensitif gender. Dari 25 institusi pemerintahan (badan, dinas, dan kantor) yang ada di Kabupaten Lamandau, 23 pemimpin

¹ <http://bkn.go.id/kanreg05/in/berita/139.html> diakses pada 12 Juni 2013 pukul 14.15 WIB

² Depkumham dan UNDP, 2007

institusi ini adalah laki-laki, sedangkan sisanya 2 orang adalah perempuan. Pemimpin perempuan ini diantaranya adalah Kepala Dinas Pertambangan dan Energi, Dra. Tuti Darianty, dan Kepala Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa, Dra. Hj. Endang Rustianingsih. Sedangkan di tingkat kecamatan, dari 8 kecamatan yang ada, hanya ada 1 camat perempuan yakni Camat Bulik, Atie Dieni, S.Sos.

Sebenarnya dilihat dari tingkat pendidikan, perempuan sebenarnya tidak kalah saing dengan laki-laki. Karena dari 1289 perempuan yang berstatus PNS di Kabupaten Lamandau, 7 orang atau 0,54 persen berstatus sebagai lulusan S2; 589 orang diantaranya atau 45,69 persen berstatus sebagai lulusan S1/D4; 16,29 persen atau 210 orang berstatus sebagai lulusan D3; 11,17 persen atau 144 personil adalah lulusan D2; 2,87 persen atau 37 orang adalah lulusan D1; 291 atau 22,58 persen adalah lulusan SMA/ sederajat; sisanya hanya 8 orang lulusan SMP/ sederajat dan 3 orang lulusan SD/ sederajat³.

Dilihat dari tren yang terjadi dalam jumlah pejabat struktural di lingkungan Pemkab Lamandau pun tidak banyak perubahan berarti dalam kurun waktu tiga tahun kebelakang. Data yang ada mencatat bahwa pejabat struktural eselon IIB masih didominasi oleh PNS laki-laki. Tahun 2012 tercatat ada 28 PNS Pemkab Lamandau yang menyandang eselon IIB dan hanya ada 2 orang PNS perempuan yang mampu menduduki jabatan itu (Dra. Hj. Endang Rustianingsih dan Dra. Tuti Darianty). Pada tingkat eselon IIIA, dari 36 jabatan yang terisi hanya ada 4 orang PNS perempuan yang menduduki jabatan tersebut. Sedangkan di tingkat eselon IIIB, dari 75 jabatan yang terisi hanya ada sepertiga bagian (25 jabatan) yang tercatat diduduki oleh PNS perempuan.

Dari latar belakang dan alasan-alasan di atas, peneliti memutuskan untuk memfokuskan penelitian ini pada peluang PNS perempuan dalam pengisian jabatan struktural di Kabupaten Lamandau. Selain itu penelitian ini juga akan berusaha menjawab faktor-faktor apa yang mendukung dan menghambat seorang PNS perempuan dalam mengisi jabatan struktural di Kabupaten Lamandau.

B. Pembahasan

1. Peluang PNS Perempuan dalam Pengisian Jabatan Struktural di Kabupaten Lamandau

a. Pengisian Jabatan Struktural

Dalam rangka mewujudkan tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi

³

Data BKPP Lamandau per 30 Juni 2013

diperlukan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang memiliki tugas melaksanakan fungsi-fungsi pelayanan terhadap masyarakat secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar negara dan dasar hukum. Untuk mewujudkannya, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, kompeten, dan memiliki kemampuan sesuai bidangnya.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang merupakan manajemen Pegawai Negeri Sipil yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 100 Tahun 2000 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural. Berdasarkan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural terutama dalam Pasal 5 dijelaskan mengenai persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural⁴ diantaranya:

- a. Berstatus Pegawai Negeri Sipil.
- b. Serendah-rendahnya memiliki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
- c. Memiliki kualifikasi dan tingkat pendidikan yang dibutuhkan.
- d. Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir.
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
- f. Sehat jasmani dan rohani.

Disamping beberapa persyaratan dan ketentuan di atas, pejabat pembina kepegawaian pusat maupun pejabat pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor pengangkatan PNS dalam jabatan struktural diantaranya adalah:

- a. Senioritas dan kepangkatan.
- b. Usia. Dalam menentukan prioritas dan aspek usia harus mempertimbangkan faktor pengembangan dan kesempatan yang lebih luas bagi PNS dalam melaksanakan jabatan struktural.
- c. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Jabatan.
- d. Pengalaman Jabatan.

⁴ Lihat Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural

Dalam kalangan sebagian besar Pegawai Negeri Sipil, ada anggapan bahwa jabatan struktural merupakan suatu kebanggaan bagi seseorang yang mendudukinya. Sehingga banyak pula yang menganggap bahwa jabatan struktural merupakan suatu *prestise* dimana mereka berlomba-lomba untuk mendudukinya. Tidak jarang pula ada beberapa oknum PNS yang menggunakan lobi-lobi tertentu pada atasan untuk mencapai tingkat jabatan struktural yang diinginkannya.

Berdasarkan keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara nomor 13 Tahun 2002 disebutkan bahwa prosedur atau mekanisme pengangkatan pegawai untuk menduduki jabatan, baik prosedur usul pengangkatan, pemindahan, maupun pemberhentian dari jabatan struktural sudah diatur dengan prosedur atau mekanisme sebagai berikut:

1. Usul pengangkatan dalam jabatan struktural melalui prosedur sebagai berikut:
 - a. Pejabat yang membidangi kepegawaian baik instansi pusat maupun daerah menginventarisasi lowongan jabatan struktural yang ada disertai persyaratan jabatannya.
 - b. Lowongan formasi jabatan struktural tersebut diinformasikan kepada seluruh pimpinan satuan organisasi eselon II dan eselon III di lingkungan masing-masing.
 - c. Berdasarkan lowongan formasi jabatan tersebut para pejabat struktural eselon II dan eselon III secara hierarkhi mengajukan calon yang memenuhi syarat guna pengisian lowongan jabatan kepada pejabat yang berwenang dengan tembusan disampaikan kepada Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat).
 - d. Sekretaris Baperjakat menyiapkan data calon yang diusulkan dalam sidang Baperjakat dengan didukung data masing-masing calon berupa Daftar Riwayat Hidup sebagai identitas untuk mengetahui sejarah karier sang calon pejabat yang bersangkutan selama menjadi PNS. Disamping itu jug dilampirkan pula Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP-3) calon pejabat tersebut selama 2 (dua) tahun terakhir sebagai bukti kondisi yang bersangkutan.
 - e. Apabila yang diajukan hanya satu orang calon, maka Sekretaris Baperjakat berkewajiban mengajukan data calon lain yang memenuhi syarat sehingga yang diajukan sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang calon.
2. Prosedur yang perlu diperhatikan dalam pemindahan jabatan adalah sebagai berikut:
 - a. Pimpinan Unit Organisasi yang menghendaki adanya mutasi/perpindahan jabatan harus mengajukan usul secara tertulis kepada pejabat yang berwenang dalam hal ini Ketua atau Sekretaris Baperjakat.

- b. Pelaksanaan sidang dan data yang dipersiapkan dalam persidangan serta penyampaian pertimbangan Baperjakat kepada pejabat yang berwenang prosedurnya sama dengan mekanisme pengangkatan dalam jabatan struktural.
3. Prosedur pemberhentian dalam jabatan struktural.
 1. Pemberhentian PNS dari jabatan struktural yang perlu mendapatkan pertimbangan Baperjakat adalah pemberhentian yang dikarenakan PNS yang bersangkutan dianggap tidak menunjukkan kinerja yang baik karena alasan-alasan berikut:
 - a. Tidak sehat jasmani dan/atau rohani;
 - b. Tidak dapat menunjukkan prestasi kerja yang baik, profesional, efektif, dan efisien dalam kurun waktu 1 (satu) tahun sampai dengan 2 (dua) tahun sejak diangkat dalam jabatan;
 - c. Tidak dapat dijadikan contoh atau teladan yang baik bagi lingkungan kerjanya, khususnya dari aspek moralitas dan etis.
 2. Adapun tatacara pengusulan pemberhentian dari jabatan struktural adalah sebagai berikut:
 - a. Setiap atasan dari PNS yang akan diberhentikan dari jabatan struktural, secara hierarki mengusulkan kepada pejabat yang berwenang disertai dengan alasan-alasannya dengan tembusan Ketua Baperjakat Up. Sekretaris;
 - b. Dalam mempertimbangkan usul pemberhentian tersebut di atas Baperjakat dapat mendengarkan penjelasan dari atasan langsungnya, atasan dari atasan langsungnya, pejabat lain yang dipandang perlu dan PNS yang bersangkutan;
 - c. Baperjakat segera menampaiakan hasil pertimbangannya kepada pejabat yang berwenang disertai alasan-alasannya;
 - d. Pertimbangan tersebut dapat berupa membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian atau tidak membenarkan alasan-alasan usul pemberhentian.
 3. Prosedur Pelantikan Pejabat Struktural:
 - a. PNS yang diangkat dalam jabatan struktural, PNS yang mengalami perubahan jabatan, termasuk PNS yang menduduki yang menduduki jabatan struktural yang ditingkatkan eselonnya selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari sejak penetapan pengangkatannya wajib dilantik dan diambil sumpahnya oleh pejabat yang berwenang.
 - b. PNS yang menduduki jabatan struktural yang mengalami perubahan nama jabatan dan/atau perubahan fungsi dan tugas jabatan, maka PNS yang bersangkutan dilantik dan diambil sumpahnya kembali.

- c. Tembusan Berita Acara Sumpah Jabatan disampaikan kepada kepala BKN/ Kepala Kantor Regional BKN yang bersangkutan.
4. Keikutsertaan dalam Diklatpim
 - a. PNS yang diangkat dalam Jabatan Struktural dan belum mengikuti dan lulus Diklatpim ditentukan oleh eselonnya selambat-lambatnya 12 bulan sejak diadakannya pelantikan harus sudah mengikuti dan lulus Diklatpim yang ditentukan.
 - b. Dalam setiap tahun anggaran pejabat pembina kepegawaian harus merencanakan jumlah PNS di lingkungannya untuk mengikuti Diklatpim sesuai kebutuhannya.
 - c. Keikutsertaan dalam Diklatpim harus diprioritaskan bagi PNS yang telah diangkat dalam jabatan Struktural yang dikehendaki.
 - d. Keikutsertaan dalam mengikuti Diklatpim bagi PNS yang telah diangkat dalam jabatan struktural adalah bersifat penugasan, sehingga tidak perlu melalui mekanisme seleksi Diklatpim.

Dalam proses perekrutan pejabat struktural, beberapa informan memiliki beberapa jawaban yang beragam. Namun pada intinya mereka menyatakan bahwa peluang dan akses PNS perempuan untuk mengisi jabatan struktural sama saja dengan peluang PNS laki-laki.

Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan sejumlah informan pula, Kabupaten Lamandau telah melaksanakan mekanisme dan prosedur dalam melakukan pengisian jabatan struktural sesuai dengan ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa melihat jenis kelamin PNS yang bersangkutan⁵. Peluang dan akses PNS perempuan dalam menduduki jabatan struktural di Kabupaten Lamandau cukup besar bahkan hampir dapat dikatakan bahwa tidak ada perbedaan akses antara PNS laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan struktural.

Ini dikuatkan dengan adanya temuan bahwa di Dinas Pertambangan dan Energi Lamandau yang notabene memiliki kaitan erat dengan pekerjaan yang bersifat maskulin memiliki seorang Kepala Dinas perempuan. Tidak hanya itu, dua orang Kepala Bidang yang berada dibawahnya juga merupakan perempuan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam perekrutan seorang PNS untuk mengisi jabatan struktural tidak membedakan jenis kelamin, namun bergantung pada seberapa besar kapasitas dan kompetensi PNS bersangkutan.

⁵ Wawancara dengan Kepala Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Lamandau DR. Meigo, S.Pd., M.Si., tanggal 6 Juni 2014 pukul 08.00-08.45 WIB.

b. Pola Pembinaan Karier PNS

Karier adalah sesuatu yang senantiasa diharapkan oleh siapa saja, mereka yang bekerja selalu berharap kariernya selalu mulus, kariernya meningkat, dan seterusnya. Membicarakan tentang karier memang sangat menarik, apalagi yang dibicarakan adalah Pegawai Negeri Sipil. Mereka selalu mengharapkan agar kariernya gemilang. Kenaikan pangkat PNS dapat dibedakan menjadi empat yakni kenaikan pangkat reguler, kenaikan pangkat pilihan, kenaikan pangkat anumerta, dan kenaikan pangkat pengabdian.

Berdasarkan hasil penelitian literatur terkait, diketahui bahwa pada umumnya Pemerintah Daerah di Kalimantan belum memiliki pola karier PNS yang jelas dan bisa dijadikan acuan bagi PNS yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Provinsi Kalimantan Tengah belum menerbitkan pengaturan lebih lanjut dalam pola karier PNS dan hanya mengacu pada PP nomor 100 tahun 2000 dan PP nomor 13 Tahun 2002.

Diskriminasi terhadap PNS perempuan seperti yang telah diulas pada awal pendahuluan tidak sepenuhnya benar. Perempuan adalah makhluk yang dinamis dan sangat mencintai kenyamanan. Hubungannya dengan kasus yang dibahas disini ialah ternyata tidak banyak PNS perempuan yang mau meninggalkan zona nyamannya meskipun ia dijanjikan suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan sebelumnya. Sebagaimana yang kita ketahui, Kabupaten Lamandau adalah kabupaten hasil pemekaran yang pada saat awal pembentukannya merupakan areal yang sulit dijangkau dan minim fasilitas. Padahal akses dan fasilitas merupakan komponen utama untuk menciptakan suatu kondisi yang nyaman.

Ketimpangan jumlah antara pejabat struktural laki-laki dan perempuan di Kabupaten Lamandau terjadi karena belum ada PNS perempuan yang memenuhi persyaratan dalam mengisi suatu jabatan struktural karena keengganan sebagian PNS perempuan yang berpaangkat tinggi untuk dimutasi ke daerah eks pemekaran baru seperti Lamandau karena beberapa penyebab. Penyebab tersebut antara lain kurangnya fasilitas yang memadai di Kabupaten Lamandau dan jauhnya akses menuju ibukota provinsi dan kota besar lain.

Meskipun begitu, tidak menutup kemungkinan akan adanya penetrasi politik. Penetrasi politik pasti ada. Namun sebagian informan cenderung enggan memaparkan lebih lanjut dan terkesan tertutup mengenai hal ini. Faktor seseorang dapat mengisi jabatan struktural adalah kompetensi dan kapabilitas yang dimilikinya untuk dapat menjalankan perannya dengan sebaik-baiknya. Meskipun demikian, 'faktor x' yang dalam hal ini sering dikaitkan dengan penetrasi politik dan hubungan kedekatan ini merupakan salah satu katalisator dan akselerator yang efektif untuk meningkatkan karier PNS dan melanggengkan kekuasaan seseorang.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat

Jabatan struktural merupakan jabatan yang dapat pula dikatakan sebagai elit birokrasi. Mereka yang mendapatkan amanah untuk menduduki jabatan struktural mempunyai akses yang besar terhadap pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan. Oleh karena itu, banyak anggota PNS yang berlomba-lomba dalam perekrutannya.

Besarnya jumlah PNS perempuan di Kabupaten Lamandau (yang mencapai hampir separuh dari jumlah PNS Kabupaten Lamandau secara keseluruhan) tidak menjadikan jumlah PNS perempuan yang menduduki jabatan struktural memiliki jumlah yang proporsional. Ini disebabkan oleh beberapa faktor penyebab seperti yang akan dijelaskan berikut ini.

a. Faktor Pendukung

Dalam persaingan untuk mengisi jabatan struktural, idealnya PNS laki-laki dan PNS perempuan harus bersaing dengan sehat. Oleh karena itu agar PNS perempuan dapat memenangkan kompetisi ini tidak hanya dibutuhkan kebutuhan manajerial dan *leadership* namun juga kecakapan yang ditunjukkan oleh perempuan dalam memimpin. Tetapi ada faktor lain yang dapat mendukung keberhasilan dan citra perempuan dalam menduduki jabatan struktural. Berdasarkan hasil penelitian faktor-faktor tersebut ialah:

1. Pemimpin perempuan biasanya lebih sabar dan penuh empati terhadap bawahan sehingga dapat tercipta suasana yang harmonis dalam lingkungan kerja.
2. Pemimpin perempuan dinilai lebih teliti dan berhati-hati jika dibandingkan dengan pemimpin laki-laki sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan lebih akurat dan dapat dipertanggungjawabkan dengan lebih baik. Keputusan yang diambil pun akan diambil dengan berhati-hati dan memikirkan efek jangka panjang.
3. Pemimpin perempuan dinilai lebih memiliki sifat keibuan yang dapat mengayomi bawahannya.

b. Faktor Penghambat

Ada beberapa faktor yang menyebabkan jumlah PNS perempuan yang menduduki jabatan struktural lebih sedikit. Faktor penghambat itu ada yang bersifat internal maupun eksternal.

1. Faktor internal dapat berupa keterbatasan dalam kompetensi seorang PNS perempuan. Meskipun dari segi persyaratan tidak dibedakan, namun jika PNS bersangkutan tidak memiliki kemampuan, PNS tidak akan diajukan untuk menjadi pejabat struktural. Selain itu di Kabupaten Lamandau sendiri juga memang belum ada cukup SDM perempuan untuk dapat mengisi jabatan-jabatan strategis. Sehingga kualitas dan kemandirian dari PNS perempuan itulah yang perlu ditingkatkan lagi.

2. Hambatan yang sifatnya eksternal dapat datang dari mana saja. Termasuk diantaranya adalah keluarga. Ada kalanya sifat-sifat dan kewajiban yang bersifat reproduktif (hamil, menyusui, dsb.) bagi seorang PNS perempuan dapat menghambat. Seorang PNS yang mempunyai anak bisa saja mengalami tentangan atau protes dari si anak karena kesibukannya bekerja di luar rumah. Selain itu, ada juga beberapa karakteristik suami yang tidak mengizinkan istri-istrinya untuk mengejar karier di luar rumah karena dituntut kewajiban dan perannya sebagai istri atau dengan alasan-alasan lain yang bersifat khusus.
3. Penyelenggaraan Diklatpim untuk meraih jabatan struktural masih bersifat penunjukan dan penugasan. Sehingga hanya orang-orang tertentu saja yang bisa mengikuti Diklatpim. Padahal Diklatpim merupakan salah satu pertimbangan yang cukup penting dalam pengisian jabatan struktural.
4. Tidak dapat dipungkiri bahwa dalam pergantian rezim seringkali menimbulkan pergantian posisi di tingkat jabatan struktural. Masifnya tekanan politis yang tertuju dalam birokrasi membuat netralitas PNS menjadi terkooptasi dengan kepentingan-kepentingan politik tertentu. Peneliti mendapati fakta bahwa adanya seorang pemimpin perempuan dalam suatu institusi pemerintahan lokal khususnya di Kabupaten Lamandau ternyata memiliki hubungan famili atau patron klien dengan pejabat pembina kepegawaian daerah atau dengan kata lain memiliki *support* dan *backing* politik yang cukup kuat. Sehingga masih sulit bagi PNS perempuan yang tidak memiliki kedekatan dengan pimpinan daerah untuk dapat mencapai tingkatan pejabat struktural.
5. Lama waktu Diklatpim dan jauhnya akses menuju tempat pelatihan menjadi salah satu dasar pertimbangan seorang PNS perempuan untuk mengemban jabatan struktural. Dengan lamanya diklat yang diikuti otomatis itu akan mengganggu perannya sebagai ibu dan istri. Alasan-alasan seperti inilah yang terkadang membuat seorang PNS perempuan menolak ketika akan dipromosikan ke tingkat jabatan struktural yang lebih tinggi.

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis atas data-data yang peneliti peroleh dalam penelitian tentang Peluang Pegawai Negeri Sipil Perempuan dalam Pengisian Jabatan Struktural di Pemerintah Kabupaten Lamandau dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Peluang untuk menduduki jabatan struktural antara PNS laki-laki dan PNS perempuan secara normatif relatif sama dimana jika ada jabatan yang lowong SKPD menginventarisasi PNS yang telah memenuhi DUK. Hal ini juga tertuang dalam amanat perundang-undangan yang berlaku apabila ada PNS yang telah memenuhi DUK maka dapat mempersiapkan diri untuk mengisi jabatan yang lowong. Namun sayangnya peluang ini belum secara maksimal dimanfaatkan oleh PNS perempuan. Ketimpangan jumlah antara pejabat struktural laki-laki dan perempuan di Kabupaten Lamandau lebih dikarenakan belum adanya PNS perempuan yang memenuhi persyaratan dalam hal senioritas.
2. Faktor pendukung PNS perempuan dalam menduduki jabatan struktural adalah perempuan memiliki sifat keibuan, ulet, tekun, teliti, dan memiliki pola komunikasi yang baik dengan bawahan sehingga konflik bisa diminimalisasi. Sedangkan faktor yang bersifat menghambat lebih dari sisi kurangnya kapabilitas dan kemampuan memimpin dari seorang perempuan dan faktor-faktor domestik serta hambatan yang berkaitan dengan fungsi reproduksi perempuan.

2. Rekomendasi

1. Pemerintah Daerah perlu lebih aktif membuat Peraturan Daerah sebagai tindak lanjut dari produk regulasi tingkat nasional. Ini diperlukan mengingat peraturan perundang-undangan di level pusat masih bersifat umum. Perlu aturan yang lebih rinci sebagai acuan riil dalam proses rekrutmen pejabat struktural.
2. Pemerintah Daerah perlu membuat Perda yang di dalamnya mengatur pola pembinaan karier yang jelas bagi PNS yaitu mengembangkan kebijakan yang pro gender, yaitu ruang dimana PNS perempuan dapat berkompetisi secara sehat dan terbuka. Program Lelang Jabatan seperti yang telah dilakukan di Jakarta dapat menjadi contoh untuk melakukan pengembangan pegawai sesuai *merit system*.
3. Pemerintah Daerah perlu membangun lebih banyak fasilitas Diklat guna mempermudah PNS dalam memenuhi kompetensi jabatan yang ia emban.
4. Kemauan dan kesadaran PNS perempuan di Kabupaten Lamandau untuk ikut berkompetisi dengan PNS laki-laki dalam mengisi jabatan struktural. Karena dengan adanya kepemimpinan seorang perempuan maka akan lahir keputusan-keputusan yang tidak hanya dilihat dari kacamata laki-laki mengingat dalam praktiknya masih banyak keputusan yang tidak berprespektif gender. Ketidakadilan terhadap perempuan hanya dapat ditolong oleh perempuan itu sendiri.

D. DAFTAR PUSTAKA

- Hardiansyah, Dr., M.Si. 2012. *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumberdaya Manusia Sektor Publik*. Jogjakarta: Gava Media
- Harsono, Drs., M. Si. 2011. *Sistem Administrasi Kepegawaian*. Bandung: Fokusmedia
- Moleong, Lexy J., DR., MA. 2000. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mosse, Julia Cleves. 2003. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nugroho, Riant Dr. 2008. *Gender dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Partini. 2013. *Bias Gender dalam Birokrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2008. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara

Internet:

<http://litbanglansmd.ucoz.com/blog/2009-02-15-1> diakses pada 3 September 2014 pukul 13.38 WIB

<http://tidysally.blogspot.com/p/penyusunan-pola-karir-pegawai-negeri.html> diakses pada 3 September 2014 pukul 13.40 WIB

Undang-Undang:

1. UU No. 43 Tahun 1999
2. PP No. 100 Tahun 2000
3. PP No. 13 Tahun 2002