

MENCERMATI ASPEK PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PENEMPATAN PEGAWAI PADA POSISI STRUKTURAL DALAM BIROKRASI DI PROVINSI SULAWESI SELATAN

Ariana¹, Sukri², Dian Ekawaty³

Departemen Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Email: ana.yun@yahoo.com¹, sukripolitik@gmail.com², eka.dian16@yahoo.com³

Abstract

This study aims to examine and analyze determinants factors of implementation of gender mainstreaming in the appointment of structural officials policy in the South Sulawesi Province governmental bureaucracy structures. Through the qualitative research research and case study approach, the research was conducted in the Provincial Government institution on Education Affairs. As the result, the appointment of structural officials position show that there are two factors that determine the gender mainstreaming policies in the structural appointment process. Those are the internal factors and external factors. The Internal factors that had influence implementation of gender mainstreaming policies based this research findings are the resources, implementing organizations, communication, coordination and implementing commitment, and support of bureaucratic structures factors. On the other hand, the external factors are includes: social political influence, cultural influences and bureaucratic characteristics, and policy design support.

Keywords:

Policy; Gender Mainstreaming; Determinant Factors; Bureaucracy; South Sulawesi Province

Pendahuluan

Isu tentang kesetaraan gender dalam birokrasi pada dasarnya merupakan salah satu perwujudan nilai-nilai hak asasi manusia dan demokrasi. Dengan demikian, kesetaraan antara perempuan dan laki-laki sudah seharusnya mendapat perhatian dalam setiap aspek kehidupan termasuk dalam konteks organisasi. Bahkan hal tersebut memunculkan anggapan tentang kecenderungan inequality regimes dalam berbagai organisasi (Acker 2006). Isu kesetaraan dalam organisasi menjadi penting karena terdapat kecenderungan adanya dominasi laki-laki terhadap perempuan dalam berbagai struktur organisasi termasuk birokrasi. Kecenderungan dominasi laki-laki dalam berbagai organisasi termasuk birokrasi nampaknya telah menjadikan posisi perempuan menjadi sub-ordinat dari laki-laki (Javadian and Addae 2013). Posisi perempuan yang tidak seimbang dengan laki-laki kemudian memunculkan pandangan pengarusutamaan gender. Selama ini perempuan kurang diberi ruang mengakses dan kontrol terhadap

sumber-sumber daya pembangunan, partisipasi dalam proses pembangunan, dan manfaat yang dapat mereka nikmati.

Posisi perempuan dalam birokrasi selama ini masih belum sebanding dengan posisi yang dimiliki laki-laki, terutama dalam jabatan struktural. Keberadaan jabatan struktural cukup strategis karena menjadi patokan dalam mengambil dan membuat kebijakan. Dengan kata lain, perempuan masih diposisikan sebagai “the other” dalam pengambilan kebijakan. Perempuan belum sepenuhnya diberikan ruang yang proporsional agar bisa berkontribusi dan berperan aktif dalam pembangunan.

Pengarusutamaan Gender (PUG) pada pengisian posisi pejabat struktural di birokrasi Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, menarik peneliti untuk menelitinya. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas Pendidikan menjadi salah satu dari enam lembaga kementerian yang menjadi percontohan (*pilot project*) awal program pengarusutamaan (PUG) yang ditetapkan oleh pemerintah. Pertimbangan lainnya adalah Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan menjadi salah satu lembaga yang mendapat perhatian serius dari Pemerintah Sulawesi Selatan, karena menjadi lembaga ujung tombak pelaksanaan program pendidikan gratis yang menjadi program utama Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan.

Lembaga ini juga menjadi ujung tombak proses perubahan yang menjadikan dan menciptakan manusia cerdas melalui bangku sekolah. Disamping itu, jika dilihat dari kuantitas regulasi kebijakan yang ada, untuk mewujudkan kesetaraan gender, maka tiba pada konsep PUG yang sudah berlangsung sejak tahun 2000 dan diperkuat dengan RPJMN sejak tahun 2004-2009 dan 2010-2014 seharusnya terlihat keseimbangan partisipasi, akses dan manfaat yang sama terhadap posisi jabatan strategis di Dinas Pendidikan antara laki-laki dan perempuan, namun data awal yang di dapat, terlihat sebanyak 24 (dua puluh empat) orang laki-laki berada pada struktur birokrasi strategis di lingkup dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan sedangkan hanya 9 (Sembilan) orang perempuan yang berada pada posisi strategis di birokrasi yang sama padahal jumlah keseluruhan pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan gender (laki-laki sebanyak 355 dan perempuan 376) hampir seimbang, sehingga kondisi ini membuat peneliti tertarik untuk mengkaji bagaimana kebijakan PUG yang telah berlangsung sejak tahun 2000 memberi kontribusi terhadap proses pengangkatan pejabat struktural dalam birokrasi.

Di dunia internasional dan nasional kesetaraan hak antara laki-laki dan perempuan telah di akui, demikian juga peraturan perundang-undangan di Indonesia telah banyak menjamin persamaan hak dan kewajiban laki-laki dan perempuan, termasuk hak menduduki jabatan struktural dalam birokrasi, dan sejak dicetuskannya Inpres No.9 tahun 2000, program pengarusutamaan gender telah diimplementasikan oleh dinas pendidikan provinsi Sulawesi Selatan, berbagai produk perundang-undangan juga telah ditetapkan pemerintah sebagai kelanjutan Inpres, namun mengapa komposisi dan peran perempuan di birokrasi Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang terlihat masih relatif kecil dibanding komposisi dan peran laki-laki di sektor yang sama.

Dengan demikian keterwakilan perempuan dalam birokrasi terutama dalam jabatan struktural merupakan keniscayaan. Kondisi ini akan mempengaruhi kinerja institusi dalam melahirkan dan melaksanakan kebijakan pemerintah serta program-program yang sensitif terhadap persoalan perempuan

Konteks demokratisasi, pelibatan perempuan dalam pembangunan dan pengambilan keputusan publik merupakan sebuah keharusan karena isu strategis pembangunan saat ini memang menyangkut tiga hal, yaitu peningkatan kualitas hidup, pelibatan peran serta masyarakat, dan juga pelestarian lingkungan hidup. Tanpa adanya pelibatan masyarakat dan kaum perempuan pada khususnya, maka sangat sulit dalam pencapaian secara optimal aspek kualitas hidup dan juga pelestarian alam.

PUG pada pengisian posisi jabatan struktur birokrasi di lingkup Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan, menarik untuk diteliti. Hal ini didasarkan atas pertimbangan bahwa Dinas Pendidikan menjadi salah satu lembaga percontohan (*pilot project*) PUG di antara enam lembaga kementerian yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan pemikiran di atas sangat memungkinkan untuk diteliti tentang faktor-faktor determinan penerapan kebijakan pengarusutamaan gender dalam pengangkatan pejabat struktural di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan mengetahui keadaan ini maka perempuan diharapkan bisa untuk mendapatkan posisi yang baik dalam birokrasi terutama dalam jabatan struktural.

Metode Penelitian

Data dalam tulisan ini merupakan hasil penelitian kualitatif yang dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. Dengan demikian sumber

datanya berasal dari data primer yang diperoleh melalui proses wawancara terhadap key informants. Adapun data sekunder berupa catatan-catatan diperoleh melalui proses pengumpulan data kepustakaan. Selain itu, metode observasi juga digunakan terutama pada pengamatan terkait proses-proses yang terjadi pada domain penelitian.

Proses wawancara dilakukan terhadap informan-informan kunci dengan menggunakan bentuk purposive sampling, dimana informan dipilih berdasarkan kriteria- yang telah ditentukan sebelumnya. Wawancara memberikan daftar pertanyaan kepada informan namun informan diberikan keleluasaan untuk memaparkan hal-hal yang diketahuinya. Adapun data sekunder diperoleh melalui rekaman data yang dimiliki oleh perorangan maupun institusi terkait.

Guna mengambil kesimpulan, seluruh data baik hasil wawancara, observasi maupun data tertulis kemudian diintegrasikan berdasarkan tujuan penelitian. Berbagai data yang ada dianalisa sesuai dengan tujuan penelitian dimana data-data yang ada kemudian dikaitkan dengan konteks teori yang digunakan. Pada akhirnya dibuat kesimpulan sesuai dengan tujuan akhir penelitian ini.

Temuan dan Pembahasan

Hasil analisa yang dilakukan memperlihatkan bahwa terdapat dua faktor determinan atau penting dan berpengaruh. Kedua faktor tersebut menjadi bagian penting dari kebijakan pengarusutamaan gender dalam pengangkatan pejabat struktural adalah faktor internal dan eksternal.

1. Faktor Internal

a. Sumberdaya yang Digunakan

Ketersediaan sumberdaya baik sumber daya manusia, sumber daya financial, dan fasilitas penunjang lainnya dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan gender sangat menentukan keberhasilan program Pengarusutamaan Gender (PUG) di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Pencapaian sasaran program dapat maksimal apabila dilaksanakan oleh aparat atau pelaksana yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dalam bidang pengarusutamaan gender yang terkait dengan pendidikan karena pelaksana tersebut tentu akan paham betul apa yang penting dan dibutuhkan untuk mensukseskan program pemerintah yang terkait dengan pengarusutamaan gender dan ini juga akan berimbas pada pengangkatan pejabat struktural.

b. Komunikasi, Koordinasi, dan Komitmen

Komunikasi yang efektif antara pelaksana yang dibarengi dengan koordinasi terhadap setiap pelaksanaan tugas dan fungsi dari masing-masing bidang sangat menentukan keberhasilan pelaksanaan program di dinas pendidikan.

Pelaksanaan fungsi komunikasi dalam mengimplementasikan kebijakan pengarusutamaan gender tentu tidak terbatas hanya untuk kepentingan kinerja aparatur birokrasi pendidikan saja. Fungsi komunikasi juga harus mengacu pada kepentingan para pihak yang terlibat langsung dan atau berkepentingan dengan pelaksanaan fungsi pengarusutamaan gender dalam pendidikan.

Pelaksanaan fungsi komunikasi yang efektif menjadi salah satu kebutuhan pra-kondisional yang diperlukan untuk mensukseskan implementasi kebijakan pengarusutamaan gender. Namun pelaksanaan fungsi komunikasi yang efektif dalam proses implementasi kebijakan sulit dilakukan. Kesulitan ini antara timbul karena lemahnya *bargining position* pelaksana pengarusutamaan gender ditingkat bawah. Letak program pengarusutamaan gender di Dinas pendidikan hanya berada di tingkat bawah dari suatu sub-seksi organisasi, sehingga model komunikasi yang terbentuk sifatnya bukan komunikasi langsung.

Menyimak berbagai penjelasan dan pengalaman pelaksana kebijakan, faktor komunikasi dan koordinasi sangat menentukan dalam suatu kebijakan. Secara teoritis, hal ini relevan dengan pendapat, Grindle (2004), yang mengatakan bahwa komunikasi dan koordinasi merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan keberhasilan implementasi kebijakan. Komunikasi harus akurat dan mudah dimengerti oleh para pelaksana kebijakan.

Salah satu bentuk komunikasi yang terjadi dan dilaksanakan oleh pejabat dinas pendidikan adalah disamping secara formal dalam bentuk apel pagi, rapat di ruang rapat, juga menjalin komunikasi non formal di ruang yang tidak formal seperti silaturahmi yang terjalin di kantin setiap usai apel pagi. kondisi ini senantiasa dilakukan oleh pejabat di Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan.

Realitas empirik yang peneliti temukan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh para pelaksana kebijakan dengan pegawai dinas pendidikan cukup baik terjalin, namun komunikasi dalam konteks program yang terkait pengarusutamaan gender kurang

efektif. Karena koordinasi yang seyogyanya terjalin dari atas ke bawah sampai tingkat daerah sedikit menyulitkan pelaksana karena adanya otonomi daerah.

Selain itu, perempuan kurang lihai dalam membangun komunikasi yang bersifat informal. Dimana komunikasi ini dibangun atau dilakukan tanpa melalui cara-cara yang formal. Dengan kata lain tidak ada metode khusus yang harus dijalankan untuk melakukan komunikasi dalam penentuan Jabatan Struktural di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Komitmen ditingkat pengambil kebijakan terhadap kebijakan pengarusutamaan gender di dinas pendidikan nampaknya cukup baik dengan melihat realitas bahwa kebijakan ini terakomodasi sebagai program di salah satu bagian di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Namun, implementornya kurang memahami pentingnya menguatkan struktur yang terkait dengan kebijakan pengarusutamaan gender ini sehingga program ini tidak sekedar menempel saja jika ada kegiatan atau program terkait gender, namun posisi pelaksananya berada pada struktur yang juga punya kekuatan dalam pengambilan keputusan sehingga program dapat terlaksana seperti yang diharapkan.

Realitas empirik menunjukkan bahwa dalam kebijakan pengarusutamaan gender terdapat upaya yang dilakukan terkait pembagian tugas dari para pelaksana kebijakan. Hal tersebut dilakukan melalui pembentukan pokja untuk melaksanakan tugas yang terkait dengan program pengarusutamaan gender. Walaupun demikian, perlu juga dijelaskan bahwa posisi pokja dalam struktur ini sangat lemah untuk dapat membuat suatu pembuatan keputusan berkaitan dengan gender. Pokja tersebut hanya diletakkan pada sub dari salah satu seksi di dalam struktur Satua Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas pendidikan sehingga sesuatu yang penting tidak bisa dibuatkan keputusan dengan sesegera mungkin, karena membutuhkan pertimbangan secara berjenjang ke atas, dan ini bisa berarti butuh waktu lama. Disamping itu, tidak ada anggaran yang khusus diperuntukkan bagi program ini secara spesifik karena anggarannya juga melekat di SKPD yang juga menjadi anggaran yang digunakan bersama dengan bidang-bidang lainnya dalam struktur.

2. Faktor Eksternal Implementasi Kebijakan

a. Pengaruh Kondisi Ekonomi dan Politik (Kekuasaan)

Langkah menempatkan laki-laki atau perempuan, atau bahkan tidak adanya

perempuan yang menempati jabatan pada posisi-posisi strategis bisa menjadi pertanda bahwa kaum perempuan masih mengalami perlakuan yang timpang, belum setara dan masih kurang berkeadilan. Walaupun secara tegas diungkapkan bahwa penempatan pegawai negeri sipil daerah dalam jabatan-jabatan berdasarkan pada peraturan semata dan banyak hal yang menjadi pertimbangan tanpa pelibatan jenis kelamin. Dengan penuh kepastian juga dikatakan bahwa siapa saja yang telah memenuhi persyaratan, laki-laki atau perempuan, maka segera diupayakan untuk mengisi formasi atau promosi jabatan.

Persyaratan-persyaratan tersebut meliputi: kepangkatan, golongan, dan syarat-syarat lain sebagaimana tertera pada daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri sipil (DP3) dan ditekankan satu hal penting yang menyertai persyaratan tersebut adalah tingkat kinerja personal yang mampu disumbangkan demi kelancaran tupoksi organisasi selama bertugas pada lembaga atau organisasi tersebut.

Fenomena yang menjadi temuan peneliti di atas pada dasarnya menunjukkan adanya beragam factor yang berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan Grindle (2004) yang melihat bahwa keberhasilan suatu organisasi tidak dapat ditentukan oleh satu faktor saja namun merupakan perpaduan dari berbagai faktor. Diantara faktor tersebut adalah Kekuasaan, minat dan strategi dari aktor-aktor yang terlibat di dalamnya (Lunenburg 2012).

Strategi, sumber dan posisi kekuasaan dari implementor akan menentukan keberhasilan implementasi suatu program. Apabila kekuatan politik merasa berkepentingan terhadap suatu program, mereka akan menyusun strategi guna memenangkan persaingan yang terjadi dalam implementasi, sehingga output suatu program akan dapat dinikmatinya.

Menurut Grindle bahwa isi kebijakan sangat dipengaruhi oleh peta perpolitikan dari para pelaku kebijakan. Aktor-aktor penentu kebijakan akan berusaha menempatkan kepentingan mereka pada kebijakan-kebijakan yang melibatkan minat mereka. Kepentingan mereka terakomodasi di dalam kebijakan. Apa yang diuraikan Grindle menguatkan temuan peneliti bahwa kebijakan pengarusutamaan sulit dilaksanakan secara penuh dalam birokrasi karena hal tersebut terkait dengan kepentingan sekelompok orang/ pegawai yang mungkin saja terakomodasi atau tidak terakomodasi dalam proses-proses penentuan pejabat struktural dalam birokrasi pemerintahan, karena

hal tersebut terkait juga dengan kekuasaan sebagai bagian dari factor politik.

b. Budaya Masyarakat dan Karakteristik Birokrasi

Faktor budaya merupakan salah satu penyebab rendahnya peranan perempuan dalam proses pengangkatan pejabat struktural di Di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Posisi atau peran perempuan dalam keluarga memberikan pengaruh yang cukup besar dalam pengangkatan perempuan dalam jabatan struktural. ada tugas yang di emban oleh seorang perempuan dalam keluarga. Hal ini membuat perempuan malas mengusahakan atau mendapatkan jabatan struktural di birokrasi karena akan mengganggu pekerjaan dirumah. Selain itu, sumami juga berpadandangan yang sama terkait ini sehingga melarang istrinya untuk memiliki jabatan struktural dalam birokrasi.

Hal ini senada dengan pendapat Stuar mill dalam Ishomuddin (2001), bahwa apa yang disebut dengan sikap perempuan adalah hasil pemupukan masyarakat melalui sistem pendidikan. Hal tersebut nampaknya sejalan dengan pendapat Murniati dalam Ishomuddin (2001) yang mengatakan bahwa paham ibuisme mendudukkan perempuan untuk bertugas dan bertanggungjawab terhadap kehidupan keluarga. Laki-laki diberikan tugas diluar rumah untuk mencari penghasilan karena itu terjadilah pembagian tugas di dalam keluarga dan di luar keluarga.

Penempatan perempuan sebagai makhluk sekunder dengan peran domestiknya merupakan konstruksi budaya yang telah lama melekat di benak masyarakat. Cikal bakal sistem patriarkhis ini berasal dari keluarga yang menempatkan perempuan pada posisi domestic dan pengasuhan.

Perilaku pejabat dan pegawai laki-laki Dinas Pendidikan Prov. Sulawesi Selatan yang seringkali berkumpul di kantin kantor usai apel pagi dan membicarakan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan tanpa melibatkan pegawai perempuan seorompokun juga. Hal ini merupakan salah satu faktor bagi sulitnya pegawai perempuan untuk mendapatkan akses yang berkaitan dengan informasi atau kesepakatan yang berkaitan dengan pekerjaan. Keadaan ini juga menyangkut faktor budaya pantas atau tidak pantas, bagi perempuan untuk berada di suatu tempat dan pada situasi tertentu yang dianggap tidak sopan dan layak untuk perempuan lakukan dan dianggap melanggar nilai-nilai budaya.

Budaya merupakan entitas, bersifat nyata dalam satu kelompok masyarakat tertentu, terwujud dalam sikap dan perilaku dalam aktivitas kehidupan sehari-hari. Oleh

karena itu, setiap individu dalam masyarakat itu menjalankan kegiatan dan menganut keyakinannya sesuai dengan warisan kebudayaannya.

Peneliti melihat budaya seharusnya mampu mendorong kaum laki-laki dan perempuan dalam mewujudkan perubahan atas perkembangan lingkungan sosial dan ekonomi, termasuk dalam hal ini keikutsertaan dan keterlibatannya dalam implementasi kebijakan pengarusutamaan gender (Ariana 2016).

Sistem social dan sistem norma sejak peradaban kuno terlanjur mengkonstruksi budaya maupun image masyarakat dan mengkristal menjadi doktrin yang kokoh, bahwa laki-laki lebih superior daripada kaum perempuan dalam segala bidang kehidupan. Doktrin atau gambaran tentang perempuan ini begitu mengakar dalam benak masyarakat bahwa antara laki-laki dan perempuan tidaklah setara. Perempuan dianggap tidaklah cocok memegang kekuasaan karena lemah kemampuan fisik dan intelektual. Sementara, anggapan umum telah mapan bahwa laki-laki lebih memiliki kemampuan fisik maupun intelektual sehingga dialah yang dinobatkan untuk selalu menempati posisi yang paling bagus.

Selanjutnya terbentuk struktur budaya masyarakat yang sangat kuat dan melegalkan sikap laki-laki untuk mendominasi perempuan. Perempuan dibatasi gerakannya hanya pada sektor domestik karena ada image akan terjadi malapetaka besar jika perempuan terjun ke sektor publik dan menjadi penguasa suatu negara karena faktor kebodohnya (Asghar 2000).

Masih ada sebagian masyarakat yang masih berpegang dengan budaya dan lingkungan kesehariannya. Untuk merubah kultur budaya yang telah merambah hingga ke tubuh birokrasi membutuhkan suatu pendekatan yang komperhensif dan melibatkan berbagai peran unsur terkait dan kebijakan yang bersifat harus dilaksanakan dan bukan sekedar sebaiknya dilaksanakan, dan pentingnya sosialisasi dalam waktu yang panjang. Jadi memang ada factor penyebab mengapa kondisi dan posisi perempuan masih belum setara dengan laki-laki, selain faktor organisasional, faktor budaya patriarki merupakan faktor yang berpengaruh dalam menghambat perempuan untuk mencapai kesetaraan peran dengan laki-laki, baik dalam konteks kehidupan keluarga, masyarakat maupun pemerintahan.

c. Dukungan Desain Kebijakan

Untuk menjamin bahwa implementasi kebijakan itu akan berhasil, diperlukan pedoman pelaksanaan, metode kerja, prosedur, dan segala sesuatu yang diperlukan untuk memberikan dorongan dan motivasi bagi karyawan dalam menyukseskan pencapaian sasaran organisasi (Stachowiak et al. 2016; Salusu 2000). Dalam desain kebijakan akan tergambar secara jelas berapa biaya yang diperlukan, berapa banyak sumber daya manusia yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut, sarana dan prasarana apa yang perlu disiapkan, berapa lama waktu yang dibutuhkan mengimplementasi kebijakan itu, bagaimana melakukan efisiensi dalam pelaksanaannya dan bagaimana harus mengawasi pelaksanaannya.

Dengan desain yang baik, suatu kebijakan dapat dikerjakan dengan mudah, sekaligus memenuhi sasaran yang dikehendaki bersama (Loh and Koh 2004). Karena praktis saja, apabila anggaran yang tersedia tidak memadai untuk melaksanakan kebijakan itu, atau sumber daya manusia yang terlibat tidak tersedia secara kuantitas dan tidak cukup kapabel untuk melaksanakan kebijakan, maka ada sesuatu yang keliru dalam perumusan kebijakan. Apalagi jika pelaksana kurang paham apa yang akan dilakukan. Anderson (2003) melihat bahwa pihak manajemen dalam hal ini *decision maker* perlu untuk meninjau kembali perumusan kebijakan itu. Proses implementasi kebijakan hanya dapat dimulai apabila tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang semula bersifat umum telah diperinci, program-program aksi telah dirancang dan sejumlah dana/biaya telah dialokasikan untuk mewujudkan tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran tersebut. Tanpa adanya syarat-syarat tersebut maka kebijakan publik boleh dikatakan hanya sekedar retorika politik atau slogan politik (Lall 2012).

Dinamika kehidupan di masyarakat selalu mengalami perkembangan seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, norma-norma yang berlaku di masyarakat berkembang lambat, bahkan dapat dikatakan stagnan artinya masyarakat mengalami adanya perubahan perilaku yang berdampak pada ketimpangan gender seperti kekerasan, peran pencari nafkah, dan perubahan status. Akses pendidikan telah terbuka untuk perempuan, tetapi norma yang menyertai perubahan tersebut kurang adaptif.

Azas pengarusutamaan gender pada birokrasi yang dipotret dalam konteks pengangkatan pejabat struktural merupakan suatu bentuk perkembangan yang

diharapkan memberi kontribusi perubahan perilaku dalam masyarakat birokrasi, transparansi merupakan salah satu prinsip dasar yang penting untuk diterapkan dalam konteks pengangkatan pejabat struktural di mana kelompok perempuan selama ini perannya cenderung terpinggirkan di ranah publik karena adanya keterbatasan akses yang dimilikinya.

Berangkat dari hal tersebut di atas, kebijakan pengarusutamaan gender yang dipotret dalam konteks pengangkatan pejabat struktural di birokrasi, Seharusnya gambaran pelaksanaannya telah memberikan kontribusi yang sangat positif terhadap persamaan kedudukan pegawai perempuan dan pegawai laki-laki di birokrasi khususnya Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Grindle (2004) mengemukakan bahwa isi kebijakan dan konteks implementasi tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Kondisi di negara berkembang ternyata aspek politik sangat berpengaruh. Isi kebijakan dipengaruhi oleh kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan, jenis manfaat, perubahan apa yang diharapkan, letak pengambil keputusan, pelaksana program, dan ketersediaan sumber daya. Sedangkan konteks implementasi kebijakan standar nasional pendidikan dipengaruhi oleh kekuasaan, kepentingan dan strategi aktor, karakteristik institusi dan penguasa, serta kepatuhan dan respon masyarakat.

Kesimpulan

Bagian penting dari keberadaan pengarusutamaan gender adalah pentingnya perempuan diposisikan setara (*equal*) dengan kaum laki-laki. Termasuk didalam pengangkatan perempuan dalam jabatan struktur di birokrasi. Namun kondisi dan konteks budaya dalam kecednerungan birokrasi menunjukkan adanya ketidaksetaraan. Terdapat dua faktor utama yang menjadi kendala utama dalam menempatkan perempuan di jabatan struktural yakni faktor internal dan eksternal. Dalam bingkai pengarusutamaan gender, kedua faktor tersebut nampaknya secara terstruktur telah memosisikan perempuan dalam posisi yang sulit untuk bersaing secara setara dengan laki-laki. Meski secara formal baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak dan kedudukan yang sama dalam konteks penempatan posisi dalam jabatan struktural birokrasi, namun kedua hal tersebut menjadikan seolah perempuan senantiasa sulit

untuk dapat bersaing. Dengan demikian untuk bisa menempatkan perempuan pada posisi yang setara dengan laki-laki, maka kedua faktor tersebut harus bisa diatasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, Joan. 2006. *Inequality Regimes, Gender, Class, and Race in Organizations*. *Gender & Society*, Vol. 20 No. 4, August.pp. 441-464.
- Anderson, J. E. 2003. *Public policymaking: An introduction*. Boston: Houghton Mifflin Company,
- Ariana, 2016. *Kebijakan Pengarusutamaan Gender dalam Pengangkatan Pegawai Struktural di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Disertasi)*, UNM Makassar.
- Asghar, Ali E. 2000. *Hak-Hak Perempuan dalam Islam*, LSPPA. (Lembaga Studi Pengembangan perempuan dan Anak).
- Golshan Javadian and Isaac Y. Addae. 2013. "The impact of bureaucracies and occupational segregation on participation of Iranian women in the workforce", *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, Vol. 32 Iss 7 pp. 654 – 670.
- Grindle, Merilee. 2004. *Good Enough Governance: Poverty Reduction and Reform in Developing Countries*. *Governance: An International Journal of Policy, Administration, and Institutions*. Vol. 17. pp. 525-548.
- Ishomudin. 2001. *Diskursus Politik dan Pembangunan, Melacak Arkeologi dan Kontroversi Politik dalam Islam*. UMM. Malang
- Lunenburg, Fred C. 2012. *Power and Leadership: An Influence Process*. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Volume 15. Number 1.
- Loh, T.C and S.C.L. Koh, 2004. *Critical elements for a successful enterprise resource planning implementation in small-and medium-sized enterprises*. *International Journal of Production Research*, Volume 42, - Issue 17
- Lall, Marie, (Ed.). 2012. *Policy, Discourse and Rhetoric How New Labour Challenged Social Justice and Democracy*. *Educational Futures Rethinking Theory and Practice*. Volume 52.
- Salusu. J. 2000. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*. Cetakan Ketiga, Jakarta: Grasindo
- Stachowiak, Sarah. et.al. 2016. *Beyond the Win: Pathways for Policy Implementation*. *ORSIMPACT AND Atlas Learning Project*.

Peraturan-Peraturan

Instruksi Presiden No.9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dlm Pembangunan Nasional

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 132 tahun 2003 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan di Daerah,

Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah

Perpres No.5 tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional RPJMN tahun 2010-2014, Lampiran Buku II, Bab I Kebijakan Pengarusutamaan dan Lintas Bidang.

Permendagri No 67 tahun 2011 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di daerah.

PP No.13 tahun 2003 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural sebagai perubahan PP No.100 tahun 2000 dan sebagai penjabaran dari UU No. 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian.