

PEMBERDAYAAN PEREMPUAN JABATAN KEPEMIMPINAN

Aida Fitriani

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Univesitas Kapuas Sintang, Jl. Y.C. Oevang
Oeray No. 92, Sintang, Indonesia, email: aidafitriani45@gmail.com.

Abstract: *The empowerment of women to hold leadership positions is necessary because women have equal rights and opportunities with men to participate in development and government, including in strategic positions. The government has established various policies and programs aimed at achieving gender equality and justice. The purpose of this study is to analyze and describe the empowerment of women to occupy leadership positions in the Family Planning and Women's Empowerment Agency of Sintang Regency by conducting descriptive research. The data collection techniques used are in-depth interviews with purposive informants, observation, and documentation studies. The implementation of these policies has not been fully optimized. This condition is reflected in the low representation of women in leadership positions compared to men. Efforts have been made to increase self-capacity through formal and informal education and knowledge development, creating a conducive and supportive work environment, and developing self-potential in carrying out duties and responsibilities. Active participation in meetings and decision-making processes. The dual role as a worker and household manager often poses its own challenges. The factors that hinder the empowerment of women to occupy leadership positions come from both internal and external factors, such as*

Keywords: *Women's Empowerment, Leadership Positions.*

Abstak: Pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan perlu dilakukan karena perempuan memiliki hak dan peluang yang setara dengan laki-laki dalam berpartisipasi pada pembangunan dan pemerintahan, termasuk dalam menduduki jabatan strategis. Pemerintah telah menetapkan berbagai kebijakan dan program yang bertujuan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender. Tujuan penelitian dapat dianalisis dan dideskripsikan pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kabupaten Sintang dengan melakukan penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data dipergunakan adalah, indepth interview terhadap informan secara purposive, observasi dan studi dokumentasi. Pelaksanaan kebijakan tersebut belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Kondisi ini tercermin dari masih rendahnya keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan dibandingkan dengan laki-laki. Upaya telah dilakukan yaitu meningkatkan kapasitas diri melalui pendidikan dan pengembangan pengetahuan, baik secara formal maupun informal, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, saling mendukung, serta mengembangkan potensi diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Partisipasi aktif dalam rapat dan proses pengambilan Keputusan. Peran ganda sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga yang sering menimbulkan tantangan tersendiri. Faktor penghambat pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan yaitu berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti budaya masyarakat dan pandangan bahwa kepemimpinan lebih sesuai bagi laki-laki. Adanya kebijakan nasional yang menjamin kesetaraan gender menjadi faktor pendukung penting dalam mendorong perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan.

Kata Kunci: Pemberdayaan Perempuan, Jabatan Kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Perempuan mempunyai kesempatan yang sama dengan laki-laki. Menurut pandangan Longsdon (2019:79) bahwa Perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk menduduki jabatan penting dalam pemerintahan, baik atas dasar keadilan maupun efektivitas organisasi. Sedangkan Aisyah Amimi dalam Prisma (2016:64) mengatakan bahwa kemajuan perempuan tidak hanya dipengaruhi faktor budaya, melainkan juga pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dedikasi, dan kesempatan yang harus berjalan seimbang.

Pendidikan dan kemampuan tanpa kesempatan tidak akan berkembang, begitu pula kesempatan tanpa kompetensi tidak akan menghasilkan keberhasilan. Oleh karena itu, semua unsur tersebut perlu ditingkatkan secara bersamaan agar perempuan dapat berperan dan bersaing secara optimal dalam kepemimpinan.

Berdasarkan pemikiran tersebut, perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk menduduki jabatan penting dalam pemerintahan sebagai wujud keadilan dan efektivitas organisasi. Namun, terwujudnya kesetaraan tersebut tidak hanya bergantung pada kesempatan semata, melainkan juga pada kesiapan kompetensi yang meliputi pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dan dedikasi. Oleh karena itu, kesempatan dan kemampuan harus dikembangkan secara seimbang agar perempuan dapat berperan dan berhasil secara optimal dalam kepemimpinan.

Tjokroamijoyo (2017:125) mengatakan bahwa, sistem karier dalam pemerintahan harus didasarkan pada prinsip merit, yaitu prestasi dan kemampuan kerja yang dinilai secara objektif, baik dalam penerimaan, penempatan, maupun promosi jabatan. Selain itu, sistem birokrasi harus bebas dari pengaruh kepentingan politik maupun kepentingan pribadi agar tetap adil dan profesional. Namun, dalam praktiknya masih ada anggapan bahwa perempuan baru dapat menduduki jabatan jika memiliki kemampuan lebih tinggi daripada laki-laki, karena dalam persaingan sering kali laki-laki lebih diutamakan.

Konsep di atas juga dipertegas oleh Usman (2017: 13) yang mengatakan bahwa secara aturan dan norma, perempuan dan laki-laki memiliki kedudukan yang setara. Namun dalam kenyataannya masih terjadi stratifikasi gender, yaitu kondisi yang menempatkan perempuan pada posisi yang lebih rendah atau tidak sepenuhnya sejajar dengan laki-laki. Hal ini terlihat dari adanya kesenjangan ekonomi, perbedaan akses terhadap sumber daya, serta keterbatasan perempuan dalam peran dan partisipasi politik. Oleh karena itu, diperlukan upaya nyata untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Sedangkan Prijono (2017:205-206) mengemukakan dua cara pengukuran ketidakadilan gender (*gender inequality*), yaitu: ketidakadilan gender dapat diukur melalui dua indikator, yaitu **GDI** (*Gender Related Development Index*) yang melihat perbedaan hasil pembangunan

antara laki-laki dan perempuan, serta GEM (*Gender Empowerment Measure*) yang menilai pemberdayaan perempuan dalam tiga aspek: partisipasi dalam pengambilan keputusan politik, akses terhadap pekerjaan profesional atau manajerial, dan kemampuan memperoleh penghasilan. Berdasarkan indikator tersebut, terlihat bahwa kesetaraan gender belum sepenuhnya terwujud karena partisipasi politik perempuan masih rendah, akses terhadap jabatan profesional masih terbatas, dan tingkat kemandirian ekonomi perempuan masih perlu ditingkatkan.

Secara umum, upaya yang dilakukan oleh aparat perempuan sudah cukup baik, yaitu dengan kenyataan sudah mulai banyaknya perempuan yang berpendidikan dan berwawasan luas, serta siap dan tanggap terhadap perkembangan yang dihadapi. Akan tetapi bila dibandingkan dengan laki-laki yang menduduki posisi-posisi strategis, maka jumlah perempuan belumlah sebanding dan tidak seimbang dengan laki-laki.

Menurut Priyono (2017:201) mengatakan bahwa, pemberdayaan perempuan sebagai mitra sejajar laki-laki berarti laki-laki dan perempuan memiliki hak, kewajiban, kesempatan, dan kedudukan yang sama dalam semua bidang kehidupan, dengan sikap saling membantu dan menghargai. Terwujudnya kemitraan yang harmonis merupakan tanggung jawab bersama. Untuk mencapai kesetaraan tersebut, diperlukan perubahan nilai dan pola hubungan gender agar tercipta

keseimbangan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan.

Berkaitan dengan perubahan hubungan gender dan keseimbangan kekuasaan antara laki-laki dan perempuan, salah satu cara untuk mengetahui kesetaraan gender dapat dinilai dari sejauh mana perempuan dan laki-laki memperoleh kesempatan yang sama dalam jenjang karier di bidang pembangunan dan pemerintahan. Meskipun aturan telah menjamin kesetaraan, pelaksanaannya belum optimal, terlihat dari masih sedikitnya perempuan yang menduduki jabatan dibandingkan laki-laki. Namun demikian, perempuan yang telah memegang jabatan tetap mampu menjalankan tugas dengan baik serta menyeimbangkan peran sebagai pekerja dan pengelola keluarga. Hal ini menunjukkan pentingnya pemberdayaan perempuan untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender secara nyata.

Strategi dan upaya yang ditempuh dalam pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan

Tingkat pendidikan sangat penting karena membantu seseorang menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya. Pendidikan dan pengetahuan yang relevan akan memudahkan dalam menghadapi berbagai permasalahan kerja. Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, serta melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi, terbuka luas bagi perempuan maupun laki-laki tanpa perbedaan. Di

Dinas KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang, peluang ini menjadi salah satu strategi untuk meningkatkan kompetensi aparatur perempuan guna mendukung terwujudnya pemerintahan yang baik.

Strategi pemberdayaan dilakukan melalui pendekatan individu maupun kelompok, dengan saling mendukung dan mengembangkan potensi sesama perempuan. Selain itu, pemberdayaan juga dilakukan melalui kemitraan sejajar antara perempuan dan laki-laki yang dilandasi sikap saling menghormati, mendengar, dan menghargai. Tujuannya bukan untuk mendominasi, tetapi untuk mengembangkan diri secara mandiri dan berperan secara setara melalui cara-cara yang demokratis, berdasarkan kebersamaan dan keadilan.

Berdasarkan konsep di atas, jelas bahwa Strategi yang dilakukan aparatur perempuan merupakan bentuk pemberdayaan diri untuk menjadi pribadi yang mandiri tanpa meninggalkan jati diri. Pemberdayaan ini terwujud melalui kerja sama yang baik antara pegawai perempuan dan laki-laki karena adanya tanggung jawab bersama. Upaya tersebut bukan untuk mendominasi atau merebut kekuasaan, tetapi untuk mengembangkan potensi diri secara optimal. Dengan demikian, pemberdayaan perempuan sebagai mitra sejajar laki-laki dilakukan melalui pendekatan dua arah yang dilandasi sikap saling menghormati, mendengar, dan menghargai. Kondisi ini mencerminkan kesamaan hak, kewajiban, kesempatan, dan peran antara laki-laki dan perempuan dalam

berbagai bidang kehidupan. Terwujudnya kemitraan yang harmonis menjadi tanggung jawab bersama.

Aparatur perempuan di Dinas KB, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sintang berupaya meningkatkan profesionalisme dan keberdayaan diri dengan memanfaatkan berbagai kesempatan, seperti aktif menyampaikan pendapat dalam rapat serta menunjukkan kemampuan yang dimiliki. Dukungan suasana kerja yang saling membantu juga memperlancar pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Pengembangan karier umumnya didasarkan pada usaha dan kemampuan masing-masing, melalui keinginan untuk terus belajar, mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), serta melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebagai bentuk pemberdayaan diri.

Sebagaimana diuraikan di muka, bahwa Tingkat pendidikan sangat penting untuk mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaan. Pendidikan yang relevan memudahkan seseorang dalam menyelesaikan berbagai permasalahan kerja. Aparatur perempuan di DKBPPPA Kabupaten Sintang umumnya sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup baik, namun tetap perlu ditingkatkan sesuai perkembangan zaman. Meskipun sebagian perempuan telah memiliki posisi penting dan dapat dikatakan sudah berdaya, mereka masih perlu terus diberdayakan, terutama dalam memperoleh akses yang setara untuk berpartisipasi penuh dalam pengambilan keputusan.

Kepemimpinan dalam pemberdayaan politik berarti memiliki kewenangan untuk mengambil keputusan yang berdampak pada banyak orang. Dalam hal ini, pemimpin perempuan perlu memiliki kemampuan kepemimpinan yang kuat, mampu menggerakkan dan mendorong perubahan sosial ke arah yang lebih baik. Selain itu, pemimpin perempuan harus berani mengambil keputusan, bekerja sama secara setara dengan laki-laki, serta peka terhadap lingkungan agar dapat menampung aspirasi masyarakat dan mengantisipasi berbagai permasalahan.

Faktor penghambat dan pendukung pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan

Kesempatan bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan pemerintahan sebenarnya sudah terbuka luas, dan dapat dimanfaatkan dengan kemampuan serta profesionalisme yang dimiliki. Keterlibatan ini diharapkan dapat meningkatkan potensi dan perkembangan perempuan, sehingga pemberian peluang untuk mengaktualisasikan diri perlu terus didukung. Namun, dalam pelaksanaannya pemberdayaan perempuan masih menghadapi berbagai kendala, baik dari faktor internal maupun eksternal, termasuk tuntutan peran ganda yang sering menjadi hambatan bagi perempuan untuk berkembang dan maju.

Kondisi ini dipengaruhi oleh pandangan lama yang menganggap perempuan lebih cocok mengurus rumah tangga daripada berkarier di luar

rumah. Anggapan tersebut sering menyulitkan perempuan dalam menuntut kesetaraan gender. Sutrisno (2021: 70) mengatakan, pandangan tentang pekerjaan yang dianggap cocok bagi perempuan berkaitan dengan konsep "kodrat" yang kerap memperkuat mitos dan membatasi ruang gerak perempuan. Konsep ini cenderung menempatkan perempuan pada peran tertentu, sehingga menjadi hambatan bagi mereka untuk berperan lebih luas dalam pembangunan.

Jadi kendala yang muncul karena kodrat dari perempuan tersebut, Pandangan tentang kodrat perempuan sering dijadikan ukuran dalam menilai kemampuan dan profesionalisme, sehingga masyarakat masih membedakan pekerjaan yang dianggap cocok untuk laki-laki dan perempuan. Umumnya, kepemimpinan lebih dipercaya kepada laki-laki. Namun bagi aparatur perempuan, hal ini tidak menjadi hambatan utama, karena yang terpenting adalah kemampuan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dalam pandangan yang lebih modern, siapa pun dapat menjadi pemimpin, baik laki-laki maupun perempuan, selama memiliki kompetensi yang memadai.

Menurut Prijono (2017:213) mengatakan bahwa proses pemberdayaan memungkinkan manusia dihadapkan pada berbagai pilihan dan membuat pilihan. Perempuan dapat menentukan menikah atau tidak menikah, mempunyai anak atau tidak mempunyai anak, tinggal di rumah atau mempunyai karier, atau

menggabungkan pilihan-pilihan ini. Jadi, memang pemberdayaan aparatur perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan dalam kenyataannya menghadapi kendala dan hambatan yang cukup banyak, baik dari diri atau lingkungan sendiri maupun dari pihak lain. Hambatan atau kendala perempuan dalam berkarier disebabkan oleh tiga faktor: pertama, kebijakan birokratis yang tidak memihak perempuan; kedua, kentalnya budaya patriarki yang seolah olah menempatkan laki-laki sebagai fungsi yang berhak mengambil keputusan; ketiga, peran media masa yang cenderung menjadikan perempuan sebagai objek belaka.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Informan adalah sumber utama data penelitian, yaitu yang memiliki data mengenai focus penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Wawancara, Observasi dan Studi Dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif. Metode kualitatif menurut Bogdan dan Taylor (dalam Moleong, 2019: 3) "sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati". Penelitian ini penulis lakukan pada di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang. Pemilihan lokasi tersebut berdasarkan pertimbangan praktis dan pertimbangan metodologis.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pemberdayaan Perempuan Untuk Menduduki Jabatan Kepemimpinan

Upaya pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan telah dilaksanakan, yaitu dalam hal memperoleh kesempatan, seperti untuk mengikuti pelatihan-pelatihan, menambah dan meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, baik setingkat S1, S2 maupun S3.

Berdasarkan sistem penetapan golongan dan gaji aparatur sipil negara, yang menetapkan tingkat pendidikan sebagai dasar pemberian golongan pertama yang masih berlaku sampai sekarang, dapat dikatakan, dengan sistem penetapan ini agaknya telah menguntungkan kaum perempuan yang kebetulan berpendidikan, karena dengan tingkat pendidikan yang dimiliki, mereka terhindar dari kemungkinan dibeda bedakan pada pengangkatan awal atau pertama. Disamping gaji pokok sebagaimana di atas, adalah tunjangan yang harus diterima oleh ASN yang menduduki suatu jabatan struktural, karena kaum perempuan juga terwakili dalam kedudukan atau jabatan tersebut, sistem tunjangan jabatan ini mungkin saja juga telah menguntungkan sebagian besar dari mereka. Akan tetapi karena kenyataan masih sangat sedikitnya jumlah perempuan yang menduduki jabatan struktural, maka dapat dikatakan kalau yang menikmati hanya sebahagian kecil saja.

Alasan Dilakukannya Pemberdayaan Perempuan Untuk Menduduki Jabatan Kepemimpinan

Kesempatan antara laki-laki dan perempuan adalah sama baik dalam pembangunan, maupun di pemerintahan. Dalam pelaksanaannya tidak dapat dikatakan sama dengan apa yang digariskan oleh undang-undang, artinya ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam memperoleh posisi, kedudukan, dan jabatan. Disamping itu, berdasarkan informasi yang didapat di lapangan juga ditemui, kalau seseorang perempuan yang diletakkan di suatu jabatan ada yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya. Oleh sebab itu bagi yang tidak sesuai ini perlu diberdayakan, yaitu ditempatkan di jabatan yang sesuai dengan ketrampilan yang dimilikinya atau diberikan suatu diklat untuk mendukung kearah pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.

Berkenaan dengan jabatan yang sesuai dan yang tidak sesuai dengan seorang perempuan, memang kadang-kadang menjadi kendala dalam pelaksanaannya. Akan tetapi itu mungkin sangat tergantung kepada perempuan itu sendiri, artinya kalau memang perempuan itu sanggup dan mampu apa salahnya dicoba. Sebagaimana diketahui, sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin mengglobal, banyak kita lihat perempuan-perempuan yang sudah maju pemikirannya dan juga mempunyai kemampuan yang bisa dikatakan sama dengan laki-laki. Jadi perkembangan zaman telah membawa

dampak yang baik kepada perkembangan dan kemajuan perempuan.

Disamping persamaan kesempatan dan kedudukan yang sama antara laki-laki dan perempuan, serta perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh perempuan, sebetulnya pemerintahpun sudah lama memprogramkan kesetaraan gender antara kaum laki-laki dan perempuan, yaitu dalam memperoleh persamaan kedudukan, dan menikmati hasil-hasil pembangunan. Perlunya pemberdayaan pegawai perempuan dilakukan dasarnya adalah emansipasi. Emansipasi sudah menggariskan kalau antara laki-laki dan perempuan itu sudah tidak ada bedanya dalam hal kesempatan, juga kesempatan untuk duduk dalam suatu jabatan apakah itu di swasta ataupun di pemerintahan. Dalam kenyataannya belum banyak perempuan yang diberi kesempatan untuk suatu jabatan yang strategis. Itulah sebabnya pegawai perempuan itu perlu untuk diberdayakan agar bisa lebih berkembang sesuai dengan kemampuan dan potensi diri yang dimilikinya.

Berkaitan dengan beberapa alasan di atas, dapat dikatakan bahwa memang kesempatan antara laki-laki dan perempuan itu adalah sama, akan tetapi itu bukan satu-satunya alasan. Sebab, kesempatan antara laki-laki dan perempuan itu adalah sama, akan tetapi itu bukan satu-satunya alasan. Yang lebih penting adalah pertama, kemampuan dari perempuan itu sendiri, dan kalau memang pegawai perempuan

sudah mampu, juga sudah memenuhi segala persyaratan yang sudah digariskan, dia memang perlu untuk diberdayakan. Kedua, kalau memang perempuan tersebut sudah kita nilai mampu, baru kemudian dihubungkan dengan kesempatan yang sama tadi. Maksudnya dengan kemampuan yang dimiliki perempuan tersebut sudah sama dengan laki-laki, dia wajib diberikan kesempatan, jangan dinomorduakan dari laki-laki; ketiga. saat ini sudah ada program pemerintah yang lebih mengkhususkan kepada pemberdayaan perempuan, kalau memang sudah program pemerintah, sudah sepantasnyalah untuk dilaksanakan sesuai dengan kebutuhannya.

Ada penempatan orang-orang yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, artinya dimanapun kadang-kadang juga ditemui menempatkan seseorang itu belum tentu sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahlian/ketrampilan yang dimilikinya, maka menurut saya ini yang perlu di berdayakan. Jadi secara umum masing-masing memang harus memberdayakan dirinya sendiri. Sebab memang dia sudah mempunyai tanggung jawab. Hal ini didasarkan kepada: pertama, karena memang tuntutan-tuntutan dari jabatan yang kita pegang, maka kita mau tidak mau harus berupaya memenuhi tuntutan tersebut, karena memang sudah menjadi tanggung jawab kita. Sebetulnya pekerjaan ini bisa saja dilakukan oleh siapa saja, asal orang tersebut mau belajar; kedua, selama kita mau belajar dan disiplin tidak ada masaalah.

Alasan perlunya dilakukan pemberdayaan perempuan eksekutif itu adalah: pertama, masalah emansipasi, sebagaimana kita ketahui, ibu R.A. Kartini sudah bersusah payah memperjuangkan nasib kaum perempuan, yang dulunya selalu di jajah oleh laki-laki. Dan hasil dari perjuangan tersebut adalah perempuan dan laki-laki itu sudah mempunyai kesempatan yang sama dalam berperan di segala bidang dan juga tidak boleh dijahai oleh kaum laki-laki lagi.

Pendidikan bagi kaum perempuan adalah hal yang utama yang diperjuangkan oleh ibu Kartini, sebab dengan diberikan kesempatan kepada perempuan untuk mengenyam bangku pendidikan, perempuan tersebut akan mempunyai pengetahuan, dan bisa berfikir lebih maju lagi. Hasil dari perjuangan ibu Kartini dulu itu, sudah dapat dirasakan oleh kita sekarang ini, dan juga kita banyak melihat perempuan-perempuan yang berpendidikan tinggi dan mempunyai wawasan yang luas, serta juga ada yang mempunyai kemampuan yang sama dengan laki-laki.; kedua, dari tahun ketahun terjadi perkembangan dunia yang semakin mengglobal, kita sebagai perempuan diharapkan juga eksis mengikuti perkembangan yang terjadi, agar perempuan tersebut eksis perlu diberdayakan; ketiga, Instruksi presiden, dengan adanya instruksi presiden tersebut otomatis dalam menindak lanjutnya dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang bisa melibatkan kaum perempuan. Keempat, Kesetaraan gender, adanya suatu

program yang dari dulu sudah diprogramkan, dimana antara laki-laki dan perempuan itu mempunyai kesempatan yang sama dalam pembangunan, dan juga dalam menikmati hasil-hasil pembangunan. Akan tetapi dalam kenyataannya perempuan masih belum bisa sepenuhnya ikut dalam proses pembangunan maupun pelaksanaannya, itulah sebabnya pegawai perempuan masih perlu untuk diberdayakan.

Pemberdayaan perempuan perlu dilakukan karena: Kesenjangan gender. Sesuai dengan kemajuan yang dicapai perempuan khususnya di bidang pendidikan, dimana sekarang sudah banyak perempuan yang memperoleh pendidikan tinggi, maka sudah sepantasnyalah di zaman era keterbukaan sekarang ini tidak dibedakan lagi antara laki-laki dan perempuan, kalau perempuan tersebut memang mampu dan juga sudah memenuhi persyaratan yang ditentukan untuk duduk di jabatan-jabatan kunci, maka seharusnya perempuan tersebut dipromosikan dalam menduduki suatu jabatan.

Kesenjangan gender saat ini sudah merupakan program dari pemerintah, dan itulah sebabnya program tersebut sudah mesti dilaksanakan. Pemerataan kesempatan antara laki-laki dan perempuan, ini jelas sudah dibunyikan dalam Undang-Undang Dasar 1945 bahwa antara laki-laki dan perempuan mempunyai hak yang sama (tidak dibedakan), oleh sebab itu dengan memberi peluang bagi pegawai

perempuan, berarti sudah berusaha memenuhi aturan dan ketentuan dari Undang-Undang tersebut. Saat ini kita melihat di Indonesia pada umumnya, jumlah penduduk perempuan lebih banyak dari pada jumlah penduduk laki-laki. Oleh sebab itu sudah sepantasnyalah potensi perempuan yang besar tersebut di manfaatkan dengan jalan memberi peluang dan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk berperan serta dalam pembangunan dan di masyarakat. Dulu kita melihat kalau perempuan selalu dikebelakangkan, artinya perempuan tidak dianggap sebagai orang yang juga mampu untuk berperan sama dengan laki-laki. Itu mungkin saja karena dulu itu pendidikan perempuan belum seperti sekarang ini, namun dengan semakin luasnya wawasan yang sudah dimiliki oleh perempuan, maka sudah sepantasnyalah aparatur perempuan menjalankan roda pemerintahan.

Strategi Dan Upaya yang Ditempuh Dalam Pemberdayaan Perempuan Untuk Menduduki Jabatan Kepemimpinan

Dalam hal pembinaan pegawai, para pejabat dilingkungan BKBPP menyadari bahwa sumber daya manusia (SDM) pegawai masih belum memadai, oleh sebab itu perlu lebih ditingkatkan apakah itu terhadap pegawai laki-laki, maupun terhadap pegawai perempuan. Salah satu upaya dalam meningkatkan sumberdaya manusia (SDM) pegawai ini, disetiap pelaksanaan apel pagi selalu disampaikan oleh Bupati agar dapat lebih meningkatkan disiplin kerja dan

hasil kerja, dengan disiplin kerja yang baik dan bagus akan dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik pula.

Sejalan dengan kebijakan pembinaan aparatur daerah, langkah-langkah yang diambil antara lain adalah meningkatkan kualitas sumberdaya manusia melalui pembinaan disiplin, memberikan kesempatan untuk belajar baik setingkat S1, maupun S2. Disamping itu telah diselenggarakan pula pendidikan dan latihan struktural, yaitu Diklatpim tingkat IV yang diselenggarakan oleh pemerintah Kabupaten Sintang sendiri maupun mengikut sertakan ke program Diklatpim tingkat III yang diselenggarakan oleh Propinsi.

Perempuan sudah diikut sertakan dalam pendidikan penjenjangan atau struktural melalui Diklat. Namun, dari sisi jumlah masih sangat sedikit jika dibandingkan dengan laki-laki. Sedangkan tujuan dari pelaksanaan Diklat ini adalah: Meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas dan jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi; Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa; Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat; Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintah umum

dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Sasaran Diklat adalah terwujudnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan persyaratan jabatan masing-masing, yang terdiri dari: Diklat Kepemimpinan yang selanjutnya disebut Diklatpim, dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan aparatur pemerintah yang sesuai dengan jenjang jabatan struktural; Diklat fungsional dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing; Diklat Teknis dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi khusus yang diperoleh untuk pelaksanaan tugas Aparatur Sipil Negara (ASN).

Peserta Diklatpim yaitu ASN yang telah atau akan menduduki jabatan struktural atau eselonisasi. Penyetaraan bagi ASN yang telah mengikuti dan dinyatakan lulus Diklat dalam jabatan sebelum diberlakukannya Peraturan Pemerintah no. 101 tahun 2001 ini, diatur sebagai berikut: Diklat ADUM setara dengan Diklatpim tingkat IV. Diklat SPAMA setara dengan Diklatpim tingkat III. Diklat SPAMEN setara dengan Diklatpim tingkat II. Diklat SPATI setara dengan Diklatpim tingkat I.

Sejak dilaksanakannya otonomi daerah sudah diterapkan pula ketentuan dan peraturan yang lebih mengacu kepada pemberdayaan perempuan. Pedoman pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional, bagian I (Umum) point 3 mengatakan "kesetaraan gender adalah kesamaan

kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut". Selanjutnya pada point 4 dinyatakan bahwa keadilan gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan.

Tindak lanjut dari Instruksi Presiden tersebut, dapat dilihat dari bertambahnya jumlah perempuan yang sudah menduduki jabatan di DKBPPPA. Berdasarkan kepada struktur organisasi DKBPPPA Kabupaten Sintang, terjadi peningkatan jumlah perempuan yang menduduki jabatan, dan juga dari hasil informasi yang didapat di lapangan dengan beberapa staf, baik dari staf yang laki-laki maupun perempuan. setelah pelaksanaan otonomi daerah, jumlah perempuan yang menduduki jabatan sudah meningkat, mungkin saja jumlah ini akan lebih bertambah pada masa-masa yang akan datang.

Memang sudah ada beberapa perempuan yang menduduki jabatan, akan tetapi dapat dikatakan belum seimbang bila dibandingkan dengan jumlah laki-laki yang memegang jabatan. Dari informasi yang di dapat di lapangan, salah satu persyaratan yang juga dijadikan pertimbangan seseorang diletakkan di suatu jabatan adalah kemampuan yang dimiliki dan tingkat pendidikan yang sudah diperoleh, disamping persyaratan lain yang tetap. Menjadikan seorang pegawai yang baik

yang mempunyai kemampuan dan keinginan untuk maju adalah merupakan suatu hal yang sangat sulit untuk dilaksanakan, apalagi jika yang bersangkutan tidak mau mengadakan perubahan. Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu cara yang dapat meningkatkan pengetahuan seseorang, sehingga ia berwawasan luas, maju kedepan dan selalu siap menghadapi tuntutan perubahan yang terjadi.

Dinas KBPPPA sudah memberdayakan perempuan yaitu dengan memberi peluang untuk duduk di suatu jabatan yang sama dengan laki-laki. Akan tetapi, jika melihat kepada prosentasenya, masih sangat kecil jika dibandingkan dengan jumlah laki-laki yang memegang jabatan. Melihat kepada ketentuan dan persyaratan yang harus dipenuhi oleh seorang pejabat apakah itu laki-laki maupun perempuan dalam hal menduduki suatu jabatan memang jelas tidak ada bedanya. Berdasarkan informasi yang didapat di lapangan, hal tersebut memang diakui oleh pegawai laki-laki yang menduduki jabatan di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang, bahwa secara umum memang tidak ada peraturan dan ketentuan yang berlaku yang membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam menduduki suatu jabatan atau untuk diangkat dalam suatu jabatan. Akan tetapi ada hal-hal tertentu, seperti kedekatan dengan pimpinan, yang kadang-kadang juga menjadi penentu dalam memposisikan seseorang di suatu jabatan.

Berkenaan dengan persoalan kenaikan pangkat dan jabatan, hal yang sangat mendasar adalah masalah

perolehan jabatan yang terkesan hanya dimonopoli dan bisa dinikmati oleh para pejabat apakah itu pejabat laki-laki atau pejabat perempuan yang terkait dengan badan pertimbangan kepangkatan dan jabatan (BAPERJAKAT). Kelihatannya bukanlah rahasia lagi, apabila setiap pegawai selalu berharap bahwa dirinya bisa dan dapat memperoleh promosi untuk menduduki suatu jabatan tertentu pada eselon IV/a dan eselon III di lingkungan Dinas KBPPPA. Sebab dalam setiap kesempatan mutasi, berbagai perbincangan di berbagai tempat akan sangat terfokus pada rencana mutasi itu sendiri. Bagi pegawai yang merasa memiliki “gantungan” yakin bahwa dirinya akan mendapat atau dipromosikan dalam suatu jabatan, akan tetapi bagi yang mencoba bekerja secara normal tanpa ada koneksi, akan menanggapi melalui suatu kegiatan atau upaya yang dilakukan di luar.

Adanya faktor kedekatan dengan pimpinan dalam upaya seseorang dipromosikan pada suatu jabatan adalah hal yang sudah menyimpang dari ketentuan yang sebenarnya, sebab tidak mustahil kalau orang itu tidak mampu, maka dia akan mengalami kesulitan dalam pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Disamping adanya faktor kedekatan dengan pimpinan dalam menduduki suatu jabatan, hal yang sama juga terjadi dalam masalah yang berhubungan dengan keinginan seorang pegawai untuk memperoleh pangkat yang lebih tinggi, tetapi tidak memperoleh dukungan untuk meraih pangkat itu.

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, serta dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang baik, maka sangat diperlukan sumberdaya manusia atau SDM pegawai yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan roda pemerintahan dan pembangunan. Untuk menciptakan sumberdaya manusia atau SDM pegawai yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu, profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada instansi dan mewujudkan terciptanya suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*), secara menyeluruh. Usaha dalam pengembangan wawasan pegawai negeri sipil atau ASN dilakukan melalui pendidikan dan Pelatihan (Diklat), yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari usaha pegawai negeri sipil di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang.

Disamping usaha pengembangan dan peningkatan mutu profesionalisme melalui pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh instansi terkait, juga diberikan kesempatan dalam meningkatkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, apakah itu setingkat S.1, maupun S.2 yang diikuti di luar instansi. Kesempatan dalam mengikuti pendidikan ini diberikan kepada seluruh PNS baik laki-laki maupun perempuan, tanpa ada perbedaan mengenai penerapan ketentuan yang harus dipenuhi, apakah itu dalam hal bantuan biaya pendidikan yang diterima, maupun dalam hal memenuhi tugas-tugas rutin sehari-hari.

Dalam hal meningkatkan pendidikan Pranarka dan Prijono (1997:200) mengatakan bahwa dalam upaya memberdayakan perempuan, persyaratan dasar bagi perempuan untuk dapat bersaing dengan laki-laki dalam pasar kerja adalah memperjuangkan keadilan dalam kesempatan memperoleh pendidikan dan latihan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia. Akan tetapi karena kodrat perempuan melahirkan dan peran majemuk yang diembannya, perempuan membutuhkan perlindungan sosial dan berbagai pengatur penunjang, yang antara lain meliputi sikap penuh pengertian dari majikan dan kooperatif dari laki-laki atau suami. Selanjutnya Prijono (1992:252) menegaskan bahwa pemberdayaan perempuan sebagai mitra sejajar laki-laki adalah kondisi dimana laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang terwujud dalam kesempatan dan kedudukan, serta peranan yang dilandasi sikap dan perilaku saling membantu dan mengisi di semua bidang kehidupan. Perwujudan kemitra sejawatan yang harmonis merupakan tanggung jawab bersama laki-laki dan perempuan. Perempuan pada umumnya dan pegawai perempuan khususnya di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang, tidak perlu lagi bersusah payah memperjuangkan keadilan dalam kesempatan memperoleh pendidikan dan latihan sebagai bagian dari pengembangan sumber daya manusia, karena kesempatan tersebut sudah terbuka terhadap semua perempuan, tergantung

bagaimana kemauan dari perempuan tersebut dalam memanfaatkan dan menjalankan kesempatan yang diberikan kepadanya.

Kesempatan bagi perempuan untuk ikut berpartisipasi aktif dalam menjalankan roda pemerintahan di pemerintah Kabupaten Sintang pada umumnya dan BKBPP Kabupaten Sintang khususnya sudah terbuka lebar. Hal ini dibuktikan dengan adanya kesempatan yang diberikan oleh instansi dalam memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan, serta meningkatkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Perempuan dapat menggunakan dan memanfaatkan kesempatan ini dengan memenuhi ketentuan-ketentuan yang sama dengan laki-laki, tanpa ada perbedaan. Kesempatan yang sama ini dijadikan sebagai salah satu strategi oleh pegawai perempuan di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang. Memang dalam perundang-undangan yang berlaku, setiap pegawai dituntut agar lebih profesional, agar dapat menjalankan tugas pemerintahan dengan baik. Akan tetapi untuk bisa profesional tersebut, tidak hanya harus dilakukan dengan meningkatkan atau menambah pendidikan, akan tetapi juga dapat dilakukan dengan usaha banyak membaca dan mengikuti perkembangan. Jadi intinya adalah ada keinginan atau mau untuk belajar. Hal ini juga merupakan strategi yang diterapkan oleh pegawai perempuan di Dinas KBPPPA, yaitu mau belajar dimanapun berada. Kondisi adanya kerjasama yang baik serta saling pengertian antara pejabat laki-laki dengan pejabat

perempuan di lingkungan Dinas KBPPPA, telah mengurangi kendala bagi perempuan eksekutif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi yang baik serta saling pengertian ini, juga dapat memberi peluang kepada perempuan. Dan ini juga dijadikan sebagai salah satu strategi pemberdayaan pegawai.

Perempuan pada umumnya dan pegawai perempuan khususnya di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang, pada awal memasuki instansi ini untuk menjadi ASN, haruslah mengikuti ketentuan-ketentuan dan persyaratan yang sudah digariskan sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, seperti persyaratan pendidikan terakhir atau ijazah, sertifikat atau piagam ketrampilan yang sudah dimiliki, kemudian juga harus mengikuti seleksi menurut prosedurnya, dan dinyatakan lulus dalam seleksi tersebut. Setelah lulus seleksi baru disebut sebagai Calon ASN kemudian diangkat untuk dipersiapkan menjadi ASN. Agar bisa diangkat menjadi ASN, haruslah lulus dalam Pendidikan dan Latihan (Diklat) Prajabatan, setelah lulus baru bisa disebut sebagai ASN.

Di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang, bagi pegawai negeri sipil apakah itu laki-laki maupun perempuan yang ditempatkan disini, dalam melaksanakan tugas sehari-hari sudah ada pedomannya yaitu apa yang disebut dengan TUPOKSI (Tugas pokok masing-masing). Dari kenyataan ini dapat dikatakan kalau TUPOKSI di Dinas KBPPPA ini adalah merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi dan

dilaksanakan bagi pegawai yang berada di lingkungan ini, akan tetapi kenyataan di lapangan tidak semuanya yang melaksanakannya dengan baik, hal ini sangat tergantung kepada keinginan dari masing-masing individu.

Walaupun pada awalnya, semua persyaratan yang dilalui sampai duduk menjadi Pegawai Negeri Sipil dapat dikatakan adalah merupakan suatu keharusan atau kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil untuk memenuhinya. Akan tetapi setelah menjadi seorang Pegawai Negeri Sipil, dan dalam upaya meningkatkan karier, haruslah ada keinginan dan kemauan dari diri sendiri, agar supaya dapat lebih meningkatkan kariernya dimasa masa yang akan datang. Menjadikan seorang pegawai yang baik yang mempunyai kemampuan dan kemauan untuk maju adalah suatu hal yang sangat sulit untuk dilaksanakan, apalagi jika yang bersangkutan tidak mau mengadakan perubahan.

Konsep pemberdayaan diri sendiri sebagaimana teori di atas, juga ditemui pada perempuan di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang, bahwa perempuan juga mempunyai kemauan dan keinginan untuk maju. Hal ini juga dikuatkan dengan banyaknya jumlah perempuan yang melanjutkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi. Sebagaimana dikatakan oleh kepala Kasubbag tata usaha pimpinan dan kepegawaian, dari data yang ada saat ini, dapat dikatakan kalau jumlah perempuan yang melanjutkan pendidikannya cukup banyak, dan hal ini bisa juga dijadikan tolok ukur dari

keinginan perempuan tersebut untuk maju. Sebagaimana diketahui perempuan itu kondisinya kan tidak sama dengan laki-laki, kalau laki-laki mungkin tidak terlalu banyak masalah, tapi perempuan kan juga harus mengurus rumah tangganya. Memang dapat dikatakan kalau perempuan, bagaimanapun tidak dapat meninggalkan kodratnya, akan tetapi itu sangat tergantung kepada perempuan itu sendiri. Dengan kondisi sekarang ini dan kemajuan yang sudah diperoleh seorang perempuan, maka perempuan yang sudah maju tersebut akan dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan tuntutan yang diberikan kepadanya. Seorang pegawai perempuan dapat dikatakan bisa melaksanakan tanggung jawabnya, dan itu sangat tergantung akan kesiapannya.

Faktor Penghambat dan Pendukung Pemberdayaan Perempuan Untuk Menduduki Jabatan Kepemimpinan

Faktor Penghambat

Untuk mengetahui secara jelas kendala-kendala yang dihadapi dalam upaya pemberdayaan perempuan dalam menduduki jabatan kepemimpinan di BKBPP Kabupaten Sintang, berdasarkan observasi dan hasil wawancara peneliti terdapat dua kendala, yaitu kendala internal dan eksternal. Secara Internal, fakta yang menjadi kendala dalam meningkatkan dan memajukan peranan perempuan dalam pembangunan pada umumnya dan pemerintahan khususnya adalah kurangnya akses perempuan terhadap sumberdaya manusia atau SDM yang dimiliki. Sebagai akibatnya,

perempuan menghadapi keterbatasan dalam memanfaatkan potensi yang dimiliki. Kondisi ini kadang-kadang juga masih ditambah dengan adanya peran ganda, apakah itu dalam sektor domestik dan publik yang juga menuntut perempuan untuk bersedia dan mampu bekerja dengan curahan waktu yang panjang.

Sering ditemui, perempuan yang menyatakan bahwa dia tidak merasakan adanya hambatan dalam meniti karier atau meningkatkan karier, namun hal tersebut ternyata hanya terjadi pada saat perempuan tersebut masih lajang. Akan tetapi begitu dia memasuki lembaga perkawinan, muncullah hambatan ini terutama hambatan tentang waktu. Selain itu banyak perempuan melakukan pilihan meningkatkan karier adalah untuk mengakomodasikan karier pasangannya, dan sekiranya perempuan sudah memutuskan untuk berperan ganda sebagai pilihan hidupnya, sesungguhnya mereka itu sudah memilih tanggung jawab yang tidak ringan. Ada beberapa masalah yang bisa timbul bagi perempuan yang berperan ganda, yaitu bekerja di luar rumah dan masih diharapkan untuk mengurus rumah tangga sepenuhnya. Lain halnya bagi perempuan yang bekerja hanya untuk meningkatkan karier, maka dia akan selalu berusaha untuk mencapai posisi puncak (eksekutif). Untuk mencapai posisi tersebut seorang pegawai perempuan di BKBPP Kabupaten Sintang haruslah mempunyai kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan pemerintahan.

Kendala eksternal yang sangat sulit dihilangkan adalah kendala sosial budaya, dan hal ini dihadapi oleh pegawai perempuan, dimana masih terdapatnya pandangan yang membedakan pekerjaan atau jabatan yang cocok bagi perempuan dan pekerjaan atau jabatan yang cocok bagi laki-laki. Pandangan ini ditemui dalam masyarakat secara umum dan di organisasi secara khusus. Kendala sebagaimana di atas, memang sangat tergantung kepada perempuan itu sendiri, maksudnya sejauh mana dia dapat menunjukkan kesanggupannya dalam menghadapi dan menyelesaikan kendala tersebut.

Kendala di atas muncul karena kodrat dari perempuan, bagaimanapun harus diakui bahwa dalam masyarakat masih ditemui nilai-nilai sosial budaya yang pada umumnya kurang mendukung upaya untuk pemberdayaan perempuan. Cita baku dari masyarakat terhadap perempuan masih didominasi pola-pola lama, sehingga laki-laki cenderung memperoleh kesempatan yang lebih besar. Sedangkan perempuan hanya dicadangkan pada urusan tradisional semata, kendala inilah yang sedikit banyak menghambat peluang, kemampuan dan kemandirian perempuan untuk mengaktualisasikan dirinya.

Meskipun kesempatan antara laki-laki dan perempuan tersebut adalah sama, akan tetapi dari hasil wawancara di lapangan, baik di pemerintah Kabupaten Sintang pada umumnya, dan di Dinas KBPPPA Kabupaten Sintang khususnya, sangat kelihatan sekali kalau

perempuan masih belum diberdayakan atau diberi kesempatan, hal ini didasarkan kepada masih belum banyaknya perempuan yang memegang peranan penting. Hal ini juga dapat dilihat dengan jumlah perempuan yang menduduki posisi atau yang memegang jabatan, masih terjadi kondisi tidak seimbang, bahkan di Sekretariat Maerah masih sangat jauh dari keseimbangan. Dan walaupun sudah ada perempuan yang menduduki posisi yang cukup penting, akan tetapi posisi perempuan tersebut belum dimanfaatkan seoptimal mungkin.

Bila melihat kepada jenis kelamin antara yang laki-laki dan perempuan, memang laki-laki mempunyai kekuatan yang lebih bila dibandingkan dengan perempuan, sementara perempuan dinilai lemah lembut, keibuan dan sebagainya. Faktor-faktor inilah yang memungkinkan perempuan tersebut tidak bisa diposisikan persis sama dengan laki. Melihat dari kondisi di lapangan, memang sudah mulai memberdayakan perempuan, hal ini dibuktikan dengan jumlah perempuan yang menduduki jabatan, akan tetapi belum optimal pemanfaatannya, dan masih perlu untuk lebih diberdayakan agar bisa dikatakan sama dengan laki-laki.

Faktor Pendukung

Pembangunan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas manusia seharusnya memperhatikan kondisi perempuannya maupun laki-lakinya, sehingga kebijakan dan langkah-langkah yang dipilih dapat meningkatkan

peranan perempuan dalam berbagai aspek kehidupan. Sebaliknya, manusia sebagai sumber daya pembangunan akan sangat menentukan terciptanya masyarakat madani (*civil society*), yang bersifar demokratis, adil, dan sejahtera. Untuk itu perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia baik laki-laki maupun perempuan.

Pendidikan merupakan salah satu parameter kualitas sumber daya manusia, sehingga pendidikan adalah merupakan hal yang sangat mutlak diperlukan, lebih-lebih disaat dunia memasuki millenium baru sehingga perlu pola pendekatan pembangunan yang bersifat holistik dan mencakup berbagai segi seperti persamaan hak, kedudukan, dan kesempatan ataupun partisipasi antara laki-laki dan perempuan dalam berbagai bidang.

Berkenaan dengan persamaan hak, kedudukan, kesempatan, ataupun partisipasi antara laki-laki dan perempuan dalam proses pelaksanaan pembangunan dan pemerintahan, sebetulnya sudah dinyatakan secara jelas dan tegas dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945, dimana di dalam pasal 27 ayat 1 dinyatakan bahwa, "semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya".

KESIMPULAN DAN SARAN

Pemberdayaan pegawai perempuan dalam jabatan kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa penting dilakukan karena perempuan memiliki hak dan

peluang yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan dan pemerintahan. Meskipun telah ada kebijakan nasional tentang kesetaraan gender, implementasinya belum optimal, terlihat dari masih rendahnya keterwakilan perempuan dalam posisi kepemimpinan. Upaya pemberdayaan dilakukan melalui peningkatan pendidikan, pengembangan kapasitas diri, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Faktor penghambat pemberdayaan perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan yaitu berasal dari faktor internal maupun eksternal, seperti budaya masyarakat dan pandangan bahwa kepemimpinan lebih sesuai bagi laki-laki. Adanya kebijakan nasional yang menjamin kesetaraan gender menjadi faktor pendukung penting dalam mendorong perempuan untuk menduduki jabatan kepemimpinan. Saran dari Pemberdayaan pegawai perempuan dalam jabatan kepemimpinan yaitu perlunya penetapan perundang-undangan dan peraturan yang berlaku. Peningkatan upaya kesadaran gender dalam masyarakat, khususnya dalam mengambil keputusan, perencanaan, dan birokrat sebagai pelaksana pembangunan.

DAFTAR PUSTAKA

- AIP-PRISMA. (2016). *Gender Mainstreaming Guide for AIP-PRISMA: a step-by-step approach to gender mainstreaming in agricultural interventions*. Australian Aid, 3–30.
- Brown, B. and J.M. Logsdon. (2019). *Corporate Reputation and Organization Identity as Constructs for*

Business and Society Research, in D. Woodand D. Windsor (eds), Proceeding of the Tenth Annual Meeting of the Association for Business and Socieg. Paris, France.

Moleong, Lexy J. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.

Prijono O.S. 2017. *Pemberdayaan Wanita Sebagai Mitra Seajar Pria. Dalam Pranarka, AMW dan Prijono, O.S (Ed), Pemberdayaan, Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. Jakarta: CSIS.

Soewondo, Nani. 2022. *Kedudukan Wanita Indonesia dalam Hukum dan Masyarakat*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sutrisno, E. (2021). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Tjokroamijoyo.2017. *Pembangunan: Dilema dan Tantangan*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Usman, Husaini. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: PT Bumi Aksara.