

# KETIMPANGAN KETERWAKILAN PEREMPUAN DALAM BIROKRASI



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

## Perempuan PNS di 34 Kementerian

Jumlah Perempuan : **205.951** orang (40,9%)  
 Jumlah Laki-laki : **297.603** orang (59,1%)  
 Jumlah (34 kementerian) : **503.554** orang



Perempuan pada level eksekutif secara keseluruhan menunjukkan angka kehadiran yang cukup baik, tanpa mempertimbangkan perbedaan golongan dan jabatan. Jumlah perempuan PNS di 34 kementerian adalah 205.591 atau setara 40,9% (Riset Puskapol, 2011).

## Perempuan Dalam Jabatan Struktural

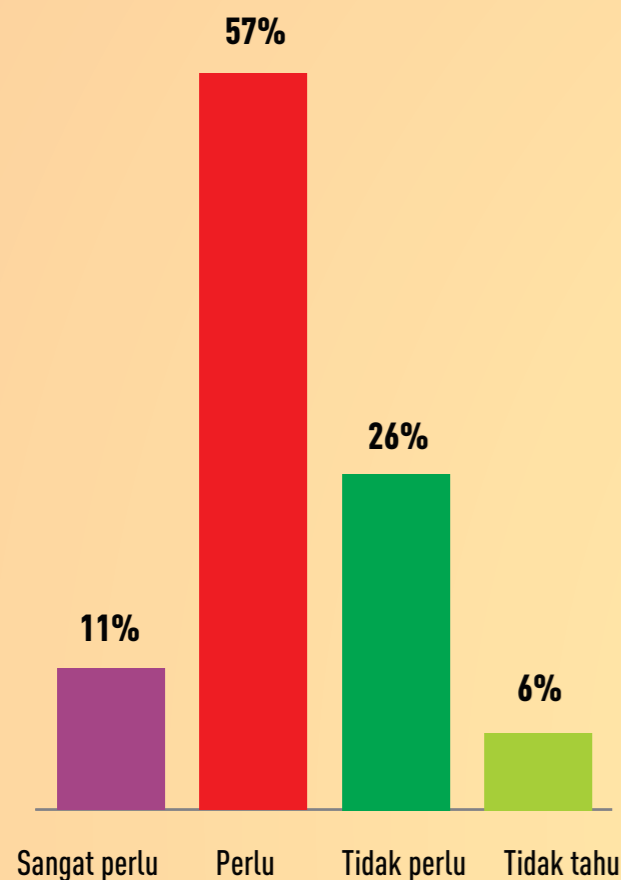


Dari total 503.554 orang PNS di 34 kementerian, hanya 29.221 orang atau setara dengan **5,8 % yang memiliki jabatan struktural (eselon)**. Dari jumlah tersebut, **hanya 22,38%, jabatan struktural yang diisi oleh PNS perempuan**, sedangkan 77,62% lainnya diisi oleh laki-laki.

### METODE

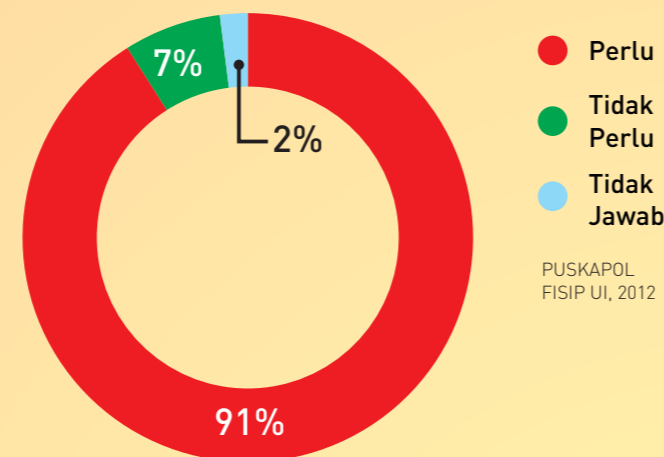
Terdapat 2 jenis data hasil penelitian yang dilakukan Puskapol UI Data sekunder (administrative records) yang dikumpulkan dari tiap kementerian. Proses pengumpulan data dilakukan pada bulan Oktober-Desember 2011. Data kami peroleh dengan mengajukan permintaan secara resmi data populasi PNS di 34 Kementerian serta data BKN sebagai pendamping. Data primer berupa hasil survei terhadap perempuan PNS di birokrasi kementerian. Dilakukan bulan Januari-Februari 2012. Dari 34 Kementerian yang ada di tingkat Nasional, kami melakukan pemilihan sampel secara acak untuk memilih 11 kementerian yang berasal dari 3 bidang koordinasi secara proporsional, yang terbagi menjadi 3 bidang yaitu Politik Hukum dan Keamanan; Perekonomian; serta Kesejahteraan Rakyat. Jumlah PNS perempuan yang menjadi responden sebesar 440 orang.

## RUU Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu atur strategi khusus untuk perempuan di jabatan struktural?



Dukungan agar RUU ASN yang dibahas DPR dan Pemerintah memuat strategi khusus meningkatkan jumlah perempuan di jabatan struktural birokrasi.

## Apakah Perempuan dalam jabatan struktural perlu ditingkatkan?



● Perlu  
 ● Tidak Perlu  
 ● Tidak Jawab

PUSKAPOL FISIP UI, 2012

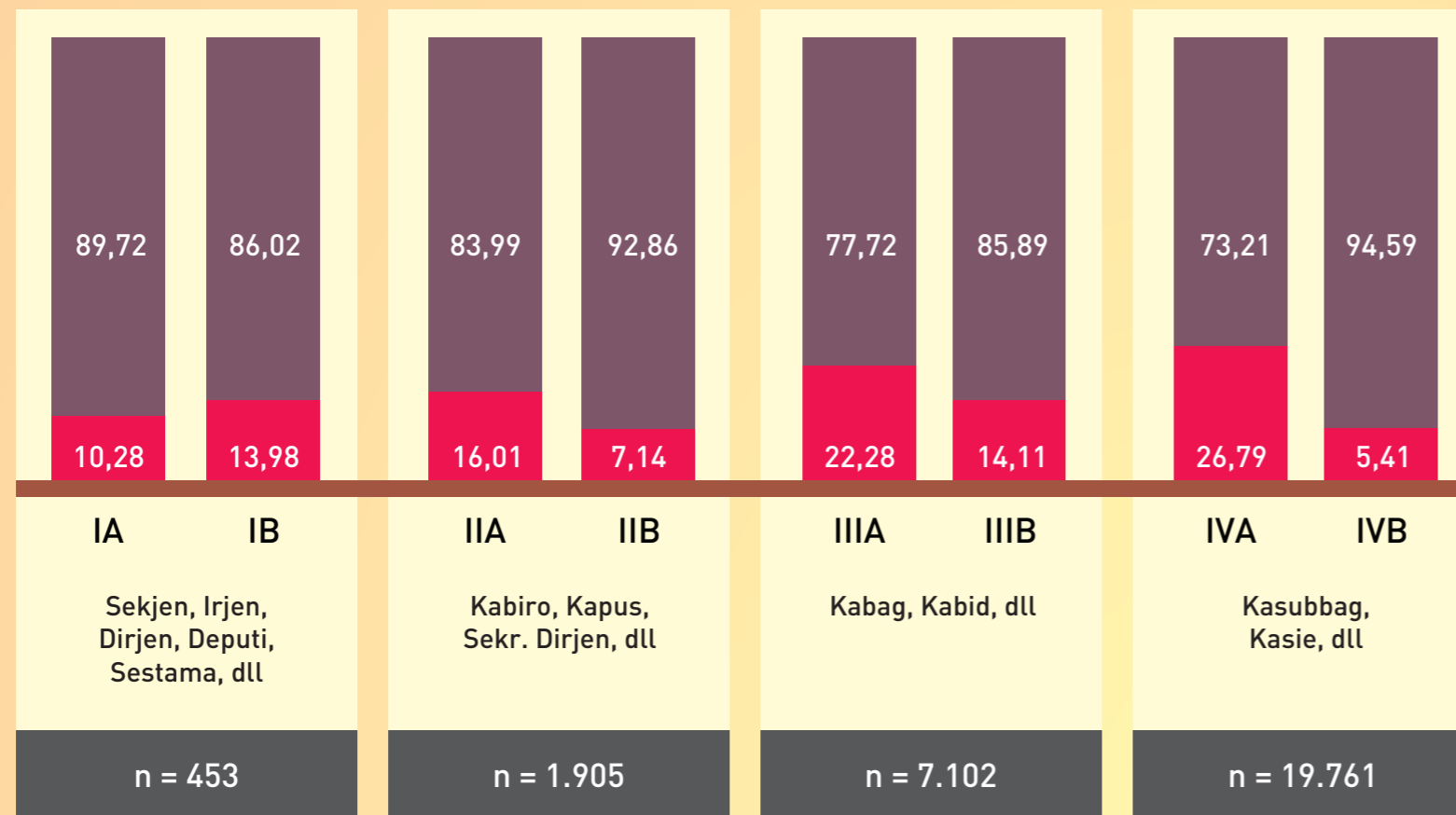
## Bukan Sekedar Timpang, Bukan Sekedar Sama

Fakta bahwa jumlah perempuan yang menduduki jabatan struktural di birokrasi timpang daripada jumlah laki-laki. Aspirasi kebijakan responsif gender yang menguat di kalangan pengambil keputusan dan gerakan perempuan, belum menyentuh secara intens di lingkup birokrasi pemerintahan. Jika diperiksa perundang-undangan dan peraturan lainnya, sangat kuat aspirasi kompetensi dan persamaan dalam promosi jabatan struktural birokrasi. Cara pandang persamaan berbasis kompetensi, tidak bisa mengatasi persoalan ketimpangan proporsi perempuan dalam jabatan struktural birokrasi. Perlu cara pandang baru dalam melihat isu persamaan dan kompetensi sehingga perempuan yang memiliki beban ganda juga bisa memberikan kontribusi maksimal sebagai warga negara.

## REKOMENDASI

- Menyediakan fasilitas bagi PNS perempuan.** Pihak yang berwenang perlu memperhatikan kebutuhan yang berbeda antara perempuan dan laki-laki, sebagai contoh fasilitas pengasuhan anak (day care) bagi PNS perempuan di tempat kerja atau tempat diklat, sehingga PNS perempuan dapat membangun karir sekaligus tetap menjalankan peran pentingnya dalam pengasuhan anak. Beberapa peraturan (termasuk UU) sebenarnya telah memfasilitasi hal tersebut, namun belum dilaksanakan dengan baik. Sebagai contoh, pasal 27 ayat (3) UU No. 28 tahun 2002 tentang Bangunan Gedung mengamanatkan bahwa kelengkapan prasarana dan sarana pada bangunan gedung untuk kepentingan umum, salah satunya meliputi **penyediaan ruang bayi**. Peraturan-peraturan lain mengenai pemberian ASI eksklusif juga sebenarnya mendukung perempuan untuk tetap bisa bekerja, sekaligus menjalankan peran domestiknya.
- Merevisi peraturan-peraturan tentang pengangkatan jabatan struktural yang masih netral gender.** UU No. 43/1999 menyebutkan bahwa pengangkatan dalam suatu jabatan dilaksanakan **berdasarkan prinsip profesionalisme tanpa membedakan jenis kelamin**, suku, agama, ras, atau golongan. Syarat pengangkatan dalam jabatan struktural menurut Keputusan Kepala BKN No. 13/2002 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP 100/2000 jo. PP 13/2002 juga sama sekali tidak menyebutkan pertimbangan gender. RUU Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan menggantikan UU No. 43 Tahun 1999 juga tidak memuat pengaturan khusus terkait gender. Padahal, kehadiran perempuan dalam posisi penting pemerintahan dapat mendorong penghapusan diskriminasi dan mempromosikan kedudukan serta partisipasi perempuan.

● Laki-laki ● Perempuan



## Perempuan Mandek Pada Jenjang Terbawah

Proporsi laki-laki dan perempuan di jabatan struktural di 34 kementerian cenderung timpang. Hanya 22,38% jabatan struktural yang diisi oleh perempuan. Proporsinya menjadi lebih timpang jika dilihat berdasarkan jenjang jabatan struktural yang diduduki. Proporsi terbesar perempuan pejabat struktural berada pada jenjang bawah, yaitu di eselon III dan IV. Sedangkan pada jenjang atas, rata-rata hanya ada 1 perempuan dari 10 pejabat eselon I. Padahal, pejabat struktural pada jenjang tertinggi ini banyak terlibat dalam pembuatan kebijakan strategis di pemerintahan. Keterwakilan gender, dalam hal ini proporsi perempuan yang lebih besar lagi, diperlukan baik untuk membuat kebijakan yang berperspektif gender maupun untuk mengawasi ketaatan penyelenggara pemerintahan dalam mengimplementasikannya.

## Mengapa Timpang?

### Faktor Budaya

Budaya di masyarakat yang masih menekankan peran domestik perempuan, contohnya dalam soal pengasuhan anak, membuat perempuan harus memilih karir atau keluarga. Persoalan ini relatif tidak dialami oleh laki-laki.

### Peraturan yang Netral Gender

Ketentuan tentang jabatan struktural yang ada tidak membedakan laki-laki dan perempuan (netral), padahal aturan tersebut memiliki dampak yang berbeda bagi keduanya. Contoh: dampak program diklat yang harus meninggalkan keluarga akan berbeda bagi laki-laki dan perempuan, terutama yang bagi mereka yang memiliki anak pada usia dini.

### Lingkungan Kerja yang Tidak Ramah bagi Perempuan

Pimpinan umumnya tidak memiliki inisiatif untuk memajukan perempuan.  
Fasilitas kantor yang tidak memadai untuk menyeimbangkan peran perempuan di dalam keluarga dan pekerjaan (karir). Contoh: tidak tersedianya fasilitas day care bagi PNS perempuan dengan anak balita.

Sumber: Riset Puskapol UI