

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PERANAN PEREMPUAN DALAM PROSES PENGAMBILAN  
KEPUTUSAN PADA KELEMBAGAAN PEMERINTAH  
KOTA BAU-BAU**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi  
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

**M U N S I R A**

NIM. 014639641

**PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS TERBUKA  
JAKARTA  
2009**

## ABSTRAK

Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan  
Pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau

Munsira

Universitas Terbuka

Munsira70@Yahoo.co.id

Kata Kunci : Peranan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan

Permasalahan dalam penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya peluang yang dimiliki perempuan dalam proses pengambilan keputusan atau penempatan jabatan strategis. Berdasarkan kondisi faktual terlihat jelas bahwa terjadi ketidakseimbangan dalam penempatan jabatan struktural yang menunjukkan bahwa semakin tinggi jabatan semakin sedikit jumlah perempuan pada area tersebut. Masalah yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau? faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan kaum perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada Lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau dan faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya peranan kaum perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau. Penelitian ini dilakukan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau, dengan sampel penelitian ini adalah seluruh aparat atau pegawai kantor BKD dan Diklat Kota Bau-Bau, Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan, dan Kantor Sekretariat DPRD Kota Bau-Bau. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, observasi lapangan dan wawancara mendalam. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif.

Beberapa temuan utama dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

*Pertama*, peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau masih rendah. Kaum perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam membuat, menyusun, merumuskan laporan program dan hasil kerja setiap instansi namun tidak memiliki kewenangan penuh dalam mengontrol dan menentukan arah kebijakan, prioritas program, proyek, dan arah kegiatan pembangunan dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender. *Kedua*, ditinjau dari jumlah pegawai, latar belakang pendidikan, keahlian, keterampilan, kedudukan serta jabatan menunjukkan pegawai perempuan belum dapat berperan penuh dalam setiap proses pengambilan keputusan. *Ketiga*, Proses pengambilan keputusan yang berlaku dalam kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau mengikuti mekanisme, prosedur, dan tata kerja yang telah ditetapkan. *Keempat*, peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu : (1) Rendahnya tingkat pendidikan dari pegawai perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau, (2) Faktor budaya, (3) Faktor kebijakan.

## ABSTRACT

The Women's Role to the Process of Decision Making  
In Bau-Bau's Government

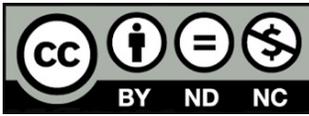
Munsira  
Universitas Terbuka  
[Munsira70@Yahoo.co.id](mailto:Munsira70@Yahoo.co.id)

Key word: The women's role in decision making

The problem of this study is trying to see the low of women's opportunity in the decision making or the placement of strategical job function. Based on the factual condition, it can be seen clearly that there is misbalance in strategical job function of the placement where the highest position makes the lowest number of women's role in that area. In this study, the problem that will be observed is how the women's role to the process of decision making in Bau-Bau's Government? What are the factors that influence the low of women's role to the process of decision making in Bau-Bau's Government?

This study is aimed to know the women's role to the process of decision making in Bau-Bau's Government and the factors which can influence the low of women's role in the process of decision making in Bau-Bau's Government. This study is held in some Government institutions of Bau-Bau and the sample of this study is all of the officers in BKD of Bau-Bau, Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan and Sekretariat DPRD of Bau-Bau. The data is collected by using questioner, observation, and interview. The data is analyzed by descriptive qualitative analysis in percentration table view which is completed by explanative qualitative analysis.

The study find out that are as follows : *The first*, the women's role in decision making process in Bau-Bau's Government is still low. The women in Bau-Bau's Government institution are having similar opportunity to the men in making, arranging, formulating the report of programme and the work result of every institution but unfortunately the women don't have a fully authority in controlling and determining the way policy, programme priority, project and development way activity in struggling the similarity and justice of gender. *The second*, according to the amount of officers, educational background, competence, skill, position and function, it shows that the women officers can't be fully role yet in every decision making process. *The third*, the process of decision making that happened in government institutions of Bau-Bau are influenced by: 1) The low of educational background of women officers in Government institution of Bau-Bau. 2) Culture Factor. 3) Policy Factor.



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

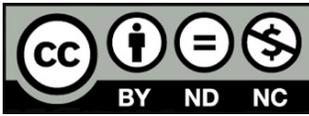
TAPM yang berjudul Peranan Perempuan Dalam Proses Pengambilan Keputusan Pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Kendari, Desember 2009

Yang Menyatakan

( M u n s i r a )  
NIM. 104639641



## LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN (TAPM)

JUDUL TAPM : PERANAN PEREMPUAN DALAM PROSES  
PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA  
KELEMBAGAAN PEMERINTAH KOTA BAU-BAU

NAMA : MUNSIRA  
NIM : 104639641  
PROGRAM STUDI : MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr.Nasruddin Suyuti, M.Si  
NIP. 131 834 745

Prof. Dr.Alida Palilati, SE,M.Si  
NIP.131 690 899

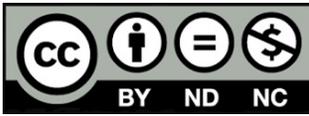
Mengetahui,

Ketua Bidang ISIP,  
Program Magister Administrasi  
Publik

Direktur Program Pascasarjana

Dra. Susanti, M.Si  
NIP. 19671214 199303 2 002

Prof.Dr.Udin S. Winaputra,MA  
NIP. 19451007 197302 1 001



UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK

PENGESAHAN

Nama : Munsira  
NIM : 104639641  
Program Studi : Magister Administrasi Publik  
Judul TAPM : Peranan Perempuan Dalam Proses Pengambilan Keputusan Pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana, Program Studi Administrasi Publik, Universitas Terbuka Pada :

Hari/Tanggal : Selasa, 22 Desember 2009  
Waktu : 16.00 WITA Sampai Selesai

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Drs. Wawan Ruswanto, M.Si .....

Penguji Ahli : M. Quadrat Nugraha, Ph.D .....

Pembimbing I : Prof. Dr.Nasruddin Suyuti, M.Si .....

Pembimbing II : Prof. Dr.Alida Palilati, SE,M.Si .....

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan Hasil Penelitian yang berjudul **“Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan keputusan pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau”** ini dapat diselesaikan. Penulisan Hasil penelitian ini merupakan sebagian syarat yang harus dipenuhi dalam menempuh studi pada program pascasarjana S-2 Program Studi Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka.

Dalam penyelesaian Hasil penelitian ini penulis menyadari banyak sekali bantuan yang diberikan oleh banyak pihak baik moral maupun materil sehingga TAPM ini dapat diselesaikan. Untuk itu penulis hatarkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya ditujukan kepada Bapak Prof. Dr. Nasruddin Suyuti, M.Si. selaku pembimbing I, dan Ibu Prof. Dr. Alida Palilati, SE. M.Si selaku pembimbing II yang disela-sela kesibukannya msain sempat meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan bimbingan serta kemudahan dalam menyelesaikan Hasil penelitian ini.

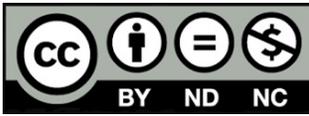
Selanjutnya penulis juga mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak/Ibu Pengelola MAP-Universitas Terbuka UPBJJ Kendari beserta staf yang selalu bersedia memberikan bantuannya kepada penulis selama menjadi mahasiswa.
2. Bapak/Ibu Dosen MAP-Universitas Terbuka UPBJJ Kendari atas arahan dan bimbingannya dalam berbagai materi perkuliahan yang diberikan selama ini.
3. Bapak Walikota Bau-Bau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di MAP-Universitas Terbuka UPBJJ Kendari.

4. Karyawan Karyawati Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau.
5. Karyawan-karyawati Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Bau-Bau.
6. Karyawan-karyawati Sekretariat DPRD Kota Bau-Bau.
7. Rekan-rekan mahasiswa MAP-Universitas Terbuka UPBJJ Kendari Angkatan II yang selalu mendorong dan memberikan semangat dalam penulisan TAPM ini.
8. Suami dan anak-anak tercinta yang telah bersusahpayah membantu memberikan motivasi sehingga penulis dapat mengikuti perkuliahan dan menyelesaikan TAPM ini.

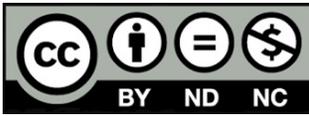
Akhirnya semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis mendapat pahala yang setimpal dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan dan semoga tulisan ini bermanfaat, terima kasih.

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
Abstrak	ii
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>9</b>
A. Kajian Teoritik .....	9
1. Peranan Perempuan .....	9
2. Kesetaraan dan Keadilan Gender .....	13
3. Pengarusutamaan Gender .....	17
4. Budaya Patriarki .....	19
5. Peranan Perempuan dalam Pembangunan .....	22
6. Strategi dan Kebijakan Peningkatan Peranan Perempuan dalam Pembangunan .....	24
7. Analisis Gender .....	30
8. Proses Pengambilan Keputusan .....	34
9. Konsep Keadilan .....	40

10. Konsep Kerja dan Kepemimpinan.....	41
11. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	44
12. Sifat-Sifat yang Harus Dimiliki Seorang Pemimpin .....	48
13. Standar Penilaian Baperjakat Terhadap Pegawai Negeri Sipil.	51
14. Analisis Kebijakan Publik .....	57
15. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Bau-Bau.....	59
B. Kerangka Berpikir.....	71
C. Definisi Operasional .....	75
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>76</b>
A. Desain Penelitian .....	76
B. Populasi dan Sampel.....	76
C. Penentuan Informan.....	77
D. Instrumen Penelitian .....	78
E. Prosedur Pengumpulan Data.....	78
F. Analisis Data .....	78
<b>BAB IV. TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>79</b>
A. Gambaran Umum Kota Bau-Bau .....	79
1. Letak dan Kondisi Geografis Serta Luas Wilayah.....	79
2. Penduduk dan Matapencaharian .....	80
3. Lembaga Pemerintahan .....	85
4. Kondisi Demografi.....	90



5. Kondisi Sosial Budaya .....	91
B. Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau .....	100
C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan Pada Lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau.....	108
1. Tingkat Pendidikan .....	108
2. Keahlian dan Keterampilan.....	116
3. Faktor Budaya .....	122
4. Faktor Kebijakan.....	124
BAB V. SIMPULAN DAN SARAN .....	126
A. Simpulan .....	126
B. Saran.....	128
DAFTAR PUSTAKA .....	

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR GAMBAR

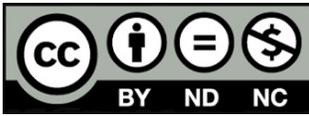
Gambar 4.1 Data Golongan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	90
Gambar 4.2 Data Jenjang Pendidikan PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	108
Gambar 4.3 Data Jabatan Struktural/Eselon PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	116
Gambar 4.4 Data Jabatan Struktural/Eselon PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	119

UNIVERSITAS TERBUKA

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	4
Tabel 1.2	Data Jumlah PNS Berdasarkan Eselon Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	5
Tabel 2.1	Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Sruktural .....	57
Tabel 4.1	Luas wilayah kota Bau-Bau menurut kecamatan.....	80
Tabel 4.2.	Penduduk Kota Bau-Bau Menurut Kecamatan, Jenis Kelamin, Dan Rasio Jenis Kelamin.....	81
Tabel 4.3.	Penduduk Kota Bau-Bau Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2008.....	82
Tabel 4.4.	Penduduk Menurut Jenis Kegiatan Dan Jenis Kelamin di Kota Bau-Bau .....	83
Tabel 4.5.	Penduduk Kota Bau-Bau Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan dan Jenis Kelamin.....	84
Tabel 4.6.	Data Jumlah Pegawai Laki-laki Perempuan Lingkup Pemerintahan Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	86
Tabel 4.7.	Data Pegawai Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Gol.IV dan Gol.III Tahun 2009.....	87
Tabel 4.8.	Data Pegawai Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Gol.II dan Gol.I Tahun 2009.....	89

Tabel 4.9. Data Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	89
Tabel 4.10. Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Struktural/Eselonisasi Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	105
Tabel 4.11. Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Struktural/Eselonisasi Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	106
Tabel 4.12. Jabatan Struktural PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	107
Tabel 4.13. Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	112
Tabel 4.14. Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	113
Tabel 4.15. Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	114
Tabel 4.16. Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	115
Tabel 4.17. Data Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009 .....	117
Tabel 4.18. Data Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.....	118



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Informan .....	134
Lampiran 2. Transkrip Wawancara Mendalam.....	136
Lampiran 3. Pedoman Wawancara .....	141
Lampiran 4. Struktur Organisasi.....	147

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk individu, perempuan memiliki harapan-harapan, kebutuhan, minat dan potensinya sendiri yang merujuk pada pandangan psikologi humanistik dengan menekankan nilai positif manusia, perempuan juga membutuhkan aktualisasi diri yang seoptimal mungkin dari pengembangan dirinya, sesuatu yang pada akhirnya juga membawa dampak positif pada pengembangan umat manusia secara umum.

Perempuan yang jumlahnya lebih dari separuh anggota masyarakat dapat menjadi sumber daya manusia yang sangat potensial bagi pengembangan. Aktualisasi perempuan sebagai sumber daya pembangunan dan pengembangan diri perempuan ini hanya dapat terjadi dalam situasi-kondisi/lingkungan yang kondusif yang memang memungkinkan hal ini terjadi.

Dalam kenyataannya, meskipun iklim yang berkembang mulai memberikan peluang, banyak aspek berkaitan dengan faktor-faktor kultural dan sosial yang masih menghambat pengembangan perempuan. Ideologi tentang peran yang pantas “bagi perempuan mempengaruhi dan diterjemahkan dalam aturan-aturan formal maupun tidak formal dalam kesempatan dan akses sosial yang berbeda-beda. Dalam berbagai aspek kehidupan budaya sehari-hari, keyakinan dan pandangan individu maupun dalam kesempatan dan akses untuk menduduki jabatan sebagai posisi strategis dalam lembaga-lembaga pemerintah. (Poerwandari; 1995:314-15).

Berbagai perangkat hukum telah dikeluarkan dan ditetapkan untuk melaksanakan proses menuju kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Akan tetapi realita yang dihadapi bahwa semua itu belumlah cukup untuk berfungsi sebagai piranti kekuatan yang menghantarkan kaum perempuan menjadi mitra sejajar kaum laki-laki. Sudah cukup banyak landasan hukum yang dibuat baik formal maupun tidak formal berupa undang-undang, aturan-aturan maupun konvensi di tingkat nasional bahkan internasional yang membahas soal peranan/penyertaan hak antara laki-laki dan perempuan pada semua bidang, misalnya: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada Bab X tentang HAM Pasal 28, Garis-Garis Besar Haluan Negara 1999. (Dalam peningkatan peranan dan kedudukan perempuan dan penguatan kelembagaan). CEDAW (*Convention on the elimination of forms discrimination against women, 1979*). (UU No.7 Tahun 1984 Tentang pengesahan konvensi penghapusan diskriminasi terhadap perempuan), INPRES No.9 Tahun 2000 tentang pemilihan umum serta *Beijing Declaration and platform of action tahun 1994* tentang penetapan bidang sasaran strategis pembangunan yang berbasis Gender.

Perempuan yang dicakup dalam program pembangunan didasarkan pada asumsi bahwa mereka termasuk ruang lingkup domestik sebagai perpanjangan peran reproduktif. Peran perempuan tidak memungkinkan untuk mendapatkan penghargaan berupa materi, semua kegiatan yang dilakukan oleh perempuan dianggap bernilai sosial.

Kebijakan pembangunan kemudian berlanjut hingga pada akhirnya memunculkan konsep WID (*Woman in Development*). Konsep ini memusatkan diri pada peranan produktif perempuan yang telah mencoba merealisasikan tujuan pengintegrasian perempuan ke dalam pembangunan dalam berbagai cara, yaitu memulai program khusus perempuan untuk meningkatkan kemandirian ekonomi. Proyek yang berakar pada konsep WID ini dikenal sebagai proyek peningkatan pendapatan. Tujuan utama proyek berbasis WID ini adalah meningkatkan peran akses, kontrol dan *benefit* perempuan dalam pembangunan.

Partisipasi perempuan dalam pembangunan juga semakin ditingkatkan yang dulunya semata-mata menjadi “objek pembangunan” kini mereka diikutsertakan menjadi “subjek pembangunan”. Keterlibatan perempuan dalam perencanaan, pelaksanaan hingga pengawas pembangunan menjadi gagasan baru. Seiring dengan semakin meningkatnya kesadaran gender pada masyarakat, pengarusutamaan gender (*gender mainsiraming*) dalam pembangunan menjadi sebuah keharusan. Akan tetapi pada kenyataannya semua aturan-aturan tersebut belum cukup kuat untuk mendongkrak ideologi gender yang telah menimbulkan kesengsaraan berkepanjangan bagi kaum perempuan. Karena gendernya perempuan menjadi sengsara, gender dalam kehidupan kaum perempuan telah mengukir sejumlah bentuk dan tindak diskriminasi yaitu : *Marginalisasi, Sub Ordinasi, Streo Type, Double dan Biolence* (Widodo : 2006). Diskriminasi yang terjadi merambah seluruh sendi kehidupan termasuk dalam kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau.

Rendahnya peluang yang dimiliki perempuan untuk menduduki suatu jabatan baik jabatan struktural, perangkat hukum maupun jabatan publik merupakan salah

satu induksi bias gender dan juga sebagai bentuk dan tindak diskriminasi gender kesenjangan atau bias gender kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau akan nampak jelas dari data Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau Tahun 2009 menunjukkan bahwa dalam posisi jabatan struktural dan non struktural pada umumnya semakin tinggi jabatan semakin sedikit jumlah perempuan yang ada pada area tersebut. Ini terjadi pada instansi otonomi daerah maupun instansi vertikal dan sektor publik.

Pada tahun 2009 formulasi jumlah Pegawai Negeri Sipil lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

Golongan	Jumlah (Orang)				Total	%
	Laki-Laki	%	Perempuan	%		
IV	525	53.41%	458	46.59%	983	100%
III	1039	45.15%	1262	54.85%	2301	100%
II	558	40.09%	834	59.91%	1392	100%
I	17	94.44%	1	5.56%	18	100%
Jumlah	2.139	45.57%	2.555	54.43%	4.694	100%

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa jumlah pegawai negeri sipil perempuan lebih banyak dibanding jumlah PNS laki-laki yang mana jumlah terbanyak ada pada golongan II dan III.

Sedang Formulasi untuk posisi struktural tahun 2009 adalah:

Tabel 1.2 Data Jumlah PNS Berdasarkan Eselon Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

Eselon	Jumlah (Orang)				Total	%
	Laki-Laki	%	Perempuan	%		
II	29	100.00%	0	0.00%	29	100%
III	113	84.33%	21	15.67%	134	100%
IV	285	59.62%	193	40.38%	478	100%
V	9	81.82%	2	18.18%	11	100%
Jumlah	436	66.87%	216	33.13%	652	100%

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Pada tabel di atas, menunjukkan masih sedikitnya PNS perempuan yang menduduki eselon baik dari eselon bawah (Eselon V) sampai eselon tertinggi (Eselon II) dan ini juga mengindikasikan bahwa semakin tinggi eselon yang ada, maka semakin sedikit atau bahkan tidak adanya perempuan yang menduduki eselon tersebut.

Pada kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau yang terdiri dari Badan Eksekutif, Legislatif dan Yudikatif. Ideologi peran yang pantas bagi perempuan dan laki-laki telah mempengaruhi banyak hal dalam kebijakan pengaturan dan atau penempatan pegawai perempuan baik sebagai pejabat struktural perangkat hukum maupun pejabat publik ruang lingkup kewenangan atau jabatan. Badan pertimbangan jabatan dan kepegawaian (BAPERJAKAT) yang menjadi wadah musyawarah para anggotanya dalam mengatur dan mempertinggi batas kelayakan seseorang untuk

dapat menduduki suatu jabatan nampaknya belum cukup adil dalam masalah penyetaraan gender.

Berdasarkan kondisi faktual terlihat secara jelas bahwa terjadi ketidakseimbangan dan ketidakadilan gender dalam penempatan jabatan laki-laki dan perempuan. Perempuan masih lebih banyak menjadi objek ketimbang menjadi subjek dalam segala hal. Ini disebabkan oleh banyak faktor yang kesemuanya berawal dari budaya patriarki yang telah berhasil mengerdilkan jiwa dan mengikis potensi rasa percaya diri kaum perempuan. Tidak hanya sampai disini kebiasaan serba laki-laki menyebabkan juga munculnya penafsiran ayat-ayat Al-Qur'an. Yang telah ditafsirkan secara persial dan bias gender (Zidni dkk, 2001) dimana hal ini semakin memperparah kondisi kaum perempuan.

Perempuan menjadi enggan untuk bersekolah tinggi, akibatnya kualitas pendidikan menjadi rendah dan ini berdampak pada munculnya berbagai permasalahan yang sulit terpecahkan karena kurang berdayanya kaum perempuan itu sendiri. Rendahnya pendidikan juga menyebabkan kurangnya daya saing dalam meraih peluang untuk menduduki posisi strategi pada lembaga-lembaga pemerintah, swasta maupun publik.

Keberadaan lembaga kementerian negara pemberdayaan perempuan ternyata belum mampu menjadi fasilitator yang dapat dengan cepat mengubah nasib kaum perempuan, dalam upaya mensejajarkannya dengan kaum laki-laki sehingga menjadi mitra kerja potensial dan suksesnya tujuan pembangunan.

Perempuan seharusnya memiliki kesempatan yang sama untuk berperan dalam pengambilan keputusan terlebih lagi berdampak pada kehidupannya. Partisipasi dan

keterwakilan mereka dalam pengambilan keputusan merupakan salah satu langkah nyata untuk mencapai kondisi yang adil bagi perempuan. Peran tersebut juga harus terlihat pada setiap pengambilan keputusan, namun peranan perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau dalam proses pengambilan keputusan tersebut nampaknya masih kurang. Untuk melihat seberapa besar peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau peneliti tertarik untuk membahasnya dalam TAPM yang berjudul : *“Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau.”*

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi bahwa penerapan kesetaraan gender dalam proses penempatan perempuan pada posisi strategis masih sangat bias, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya: rendahnya jumlah perempuan yang memenuhi kualifikasi pendidikan, rendahnya peluang diporsikan bagi kaum perempuan, ditambah lagi dengan rendahnya pemahaman gender dan pengarusutamaan gender oleh para pengambil kebijakan.

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. bagaimana peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau?

2. faktor apa yang mempengaruhi rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan Penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau
2. Untuk Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau

### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan:

1. Dari aspek akademis sebagai salah satu acuan bagi peneliti lain yang mempunyai kepedulian terhadap kesetaraan gender khususnya dalam prosesnya penempatan perempuan pada posisi strategis dalam lembaga, Organisasi formal maupun non formal.
2. Dari aspek pengambilan kebijakan sebagai bahan acuan dalam penyusunan kebijakan dan peraturan perundang-undangan untuk meningkatkan penerapan kesetaraan gender dalam proses penempatan pada jabatan struktural, hukum maupun publik.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teoritik

##### 1. Peranan Perempuan

Seperti yang telah dinyatakan pada bab sebelumnya konsep penting yang harus dipahami dalam rangka membahas peranan perempuan tidak terlepas dari pemahaman gender pengertian gender, merupakan kata kunci untuk membahas uraian dan analisis dalam memahami peranan perempuan.

Perdebatan tentang gender baik pada kalangan intelektual, cendekiawan, rohaniawan, maupun pada kalangan masyarakat awam sekalipun, sampai detik ini masih menjadi topik pembicaraan yang tak pernah ada akhirnya. Kata gender dalam bahasa Indonesia dipinjam dari kamus bahasa Inggris tidak secara jelas dibedakan pengertian antara kata sex dan kata gender. Konsep gender harus dibedakan dengan konsep sex dimana gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan. Oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai dan struktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berada. Dengan demikian gender dapat dikatakan perbedaan peran, fungsi, tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki yang dibentuk/dikonstruksi oleh sosial budaya dan dapat berubah sesuai perkembangan zaman. Konsep lain mengatakan bahwa gender merupakan sikap yang diletakkan pada kaum laki-laki maupun yang dikonstruksi secara sosial (Mansour Fakih, 1996: 8).

Gender juga dapat diartikan perbedaan dari fungsi peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggungjawab laki-laki dan perempuan sehingga gender belum tentu sama ditempat yang berbeda, dan dapat berubah dari waktu ke waktu. Seks/kodrat adalah jenis kelamin yang terdiri dari perempuan dan laki-laki yang telah ditentukan oleh Tuhan. Oleh karena itu tidak dapat ditukar atau diubah. Ketentuan ini berlaku sejak dahulu kala, sekarang dan berlaku selamanya.

Gender menurut Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dinyatakan sebagai peran-peran sosial yang dikonstruksikan oleh masyarakat, serta tanggungjawab dan kesempatan laki-laki dan perempuan yang diharapkan masyarakat agar peran-peran sosial tersebut dapat dilakukan oleh keduanya (laki-laki dan perempuan). Dengan kata lain gender adalah pembeda antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hal, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial budaya setempat (Bahan Informasi PUG).

Gender Versi *Canadian International Development Agency (CIDA)* dikatakan bahwa gender merujuk pada perbedaan yang ditentukan secara sosial antara perempuan dan laki-laki seperti peran, sikap, tingkah laku, dan nilai. Gender tergantung pada budaya sehingga memungkinkan untuk berubah. Gender tidak sama untuk wilayah yang berbeda karena gender bukan kodrat melainkan hasil rekayasa sosial budaya, sedangkan sex bersifat kodrati, secara alamiah melekat pada setiap jenis kelamin dan tidak dapat dipertukarkan (Widodo: 2006).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perbedaan gender dan jenis kelamin (seks) dapat berubah, dapat dipertukarkan, tergantung waktu, budaya setempat, bukan merupakan kodrat Tuhan melainkan buatan manusia. Lain halnya dengan

seks, seks tidak dapat berubah, tidak dapat dipertukarkan berlaku sepanjang masa, berlaku dimana saja, di belahan manapun, dan merupakan kodrat atau ciptaan Tuhan.

Selanjutnya di dalam GBHN 1993 di antaranya juga diamanatkan bahwa wanita mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pria dalam pembangunan. Selain itu, pengambil keputusan juga telah meratifikasi (mengesahkan) konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi terhadap wanita dalam UU No. 7 Tahun 1984.

Namun, kenyataan menunjukkan bahwa wanita mengalami ketertinggalan atau ketidakberuntungan lebih banyak dibandingkan dengan pria di antaranya di bidang pendidikan, kesehatan, ketenagakerjaan, penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi. Oleh karena itu, peningkatan peranan wanita dalam pembangunan yang berwawasan gender sebagai bagian integral dari pembangunan nasional, mempunyai arti penting dalam upaya untuk mewujudkan kemitrasejajaran yang harmonis antara pria dengan wanita atau mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Kemitrasejajaran yang harmonis antara pria dengan wanita adalah suatu kondisi hubungan kedudukan dan peranan yang dinamis antara pria dengan wanita. Pria dan wanita mempunyai persamaan kedudukan, hak, kewajiban dan kesempatan, baik dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara maupun dalam kegiatan pembangunan di segala bidang (Kantor Menteri Negara Peranan Wanita, 1998).

Dalam hal persamaan kedudukan, baik pria maupun wanita sama-sama berkedudukan sebagai subjek atau pelaku pembangunan. Dalam kedudukan sebagai

subjek pembangunan, pria dan wanita mempunyai peranan yang sama dalam merencanakan, melaksanakan, memantau dan menikmati hasil pembangunan. Hak yang sama di bidang pendidikan misalnya, anak pria dan wanita mempunyai hak yang sama untuk dapat mengikuti pendidikan sampai ke jenjang pendidikan formal tertentu. Tentu tidaklah adil jika dalam era global ini memorduakan pendidikan bagi wanita, apalagi jika anak wanita mempunyai kecerdasan atau kemampuan. Selanjutnya, kewajiban yang sama umpamanya seorang istri sama-sama berkewajiban untuk mencari nafkah dengan suaminya dalam upaya memenuhi beragam kebutuhan rumah tangga. Mencari nafkah tidak lagi hanya menjadi kewajiban suami (pria), begitu juga kewajiban melakukan pekerjaan urusan rumah tangga tidak semata-mata menjadi tugas istri (wanita).

Menurut kondisi normatif, pria dan wanita mempunyai status atau kedudukan dan peranan (hak dan kewajiban) yang sama, akan tetapi menurut kondisi objektif, wanita mengalami ketertinggalan yang lebih besar dari pada pria dalam berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Kondisi objektif ini tidak lain disebabkan oleh norma sosial dan nilai sosial budaya yang masih berlaku di masyarakat.

Norma sosial dan nilai sosial budaya tersebut, di antaranya di satu pihak, menciptakan status dan peranan wanita di sektor domestik yakni berstatus sebagai ibu rumah tangga dan melaksanakan pekerjaan urusan rumah tangga, sedangkan di lain pihak, menciptakan status dan peranan pria di sektor publik yakni sebagai kepala keluarga atau rumah tangga dan pencari nafkah. Dikemukakan oleh White dan Hastuti (1980), dalam sistem kekerabatan patrilineal, ada adat dalam perkawinan (pernikahan) yang biasanya wanita (istri) mengikuti pria (suami) atau tinggal di

pihak kerabat suami, merupakan salah satu faktor yang secara relatif cenderung mempengaruhi status dan peranan wanita, yakni status dan peranan wanita menjadi lebih rendah dari pada pria. Selain itu, wanita tidak bisa menjadi pemilik tanah dan kekayaan yang lain melalui hak waris, sehingga status dan peranan wanita menjadi lebih lemah dari pada pria. Hal itu juga menyebabkan sumber daya pribadi (khususnya yang menyangkut tanah, uang atau material) yang dapat disumbangkan oleh wanita ke dalam perkawinan atau rumah tangga mereka menjadi sangat terbatas. Akibatnya, status dan peranan wanita menjadi lebih lemah dibandingkan dengan pria. Menurut Blood dan Walfe (1960) sumber daya pribadi bisa berupa: pendidikan, keterampilan, uang atau material, tanah dan lain-lain. Akibat masih berlakunya berbagai norma sosial dan nilai sosial budaya tersebut di masyarakat, maka akses wanita terhadap sumber daya di bidang politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan menjadi terbatas. Untuk memperkecil keadaan yang merugikan wanita itu, perlu pemahaman dan penghayatan yang baik tentang peranan wanita dalam pembangunan yang berwawasan gender, tidak hanya oleh wanita sendiri tetapi juga oleh pria atau seluruh lapisan masyarakat.

## **2. Kesetaraan dan Keadilan Gender**

Era demokrasi yang didorong oleh reformasi memunculkan perubahan paradigma dalam upaya meningkatkan peranan dan kedudukan perempuan sebagaimana Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) melalui Garis-Garis Besar Haluan Negara tahun 1999:

- a. Meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan gender.
- b. Meningkatkan kualitas peranan dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan dan kesetaraan serta nilai historis perjuangan kaum perempuan dalam melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat (<http://www.asmakmalaiikat.com/go/artikel/gender/gender2.htm>).

Kongres wanita pertama di Indonesia pada tahun 1992 telah menyuarakan ketimpangan-ketimpangan, ketidakadilan dan diskriminasi terhadap perempuan. Dimana bentuk diskriminasi atau ketimpangan tersebut menimbulkan masalah-masalah sebagai berikut.

- a. Pendidikan formal dan Pendidikan seks
- b. Perkawinan muda dan Poligami
- c. Pelacuran
- d. Kesempatan tampil di depan umum
- e. Upah Pekerja
- f. Perbaikan kehidupan petani desa

Di Zaman Yunani kuno dan Romawi keadilan dianggap salah satu dari kebajikan utama (*cardinal virtue*). Dalam konsep ini keadilan merupakan kewajiban moral yang mengikat dari suatu anggota masyarakat dalam hubungannya yang satu terhadap yang lainnya.

Sebagaimana dalam arti yang paling luas dan bertalian dengan satu sistem sosio kultural tertentu, keadilan adalah asas tentang perlakuan yang wajar (*The Principle of Equitabel Treatmen*) serta praktek keadilan pemberian kepada setiap orang haknya dan perbaikan terhadap kesalahan, baik dengan jalan pemberian ganti rugi kepada korban dari kesalahan itu ataupun hukuman pelakunya. Keadilan adalah nilai yang sangat universal dan sangat terkait dengan ajaran setiap agama, sehingga apabila nilai tersebut terwujud pada setiap pola pikir, pola pandang dan pola tindak akan menjadi ciri-ciri seseorang yang patuh terhadap penciptanya. Dengan kata lain berbuat adil merupakan ciri orang yang beriman dan bertakwa.

Keadilan gender (*gender equity*) adalah proses yang adil bagi perempuan dan laki-laki, sehingga dibutuhkan tindakan-tindakan untuk menghentikan hal-hal yang secara sosial atau menurut apapun juga menghambat perempuan dan laki-laki untuk berperan dan menikmati hasil dari peran yang dilakoninya (<http://www.asmakmalakat.com/go/artikel/gender/gender2.htm>). Untuk itu dalam upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender sebagai visi Kementerian Pemberdayaan Perempuan RI adalah merupakan bentuk pembaharuan pembangunan pemberdayaan perempuan. Berbagai peningkatan pemberdayaan perempuan bisa dilihat dengan meningkatnya kualitas hidup perempuan dari berbagai aspek, meskipun masih belum optimal.

Untuk meningkatkan status dan kualitas perempuan juga telah diupayakan namun hasilnya masih belum memadai, ini terlihat dari kesempatan kerja perempuan belum membaik, beban kerja masih berat, kedudukan masih rendah. Di lain pihak, pada saat ini masih banyak kebijakan, program dan kegiatan pembangunan yang

belum peka gender, yang mana belum mempertimbangkan perbedaan pengalaman, aspirasi dan kepentingan antara perempuan dan laki-laki serta belum menetapkan kesetaraan dan keadilan gender terutama di kalangan para perencana dan pembuatan keputusan; ketidaklengkapan data dan informasi gender yang dipisahkan menurut jenis kelamin (terpilah); juga masih belum mapannya hubungan kemitraan antara pemerintah dengan masyarakat maupun lembaga-lembaga yang memiliki visi pemberdayaan perempuan yaitu dalam tahap-tahap perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program pembangunan.

Selanjutnya didalam GBHN 1999-2004 menetapkan dua arah kebijakan pemberdayaan perempuan yakni pertama meningkatkan kedudukan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender. Kedua meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan serta nilai historis perjuangan perempuan dalam rangka melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Dengan demikian pemberdayaan perempuan dalam rangka mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender merupakan komitmen bangsa indonesia yang pelaksanaannya menjadi tanggungjawab seluruh pihak eksekutif, legislatif, yudikatif, tokoh-tokoh agama dan masyarakat secara keseluruhan. Sesuai dengan dua arahan kebijakan itu, pemerintah bertanggungjawab untuk merumuskan kebijakan-kebijakan pemberdayaan perempuan di tingkat nasional maupun daerah, yang pelaksanaannya

dapat memberikan hasil terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender di segala bidang dan pembangunan.

### 3. Pengarusutamaan Gender

Pengarusutamaan gender merupakan perubahan paradigma pendekatan *Woman In Development* (WID) dan *woman and development* (WAD) yang setelah selama satu dasawarsa operasionalisasinya dinilai tidak berhasil memperhitungkan peranan kedudukan laki-laki dan perempuan.

Tujuan pengarusutamaan gender adalah:

- a. sebagai bagian dari pendekatan dalam rangka reorientasi berbagai metode untuk memantapkan upaya pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat;
- b. meningkatkan proses perubahan program pemberdayaan perempuan;
- c. menyebarkan dan mengintroduksi gender mainstreaming pada semua lingkup sektor pusat dan daerah dalam semua aspek pembangunan;
- d. adanya satu penentu dalam kebijakan, program, manajemen sumber daya manusia, pembiayaan dan pengadministrasian program pemberdayaan perempuan.

Pengarusutamaan gender versi CIDA berarti serangkaian ide, nilai, pelaksanaan, lembaga dan organisasi menonjol dan saling terkait yang menentukan “siapa memperoleh apa” dalam suatu kelompok masyarakat. Pengarusutamaan gender adalah suatu proses atau suatu strategi untuk tujuan kesetaraan dan keadilan gender. Merupakan suatu pendekatan menuju pemerintahan yang menjadikan kepentingan dan pengalaman laki-laki dan perempuan menjadi bagi integral dari perancang, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program dalam semua sektor

masyarakat termasuk pemerintahan. Melibatkan perubahan kebijakan dan kelembagaan sehingga secara aktif dapat mempromosikan kesetaraan dan keadilan gender. Merupakan suatu pendekatan menuju pemerinahan yang menjadikan kepentingan dan pengalaman laki-laki dan perempuan menjadi bagian integral dari perancang, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program dalam semua sektor masyarakat termasuk pemerintahan. Melibatkan perubahan kebijakan dan kelembagaan sehingga secara aktif dapat mempromosikan kesetaraan dan keadilan gender. Merupakan suatu proses jangka panjang dan transformasi yang memerlukan pemikiran kembali terhadap nilai-nilai sosial budaya dan tujuan pembangunan.

*Women's Study Program* pada tahun 1999 merumuskan pengarusutamaan gender sebagai suatu strategi agar keprihatinan dan pengalaman laki-laki dan perempuan menjadi satu dimensi integral dari perancangan, pelaksana, pemantauan dan penelitian, kebijakan dan program di dalam bidang politik, ekonomi, hukum dan sosial sehingga laki-laki dan perempuan sama-sama menikmati hasilnya.

Disamping itu pengarusutamaan gender (PUG) juga merupakan salah satu dari empat key cross cutting issues dalam Propenas. Pelaksanaan PUG diinstruksikan kepada seluruh departemen maupun lembaga pemerintah dan non departemen di pemerintah nasional, propinsi maupun di kabupaten/kota, untuk melakukan penyusunan program dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dengan mempertimbangkan permasalahan kebutuhan, aspirasi perempuan pada pembangunan dalam kebijakan, program/proyek dan kegiatan.

Disadari bahwa keberhasilan pembangunan nasional di Indonesia baik yang dilaksanakan oleh pemerintah, swasta maupun masyarakat sangat tergantung dari

peran serta laki-laki dan perempuan sebagai pelaku dan pemanfaat hasil pembangunan. Pada pelaksanaannya sampai saat ini peran serta kaum perempuan belum dioptimalkan. Oleh karena itu program pemberdayaan perempuan telah menjadi agenda bangsa dan memerlukan dukungan semua pihak.

#### 4. Budaya Patriarkhi

Istilah patriarkhi pada awalnya digunakan oleh Max Weber untuk mengacu ke suatu sistem sosial politik tertentu dimana seorang ayah, berkat posisinya dalam rumah tangganya. Bisa mendominasi anggota jaringan keluarga luasnya dan menguasai produksi ekonomi dari kesatuan kekerabatan tersebut (<http://rosenmanmanihuruk.blogspot.com/2008/06/budaya-patriarkhi-di-indonesia-membuat.html>).

Feminisme radikal dimana aliran ini berpendapat bahwa struktur masyarakat dilandaskan pada hubungan patriarkhis berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebagai suatu kategori sosial mendominasi kaum perempuan sebagai kategori sosial yang lain karena kaum laki-laki diuntungkan adanya subordinasi perempuan. Penulis terkenal Kate Mellett, tidak hanya terbatas pada arena kekerabatan saja tetapi juga pada semua arena kehidupan manusia seperti ekonomi, politik, keagamaan dan seksualitas.

Dalam teori *feminisme liberal* berpandangan bahwa setiap laki-laki ataupun perempuan mempunyai hak mengembangkan kemampuan dan rasionalitasnya secara optimal, tidak ada lembaga atau individu yang boleh merenggut hak itu sedangkan

intervensi negara yang diharapkan hanyalah untuk menjamin agar hak tersebut terlaksana.

Teramat panjang rentang waktu serta sangat beragam faktor dan nilai yang menjadi argumen terbentuknya sistem patriarkhi antara lain sebagai berikut.

a. Nilai Tradisi

Sistem sosial dan sistem norma sejak peradaban kuno terlanjur mengkonstruksi budaya maupun image masyarakat dan mengkristal menjadi doktrin yang kokoh, bahwa laki-laki lebih superior dari pada kaum perempuan dalam segala bidang kehidupan. Doktrin atau image 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 (Ali Asghar, 2000:63)

b. Nilai Menurut Interpretasi Agama

Ajaran agama banyak menekankan kesamaan hak manusia, namun sering dipakai sebagai alat pembenaran kultur patriarkis. Di hadapan Allah semua manusia adalah sama, kadar ketaqwaanlah yang membedakannya (QS. Al-Hujarat (49):13).

Untuk menumbuhkan kesadaran akan kesetaraan dan keadilan gender diperlukan penafsiran dan penilaian ulang terhadap tafsir dan pemahaman keagamaan, khususnya yang bertendensi tidak adil terhadap perempuan. Tentu tidaklah mudah untuk mewujudkannya sebab doktrin yang terkait dengan masalah-masalah perempuan dalam ilmu-ilmu keagamaan dipegang sangat kokoh sebagai konsep yang benar secara abadi. Selain itu, bagian dari ortodoksi tersebut terkait pula dengan otoritas. Jikapun ada otoritas keagamaan, seringkali berperspektif sosial sangat kurang, misalnya perspektif dalam bidang keadilan gender.

Dalam hal ini konsep agama menginginkan terwujudnya suatu keadilan gender, dimana hal tersebut merupakan suatu proses dan perlakuan adil terhadap perempuan dan laki-laki. Dengan keadilan gender berarti tidak ada pembekuan peran, beban ganda, suberodinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki.

Terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki, dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses dan partisipasi berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya sehingga pemberoleh manfaat yang sama dari pembangunan.

## 5. Peranan Perempuan dalam Pembangunan

Pembangunan nasional merupakan totalitas pembangunan daerah yang pada dasarnya ditujukan untuk melakukan perubahan, perbaikan dan peningkatan kualitas hidup masyarakat yang dilakukan secara sadar, terencana, terarah dan mencakup seluruh wilayah dan menyentuh seluruh aspek kehidupan dalam rangka pencapaian tujuan nasional.

Kesadaran tentang pentingnya peranan perempuan dalam pembangunan bukanlah didasarkan oleh pertimbangan kemanusiaan semata, tetapi didukung oleh pertimbangan rasional dengan melibatkan potensi yang dimiliki oleh perempuan dan peluang yang bisa dimanfaatkan dalam proses pembangunan. Peningkatan peranan perempuan dalam pembangunan merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional secara umum termasuk pembangunan ekonomi. Upaya pemerintah Indonesia meningkatkan peran dan kedudukan perempuan dalam pembangunan dimulai sejak 22 tahun yang lalu. Ketika untuk pertama kalinya sektor peranan perempuan dimasukkan dalam GBHN 1978. Setahun kemudian ditunjuk seorang menteri muda urusan peranan wanita yang bertanggungjawab dalam mekanisme nasional peningkatan peranan wanita. Kebijakan ini merupakan tanggapan pemerintah Indonesia atas dicanangkannya tahun perempuan internasional oleh PBB pada tahun 1975 yang bertema “Persamaan, Pembangunan dan Perdamaian.” Di samping itu pemerintah juga menandatangani berbagai kesepakatan internasional, antara lain *Nairobi Forward Looking Strategy* (1979), *Vienna Platform for Action* (Wina, 1993), *Pembangunan Sosial* (Kopenhagen, 1994), konferensi kependudukan dan pembangunan (Kairo, 1994) dan *Beijing Platform For*

*Action* (Beijing, 1995). Di antara kesepakatan internasional penting yang diratifikasi oleh pemerintah Indonesia adalah konvensi PBB tentang “Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan” pada tahun 1994 konvensi ini mewajibkan negara untuk merumuskan kebijakan, hukum dan program-program yang berkaitan dengan pencapaian persamaan antara laki-laki dan perempuan. Namun sayang, sejauh ini kebijakan dan program yang dilaksanakan oleh Pemerintah Indonesia tidak banyak mengurangi ketimpangan dan kesenjangan gender antara perempuan dan laki-laki. Tingkat partisipasi masyarakat dalam pembangunan memang menunjukkan frekuensi yang meningkat, namun keikutsertaan perempuan dalam pembangunan kelihatannya belum maksimal. Hal ini dapat dilihat pada kondisi memprihatinkan yang melilit perempuan, dimana perempuan masih dianggap memiliki status dan kedudukan yang rendah dalam kehidupan masyarakat (Saptari, 1997:7).

Karena pemahaman tentang analisis gender masih kurang, maka keterampilan untuk merumuskan dan melaksanakan hukum, kebijakan dan program pembangunan yang memasukan pengalaman perempuan sangatlah kurang atau bahkan tidak ada sama sekali. Umumnya penentu kebijakan tidak peka terhadap perbedaan biologis dan gender yang dapat berdampak berbeda pada laki-laki dan perempuan. Mereka berpendapat bahwa hukum, kebijakan dan program-program yang dibuat ditujukan untuk semua anggota masyarakat, laki-laki dan perempuan, atau disusun secara netral gender, sehingga dengan demikian tidak perlu harus menerapkan perspektif gender.

Sehingga dapat dikatakan perumusan hukum, kebijakan dan program pembangunan disusun atas dasar pandangan laki-laki : bukan hanya dalam arti jenis kelamin, tapi juga dilandasi oleh pandangan-pandangan mereka yang bias laki-laki atau bias gender. Akibatnya, terjadi ketimpangan dan kesenjangan gender yang sangat lebar antara laki-laki dan perempuan.

## **6. Strategi dan Kebijakan Peningkatan Peranan Perempuan dalam Pembangunan**

GBHN 1999 memberikan arahan cukup jelas bagi para pembuat kebijakan untuk melakukan upaya-upaya peningkatan kedudukan dan peranan perempuan setidaknya dalam lima tahun mendatang. Ada dua kebijakan dalam GBHN yang harus dijalankan oleh pemerintah yaitu :

- a. meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender;
- b. meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan dengan tetap mempertahankan nilai persatuan serta nilai historis perjuangan kaum perempuan dalam rangka melanjutkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat.

Untuk kebijakan GBHN 1999 dijabarkan dalam kebijakan dan program pembangunan yang akan dilakukan. Saat ini ditingkat Bappenas sedang dirumuskan program pembangunan nasional (Propenas) yang juga memuat strategi program

pemberdayaan perempuan dalam propenas ini terdapat empat strategi pokok yang akan ditempuh dalam lima tahun yang akan datang, yaitu :

- a. melakukan pengarusutamaan gender. Untuk menjamin bahwa seluruh proses perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program dan proyek pembangunan baik dipusat dan daerah menggunakan analisis gender. Artinya mengintegrasikan pengalaman dan masalah perempuan dan laki-laki dalam setiap rancangan rencana, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan program, proyek, peraturan dan anggaran pembangunan;
- b. memenuhi kebutuhan praktis perempuan dengan meningkatkan partisipasi dan kualitas hidup perempuan diberbagai bidang, antara lain pendidikan, kesehatan, ekonomi, ketenaga kerjaan, hukum, politik, sosial budaya dan bidang pembangunan lainnya;
- c. memenuhi kebutuhan strategi dengan menciptakan kesetaraan dan keadilan gender di semua bidang dan sektor pembangunan;
- d. melakukan sosialisasi mengenai kesetaraan dan keadilan gender melalui program *Knowledge Integration Environment* (KIE) kepada seluruh masyarakat termasuk aparat pemerintah di tingkat pusat dan daerah.

Strategi yang ditempuh untuk meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan adalah dengan memberdayakan lembaga-lembaga masyarakat agar lebih dapat berpartisipasi dalam upaya-upaya pemberdayaan perempuan. Untuk menegakkan hak asasi perempuan maka strategi kebijakan diprioritaskan pada pemenuhan hak-hak perempuan, pengembangan hukum dan perundang-undangan yang memperhatikan hak-hak perempuan serta pengeloaan dana yang memadai

untuk kepentingan perempuan. Untuk dirumuskan langkah-langkah jangka pendek, yaitu :

- a. melakukan pengarusutamaan gender melalui perumusan kebijakan pembangunan di seluruh bidan gdan sektor pembangunan serta pengkajian ulang kebijakan-kebijakan yang sudah ada namun belum berperspektif gender, termasuk UU dan peraturan-peraturan lainnya;
- b. melakukan sosialisasi kesetaraan dan keadilan gender kepada seluruh perencana maupun pelaksana pembangunan untuk membuka wawasan mereka tentang isu-isu gender yang perlu diperhatikan, serta melakukan sosialisasi teknik analisis gender untuk memberikan keahlian kepada mereka dalam rangka merumuskan kebijakan serta merencanakan program maupun proyek pembangunan agar berperspektif gender.

Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan saat ini sedang menyiapkan Rencana Induk Program Pemberdayaan Perempuan (RIPNAS PP). Pendekatan yang diterapkan adalah kebijakan satu pintu, yakni sebuah kebijakan antara yang dikeluarkan oleh Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan untuk melakukan pengarusutamaan gender di semua bidang dan sektor pembangunan dalam rangka memberikan dasar-dasar guna mendorong sektor-sektor pembangunan tersebut agar dapat secara mandiri mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Rencana Induk Program Pemberdayaan Perempuan (RIPNAS PP) menetapkan lima agenda pokok yang merupakan misi pemberdayaan perempuan, yaitu:

- a. peningkatan kualitas hidup perempuan di berbagai bidang strategis;
- b. penggalakan sosialisasi kesetaraan dan keadilan gender;
- c. penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan;
- d. penegakan hak asasi perempuan;
- e. kemampuan dan peningkatan kemandirian lembaga dan organisasi perempuan.

Pembangunan analisis gender dalam setiap pengambilan keputusan merupakan pengakuan bahwa realitas kehidupan perempuan adalah berbeda. Oleh karena itu pemberian kesempatan yang sama kepada perempuan dan laki-laki tidak dengan sendirinya memberikan manfaat dan hasil yang sama bagi perempuan. Adalah tantangan bagi penentu kebijakan untuk memastikan bahwa hukum, kebijakan dan program-program pembangunan yang dibuat harus setara dan adil bagi laki-laki dan perempuan, yakni melalui kebijakan yang tanggap gender.

Proses pembuatan kebijakan yang tanggap gender itu dilakukan dengan cara melihat kebijakan umum yang telah ditetapkan, kemudian mengidentifikasi pada statistik hasil pembangunan yang telah ada sebagai data pembuka wawasan. Selanjutnya secara khusus melihat faktor-faktor kesenjangan dari data pembuka wawasan tersebut baik dari segi akses, partisipasi, penguasaan atau memanfaatkannya. Dari data pembuka wawasan dan faktor-faktor kesenjangan tersebut kemudian dirumuskan masalah gendernya, yakni melihat apa bentuk kesenjangannya dan mengapa terjadi kesenjangan. Langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan atau sasaran kebijakan gender dengan cara merumuskan apa yang harus dilakukan untuk mempersempit, mengurangi atau menghapuskan kesenjangan tersebut. Selanjutnya

dirumuskan program aksi atau kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut, sekaligus merumuskan indikator-indikatornya.

Pendekatan-pendekatan kebijakan dan pengarusutamaan dalam peningkatan kedudukan dan peranan kaum perempuan tersebut telah berdampak bagaimana para pembuat kebijakan dan perencana memandang program-program dan proyek pembangunan untuk kaum perempuan. Banyak pemerintah dan agen-agen pembangunan yang belum memiliki kejelasan tentang kebijakan pembangunan mereka untuk kemajuan perempuan.

Metodologi perencanaan gender yang dikembangkan Moser (1993) menggunakan beberapa pendiagnosaan dan perencanaan yang responsif gender yaitu identifikasi peran-peran produktif, reproduktif, peran pengelolaan komunitas dan peran politik komunitas perempuan.

Moser (1993) telah membuat suatu outline mengenai pendekatan-pendekatan perempuan dalam pembangunan untuk membantu para pembuat kebijakan dan perencana memahami dan memperoleh kejelasan tentang implikasi-implikasi intervensi mereka dalam membantu kaum perempuan.

a. Pendekatan Kesejahteraan

Pendekatan ini menitik beratkan peranan reproduktif perempuan sementara laki-laki dipandang sebagai kelompok masyarakat yang aktif didalam arena sosial ataupun diarena publik. Pelaksanaan pendekatan ini dititik beratkan pada proyek-proyek untuk pemenuhan kebutuhan fisik keluarga melalui penyediaan perumahan, sandang, papan, pelatihan tentang tata laksana rumah tangga.

b. Pendekatan Keadilan

Pendekatan ini mengakui bahwa perempuan merupakan partisipan aktif didalam pembangunan yang mempunyai kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi melalui kerja produktif dan reproduktif mereka. Pelaksanaan dari pendekatan ini yaitu diakuinya hak-hak yuridis wanita misalnya hak carai, hak asuh anak, hak bersuara, hak mendapatkan upah yang sama untuk pekerjaan yang sama dengan laki-laki.

c. Pendekatan Kemiskinan

Pendekatan ini lebih menekankan pada upaya penurunan ketimpangan pendapatan antara kaum perempuan dan laki-laki. Sasaran pendekatan ini ialah para pekerja yang miskin dan sektor informal untuk meningkatkan kesempatan kerja secara mandiri. Kesempatan kerja secara mandiri ini dianggap sebagai suatu jalan keluar untuk mengatasi kemiskinan yang dialami oleh kelompok tertentu.

d. Pendekatan Efisiensi

Pendekatan ini menekankan peranan wanita sebagai pencari nafkah dan sebagai manejer komuniti. Secara politis, dukungan besar diberikan oleh pemerintah dan pemberi donor berskala besar. Pihak-pihak ini tertarik untuk memberikan dukungan yang besar karena perempuan sebagai sumber daya yang belum dimanfaatkan efisiensi dalam pembangunan.

e. Pendekatan Penguatan Diri

Pendekatan ini lahir dari ketidakpuasan terhadap semua pendekatan lainnya. Oleh sebab itu kebijakan-kebijakan lebih ekstrim. Pendekatan ini lebih merupakan suatu ideologi dan filosofi kaum feminis dari pada suatu petunjuk yang praktis tentang bagaimana meningkatkan peranan kaum perempuan dalam pembangunan.

## 7. Analisis Gender

Analisis Gender merupakan kegiatan-kegiatan yang dibangun secara sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami pembagian kerja/peran antara perempuan dan laki-laki, akses dan kontrol yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki atas sumber-sumber daya serta hasil kinerja mereka, pola relasi sosial di antara perempuan dan laki-laki yang asimetris, dan dampak kebijakan, program, proyek, kegiatan-kegiatan pembangunan terhadap perempuan dan laki-laki.

Analisis Gender akan memperhitungkan bagaimana faktor-faktor lain seperti kelas sosial, ras, suku, ekonomi-politik makro atau faktor-faktor lainnya berinteraksi dengan Gender sehingga dapat diidentifikasi keadaan yang diskriminatif. Analisis gender biasanya dilakukan pada tingkat mikro seperti keluarga, kelompok-kelompok kecil atau komunitas, dan pada semua sektor. Analisis gender bisa juga dilakukan pada lingkup yang lebih besar dengan tingkatan kompleksitas yang lebih tinggi.

Analisis gender pada intinya merupakan suatu analisis sosial. Penggunaan analisis gender ini untuk tidak mereduksi konsep hanya kepada isu-isu perempuan saja dan menghindari diskriminasi gender. Sehingga melahirkan asumsi bahwa

perempuan dan laki-laki itu sama-sama bekerja dan memberikan sumbangan bagi kesejahteraan rumahtangga dan komunitas mereka, meskipun dalam banyak kasus, apa yang mereka lakukan berbeda sifatnya sebagaimana juga berbeda nilai ekonominya.

Dari berbagai pendekatan yang dipergunakan dan menganalisis gender, tiga pendekatan muncul sebagai pendekatan-pendekatan yang dominan.

- a. Pendekatan yang pertama, merupakan pendekatan yang pertama kali dikembangkan tahun 1980 oleh Chaterine Overhot, Mary Anderson, dan Kathleen Cloud dari Harvard dan karenanya juga disebut “*Pendekatan Harvard*”. Pendekatan ini merupakan suatu alat diagnosis didasarkan pada analisis gender. Ia terdiri dari kerangka kerja analitis rangkap tiga yang secara berurutan mempermasalahkan pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki serta perbedaan akses dan penguasaan mereka terhadap sumber-sumber kehidupan. Tujuannya adalah melatih peserta agar mampu menggunakan analisis gender sebagai peralatan dalam tugas mereka.
- b. Pendekatan kedua, yang muncul pada akhir tahun 80-an adalah pelatihan perencanaan gender yang dikembangkan oleh Caroline Moser di London. Basis dari pendekatan ini adalah perencanaan dan bukan analisis. Tujuan pelatihan adalah memberikan peralatan, tidak hanya untuk alaisis suatu situasi yang respinsif gender tetapi juga terjemahannya ke dalam intervensi khusus berupa praktek perencanaan.
- c. Pendekatan yang ketiga adalah *Dinamika Gender*, dan merupakan pendekatan pelatihan yang sangat berbeda. Pendekatan ini utamanya datang dari pengalaman

pelatihan organisasi masyarakat akar-rumpul di negara-negara dunia ketiga. Dinamika gender adalah pelatihan penumbuhan kesadaran untuk mengidentifikasi bias gender di dalam rumah, di tempat kerja dan di dalam masyarakat. Pelatihan dengan pendekatan ini menggunakan beberapa metodologi Partisipatori seperti *role play*, dinamika interpersonal dan *terater plular*.

Alat - Alat dalam kerangka analisis gender yang dikembangkan oleh Institut Harvard, menggunakan tiga alat utama:

- a. Profil kegiatan yang mengidentifikasi pembagian kerja, alokasi waktu, dan pendapatan antara perempuan dan laki-laki dalam konteks yang spesifik.
- b. Profil akses dan kontrol yang mengukur akses dan kontrol perempuan dan laki-laki terhadap sumber-sumber daya.
- c. Profil partisipasi yang memfokuskan pada partisipasi kuantitatif dan kalitatif dalam berbagai kegiatan yang dibedakan menurut jenis kelamin.

Analisis gender dilakukan untuk mengidentifikasi suatu siklus proyek yaitu perencanaannya, pelaksanaannya, monitoring dan evaluasinya, yang dapat menjadi bahwa perempuan dan laki-laki dapat berpartisipasi sesuai dengan kemampuannya, kebutuhan-kebutuhannya dan kepentingan-kepentingannya, dan dapat memperoleh manfaat secara adil dari proyek tersebut. Analisis gender merupakan alat yang sangat penting untuk memahami konteks masyarakat setempat, terutama dalam merancang suatu proyek karena ia membantu para perencana mengidentifikasi keterbatasan dan kelebihan struktur proyek sehingga proyek dapat dicapai dan diukur.

Penggunaan analisis gender dalam siklus proyek memberikan informasi-informasi tentang:

- a. perbedaan perspektif, peran-peran, kebutuhan-kebutuhan dan kepentingan-kepentingan perempuan dan laki-laki di dalam daerah-daerah proyek;
- b. relasi antara perempuan dan laki-laki berkenaan dengan akses dan kontrol terhadap sumber-sumber daya, manfaat, dan proses pengambilan keputusan;
- c. potensi dampak intervensi-intervensi program atau proyek yang berbeda terhadap perempuan dan laki-laki, anak-anak perempuan dan anak-anak laki-laki;
- d. kemampuan lembaga-lembaga untuk merancang program-program untuk kesetaraan gender;
- e. perbedaan-perbedaan antara perempuan dan laki-laki serta perbedaan mereka, hubungan-hubungan sosial mereka, status sosial mereka (misalnya, kelas sosial, ras, kasta, suku dan kemampuannya).

Analisis gender adalah satu dari “jendela-jendela kesempatan” dalam suatu siklus proyek atau program investasi sumber-sumber daya (waktu, tenaga, dan dana) akan menghasilkan kesetaraan gender. Analisis gender yang baik adalah:

- a. mengedepankan dan berpusat pada perempuan dan laki-laki;
- b. membutuhkan keterampilan dan profesionalisme;
- c. melibatkan para pakar setempat yang memiliki latar belakang yang kuat dalam isu-isu gender;
- d. melibatkan sejumlah perempuan/anggota inti dari organisasi yang menjadi mitra kerja dalam jumlah yang cukup signifikan.

Di Indonesia analisis gender dikenal dengan istilah Alur Kerja Analisis Gender (AKAJ) untuk melakukan analisis kebijakan yang berbasis gender. AKAJ ini dikembangkan oleh Bappenas dan Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan dengan bantuan dana CIDA melalui Women Support Project tahap II (WSP II).

Alur Kerja Analisis Gender (AKAJ) merupakan suatu metodologi menyusun kebijakan dan perencanaan yang responsif gender yang mengacu kepada isu kesenjangan gender dengan menggunakan analisis gender untuk mengetahui mengapa terjadi kesenjangan gender agar diperoleh upaya bagaimana memperkecil kesenjangan gender. Alur Kerja Analisis Gender (AKAJ) memberikan informasi bagaimana merumuskan tujuan-tujuan kebijakan kesetaraan gender serta memantau kemajuan yang dicapai melalui indikator-indikator gender.

Alur Kerja Analisis Gender (AKAJ) membahas perbedaan-perbedaan dan ketimpangan-ketimpangan peran perempuan dan laki-laki, ketidak seimbangan kekuasaan dalam relasi sosial mereka, kebutuhan-kebutuhan, keterbatasan-keterbatasan, kesempatan-kesempatan serta dampak terhadap kehidupan mereka. Dalam kesehatan, membahas bagaimana perbedaan-perbedaan tersebut menentukan kerentanan terhadap resiko sakit, akses ke manfaat teknologi, informasi, sumber-sumber daya dan perawatan kesehatan, dan realisasi hak-hak mereka. Analisis ini dilakukan pada semua tingkatan intervensi, dari penetapan prioritas dan pengumpulan data, ke perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan-kebijakan atau program-program.

## 8. Proses Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu proses pemilihan alternatif baik itu berupa manusia, benda, atau tindakan untuk memperbaiki keadaan sesuai dengan kebutuhan (Sumartopo, 2003). Tindakan yang telah diputuskan juga dapat digunakan untuk mencegah terjadinya keadaan yang tidak diinginkan atau memperkecil resiko kerugian harus ditanggung bila peristiwa yang sudah dicoba terulang lagi.

Prasyarat mutlak yang dimungkinkan dalam mengambil keputusan sangat ditentukan pada akses dan kontrol yang dimilikinya. Akses kepada dan kontrol atas pengambilan keputusan adalah bagian dari kondisi-kondisi yang harus dimiliki oleh siapapun. Tidak dimilikinya akses dan kontrol atas pengambilan keputusan oleh perempuan menyebabkan perempuan tidak dapat berpartisipasi secara penuh dalam pembangunan dan menikmati manfaatnya. Akses dan kontrol atas berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki secara adil, merupakan faktor-faktor penting dalam mencapai kondisi yang adil dalam menuju keadilan dan kesetaraan gender.

Akses ke berbagai sumber daya berarti memiliki kesempatan untuk menggunakan sumber-sumber daya penting (misalnya pendapatan, tanah, rumah, sawah dan sebagainya) tanpa memiliki kewenangan untuk membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan hasilnya. Contohnya, buruh tani (perempuan atau laki-laki yang tidak memiliki tanah/sawah tetapi mereka mengerjakan sawah/tanah milik orang lain dan menerima sebagian kecil (sebagai upah) dari hasil kerjanya.

Kontrol atas berbagai sumber daya berarti memiliki kewenangan penuh misalnya memutuskan penggunaan sumber daya yang dimiliki serta hasil yang

diperoleh, kewenangan penuh atas tubuhnya sendiri seperti menentukan berapa anak yang akan dilahirkan oleh seorang perempuan, maka perempuan itu sendirilah yang seyogyanya menentukan, bukan suaminya, orangtuanya, mertuanya, pemerintahnya, dan sebagainya. Sebab, perempuanlah yang memiliki pengalaman, permasalahan, kebutuhan, kepentingan dengan hal-hal yang berkaitan dengan reproduktifnya.

Kehilangan akses dan kontrol yang dimiliki kaum perempuan dalam pengambilan keputusan mengakibatkan suatu keadaan tersubordinasi sehingga melahirkan ketergantungan yang berlebihan pada kaum laki-laki. Dalam isu-isu gender, ketergantungan melahirkan keadaan yang dialami oleh kaum perempuan yang tidak memiliki penguasaan (kontrol) atas sumber daya ekonomi dan pengambilan keputusan. Dalam banyak negara-negara selatan (negara-negara dunia ketiga), ketika pendapatan kaum perempuan (misalnya, dari pertanian atau kerajinan tangan) dirusak, kaum perempuan tergantung secara ekonomi dan tergantung dalam pengambilan keputusan.

Dalam menentukan keputusan Freemont dan James (Sumartopo, 2000:3) mengungkapkan bahwa setidaknya-tidaknya ada enam cara yang digunakan orang untuk mengambil keputusan adalah sebagai berikut.

- a. penggunaan kekuatan supranatural yaitu cara yang ditempuh oleh orang-orang yang menggantungkan diri pada kekuatan supranatural yaitu kekuatan yang ada diluar diri manusia;
- b. penggunaan pengetahuan awam yaitu dengan mengandalkan pada pengalaman yang telah dialaminya;

- c. penggunaan kekuatan naluri yaitu dengan mengandalkan kekuatan naluri atau hatinya saja untuk menjatuhkan pada sebuah pilihan;
- d. penggunaan kekuasaan atau otoritas yaitu dengan mengandalkan pada kekuasaan dan otoritas yang dimilikinya oleh pengambilan keputusan;
- e. penggunaan metode Ilmiah yaitu mengharuskan semua keputusan diambil setelah melalui penelitian yang seksama dan pengujian yang secara cermat. Keputusan ini diharapkan mencapai sasaran dengan tepat dan tidak mempunyai dampak buruk yang berlebihan;
- f. penggunaan Metode Rasional yaitu dengan menggunakan metode yang sistematis dan logis untuk mengurai dan menata data dan informasi yang ada ataupun mencari data yang masih harus dicari sehingga yang diambil anti menjadi semakin lebih baik.

Keputusan merupakan jawaban atas masalah yang kita hadapi, walaupun keputusan tidak selalu merupakan pemecahan dari suatu masalah, bila keputusan tersebut tidak tepat. Situasi dan kondisi yang terus berubah makin menyulitkan kita dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu pengambil keputusan perlu berpikir secara dinamis atau bahkan futuristik. Setelah membuat perhitungan secara sistematis dan logis, pengambilan keputusan harus mempertimbangkan resiko atau akibat dari suatu pemilihan masalah.

Kartini Kartono (1990) menyebutkan proses pengambilan keputusan sebagai berikut.

- a. mendudukan diri sebagai pemimpin, yaitu orang atau kelompok mendudukan dirinya sebagai pemimpin atau pimpinan yang bertanggungjawab atas tercapainya tujuan organisasi yang dipimpinnya;
- b. mengidentifikiasi dan menelaah masalah yang ada yaitu, mengidentifikasi dan pemilihan serta penilaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi dengan mempertimbangkan pengambilan keputusan;
- c. menelaah situasi dan kondisi, situasi adalah sekumpulan faktor yang menentukan atau mempengaruhi di sekeliling kita, sedangkan kondisi adalah keseluruhan faktor yang secara langsung mempengaruhi kehidupan kita;
- d. menelaah keputusan yang akan diambil dan mencari alternatif-alternatif;
- e. tindak-lanjut dari keputusan yang diambil.

Pengambilan keputusan merupakan inti dari suatu kepemimpinan. Oleh karena itu, efektivitas kepemimpinan seseorang dapat diukur melalui kemahirannya dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan kemampuan mempengaruhi perilaku tersebut menjadi pendorong yang kuat bagi tindakan-tindakan positif demi kepentingan organisasi. Kelangsungan suatu organisasi sangat tergantung pada keputusan pimpinan yang didasarkan pada efektifitas dan efisiensi dalam mengambil keputusan agar menghasilkan keputusan yang baik bagi organisasi secara keseluruhan.

Untuk menghasilkan keputusan yang tepat sasaran, maka perlu dipertimbangkan berbagai aspek yang ada. Salusu (1996 : 25) membuat rumusan tahapan proses pembuatan keputusan kedalam empat tahapan sebagai berikut.

- a. tahapan intelejen, yaitu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yang memungkinkan untuk membuat keputusan;
- b. tahapan perencanaan, yaitu menemukan dan mengembangkan serta menganalisa serangkaian kemungkinan tindakan dalam rangka pembuatan keputusan;
- c. tahapan Pemilihan yaitu memilih tindakan tertentu dari bermacam-macam tindakan yang akan ditempuh;
- d. tahapan peninjauan yaitu melaksanakan dan mengevaluasi dari apa yang telah dipilih.

Pengambilan keputusan merupakan suatu proses dan langsung dalam suatu sistem, walaupun itu merupakan keputusan pribadi yang menyangkut masalah pribadi pula. Sebagai suatu proses pengambilan keputusan didahului oleh adanya masalah yang memerlukan penyelesaian dari kita. Penyelesaian dari masalah tersebut dipengaruhi oleh kerangka pikir dan kemampuan didalam melihat suatu masalah yang dihadapi. Proses pengambilan keputusan merupakan akumulasi dari berbagai tindakan yang melibatkan berbagai unsur keterampilan, pengetahuan dan pengalaman hidup berorganisasi.

Struktur dan sistem dari kerangka pengambilan keputusan sangat tergantung pada : 1) Posisi pengambil keputusan, 2) Kedudukan masalah yang dihadapi dan harus dipecahkan, 3) Situasi dimana pengambil keputusan itu berada, 4) Kondisi pengambil keputusan yang meliputi kemampuan dan kekuatannya untuk menghadapi masalah tersebut, 5) Tujuan yang harus dicapai dari pengambil keputusan tersebut.

Dalam proses pembuatan keputusan, jumlah orang yang mengambil keputusan, peraturan pembuatan keputusan dan informasi yang akurat, merupakan

unsur-unsur yang perlu diperhatikan. Jumlah orang yang ikut mengambil keputusan dapat satu atau bahkan lebih. Mereka yang ikut dalam pengambilan keputusan ialah orang-orang yang dinilai cukup untuk itu.

Diskusi, perdebatan, tawar menawar, dan kompromi adalah hal yang biasanya terjadi dalam proses pengambilan keputusan. Untuk memperkuat semua itu diperlukan adanya informasi yang akurat untuk menentukan strategi yang akan ditempuh. Informasi yang dimaksud berupa fakta, data, teori serta kecenderungan yang ada dalam masyarakat. Untuk menentukan suatu alternatif keputusan dapat diterima dan disahkan, maka perlu adanya peraturan pembuatan keputusan atau biasa disebut formula pengambilan keputusan terbanyak.

## 9. Konsep Keadilan

Dalam zaman Yunani Kuno, keadilan dianggap sebagai salah satu kebajikan utama (*Cardinal Virtue*), dimana dalam kehidupan ini keadilan merupakan kewajiban moral yang mengikat dari suatu masyarakat dalam hubungannya yang satu terhadap yang lainnya.

Beberapa contoh tindakan dari konsep ketidakadilan terhadap perempuan tersebut berupa kekerasan dalam rumah tangga (KDRT) yang mana sebagian besar korban KDRT adalah kaum perempuan (baca:istri) dan pelakunya adalah suami, trafficking, prostitusi sampai persoalan politik perempuan. Untuk itu, disini perempuan diharapkan berperan lebih aktif lagi dalam memerangi bentuk-bentuk ketidakadilan yang dapat merugikan diri mereka sendiri ataupun lingkungan di sekitarnya dengan menyadari adanya satu supremasi hukum dalam Negara kita

berupa Undang-Undang No.23 Tahun 2004 tentang penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (UU PKDRT). Ini diharapkan agar perempuan lebih aktif lagi membantu mensosialisasikannya di tengah-tengah masyarakat awam umumnya dan perempuan pada khususnya.

## 10. Konsep Kerja dan Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pekerjaan. Bekerja merupakan suatu aktivitas sosial bagi manusia dengan dua fungsi pokok yaitu :

- a. Memproduksi barang/benda-benda dan jasa-jasa bagi diri sendiri dan orang lain.
- b. Mengikat individu dalam pola interaksi manusia dengan individu lain, karena orang harus selalu bekerja sama dan berkomunikasi dengan orang lain (Kartini, 1990:13).

Selanjutnya dikatakan pula bahwa aspek terpenting dari kerja adalah motivasi kerja dan lingkungan kerja. Motivasi (dari kata Latin Motivus) ialah sebagai alasan dasar, fikiran dasar, gambaran dorongan bagi seseorang untuk berbuat, atau ide pokok yang berpengaruh besar terhadap segenap tingkah laku manusia. Motivasi bekerja tidak hanya berbentuk kebutuhan ekonomi saja (uang) akan tetapi bisa juga berbentuk/penghargaan dari lingkungan, prestise, status sosial yang bersifat immaterial, kebanggaan akan hasil karya sendiri dan interest suatu minat.

Di era pramodernisasi bekerja dianggap sebagai suatu hukuman atas dosa-dosa, seseorang bekerja keras hanya untuk mempertahankan eksistensi diri dan keluarganya agar tidak mati kelaparan, atau karena takut dipecat. Pandangan seperti

ini telah ditinggalkan orang dan pada zaman modern sekarang ini orang menilai kerja sebagai berikut.

- a. kerja itu merupakan aktivitas dasar dan bagian esensial dari kehidupan manusia. Sama halnya dengan aktivitas bermain bagi anak-anak, maka kerja memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan. Kerja juga memberikan status dan mengikat diri dengan individu-individu lain dalam masyarakat;
- b. kerja merupakan aktivitas sosial yang memberikan isi dan makna kehidupan baik laki-laki maupun perempuan menyukai pekerjaan. Jika ada orang yang tidak menyukai pekerjaan maka kesalahannya biasanya ada pada psikologis sosialnya tidak pada kondisi orangnya;
- c. moral individu tidak berkaitan langsung dengan kondisi fisik atau materil pekerjaan, sebab betapapun berat, kotor dan berbaginya suatu pekerjaan akan dilaksanakan secara sungguh-sungguh oleh suatu team yang memiliki semangat tinggi, solidaritas kelompok tinggi dan mempunyai pemimpin yang baik;
- d. insentif kerja itu banyak jenisnya antara lain adalah uang, jaminan sosial, jaminan hari tua, status sosial dan lain-lain. Berkaitan dengan hal itu pengangguran merupakan salah satu insentif yang paling buruk karena pengangguran pasti tersisih dari lingkungan masyarakat.

Salah satu upaya yang perlu dilakukan untuk mengatakan kualitas hidup perempuan, adalah dengan meningkatkan keterampilan kepemimpinannya dan manajerialnya yang mencakup keterampilan konseptual, keterampilan hubungan antar manusia dan keterampilan teknis baik di lingkungan keluarganya sendiri maupun di lingkungan kerjanya masing-masing.

Perempuan sebagai ibu (manajer rumah tangga) dalam hidup kesehariannya sudah memiliki kepemimpinan dan keterampilan manajerial tersebut, yang terdiri atas beberapa indikator seperti perencanaan usaha (manajemen keuangan, manajemen pendidikan dan manajemen perencanaan itu sendiri), bekerja sama dalam kelompok (anak dan suami, analisa usaha dan pembuatan keputusan).

Dalam suatu organisasi, bekal kepemimpinan dan manajerial yang sudah dimiliki oleh seorang perempuan tersebut perlu ditingkatkan, tentunya dengan situasi dan kondisi yang lebih rumit dan kompleks. Hanya saja, bagaimana seorang perempuan dapat menjalankan, menyatukan dan meramuinya sehingga menghasilkan suatu keputusan yang sehat itulah yang merupakan tujuan nyata dari peningkatan kemampuan kerja, kepemimpinan dan manajerialnya.

Di Indonesia sendiri, para pemimpin perempuan sudah eksis sejak zaman pra-Islam sampai pada masa awal Islam. Pada Abad ke-7, di Jawa ada Ratu Sima dari kerajaan Kalingga. Ratu Sima terkenal sebagai pemimpin yang jujur, tegas, dan adil. Pada masa awal Islam di Nusantara, ada beberapa ratu yang pernah memimpin kerajaan ini di Aceh. Seperti dicatat Mernissi (1994), ada empat ratu yang pernah memerintah beberapa kerajaan Islam di Aceh seperti (1) Ratu/Sulthanah Nihrasyah Rawangsa Khadiyu (1400-1427), (2) Ratu Taj al' Alam Safiatuddin (1641-1675), anak Sultan Iskandar Muda, dan mantan istri Sultan Iskandar Tsani, (3) Ratu Nur al-' Alam Naqiat ad-Din Syah (1675-1678), anak angkat Safiatuddin; (4) Ratu Zakiyat ad-Din Inayat Syah (1678-1688) dan (5) Ratu Kamalat Syah (1688-1699).

Di Aceh ada juga pemimpin-pemimpin perempuan seperti panglima Laksamana Keumalahayati, Tjut Nyak Dhien dan Cut Meutia, untuk menyebut beberapa contoh. Tradisi kepemimpinan perempuan pada masa awal Islam di Aceh sangat kuat.

Di Jawa pada masa awal Islam ada Ratu Kalinyamat, adipati Kalinyamat pada masa Demak Bintara, kerajaan Islam pertama di Jawa (abad XVI). Ada juga Nyi Ageng Serang, salah seorang panglima pengawal Pangeran Diponegoro dalam Perang Jawa. Kemudian kita mengenal RA.Kartini yang berhasil memaksa pemerintah kolonial untuk memperjuangkan nasib kaum perempuan.

Kepemimpinan perempuan di Indonesia, dengan demikian, merupakan bagian yang menyatu secara total dengan dinamika kebudayaan masyarakat. Kultur asli Nusantara dan nilai-nilai Islam yang otentik tidak menempatkan hubungan kaum laki-laki dan perempuan dalam kerangka oposisi biner. Keduanya memang berbeda dalam batas-batas tertentu, tetapi setara di hadapan masyarakat yang ditopang oleh nilai-nilai budaya dan agama.

## 11. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau *man power* disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. Untuk itu, didalam sebuah organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan ketrampilan teknis pegawai yang berada di bawahnya. Oleh karena itu, bagian

kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan dan berhubungan dengan peningkatan ketrampilan dan pengetahuan teknis dari setiap unit kerja, bagian kepegawaian dapat melakukan perencanaan pengembangan karier pegawai agar organisasi memiliki pegawai yang siap pakai pada saat dibutuhkan untuk posisi atau jabatan baru.

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia ini terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi.

Mengenai arti pentingnya pengembangan sumber daya manusia, Heidjrachman dan Husnan (1993) mengemukakan bahwa pengembangan dilakukan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan (training), yang diperlukan untuk dapat menjalankan tugas dengan baik. Kegiatan ini makin menjadi penting karena berkembangnya teknologi dan makin kompleksnya tugas-tugas pimpinan. Untuk itu, menurut Manullang (1980), tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif, adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu : (1) menambah pengetahuan; (2) menambah ketrampilan; (3) merubah sikap.

Sedangkan manfaat dan tujuan dari kegiatan pengembangan sumber daya manusia menurut Sikula (1981), yaitu :

- a. Mengurangi dan menghilangkan kinerja yang buruk dalam hal ini kegiatan pengembangan akan meningkatkan kinerja pegawai saat ini, yang dirasakan kurang dapat bekerja secara efektif dan ditujukan untuk dapat mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan oleh organisasi.
- b. Meningkatkan produktivitas dengan mengikuti kegiatan pengembangan berarti pegawai juga memperoleh tambahan ketrampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan pekerjaan mereka. Dengan semikian diharapkan juga secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- c. Meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja dengan semakin banyaknya ketrampilan yang dimiliki pegawai, maka akan lebih fleksibel dan mudah untuk menyesuaikan diri dengan kemungkinan adanya perubahan yang terjadi dilingkungan organisasi. Misalnya bila organisasi memerlukan pegawai dengan kualifikasi tertentu, maka organisasi tidak perlu lagi menambah pegawai yang baru, oleh karena pegawai yang dimiliki sudah cukup memenuhi syarat untuk pekerjaan tersebut.
- d. Meningkatkan komitmen karyawan dengan melalui kegiatan pengembangan, pegawai diharapkan akan memiliki persepsi yang baik tentang organisasi yang secara tidak langsung akan meningkatkan komitmen kerja pegawai serta dapat memotivasi mereka untuk menampilkan kinerja yang baik.
- e. Mengurangi turn over dan absensi bahwa dengan semakin besarnya komitmen pegawai terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya

pengurangan tingkat turn over absensi. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas organisasi. Jika disimak dari pendapat para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pengembangan pegawai, pada umumnya adalah sebagai berikut :

- 1) Agar pegawai dapat melakukan pekerjaan lebih efisien.
- 2) Agar pengawasan lebih sedikit terhadap pegawai.
- 3) Agar pegawai lebih cepat berkembang.
- 4) Menstabilisasi pegawai.

Untuk mengembangkan potensi pegawai melalui kesempatan menjalani penugasan pada jabatan-jabatan hirarki, dari yang sederhana sampai yang kompleks. Disamping itu bagi para pegawai juga diikut sertakan dalam pendidikan dan pelatihan.

Program-program pendidikan dan pengembangan SDM diarahkan pada pemeliharaan dan peningkatan kinerja pegawai. Program pendidikan adalah suatu proses yang di desain untuk memelihara ataupun meningkatkan kinerja pegawai. Program pengembangan adalah suatu proses yang didisain untuk mengembangkan kecakapan yang diperlukan bagi aktivitas kerja dimasa datang. Oleh karena itu, setiap pegawai mempunyai tanggungjawab untuk mengembangkan dirinya sendiri dan ini juga tak terlepas dari tanggungjawab atasan atau pimpinan untuk mengembangkan bawahannya sebab bawahan yang ada mempunyai berbagai karakter yang berbeda, maka sesungguhnya tanggungjawab terbesar berada ditangan pemimpin yang bersangkutan. Dengan disadarinya arti penting pengembangan

sumber daya manusia oleh pimpinan, maka akan lebih memudahkan dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dipimpinnya.

## 12. Sifat-Sifat yang Harus Dimiliki Seorang Pemimpin

Pada dasarnya kepemimpinan tidak membedakan siapa pelakunya, apakah dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Bagi kedua-duanya berlaku persyaratan yang sama untuk menjadi pemimpin yang baik. Namun karena dalam perjalanan sejarah perempuan kurang mendapat kesempatan untuk menjalankan kepemimpinan dalam masyarakat, sekarang kita perlu meningkatkan kuantitas maupun kualitas perempuan sebagai pemimpin. Hal ini dapat diupayakan melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap perempuan agar dapat menjadi pemimpin yang baik.

Dalam urusan rumah tangga, umumnya perempuan sudah memperlihatkan kemampuan sebagai pemimpin bersama-sama dengan suami sebagai kepala keluarga. Dalam beberapa hal perempuan bertindak sendiri dalam mengambil keputusan penting dalam menjalankan peranannya sebagai isteri dan ibu rumah tangga.

Untuk bisa mengalihkan kemampuan tersebut ke dalam urusan " di luar rumah tangga ", yaitu dalam kegiatan-kegiatan kemasyarakatan, seperti tampil bicara di hadapan umum, memimpin kelompok, berkomunikasi dan menggerakkan anggota masyarakat, berdiskusi dan mengambil keputusan dalam lembaga-lembaga kemasyarakatan setempat atau tingkat nasional mengenai hal-hal yang menyangkut kepentingan rakyat banyak, perempuan memerlukan peningkatan upaya untuk dapat

melakukannya, yaitu memiliki keberanian dan keterampilan memimpin yang memadai.

Kepemimpinan merupakan kunci keberhasilan suatu kegiatan. Dalam masa pembangunan dewasa ini tidak hanya pria, tetapi juga perempuan sebagai penerus nilai-nilai dan norma-norma dalam masyarakat, serta sebagai pelaku pembaharuan dituntut untuk berperan aktif dalam kegiatan-kegiatan di masyarakat yang menunjang pembangunan. Untuk dapat menjalankan peranannya sebagai pembaharuan secara berdaya guna dan berhasil guna, perempuan perlu mengembangkan diri menjadi pemimpin yang tangguh tanpa meninggalkan kodratnya sebagai perempuan serta menjunjung tinggi harkat dan martabatnya.

Menurut Amri (2007), adapun sifat-sifat kepemimpinan yang diharapkan adalah kepemimpinan Pancasila tetapi perlu memiliki ciri-ciri tentang sifat kepemimpinan modern. Diantara sifat-sifat kepemimpinan modern adalah sebagai berikut.

a. Berorientasi jauh kedepan

Dalam menentukan kebijaksanaan dan memecahkan persoalan, masa yang akan akan datang selalu diperhitungkan. Karena kita bukan hidup untuk masa lampau, tetapi hidup untuk menyongsong masa yang akan datang.

b. Berlandaskan pola pikir ilmiah Dalam mengambil keputusan mengikuti prosedur sebagai berikut. Penentuan masalah/problem, penentuan data/informasi yang diperlukan, pengumpulan data dan informasi, analisis data, penarikan suatu kesimpulan. Dengan demikian, dihindari pengambilan keputusan yang

didasarkan pada emosi atau intuisi semata-mata ataupun situasi senang dan tidak senang.

c. Berpegang pada prinsip efisien dan efektif

Menentukan cara yang perlu diambil dalam menyelesaikan suatu kegiatan dengan waktu yang sesingkat-singkatnya, biaya, sarana dan tenaga yang minimal tetapi tercapai hasil yang maksimal. Cara ini perlu dipadukan dengan dengan nilai atau azas Pancasila sehingga tercapai keselarasan, keserasian dan keseimbangan.

Dalam kepemimpinan Pancasila keterpaduan pola pikir modern dengan pola pikir Pancasila bertumpu pada azas-azas sebagai berikut.

1) Azas Kebersamaan

Menurut azas kebersamaan, dalam Kepemimpinan Pancasila hendaknya:

- a) Pemimpin dan yang dipimpin merupakan kesatuan organisasi;
- b) pemimpin tidak terpisah dengan yang dipimpin;
- c) pemimpin dan yang dipimpin bukan unsur yang saling bertentangan sehingga tak terjadi dualisme;
- d) pemimpin dan yang dipimpin saling pengaruh mempengaruhi;
- e) masing-masing unsur yang terlibat dalam kegiatan mempunyai tempat dan kewajiban hidup (dharma) sendiri-sendiri dan merupakan suatu golongan yang paling kuat, tetapi juga tidak menganggap kepentingan seseorang sebagai pusat;
- f) tanpa ada yang dipimpin tidak mungkin ada pemimpin.

2) Azas Kekeluargaan dan Kegotong-royongan

Ciri-ciri kekeluargaan dan Kepemimpinan Pancasila, di antaranya:

- a) Timbul kerja sama yang akrab
- b) Kesejahteraan dan kebahagiaan bersama yang menjadi titik tumpu
- c) Berlandaskan kasih sayang dan pengorbanan

3) Azas Persatuan dan Kesatuan dalam Kebhinekaan

Kita semua sadar akan kebhinekaan bangsa Indonesia, baik dari segi suku, bangsa, adat istiadat, agama, aliran dan sebagainya. Namun keanekaragaman itu, masing-masing diakui keberadaannya sendiri-sendiri dan ciri-ciri kepribadiannya dalam persatuan dan kesatuan ibarat bunga setaman dalam satu jambangan, terdiri dari jenis bunga mawar, melati dan kenangan. Masing-masing tetap dikenal sebagai jenis bunga, tetapi baru akan dinamakan bunga setaman bila ketiga-ketiganya ada dalam jambangan tersebut, sehingga bunga setaman ini merupakan suatu kesatuan. Melati tidak mengharapkan agar mawar

dan kenanga berubah menjadi melati semua. Sebaliknya mawar pun tidak akan memaksa melati supaya berubah menjadi mawar. Bila tidak demikian, maka tidak akan berbentuk bunga setaman.

#### 4) Azas Selaras, Serasi dan Seimbang

Semua azas tersebut di atas harus dijiwai dan disemangati oleh azas keselarasan, keserasian dan keseimbangan, azas yang tidak mencari menangnya sendiri, adu kekuatan, atau timbul kontradiksi, konflik dan pertentangan. Adanya perbedaan keanekaragaman adalah mencerminkan kodrat alam dimana masing-masing memiliki tempat. Kedudukan dan kewajiban serta fungsinya sendiri-sendiri. Dengan adanya berbagai warna seperti biru, hijau, merah, kuning, jingga dan sebagainya akan memberikan kesan yang indah apabila tersusun secara tepat. Komposisi warna yang tepat akan menimbulkan suasana indah yang akan menumbuhkan ketentraman batin.

(Sumber : <http://pkk.pemkab-tanjungbarat.go.id/kepemimpinan.html>).

Demikianlah dalam Kepemimpinan Pancasila hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin dan antara mereka yang dipimpin harus terjalin suasana yang menimbulkan kesejukan hati dan ketentraman batin, tidak terjadi suasana yang berat sebelah yang akan menimbulkan ketegangan-ketegangan.

### 13. Standar Penilaian Baperjakt Terhadap Pegawai Negeri Sipil

Di dalam penempatan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menempati suatu jabatan perlu memenuhi syarat-syarat seperti yang termaktub dalam Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 (Pasal 5, 6 dan 7) dan beberapa aturan yang berlaku lainnya, adalah sebagai berikut.

#### *Pasal 5)*

- a) Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- b) Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat dibawah jenjang pangkat yang ditentukan.
- c) Memiliki kualifikasi dan tingkat sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.
- d) Semua unsur penilaian prestasi sekurang-kurangnya bernilai baik dalam dua tahun terakhir.

- e) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan.
- f) Sehat jasmani dan rohani.

*Pasal 6)*

Di samping persyaratan sebagaimana dimaksud dalam pasal 5, pejabat pembina kepegawaian dan pejabat pembina kepegawaian daerah perlu memperhatikan faktor senioritas dalam kepangkatan, usia, pendidikan, dan pelatihan jabatan, dan pengalaman yang dimiliki.

*Pasal 7)*

Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dalam jabatan struktural yang belum mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan sesuai dengan tingkat jabatan struktural wajib mengikuti dan lulus pendidikan dan pelatihan kepemimpinan selambat-lambatnya 12 (dua belas) bulan sejak yang bersangkutan dilantik.

Standar Kompetensi Jabatan Struktural Pegawai Negeri Sipil

(Keputusan Kepala BKN No.43/Kep/2001)

**Kompetensi** adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya.

**Kompetensi Umum** adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan yang dipangkutnya.

1) Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural Eselon II

- a) Mampu mengaktualisasikan nilai-nilai dan pandangan hidup bangsa menjadi sikap dan perilaku dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.
- b) Mampu mamahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab untuk organisasinya.

- c) Mampu menetapkan program-program pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.
- d) Mampu memahami dan menjelaskan keragaman dan sosial budaya lingkungan dalam rangka peningkatan citra dan kinerja organisasi.
- e) Mampu mengaktualisasikan kode etik Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan profesionalisme, moralitas dan etos kerja.
- f) Mampu melakukan manajemen perubahan dalam rangka penyesuaian terhadap perkembangan jaman.
- g) Mampu berkomunikasi dalam bahasa Inggris dengan baik.
- h) Mampu melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.
- i) Mampu melakukan analisis resiko dalam eksistensi unit organisasi.
- j) Mampu merencanakan/mengatur sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
- k) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasi.
- l) Mampu menumbuh-kembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai dalam rangka optimalisasi kinerja unit organisasinya.
- m) Mampu membentuk susasana kerja yang baik di unit organisasinya.
- n) Mampu menetapkan program-program yang tepat dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia.

- o) Mampu menetapkan kebijakan-kebijakan yang tepat untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.
  - p) Mampu menetapkan program pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasi.
  - q) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.
  - r) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi di bawahnya dan menekan tindak lanjut yang diperlukan.
  - s) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan-pengembangan kebijakan kepada pejabat di atasnya.
- 2) Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural Eselon III
- a) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.
  - b) Mampu memberikan pelayanan yang baik terhadap kepentingan publik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.
  - c) Mampu berkomunikasi dalam bahasa inggris.
  - d) Mampu melakukan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.
  - e) Mampu melakukan pendelegasian wewenang terhadap bawahnya.
  - f) Mampu mengatur/mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.

- g) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerjasama dengan unit-unit terkait dalam organisasi, maupun diluar organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasinya.
  - h) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
  - i) Mampu menumbuh-kembangkan inovasi, kreasi, dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja organisasinya.
  - j) Mampu mendayagunakan teknologi informasi yang berkembang dalam menunjang kelancaran tugas.
  - k) Mampu menetapkan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian unit organisasinya.
  - l) Mampu memberikan akuntabilitas unit kinerja organisasinya.
  - m) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya/unit organisasi dibawahnya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
  - n) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan program kepada pejabat atasnya tentang kebijakan-kebijakan maupun pelaksanaannya.
- 3) Standar Kompetensi Umum Jabatan Struktural Eselon IV
- a) Mampu memahami dan mewujudkan pemerintahan yang baik (good governance) dalam pelaksanaan tugas dan tanggung-jawab unit organisasinya.
  - b) Mampu memberikan pelayanan prima terhadap publik sesuai dengan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.

- c) Mampu melaksanakan pengorganisasian dalam rangka pelaksanaan tugas dan tanggungjawab unit organisasinya.
- d) Mampu mengatur/mendayagunakan sumber daya-sumber daya untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas unit organisasi.
- e) Mampu membangun jaringan kerja/melakukan kerja sama dengan unit-unit terbaik dalam organisasi, maupun di luar organisasi untuk meningkatkan kinerja unit organisasinya.
- f) Mampu melakukan koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam unit organisasinya.
- g) Mampu menumbuh-kembangkan inovasi, kreasi dan motivasi pegawai untuk mengoptimalkan kinerja unit organisasinya.
- h) Mampu melaksanakan kegiatan-kegiatan pengawasan dan pengendalian dalam unit organisasinya.
- i) Mampu memberikan akuntabilitas kinerja unit organisasinya.
- j) Mampu melakukan evaluasi kinerja unit organisasinya dan para bawahannya dan menetapkan tindak lanjut yang diperlukan.
- k) Mampu memberikan masukan-masukan tentang perbaikan-perbaikan/pengembangan-pengembangan kegiatan-kegiatan kepada pejabat atasnya.

Tabel 2.1 Eselon dan Jenjang Pangkat Jabatan Struktural

No	Eselon	Jenjang Pangkat, Gol, Ruang			
		Terendah		Tertinggi	
		Pangkat	Gol. Ruang	Pangkat	Gol. Ruang
1.	II a	Pembina Utama Muda	V/c	Pembina Utama Madya	IV/d
2.	II b	Pembina Tk. I	IV/b	Pembina Utama Muda	IV/c
3.	III a	Pembina	IV/a	Pembina Tk. I	IV/b
4.	III b	Penata Tk. I	III/d	Pembina	IV/a
5.	IV a	Penata	III/c	Penata Tk. I	III/d
6.	IV b	Penata Tk. I	III/b	Penata	III/c

Sumber: Mekanisme penempatan dalam jabatan struktural  
 (<http://setda.melsa.net.id/mechanismeimage/jabat.pdf>)

#### 14. Analisis Kebijakan Publik

Kebijakan publik pada dasarnya berorientasi pada pemecahan masalah riil yang dihadapi oleh masyarakat. William N. Dunn (2000) mengemukakan bahwa analisis kebijakan adalah suatu disiplin ilmu sosial terapan yang menggunakan berbagai macam metode penelitian dan argumen untuk menghasilkan dan memindahkan informasi yang relevan dengan kebijakan, sehingga dapat dimanfaatkan di tingkat politik dalam rangka memecahkan masalah-masalah kebijakan. Weimer and Vining, (1998:1): The product of policy analysis is advice. Specifically, it is advice that inform some public policy decision. Jadi analisis kebijakan publik lebih merupakan nasehat atau bahan pertimbangan pembuat kebijakan publik yang berisi tentang masalah yang dihadapi, tugas yang mesti dilakukan oleh organisasi publik berkaitan

dengan masalah tersebut, dan juga berbagai alternatif kebijakan yang mungkin bisa diambil dengan berbagai penilaiannya berdasarkan tujuan kebijakan.

Analisis kebijakan publik bertujuan memberikan rekomendasi untuk membantu para pembuat kebijakan dalam upaya memecahkan masalah-masalah publik. Di dalam analisis kebijakan publik terdapat informasi-informasi berkaitan dengan masalah-masalah publik serta argumen-argumen tentang berbagai alternatif kebijakan, sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada pihak pembuat kebijakan. Analisis kebijakan publik berdasarkan kajian kebijakannya dapat dibedakan antara analisis kebijakan sebelum adanya kebijakan publik tertentu dan sesudah adanya kebijakan publik tertentu. Analisis kebijakan sebelum adanya kebijakan publik berpijak pada permasalahan publik semata sehingga hasilnya benar-benar sebuah rekomendasi kebijakan publik yang baru. Keduanya baik analisis kebijakan sebelum maupun sesudah adanya kebijakan mempunyai tujuan yang sama yakni memberikan rekomendasi kebijakan kepada penentu kebijakan agar didapat kebijakan yang lebih berkualitas. Dunn (2000: 117) membedakan tiga bentuk utama analisis kebijakan publik, yaitu:

- a. Analisis kebijakan prospektif analisis kebijakan prospektif yang berupa produksi dan transformasi informasi sebelum aksi kebijakan dimulai dan diimplementasikan. Analisis kebijakan disini merupakan suatu alat untuk mensintesis informasi untuk dipakai dalam merumuskan alternatif dan preferensi kebijakan yang dinyatakan secara komparatif, diramalkan dalam bahasa kuantitatif dan kualitatif sebagai landasan atau penuntun dalam pengambilan keputusan kebijakan.

- b. Analisis kebijakan retrospektif analisis kebijakan retrospektif adalah sebagai penciptaan dan transformasi informasi sesudah aksi kebijakan dilakukan. Terdapat 3 tipe analisis berdasarkan kegiatan yang dikembangkan oleh kelompok analisis ini yakni analisis yang berorientasi pada disiplin, analisis yang berorientasi pada masalah dan analisis yang berorientasi pada aplikasi. Tentu saja ketiga tipe analisis retrospektif ini terdapat kelebihan dan kelemahan.
- c. Analisis kebijakan yang terintegrasi analisis kebijakan yang terintegrasi merupakan bentuk analisis yang mengkombinasikan gaya operasi para praktisi yang menaruh perhatian pada penciptaan dan transformasi informasi sebelum dan sesudah tindakan kebijakan diambil. Analisis kebijakan yang terintegrasi tidak hanya mengharuskan para analisis untuk mengkaitkan tahap penyelidikan retrospektif dan perspektif, tetapi juga menuntut para analisis untuk terus menerus menghasilkan dan mentransformasikan informasi setiap saat.

Dalam hal ini, para pembuat/penentu kebijakan hendaknya membuat kebijakan lebih responsif gender yang berarti kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah tidak lagi memberikan diskriminasi terhadap kaum perempuan itu sendiri atau menempatkan perempuan ter subordinasi terhadap laki-laki. Aturan inilah yang selama bertahun-tahun telah secara efektif membentuk tradisi dan pola pikir yang keliru di kalangan birokrat dan masyarakat.

### **15. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Bau-Bau**

Dalam rangka memenuhi hak dan menjalankan kewajiban sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku, maka pemerintah Kota Bau-Bau

dengan persetujuan dewan perwakilan rakyat daerah merumuskan dan menerbitkan peraturan daerah nomor 3 tahun 2008 yang mengatur susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah Kota Bau-Bau.

Penetapan susunan organisasi dan tata kerja perangkat daerah tersebut didasarkan atas pertimbangan beban kerja sesuai kewenangan pemerintah daerah, potensi, kebutuhan, kemampuan, ketersediaan sumber daya aparatur serta pengembangan pola kerja sama antara daerah dan pihak ketiga.

Berdasarkan peraturan daerah nomor 3 tahun 2008, dibentuk organisasi dan tata kerja perangkat daerah yang terdiri atas: sekretariat daerah, dinas, lembaga teknis daerah, sekretariat DPRD, kecamatan dan kelurahan.

a. Kedudukan Tugas dan Fungsi

Mengenai kedudukan, tugas dan fungsi, dalam uraian berikut ini hanya mengemukakan tugas dan fungsi, badan kepegawaian dan diklat, sekretariat DPRD, dan badan KB dan Pemberdayaan Perempuan Kota Bau-Bau sesuai dengan lokasi atau tempat penelitian ini dilaksanakan.

1) Badan Kepegawaian dan Diklat

Badan Kepegawaian dan Diklat mempunyai tugas membantu Walikota dalam menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan diklat. Dalam melaksanakan tugas badan kepegawaian dan diklat menyelenggarakan fungsi:

- a) perumusan Kebijakan Daerah, Kebijakan pelaksanaan dan kebijakan teknis di Bidang Kepegawaian dan Diklat;
- b) pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya;

- c) pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya;
- d) pengawasan atas pelaksanaan tugasnya;
- e) penyampaian laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan dibidang tugas dan fungsinya kepada walikota.

(1) Badan kepegawaian dan diklat terdiri dari:

- (a) Sekretaris badan;
- (b) Bidang pengadaan dan mutasi pegawai;
- (c) Bidang pengembangan dan diklat;
- (d) Bidang dokumentasi dan informasi pegawai;
- (e) Bidang kedudukan hukum dan pensiun;

(2) Sekretariat Badan membawahi:

- (a) Sub bagian perencanaan;
- (b) Sub bagian umum dan kepegawaian;
- (c) Sub bagian keuangan;

(3) Bidang pengadaan dan mutasi pegawai membawahi:

- (a) Seksi formasi pegawai;
- (b) Seksi mutasi pegawai;

(4) Bidang pengembangan dan diklat membawahi:

- (a) Seksi pengembangan dan promosi jabatan;
- (b) Seksi diklat;

(5) Bidang Dokumentasi dan Informasi Kepegawaian membawahi:

- (a) Seksi dokumentasi pegawai;
- (b) Seksi informasi kepegawaian;
- (6) Bidang kedudukan hukum dan pensiun membawahi:
  - (a) Seksi kedudukan hukum dan
  - (b) Seksi pensiun.

Dalam mengemban tugas dan tanggungjawabnya, membantu pemerintah dalam menyelenggarakan dan menjalankan roda pemerintahan daerah serta sebagai wujud pengabdian kepada masyarakat Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau berusaha semaksimal mungkin untuk dapat memberikan pelayanan terbaik bagi daerah Kota Bau-Bau.

Bekerja penuh disiplin dan semangat yang tinggi, menangani satu persatu pekerjaan sesuai dengan lingkup tugasnya dalam rangka memberikan pelayanan kepada pegawai negeri sipil dan masyarakat secara proporsional dan profesional adalah pemandangan yang sehari-hari kita jumpai di kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau.

Beragam peraturan yang berasal dari pusat maupun daerah serta kebijakan-kebijakan yang dibuat pemerintah kota harus dijadikan acuan dan pedoman dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi. Di celah-celah pekerjaan dan pengabdian yang dijalani kadang-kadang terjadi intervensi kebijakan yang kurang searah dengan hati nurani maupun peraturan perundang-undangan. Kondisi ini pun terjadi pada proses penempatan pegawai negeri sipil daerah. Meskipun dikatakan bahwa tidak ada bias gender, tidak perbedaan antara jenis kelamin, apakah laki-laki atau

perempuan asalkan sudah memenuhi persyaratan dan kriteria sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka seorang pegawai negeri sipil daerah akan diangkat serta di tempatkan pada jabatan dan posisi yang semestinya. Ada hal penting yang harus diingat, bahwa sekarang kita berada di era otonomi daerah. Pemegang keputusan tertinggi adalah Walikota, finalisasi seluruh pekerjaan terutama yang berhubungan dengan aspek formalitas dan kekuasaan yang dalam kewenangannya. Harus diakui, ini adalah sisi lain dari penerapan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004, pada segenap celah dan sudut birokrasi terselip kebijakan-kebijakan yang terkesan memberikan peluang dan kemudahan pada segelintir orang. Langkah atau bahkan tidak adanya perempuan yang menempati jabatan pada posisi-posisi strategis 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 singkat dan seakan penuh kepastian dikatakan bahwa siapa saja yang telah memenuhi persyaratan, tidak peduli ataupun perempuan maka segera di upayakan 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.

Badan kepegawaian dan diklat daerah Kota Bau-Bau hanyalah salah satu lembaga teknis daerah yang mempunyai tugas utama menyelenggarakan pengelolaan atau manajemen pegawai negeri sipil daerah, bekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik berasal dari pusat maupun daerah, tentu mempunyai keterbatasan dan juga di batasi oleh kebijakan-kebijakan sebagai aparatur pemerintah daerah, seorang pegawai negeri sipil daerah harus berusaha sekuat tenaga untuk dapat mengamankan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinannya, walau terkadang kebijakan tersebut mengandung dampak merugikan masyarakat dan bertentangan dengan hati nurani.

Dalam hal formasi dan promosi pegawai negeri sipil daerah, badan kepegawaian dan diklat bekerja sebatas membuat dan mengajukan usulan dengan berpedoman pada nominatif dan daftar usul kepangkatan pegawai negeri sipil daerah serta aturan-aturan lain yang menyertainya. Namun keputusan berada dalam kewenangan tertinggi daerah, dalam hal ini adalah Walikota. Sama halnya dengan keberadaan badan pertimbangan jabatan dan kepangkatan Kota Bau-Bau (BAPERJAKAT) yang keanggotaan terdiri atas:

- 1) Walikota sebagai pembina.
- 2) Sekretaris daerah sebagai ketua.
- 3) Kepala badan kepegawaian dan diklat daerah sebagai sekretaris.
- 4) Asisten tata praja sebagai anggota.

- 5) Asisten administrasi dan kepegawaian sebaga anggota.
- 6) Kepala badan inspektoran daerah sebagai anggota.

Namun apapun yang di rencanakan keputusan dan finalisasi perencanaan tersebut berada pada pimpinan tertinggi.

Ada hal yang begitu menyentuh hati nurani yaitu bahwa kaum perempuan adalah penanggung jawab tugas rumah tangga atau pelaksanaan tugas domestik yang harus diemban bersama tugas kodratinya, sementara ternyata masih amat banyak para elit yang belum dapat membedakan mana tugas gender dan mana tugas kodrati.

Haid, hamil, melahirkan, menghasilkan air susu, mengasuh anak mengurus rumah tangga, masih melekat pada kaum perempuan. Sangat menyakitkan ketika ada kalimat yang menyatakan bahwa justru di usia produktif seorang perempuan hanya menyibukan diri dengan peran-peran seperti tersebut di atas dan semua itu di golongankan sebagai peran kodrati perempuan. Dan manakala sekelompok tugas-tugas yang disebut sebagai peran kodrati itu sudah selesai, maka seorang perempuan telah melewati masa-masa produktifnya karena usianya sudah mendekati masa pensiun.

Manamungkin seorang perempuan diberikan jabatan penting sedangkan ia sering meninggalkan pekerjaannya. Bagaimana kalau ada masyarakat yang butuh pelayanan, sedangkan perempuan masih sibuk dengan urusan anak dan rumah tangganya.

Sangat disesalkan karena justru pemikiran-pemikiran seperti itu masih terpatrik kokoh di dalam benak para elit, di tengah gaung menuju kesetaraan dan

keadilan gender. Lalu apa arti semua ini sebuah kenyataan, sebuah cermin yang sudah saatnya di gunakan agar kita dapat melihat siapa diri kita sebenarnya. Dan mengapa Allah menciptakan laki-laki dan perempuan. Seperti pernyataan seorang ahli filsafat yunani kuno bahwa perempuan di ciptakan dari tulang rusuk laki-laki untuk di gandeng penuh kasih dalam posisi setara dan sejajar, bukan dari tulang kepala untuk di junjung tinggi dan bukan pula dari tulang kaki untuk di injak-injak dan dipandang hina serta rendah dalam kehidupan ini.

#### 1) Badan KB dan Pemberdayaan Perempuan

Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan mempunyai tugas membantu walikota dalam mengkoordinasikan dalam penyusunan kebijakan serta mensinkronkan pelaksanaan kebijakan bidang keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan. Dalam melaksanakan tugas badan keluarga berencana dan pemberdayaan perempuan menyelenggarakan fungsi:

- a) koordinasi perencanaan dan penyusunan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana;
- b) sinkronisasi pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana;
- c) pengendalian penyelenggaraan kebijakan di bidang pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana;
- d) pengelolaan barang milik/kekayaan daerah yang menjadi tanggungjawabnya;
- e) pengawasan atas pelaksanaan tugasnya;
- f) pelaksanaan tugas tertentu yang diberikan oleh walikota;

g) penyampaian laporan hasil evaluasi, saran dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Walikota.

(1) Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan terdiri dari:

- (a) Sekretaris Badan;
- (b) Bidang keluarga berencana dan keluarga sejahtera;
- (c) Bidang informasi dan analisis program;
- (d) Bidang pemberdayaan perempuan;

(2) Sekretariat Badan Membawahi:

- (a) Sub bagian perencanaan;
- (b) Sub bagian umum dan kepegawaian;
- (c) Sub bagian keuangan;

(3) Bidang keluarga sejahtera dan keluarga berencana membawahi:

- (a) Seksi jaminan pelayanan KB;
- (b) Seksi Advokasi dan pemberdayaan keluarga;

(4) Bidang Informasi keluarga dan analisis program membawahi:

- (a) Seksi dokumentasi dan statistik;
- (b) Seksi analisis dan evaluasi program;

(5) Bidang pemberdayaan perempuan membawahi:

- (a) Seksi kelembagaan dan PUG;
- (b) Seksi perlindungan perempuan dan anak;
- (c) Kantor DPRD Kota Bau-Bau

DPRD merupakan lembaga peradilan rakyat daerah dan berkedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. DPRD memiliki fungsi legislasi anggaran, dan pengawasan.

Tugas dan wewenang DPRD adalah:

- a) membentuk peraturan daerah yang dibahas dengan kepala daerah untuk mendapat persetujuan bersama, menyetujui rancangan Peraturan Daerah Tentang APBD bersama dengan Kepala Daerah;
- b) melaksanakan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lainnya, peraturan kepala daerah, APBD, kebijakan pemerintah daerah, dalam melaksanakan program pembangunan daerah dan kerjasama internasional di daerah. Mengusulkan pengangkatan dan pemberhentian Kepala Daerah/Wakil kepala daerah kepada Menteri dalam Negeri melalui Gubernur;
- c) memilih Wakil Kepala Daerah dalam hal terjadi kekosongan jabatan Wakil Kepala Daerah;
- d) memberikan pendapat dan pertimbangan kepada Pemerintah Daerah terhadap rencana perjanjian internasional di daerah;
- e) memberikan persetujuan terhadap rencana kerjasama internasional yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah.;
- f) meminta laporan keterangan pertanggungjawaban Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintah Daerah membentuk Panitia Pengawas Pemilihan Kepala Daerah;

- g) melakukan pengawasan dan meminta laporan KPUD dalam penyelenggaraan Pilkada;
- h) memberikan persetujuan terhadap rencana kerja antar daerah dan dengan pihak ketiga yang membebani masyarakat dan daerah, serta melaksanakan tugas-tugas lain yang diatur dengan Undang-Undang.

Sedangkan hak DPRD adalah hak interpelasi, hak angket dan hak menyatakan pendapat

Alat kelengkapan DPRD terdiri atas:

- a) Pimpinan;
- b) Komisi;
- c) Panitia Musyawarah;
- d) Panitia Anggaran;
- e) Badan kehormatan;
- f) Alat kelengkapan lain yang diperlukan;

Penyusunan alat kelengkapan DPRD tersebut diatur dalam peraturan tata tertib DPRD dengan berpedoman pada peraturan perundang undangan . Anggota DPRD Kota Bau-Bau berjumlah 25 orang, satu di antaranya adalah perempuan, padahal Undang-Undang Nomor 13 tahun 2004 mengamanatkan kuota 30 % untuk perempuan dalam kelembagaan legislatif. Melalui kesepakatan pembagian bidang tugas, maka urusan pembangunan pemberdayaan perempuan ditangani dan menjadi kewenangan komisi C Sekretariat DPRD

Sekretaris DPRD wajib menerapkan prinsip koordinasi integrasi dan sinkronisasi baik dalam lingkungan masing-masing maupun antar satuan organisasi sesuai dengan bidang tugasnya.

Susunan organisasi Sekretariat DPRD terdiri dari tiga bagian masing-masing terdiri atas dua sub bagian, dan dibantu kelompok jabatan fungsional yaitu:

- 1) Sekretariat terdiri dari:
  - a) Sekretaris DPRD;
  - b) Bagian Umum;
  - c) Bagian Persidangan;
  - d) Keuangan.
- 2) Bagian umum membawahi:
  - a) Sub bagian tata usaha;
  - b) Sub bagian rumah tangga.
- 3) Bagian persidangan membawahi :
  - a) Sub bagian risalah dan persidangan;
  - b) Sub bagian perundang-undangan.
- 4) Bagian keuangan membawahi:
  - a) Sub bagian anggaran dan pembiayaan;
  - b) Sub bagian pelaporan.

## B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian pada kajian teori dan pendapat para ahli perempuan sebagai makhluk ciptaan Allah mempunyai hak yang sama dengan laki-laki dalam kehidupan berbagai potensi dan bakat yang dianugerahi, untuk mengembangkan diri dalam kehidupan di dunia. Melihat populasi manusia yang semakin hari semakin padat maka dibentuklah suatu komunitas, organisasi yang pada akhirnya merupakan cikal menuju terbentuknya suatu negara.

Untuk menciptakan situasi kondusif suatu negara dibuatlah aturan main yang bersumber dari berbagai aspek, kebiasaan dalam suatu negara yang bersangkutan. Negara dan pemerintah bertanggungjawab untuk menghormati, melindungi, membela dan menjamin hak asasi setiap warga negara tanpa diskriminasi. Demikian juga hak-hak perempuan, instrumen hukum untuk menuju keadilan gender.

Di Indonesia misalnya untuk menciptakan penyetaraan antara laki-laki dan perempuan dibentuk kementerian pemberdayaan perempuan pada tahun 2000 yang menegaskan, gender sebagai suatu konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi jenis kelamin. Perbedaan laki-laki dan perempuan ditinjau dari aspek sosial dan budaya, gender dalam hal ini adalah bentuk rekayasa masyarakat, bukannya sesuatu konsep yang menunjukkan pada sistem peranan dan hubungan antara laki-laki dan perempuan yang tidak ditentukan oleh perbedaan biologis akan tetapi ditentukan oleh konstruksi lingkungan sosial, budaya, ekonomi dan politik sehingga definisi gender menurut kementerian pemberdayaan perempuan bahwa gender adalah perbedaan peran fungsi oleh tanggungjawab antara perempuan dan laki-laki yang

merupakan hasil konstruksi sosial budaya dan dapat berubah sesuai dengan perkembangan zaman.

Perempuan sebagai salah satu komponen warga negara yang merupakan sumber daya manusia dalam pembangunan mempunyai hak dan kewajiban, kedudukan, peranan, serta kesempatan dalam mengambil keputusan. Peranan perempuan sebagai mana diuraikan di atas seharusnya terjadi pula dalam upaya peningkatan sumber daya manusia pada proses pengambilan keputusan di semua instansi lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau, tetapi tampaknya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan belum sepenuhnya dapat dilaksanakan.

Proses pengambilan keputusan menurut Miriam Budiardjo (1998:35) adalah suatu proses pemilihan alternatif, baik itu berupa manusia, benda atau tindakan untuk memperbaiki keadaan sesuai dengan kebutuhan. Keputusan adalah menentukan kegiatan apa yang akan dilakukan, kapan dilakukan, dimana dilakukan siapa yang akan melakukan serta bagaimana kegiatan tersebut dilakukan.

Selanjutnya Atmosudirdjo (1982:79) menyebutkan proses pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. mendudukan diri sebagai pemimpin;
2. mengidentifikasi dan menelaah masalah yang ada;
3. pengidentifikasian dan pemilihan serta penilaian terhadap masalah-masalah yang dihadapi dengan mempertimbangkan pengambilan keputusan;
4. menelaah situasi dan kondisi;
5. menelaah keputusan yang akan diambil mencari alternatif-alternatif;
6. tindak lanjut dari keputusan yang diambil.

Proses pengambilan keputusan merupakan inti dari suatu kepemimpinan. Oleh karena itu, efektifitas kepemimpinan seseorang dapat diukur melalui kemahirannya dalam mengambil keputusan. Kepemimpinan itu sendiri merupakan kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain menjadi bawahan seseorang sedemikian rupa sehingga perilaku tersebut menjadi pendorong yang kuat bagi tindakan-tindakan positif demi kepentingan organisasi. Kelangsungan suatu organisasi sangat tergantung pada keputusan pimpinan yang didasarkan pada efektifitas dan efisiensi dalam mengambil keputusan agar menghasilkan keputusan yang baik bagi organisasi secara keseluruhan.

Simon (Sumortopo, 1998:15) merumuskan tahapan proses pembuatan keputusan kedalam empat tahapan yaitu :

1. tahapan intelejen, yaitu mengadakan pengamatan terhadap lingkungan yang memungkinkan untuk membuat keputusan;
2. tahapan perencanaan, yaitu menemukan dan mengembangkan serta menganalisa serangkaian kemungkinan tindakan dalam rangka pembuatan keputusan;
3. tahapan pemilihan yaitu memilih tindakan tertentu dari bermacam-macam tindakan yang akan ditempuh;
4. tahapan peninjauan yaitu melaksanakan dan mengevaluasi dari apa yang telah dipilih.

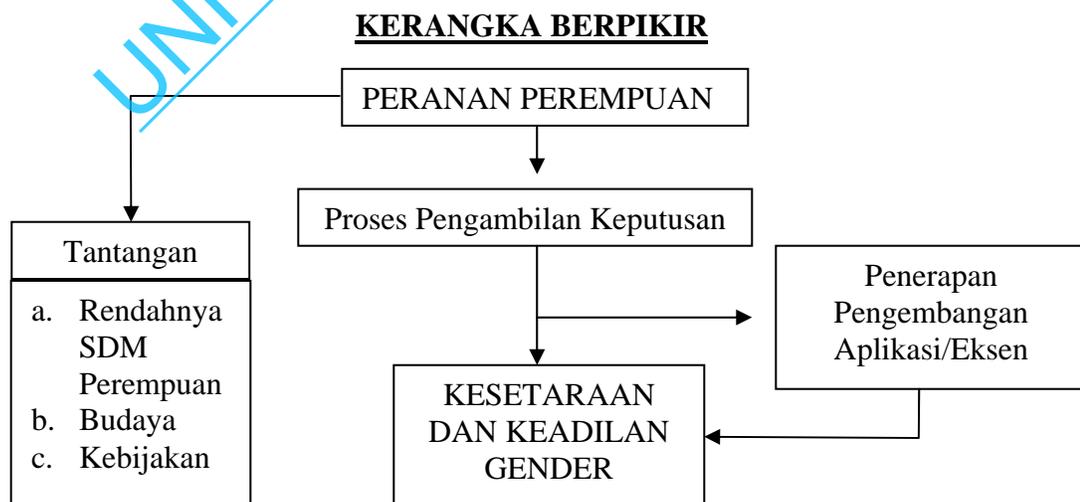
Pengambilan keputusan merupakan suatu proses dan langsung dalam suatu sistem, walaupun itu merupakan keputusan pribadi yang menyangkut masalah pribadi pula. Penyelesaian masalah tersebut dipengaruhi oleh kerangka pikir dan kemampuan dalam melihat suatu masalah yang dihadapi. Proses pengambilan

keputusan merupakan akumulasi dari berbagai tindakan yang melibatkan berbagai untus keterampilan, pengetahuan dan pengalaman hidup berorganisasi.

Struktur dan sistem dari kerangka pengambilan keputusan tergantung pada:

1. posisi pengambilan;
2. kedudukan masalah yang dihadapi dan harus dipecahkan;
3. situasi dimana pengambil keputusan itu berada;
4. kondisi pengambil keputusan yang meliputi kemampuan dan kekuatannya untuk menghadapi masalah tersebut;
5. tujuan yang harus dicapai dari pengambilan keputusan tersebut.

Dalam proses pembuatan keputusan, jumlah orang yang mengambil keputusan, peraturan pembuatan keputusan dan informasi yang akurat, merupakan unsur-unsur yang perlu diperhatikan. Jumlah orang yang ikut mengambil keputusan dapat satu atau lebih. Mereka yang ikut dalam pengambilan keputusan ialah orang-orang yang dinilai cakap untuk itu.



### C. Definisi Operasional

Untuk memudahkan pemahaman tentang makna variabel yang digunakan dalam penelitian, maka variabel dapat didefinisikan sebagai berikut.

Peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan adalah peran atau turut berpartisipasinya kaum perempuan dalam pembangunan. Jadi peranan yang dimaksud di sini adalah peranan perempuan dalam mengisi pembangunan yang kaitannya dengan perempuan untuk berperan dalam menempati posisi jabatan strategis atau jabatan eselon II pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau. Seorang perempuan harus memiliki pikiran maju, berwawasan luas dan berilmu pengetahuan tinggi sesuai dengan kemajuan zaman. Perempuan diharapkan sebagai subjek pembangunan bukan semata-mata sebagai objek pembangunan. Sebagai perempuan harus mampu mengembangkan potensinya yang ada pada dirinya, memotifasi diri untuk dapat maju dan berkiprah sebagai mitra sejajar laki-laki. Perempuan juga diharapkan dapat mengambil keputusan dalam setiap bentuk kebijakan atau aturan-aturan yang ditetapkan dalam lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau.

Analisa gender yang dimaksudkan di sini adalah analisa tentang perbedaan peran antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai pengambil keputusan pada setiap jabatan yang diembannya dalam lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau.

### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif (Lexi J Moleorng: 2000) yaitu penelitian yang mendeskripsikan atau menggambarkan kenyataan bahwa kenyataan yang ada dengan mengemukakan data mengenai peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau serta membandingkan antara kenyataan dengan yang seharusnya terjadi. Dasar penelitian adalah metode survey (Masri Singarimbun, Sofyan Efendi: 1998) yang bertujuan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang dianggap dapat mewakili individu lainnya secara keseluruhan dan data-data dari kepustakaan.

Penelitian ini mendasar pada studi kasus, Mooney dalam Denzim (1998) menjelaskan gambaran studi kasus dengan dua jenis pengkajian yaitu *eksploratif* (mengadakan penjagaan fenomena yang diteliti), *descriptif* (menggambarkan secara deskriptif fenomena yang diteliti) yang berusaha menggambarkan lebih mendalam tentang objek penelitian. Oleh karena itu penelitian ini mengambil kajian deskriptif.

#### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau yang tersebar di seluruh instansi Badan, Dinas, Kantor, dan Kecamatan di wilayah pemerintah Kota Bau-Bau. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil yang berada lingkup instansi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Bau-Bau sebanyak 30 responden, Badan

Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan sebanyak 32 responden, dan Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kota Bau-Bau sebanyak 23 orang. Dengan demikian jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 85 responden. Teknik penarikan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel tersebut adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) pengambilan sampel sebanyak 85 responden tersebut dengan mempertimbangkan aspek metodologis *sample size* (besarnya sampel) yakni *degree of homogeneity* (derajat keseragaman). Makin seragam populasi itu makin kecil sampel yang diambil (Mantra, 2004). Dengan demikian sampel penelitian ini di dasarkan pada populasi pegawai negeri sipil lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau yang cenderung homogen.

### C. Penentuan Informan

Selain responden tersebut di atas, untuk menggali informasi yang lebih mendalam (*indepth information*) maka penelitian membutuhkan informan penelitian, khususnya informan kunci (*key informan*). Informan kunci dalam penelitian ini meliputi: Sekretaris Daerah Kota Bau-Bau, Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau, Kepala Badan Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan Kota Bau-Bau, Ketua Komisi C/anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bau-Bau yang membidangi pemberdayaan perempuan dan pejabat eselon III dan IV yang ada di beberapa satuan kerja pemerintah daerah (SKPD).

#### D. Instrumen Penelitian

Untuk menggali dan memperoleh informasi, penelitian ini menggunakan instrumen penelitian yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Wawancara digunakan untuk menggali informasi dari informan kunci (*key informan*).

#### E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui dua teknik, yaitu pengumpulan dokumentasi melalui *library research* (Penelitian Kepustakaan) dan pengumpulan data di lapangan melalui *field research* (Penelitian Lapangan). Khusus untuk penelitian lapangan membutuhkan waktu yang relatif lama dengan tetap menggunakan triangulasi data (pengecekan keabsahan data).

#### F. Analisis Data

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara dianalisa secara terus menerus mulai dari awal penelitian sampai berakhirnya penelitian. Sebagaimana diketahui bahwa jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Khusus analisis data kualitatif terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan dan jalin menjalin satu dengan yang lainnya, yaitu reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dengan kata lain, ketiga model analisis tidak perlu berurutan, melainkan tergantung pada kebutuhannya. Analisis ini sudah berlangsung sejak tahap pengumpulan data (Miles dan Huberman, 1992). Analisis ini termasuk di dalamnya adalah penggunaan metode interpretasi sebagai konsekuensi untuk data kualitatif.

## BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### A. Gambaran Umum Kota Bau-Bau

#### 1. Letak dan Kondisi Geografis Serta Luas Wilayah

Kota Bau-Bau terletak di Jazirah Sulawesi Tenggara bagian selatan pulau Buton. Kota Bau-Bau secara geografis terletak di bagian selatan garis khatulistiwa di antara  $5^{\circ}21' - 5^{\circ}30'$  lintang selatan dan diantara  $122^{\circ}30' - 122^{\circ}45'$  Bujur Timur.

Kota Bau-Bau awalnya terdiri dari empat kecamatan namun semenjak tahun 2006 sudah menjadi 6 (enam) kecamatan yang luas wilayahnya  $22.100 \text{ Km}^2$ , dengan luas tiap kecamatan yaitu kecamatan Betoambari  $27,89 \text{ Km}^2$ , Kecamatan Murhum  $6,45 \text{ Km}^2$ , kecamatan Wolio  $17,33 \text{ Km}^2$ , Kecamatan Kokalukuna  $9,44 \text{ Km}^2$ , Kecamatan Sorawolio  $83,25 \text{ Km}^2$  dan kecamatan Bungu seluas  $76,64 \text{ Km}^2$ .

Kota Bau-Bau berbatasan dengan:

- a. Sebelah utara dengan Kecamatan Kapuntori Kabupaten Buton
- b. Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Pasar Wajo Kabupaten Buton
- c. Sebelah selatan dengan kecamatan Batauga Kabupaten Buton dan
- d. Sebelah barat dengan selat Buton

Kondisi topografi daerah Kota Bau-Bau pada umumnya memiliki permukaan yang bergunung, bergelombang, dan berbukit-bukit. Di antara gunung dan bukit-bukit terbentang dataran yang merupakan daerah-daerah potensial untuk mengembangkan sektor pertanian. Kota Bau-Bau memiliki pula sungai yang besar yaitu sungai Bau-Bau yang membatasi kecamatan Wolio dan kecamatan Murhum dan membelah Kota Bau-Bau. Sungai tersebut umumnya memiliki potensi yang dapat dijadikan sebagai

sumber tenaga, irigasi dan kebutuhan rumah tangga. Keadaan iklim di daerah Kota Bau-Bau umumnya sama dengan daerah lain disekitarnya yang mempunyai dua musim yaitu musim hujan dan musim kemarau. Musim hujan terbanyak terjadi pada bulan desember dan maret, pada bulan-bulan tersebut angin barat yang bertiup dari Asia dan Samudra Pasifik mengandung banyak uap air, musim kemarau mulai bulan mei sampai bulan oktober, pada angin timur yang bertiup dari Australia kurang mengandung uap air.

Tabel 4.1 Luas wilayah Kota Bau-Bau menurut kecamatan

No.	Nama Kecamatan	Luas		Ket
		KM <sup>2</sup>	Persentase (%)	
1.	2	3	4	5
1.	Betoambari	27,89	12,62	
2.	Murhum	6,45	2,92	
3.	Wolio	17,33	7,84	
4.	Kokalukuna	9,44	4,27	
5.	Sorawolio	83,25	37,67	
6.	Bungi	76,64	34,68	
Kota Bau-Bau		221	100	

Sumber; Kota Bau-Bau dalam angka Tahun 2008

## 2. Penduduk dan Matapencaharian

Penduduk Kota Bau-Bau menurut hasil proyeksi penduduk akhir tahun 2007 yaitu berjumlah 124.609 Jiwa dengan perbandingan laki-laki sebanyak 61.395 Jiwa dan perempuan sebanyak 63.214 Jiwa. Pada Tabel 4. menyajikan jumlah penduduk dan rasio jenis kelamin yaitu sebagai berikut.

Tabel.4.2 Penduduk Kota Bau-Bau Menurut Kecamatan, Jenis Kelamin, Dan Rasio Jenis Kelamin

No.	Kecamatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah	Rasio jenis kelamin
1.	2.	3.	4.	5.	6.
1.	Betoambari	6.848	7.053	13.901	97,09
2.	Murhum	20.861	21.969	42.830	94,96
3.	Wolio	16.464	16.564	33.028	99,40
4.	Kokalukuna	7.543	7.835	15.378	96,27
5.	Sorawolio	3.280	3.344	6.624	98,09
6.	Bungi	6.399	6.449	12.848	99,22
Kota Bau-Bau		61.394	63.214	124.609	97,12

Sumber : Registrasi 2007

Berdasarkan jumlah penduduk menurut jenis kelamin di atas dapat dilihat bahwa rata-rata kecamatan di Kota Bau-Bau jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding jumlah kelamin laki-laki. Ini menunjukkan bahwa peluang untuk pemberdayaan perempuan di Kota Bau-Bau cukup signifikan. Pegawai berjenis kelamin perempuan yang ada di Kota Bau-Bau dapat dimaksimalkan perannya guna memotifasi warga yang ada agar memiliki motivasi yang sama dengan laki-laki.

Dengan perbedaan jumlah laki-laki 6.848 Jiwa dan perempuan 7.053 Jiwa berarti peluang kesempatan kerja perempuan lebih tinggi di banding laki-laki. Hal ini dapat dilihat berdasarkan usia produktif penduduk Kota Bau-Bau sebagaimana yang termuat dalam tabel berikut.

Tabel 4.3 Penduduk Kota Bau-Bau Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin Tahun 2008

No.	Kelompok Umur	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	2	3	4	5
1.	0-4	7.763	7.440	15.203
2.	5-9	7.887	7.562	15.449
3.	10-14	7.877	7.653	15.530
4.	15-19	8.031	8.126	16.157
5.	20-24	6.017	6.756	12.773
6.	25-29	4.692	5.111	9.803
7.	30-34	4.049	4.199	8.248
8.	35-39	3.446	3.653	7.099
9.	40-44	2.911	3.029	5.940
10.	45-49	2.261	2.447	4.708
11.	50-54	1.881	1.988	3.869
12.	55-59	1.405	1.551	2.956
13.	60-64	1.170	1.285	2.455
14.	65-69	901	1096	1.997
15.	70-74	695	809	1.504
16.	75+	409	509	918
Jumlah Total		61.395	63.214	124.609

Sumber ; Kota Bau-Bau dalam Angka 2008

Data di atas menunjukkan bahwa penduduk Kota Bau-Bau usia produktif perempuan lebih tinggi dari laki-laki dan jumlah perempuan dibanding laki-laki. Data ini memberikan arti bahwa peluang mendapatkan pekerjaan perempuan lebih tinggi dari laki-laki dan objek perempuan lebih banyak karena secara emosional perempuan lebih dekat dengan sesama jenis dan lebih peka dalam hal menjalankan tugas keperempuanan.

Tabel 4.4 Penduduk Menurut Jenis Kegiatan Dan Jenis Kelamin di Kota Bau-Bau

No.	Jenis Kegiatan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	2	3	4	5
I.	Angkatan kerja	31.691	20.010	51.701
I.1	Bekerja	28.841	16.853	45.694
I.2	Mencari pekerjaan	2.850	3.157	6.007
II.	Bukan angkatan kerja	11.590	23.937	35.527
II.1	Sekolah	8.147	7219	15.366
II.2	Mengurus rumah tangga	1.751	15.633	17.384
II.3	Lainnya	1.692	1.085	2.777
Jumlah I+2			43.947	87.228
III.	% Pekerja terhadap angkatan kerja	91,07%	84,22%	88,38%
IV.	% Angkatan Kerja terhadap Penduduk 15 tahun keatas	73,22%	45,53%	59,27%

Sumber ; Kota Bau-Bau dalam Angka 2008

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah angka yang menunjukkan perbandingan antara jumlah penduduk aktif dipasar kerja dengan jumlah penduduk 15 tahun dan lebih. Tingkat partisipasi angkatan kerja laki-laki di Kota Bau-Bau sekitar 91,07% sedangkan tingkat partisipasi perempuan hanya berkisar 84,22% perbedaan ini secara langsung menunjukkan adanya bias gender. Bila diperhatikan lebih mendalam, jumlah penduduk usia produktif perempuan lebih banyak dari angkatan kerja perempuan hal ini disebabkan masih kuatnya nilai budaya yang ada di masyarakat, bahwa perempuan bukanlah pencari nafkah keluarga.

a. Lapangan dan Status Pekerjaan

Sejalan dengan struktur ekonomi Kota Bau-Bau sebagai kota perdagangan dan jasa, maka kebanyakan penduduk bekerja di sektor perdagangan dan jasa yaitu perdagangan laki-laki berjumlah 5.632 Jiwa dan perempuan 5.493 Jiwa sedangkan

jasa laki-laki berjumlah 6.519 jiwa dan perempuan 4.100 jiwa, kemudian di sektor pertanian laki-laki berjumlah 6.208 jiwa perempuan 3.743 sektor industri yang selama ini diharapkan menjadi lokomotif penggerak pembangunan belum mampu memenuhi harapan. Sektor-sektor lainnya juga menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang memadai.

Sektor jasa, industri, perdagangan dan pertanian adalah tiga sektor yang banyak menyerap tenaga kerja perempuan yang cukup besar, hal ini disebabkan rendahnya syarat-syarat untuk masuk ke sektor tersebut, rendahnya keterampilan yang dibutuhkan dan rendahnya modal. Oleh karena itu tidaklah mengherankan bila banyak perempuan yang bisa bekerja di sektor-sektor ini.

Tabel 4.5 Penduduk Kota Bau-Bau Berumur 15 Tahun Keatas yang Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan dan Jenis Kelamin

No.	Lapangan pekerjaan utama	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	2	3	4	5
1.	Pertanian	6.208	3.743	9.951
2.	Pertambangan	250	115	365
3.	Industri Pengolahan	1.082	1.912	2.994
4.	Listrik	42	0	42
5.	Bangunan	3.619	0	3.619
6.	Perdagangan	5.632	5.493	11.125
7.	Transportasi/ Komunikasi	5.157	573	5.730
8.	Keuangan	332	917	1.249
9.	Jasa-Jasa	6.519	4.100	10.619
10.	Lainnya	0	0	0
Jumlah		28.841	16.853	45.694

Sumber ; Kota Bau-Bau Dalam Angka 2008

Jumlah perempuan yang bekerja di sektor industri pengolahan dan keuangan, bila dibandingkan dengan kaum laki-laki perempuan lebih banyak. Kedua sektor ini membutuhkan keterampilan dan syarat-syarat kerja yang tinggi dan ketat. Hal ini

menunjukkan bahwa kaum perempuan di Kota Bau-Bau telah menyamai kaum laki-laki. Perempuan di Kota Bau-Bau pada tahun 2007 telah memasuki pasar publik di bidang ekonomi, dimana mereka bukan lagi hanya sebagai pekerja, yang tidak memberi kontribusi terhadap pendapatan rumah tangga, kondisi ini mencerminkan bahwa di Kota Bau-Bau perempuan ikut berperan di sektor ekonomi, dengan ikut bekerja di berbagai sektor dengan porsi yang hampir sama dengan laki-laki.

### **3. Lembaga Pemerintahan**

Lembaga Pemerintahan Kota Bau-Bau berdasarkan PP No.41 tahun 2004 adalah sebagai berikut, Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau dengan jumlah pegawai 173 orang, Sekretariat DPRD jumlah pegawai 29 orang, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga jumlah pegawai 2676 orang, Dinas Kesehatan jumlah pegawai 419 orang, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi jumlah pegawai 23 orang, Dinas Kependudukan dan Capil jumlah pegawai 15 orang, Dinas Perhubungan jumlah pegawai 48 orang, Dinas Pekerjaan Umum dan Prasarana Wilayah jumlah pegawai 40 orang, Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UKM jumlah pegawai 31 orang, Dinas Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah jumlah pegawai 80 orang, Dinas Pertanian dan Kehutanan jumlah pegawai 68 orang, Dinas Perikanan dan Kelautan jumlah pegawai 30 orang, Dinas Kebersihan dan P3K jumlah pegawai 50 orang, Dinas Kebudayaan dan Pariwisata jumlah pegawai 23 orang, Dinas Tata Kota dan Bangunan jumlah pegawai 21 orang, Dinas Pertambangan dan Energi jumlah pegawai 19 orang, Inspektorat Daerah jumlah pegawai 27 orang, Bappeda dan Penadaman Modal jumlah pegawai 32 orang, Badan Kesbang dan Linmas

jumlah pegawai 21 orang, Bapedalda jumlah pegawai 25 orang, Badan Pemberdayaan Masyarakat jumlah pegawai 22 orang, Badan KB dan Pemberdayaan Perempuan jumlah pegawai 32 orang, Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah jumlah pegawai 31 orang, Badan Komunikasi informasi dan PD jumlah pegawai 24 orang, Rumah Sakit Umum Daerah jumlah pegawai 202 orang, Satuan Polisi Pamong Praja jumlah pegawai 102 orang, Sekretariat KPU jumlah pegawai 11 orang, Sekretariat Pelayanan Terpadu Perizinan Kota Bau-Bau jumlah pegawai 12 orang, Kantor Camat Wolio jumlah pegawai 75 orang, Kantor Camat Sorawolio jumlah pegawai 35 orang, Kantor Camat Betoambari jumlah pegawai 54 orang, Kantor Camat Murhum jumlah pegawai 112 orang, Kantor Camat Bungi jumlah pegawai 53 orang, Kantor Camat Kokalukuna jumlah pegawai 47 orang, dan Kantor Camat Lea-Lea jumlah pegawai 32 orang.

Tabel 4.6 Data Jumlah Pegawai Laki-laki Perempuan Lingkup Pemerintahan Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	Laki-Laki	Perempuan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	110	63
2.	Sekretariat DPRD	17	12
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	1120	1556
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	72	347
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	12	11
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	6	9
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	38	10
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	31	9
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	20	11
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	47	33
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	42	26
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	18	12
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	40	10
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	11	12
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	13	8

16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	14	5
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	18	9
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	24	8
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	17	4
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	16	9
21.	BPM Kota Bau-Bau	9	13
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	15	17
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	23	8
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	13	11
25.	RSUD Kota Bau-Bau	40	162
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	101	1
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	10	1
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	4	8
29.	Kantor Camat Wolio	42	33
30.	Kantor Camat Sorawolio	30	5
31.	Kantor Camat Betoambari	37	17
32.	Kantor Camat Murhum	45	67
33.	Kantor Camat Bungi	29	4
34.	Kantor Camat Kokalukuna	31	16
35.	Kantor Camat Lea-Lea	24	8
	<b>Jumlah</b>	2.139	2.525

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Jumlah lembaga lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Data Pegawai Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Gol.IV dan Gol.III Tahun 2009

No	Unit Kerja	Gol.IV		Gol.III	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	16	1	30	19
2.	Sekretariat DPRD	2	2	5	6
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	430	438	552	754
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	3	5	44	162
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	5	0	3	6
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	1	0	3	7
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	4	0	16	4
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	3	0	16	1
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	3	1	14	7
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	3	1	24	12
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	4	0	27	19

12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	3	1	14	10
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	3	1	7	5
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	4	0	4	6
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	2	0	10	6
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	2	0	10	5
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	3	1	13	8
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	5	0	15	5
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	5	0	10	2
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	4	0	6	4
21.	BPM Kota Bau-Bau	1	1	8	10
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	3	2	11	12
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	3	1	14	3
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	1	0	7	7
25.	RSUD Kota Bau-Bau	2	3	13	80
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	1	0	5	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	0	0	8	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	1	0	0	4
29.	Kantor Camat Wolio	1	0	28	19
30.	Kantor Camat Sorawolio	1	0	18	1
31.	Kantor Camat Betoambari	1	0	25	11
32.	Kantor Camat Murhum	2	0	26	45
33.	Kantor Camat Bungi	1	0	17	13
34.	Kantor Camat Kokalukuna	1	0	20	7
35.	Kantor Camat Lea-Lea	1	0	16	2
	<b>Jumlah</b>	<b>525</b>	<b>458</b>	<b>1039</b>	<b>1262</b>

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Tabel. 4.8 Data Pegawai Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Gol.II dan Gol.I Tahun 2009.

No	Unit Kerja	Gol.II		Gol.I	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	59	42	5	1
2.	Sekretariat DPRD	9	4	1	0
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	134	364	4	0
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	25	180	0	0
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	4	5	0	0
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	2	2	0	0
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	18	6	0	0
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	11	8	1	0
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	3	3	0	0
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	20	20	0	0
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	11	7	0	0

12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	1	1	0	0
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	27	4	3	0
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	3	6	0	0
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	1	2	0	0
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	2	0	0	0
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	2	0	0	0
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	4	3	0	0
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	2	2	0	0
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	6	5	0	0
21.	BPM Kota Bau-Bau	0	2	0	0
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	1	3	0	0
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	6	4	0	0
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	5	4	0	0
25.	RSUD Kota Bau-Bau	24	79	1	0
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	94	1	1	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	2	1	0	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	3	4	0	0
29.	Kantor Camat Wolio	13	14	0	0
30.	Kantor Camat Sorawolio	11	4	0	0
31.	Kantor Camat Betoambari	11	6	0	0
32.	Kantor Camat Murhum	16	22	1	0
33.	Kantor Camat Bungi	11	11	0	0
34.	Kantor Camat Kokalukuna	10	9	0	0
35.	Kantor Camat Lea-Lea	7	6	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>558</b>	<b>834</b>	<b>17</b>	<b>1</b>

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

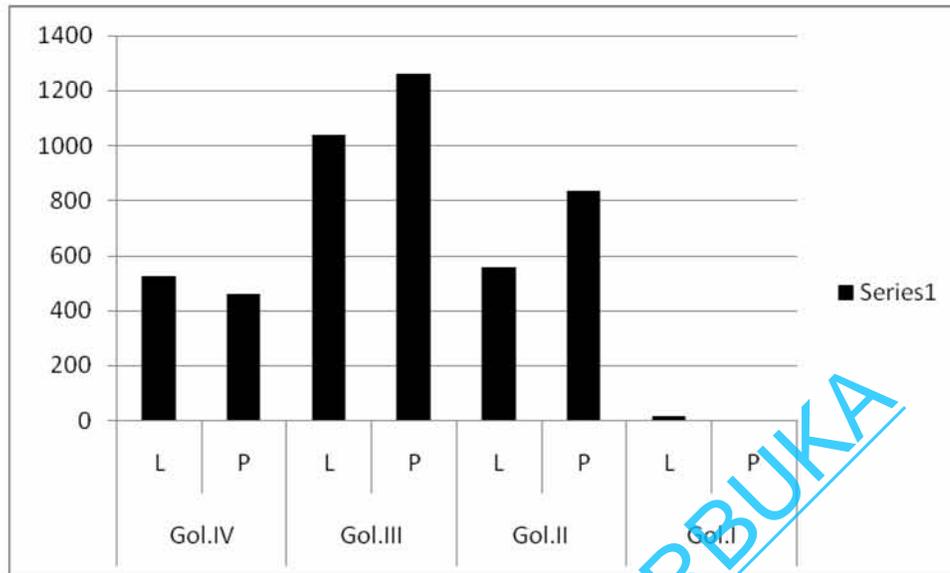
Sedangkan jumlah pegawai negeri sipil lingkup pemerintah Kota Bau-Bau berdasarkan golongan kepangkatan sesuai tabel di atas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9 Data Jumlah PNS Berdasarkan Golongan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

Golongan	Jumlah (Orang)				Total	%
	Laki-Laki	%	Perempuan	%		
IV	525	53.41%	458	46.59%	983	100%
III	1039	45.15%	1262	54.85%	2301	100%
II	558	40.09%	834	59.91%	1392	100%
I	17	94.44%	1	5.56%	18	100%
<b>Jumlah</b>	<b>2.139</b>	<b>45.57%</b>	<b>2.555</b>	<b>54.43%</b>	<b>4.694</b>	<b>100%</b>

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Gambar 4.1 Data Golongan PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009



Berdasarkan pada tabel dan grafik di atas dapat kita lihat pada jumlah pegawai perempuan lebih banyak dibanding dengan jumlah pegawai laki-laki, dimana pegawai perempuan sebanyak 2.555 orang dan laki-laki hanya berjumlah 2.139 orang. Sedangkan dari kepangkatan golongan IV laki-laki lebih banyak dibanding perempuan sehingga dengan demikian memungkinkan untuk penempatan jabatan struktural eselon II lebih di dominasi oleh kaum laki-laki.

#### 4. Kondisi Demografi

##### a. Jumlah dan Mobilitas Penduduk

Menurut data statistik sampai dengan tahun 2007 jumlah penduduk Kota Bau-Bau telah mencapai 124.609 jiwa terdiri atas laki-laki 61.395 jiwa dan perempuan 63.214 jiwa.

Karena berbagai hal dewasa ini Kota Bau-Bau mengalami banyak perubahan, termasuk perubahan kondisi sosial ekonomi dan perubahan norma-

norma yang hidup dalam masyarakat membawa dampak perubahan yang telah dirasakan oleh masyarakat manfaatnya. Upaya pemerintah melalui Keluarga Berencana (KB) setelah berhasil mengendalikan laju pertumbuhan penduduk, membaiknya kondisi kesehatan sebagai dampak semakin membaiknya pelayanan kesehatan terhadap masyarakat menyebabkan usia harapan hidup semakin meningkat.

#### b. Karakteristik Penduduk

Karakteristik penduduk menurut jenis kelamin ditunjukkan oleh Rasio jenis kelamin ( Sex Ratio ).

Sex Ratio adalah angka yang menggambarkan rata-rata banyaknya laki-laki untuk setiap perempuan. Di Kota Bau-Bau rasio jenis kelamin secara total pada tahun 2007 sebesar 97,12 yang berarti setiap 100 orang penduduk perempuan terdapat 97 orang laki-laki, yang berarti penduduk perempuan lebih banyak dari pada laki-laki.

### 5. Kondisi Sosial Budaya

#### a. Pendidikan

Pembangunan pendidikan memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan bangsa sehingga sejak awal pendiri bangsa telah menggarisnya dalam salah satu tujuan bernegara di dalam pembukaan UUD 1945 yaitu upaya untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan memajukan kesejahteraan umum dalam amandemen UUD 1945 pasal 31 ayat (1) dinyatakan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan. Untuk memenuhi amanat konstitusional

tersebut bahwa pemerintah bertanggungjawab menyelenggarakan pendidikan dalam rangka memenuhi hak dasar setiap warga negara untuk memperoleh layanan pendidikan yang berkualitas. Dalam hal ini pembangunan pendidikan harus mampu menjamin pemerataan pembangunan pendidikan. Peningkatan mutu dan relevansi manajemen pendidikan untuk menyiapkan SDM, khususnya generasi muda dalam menghadapi dan menjawab tantangan zaman.

Sebagaimana diamanatkan oleh GBHN bahwa sasaran pembangunan pendidikan dititikberatkan pada peningkatan mutu dan perluasan kesempatan belajar pada semua jenjang pendidikan yaitu mulai dari taman kanak-kanak sampai dengan perguruan tinggi. Upaya peningkatan mutu pendidikan yang ingin dicapai tersebut dimaksudkan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang seutuhnya. Sedangkan perluasan kesempatan belajar dimaksudkan agar penduduk usia sekolah yang setiap tahunnya mengalami peningkatan sejalan dengan pertumbuhan penduduk untuk dapat memperoleh kesempatan pendidikan yang seluas-luasnya.

Sebagaimana telah disinggung pada bagian terdahulu bahwa masalah yang paling substantif dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah pendidikan. Rendahnya tingkat pendidikan suatu masyarakat, akan berbanding lurus dengan tingkat kualitas sumber daya manusia masyarakat yang bersangkutan. Begitu pula dengan upaya peningkatan peranan perempuan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender hanya dapat dicapai apabila taraf pendidikan perempuan sudah sesuai dengan tuntutan kebutuhan perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mampu mengakses berbagai

informasi secara global. Dengan demikian perempuan akan mampu bersaing untuk merebut peluang dan kesempatan pada posisi-posisi yang membawa kaumnya keluar dari permasalahan diskriminasi gender yang selama ini terjadi. Hanya dengan pendidikanlah perempuan berpartisipasi dalam pembangunan sosial kemasyarakatan dan dapat menempati berbagai jabatan strategis. Rendahnya kemauan dari kaum perempuan untuk bersekolah yaitu kebiasaan keluarga yang mendahulukan laki-laki dari pada perempuan manakala keluarga tersebut mengalami keterbatasan biaya. Anggapan bahwa laki-laki lebih penting karena laki-laki adalah penanggung jawab nafkah keluarganya masih melekat kuat pada sebagian besar keluarga yang ada di Kota Bau-Bau.

b. Kesehatan

Kesehatan adalah hak semua warga negara dan merupakan salah satu investasi untuk membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Semua warga negara Indonesia berhak untuk hidup sehat dan hal ini dijamin oleh undang-undang. Dalam undang-undang nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan ditetapkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Hal ini berarti bahwa pembangunan kesehatan hanya akan berhasil dengan baik, apabila ada sinergitas antara sumber daya manusia kesehatan, sarana dan prasarana atau peralatan kesehatan, kesadaran masyarakat akan pentingnya arti hidup dan pemerintah sebagai motifator.

Pembangunan di bidang kesehatan di Kota Bau-Bau diarahkan pada peningkatan derajat kesehatan dengan memberikan prioritas pada upaya peningkatan kesehatan masyarakat. Upaya perbaikan kesehatan masyarakat akan ditingkatkan melalui pemberantasan berbagai macam penyakit, perbaikan gizi masyarakat, serta pelayanan ibu dan anak.

c. Pemuda, olahraga, tenaga kerja, kebudayaan, kesenian dan pariwisata.

Dalam rangka membentuk pemuda yang berkualitas dan untuk menumbuhkan kecintaan terhadap olahraga, bahkan dirumuskan strategi sebagai berikut.

- 1) meningkatkan usaha pembinaan olahraga sesuai bakat dan minat secara sistematis melalui instansi/lembaga induk organisasi masing-masing;
- 2) meningkatkan kesadaran dan melindungi segenap generasi muda dari budaya destruktif mengembangkan minat dan bakat wirausaha di kalangan pemuda meningkatkan pembinaan ketenagakerjaan melalui diklat yang diselenggarakan oleh pemerintah, pengusaha dan masyarakat;
- 3) meningkatkan hubungan industrial pancasila antara pemerintah, pengusaha dan pekerja;
- 4) menggali dan mengembangkan nilai-nilai budaya daerah sebagai bagian dari budaya nasional;
- 5) mengembangkan dan melestarikan kesenian dan kebudayaan tradisional daerah;
- 6) menjadikan kesenian dan kebudayaan tradisional daerah sebagai wahana pembangunan pariwisata;

- 7) mengembangkan pariwisata melalui potensi wisata budaya dan wisata bahari.

d. Politik

Strategi yang dirumuskan untuk menumbuhkan kondisi perpolitikan yang dewasa dan kondusif adalah:

- 1) mengembangkan situasi ketahanan masyarakat sehingga tidak mudah terpengaruh oleh isu-isu politik negatif;
- 2) meningkatkan peran dan kemandirian partai politik dalam memperjuangkan aspirasi masyarakat;
- 3) meningkatkan peranan pengawasan masyarakat dan lembaga solidaritas masyarakat terhadap kinerja pemerintah;
- 4) meningkatkan profesionalisme penyelenggara pemerintahan berdasarkan karir dan prestasi dalam penempatan dan jabatan tertentu.

e. Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan

1) Keluarga berencana

Pembangunan keluarga kecil berkualitas memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan nasional terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia/SDM. Sehubungan dengan pembangunan keluarga kecil berkualitas pengendalian kuantitas penduduk merupakan salah satu aspek penting untuk menjamin tercapainya penduduk tumbuh seimbang dimasa yang akan datang. Program keluarga berencana (KB) sudah lama dilaksanakan di Kota Bau-Bau.

Demikian pula tujuan pembangunan program nasional keluarga berencana adalah terwujudnya peningkatan taraf hidup dan kesejahteraan keluarga demi terciptanya norma keluarga kecil bahagia dan sejahtera (NKKBS). Untuk mencapai sasaran pembangunan di atas, baik di bidang kesehatan maupun di bidang keluarga berencana di Kota Bau-Bau tetap digiatkan pembangunan sarana dan prasarana serta pelayanan kesehatan dan keluarga berencana.

Derajat kesehatan manusia merupakan resultansi dari berbagai faktor, mulai dari faktor genetik, lingkungan tempat tinggal dan alam, suplai pangan, fasilitas pelayanan dan infrastruktur kesehatan sampai dengan tingkat pendidikan pengetahuan masyarakat. Keseluruhan faktor tersebut saling terkait dan mempengaruhi satu dengan lainnya. Pembagian kerja yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan disegala tingkatan umur dalam rumah tangga menjadi penyebab yang cukup signifikan terhadap rendahnya derajat kesehatan kaum perempuan di Kota Bau-Bau. Kiranya banyak pihak yang belum mengaplikasikan kesadarannya bahwa perempuan adalah media pengembangbiakan manusia sebagai generasi penerus keturunan yang sudah seharusnya diberikan perhatian khusus agar anak yang dilahirkan mempunyai kualitas yang betul-betul baik. Namun tidak dapat disangkal bahwa dari tahun ketahun, kondisi pelayanan kesehatan di Kota Bau-Bau semakin meningkat baik fasilitas, tenaga medis, paramedis maupun obat-obatan yang disediakan pemerintah, juga semakin

mendekatkan sarana-saran pelayanan kesehatan dengan pemukiman penduduk.

## 2) Pemberdayaan Perempuan

Pembangunan Pemberdayaan Perempuan ditujukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, baik laki-laki maupun perempuan dan baik orang desa maupun anak-anak. Index Pembangunan manusia (IPM) Kota Bau-Bau telah meningkat. Namun hal ini belum menunjukkan gambaran antara kesetaraan laki-laki dan perempuan. Dalam bidang pendidikan, tingkat pendidikan perempuan masih relatif rendah dibandingkan dengan tingkat pendidikan laki-laki. Selanjutnya, dalam dunia politik dari 25 orang anggota DPRD Kota Bau-Bau hasil pemilihan legislatif tahun 2004, hanya terdapat satu orang anggota DPRD yang berjenis kelamin perempuan dan dari 41 lurah dari yang ada di Kota Bau-Bau, 4 orang di antaranya berjenis kelamin perempuan. Pembangunan dalam urusan pemberdayaan perempuan sampai tahun 2007 dan perkiraan capaian tahun 2008 masih sangat terbatas. Program pembangunan hanya ada pada upaya peningkatan kualitas hidup dan perlindungan perempuan melalui sosialisasi sistem dan mekanisme penanggulangan KDRT. Oleh karena itu permasalahan yang diperkirakan akan dihadapi pada tahun 2009 adalah:

- a) masih rendahnya kualitas hidup dan peran perempuan, terutama dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, ketenaga kerjaan dan politik;
- b) masih minoritasnya perempuan dalam legislatif maupun eksekutif.

Dengan sistem persentase calon legislatif 30% berasal dari penduduk

perempuan, maka diharapkan peran perempuan dalam politik semakin meningkat;

- c) masih banyak tindak kekerasan terhadap perempuan;
- d) masih lemahnya lembaga pengarusutamaan gender.

f. Agama

Dalam rangka mewujudkan cita-cita pembangunan manusia Indonesia seutuhnya, dimana faktor nilai-nilai keagamaan sangat memegang peranan, maka masyarakat harus memahami dan mengamalkan ajaran-ajaran agama yang diyakininya dalam kehidupan sehari-hari. Apabila setiap gerak pembangunan dikendalikan dan dilaksanakan oleh aparatur yang memahami ajaran agama secara benar, dapat di pastikan bahwa pembangunan tersebut akan memberikan hasil yang memuaskan bagi semua pihak, terutama dikalangan masyarakat. Oleh karena itu pembangunan agama perlu mendapatkan perhatian sungguh-sungguh dari pemerintah, baik yang berkaitan dengan penghayatan dan pengalaman agama, pembinaan pendidikan agama, maupun pelayanan kehidupan beragama. Untuk itu pemerintah telah menyusun 4 program pembangunan bidang keagamaan yaitu:

- 1) Program peningkatan pelayanan kehidupan beragama.
- 2) Program peningkatan pemahaman dan pengamatan. agama serta kerukunan hidup beragama.
- 3) Program peningkatan kualitas pendidikan agama.

- 4) Program pembinaan lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan tradisional keagamaan

Keempat masukan maskot program di bidang keagamaan tersebut dilaksanakan bersama antara pemerintah otonomi daerah dan jajaran Departemen Agama Kota Bau-Bau. Namun keberadaan lembaga yang menangani bidang keagamaan masih berstatus instansi vertikal sehingga hampir seluruh kebijakan program bidang keagamaan dikendalikan oleh pemerintah pusat. Akan tetapi keadaan tersebut tidak menjadi penghalang bagi pemerintah daerah dalam mewujudkan tercapainya cita-cita pembangunan bidang keagamaan. Hal ini dapat dilihat pada tingginya antusias Pemerintah Daerah yang diaplikasikan melalui berbagai kegiatan secara berkelanjutan yang ditangani oleh instansi terkait yaitu bagian Kesejahteraan Rakyat Daerah bekerja sama dengan Departemen Agama dan UPTD yang tersebar diseluruh wilayah kecamatan Kota Bau-Bau.

Seiring gerak langkah pemerintah sebagai instansi formal yang bertanggungjawab terhadap tercapainya sasaran program, pembangunan keagamaan, nampaknya peran kaum perempuan menjadi bagian integral yang tidak dapat dipisahkan. Kaum perempuan bergabung dalam berbagai macam organisasi non formal baik yang dibentuk sendiri atas dasar kebutuhan masyarakat wilayah, telah mengambil dan memainkan peranan yang cukup strategis. Melalui lembaga-lembaga non formal yang sudah sangat akrab dengan masyarakat khususnya kaum perempuan seperti Badan Kontak Majelis Ta'lim (BKMT), Muslimat Nahdatul Ulama, Aisiyah, dan sebagainya kaum perempuan

berupaya meningkatkan kesejahteraan umat manusia dengan cerama-ceramah, diskusi-diskusi, pelatihan-pelatihan, lomba-lomba dan pelajaran baca tulis Al-Qur'an dan lain-lain.

Perempuan adalah tiang negara, baik buruknya suatu negara tergantung dari baik buruknya perempuan yang ada dalam wilayah negara itu, bahkan Rasulullah menambahkan pada hadist beliau yang lain yaitu “surga itu berada di bawah telapak kaki ibu”. Hadits Rasulullah tersebut seharusnya dijadikan bahan rujukan, alat kajian atau motivasi bagi siapa saja yang telah diberikan dan mengaku sebagai umat beliau bahwa jauh di masa lalu sebelum kita lahir, disaat peradaban masih sederhana, ketikan manusia belum mengenal teknologi dan ilmu pengetahuan moderen ada sesosok manusia yang berjenis kelamin laki-laki, beliau kekasih Allah SWT telah begitu mengangkat dan memuliakan derajat dan martabat kaum perempuan. Berdasarkan kenyataan di atas kiranya sangat tidak berlebihan apabila perempuan diberi peluang dan kesempatan yang sebaik-baiknya dalam segenap aspek pembangunan, sehingga perempuan mampu mengembangkan potensi dan kapasitas dirinya yang pada akhirnya akan berdampak pada meningkatnya kualitas Sumber Daya Manusia mengingat perempuan adalah ibu dan pendidik yang paling berdekatan dengan anak-anak sebuah keluarga.

#### **B. Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan pada Kelembagaan Pemerintah Kota Bau-Bau**

Sesuai hasil penelitian di lapangan bahwa peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga pemerintah Kota Bau-Bau telah nampak pada

setiap jabatan-jabatan yang telah diemban kepada setiap pegawai negeri sipil perempuan. Yaitu pada jabatan-jabatan eselon III, eselon IV yang tersebar di seluruh instansi lembaga pemerintah Kota Bau-Bau disamping itu perempuan juga mempunyai peranan sebagai Lurah, sebagai Kepala sekolah, dan sebagai Staf. Kaum perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau memiliki kesempatan yang sama dengan kaum laki-laki dalam membuat, menyusun, merumuskan laporan program dan hasil kerja namun tidak memiliki kewenangan penuh dalam mengontrol dan menentukan arah kebijakan, prioritas program, proyek dan arah kegiatan pembangunan dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender.

Pengambilan keputusan merupakan faktor yang menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan. Pengambilan keputusan adalah suatu proses yang melibatkan keseluruhan unsur baik itu jumlah pengambil keputusan, aturan-aturan bagaimana keputusan itu dibuat, bagaimana mendapatkan data dan informasi yang akurat. Dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga pemerintah Kota Bau-Bau sangat dipengaruhi oleh kerangka sistem dan struktur yang berlaku di lingkungan tersebut. Untuk melihat peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan dapat dilihat dari prosedur kerja yang berlaku dalam lembaga pemerintah Kota Bau-Bau. Prosedur dan tata kerja yang dimaksud merupakan serangkaian mekanisme kerja dalam menentukan pengambilan keputusan. Hirarki jabatan dan kekuasaan mewarnai pula pola pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau.

Untuk melihat sejauh mana peranan perempuan dalam setiap proses pengambilan keputusan dapat dilihat dari peran serta dan keterlibatannya dalam

membuat, menyusun, merumuskan, dan menentukan keputusan yang ditetapkan. Dalam membuat, menyusun dan merumuskan laporan yang akan dibuat di dasarkan pada tugas pokok dan fungsi. Informasi yang diperoleh peneliti pada lokasi penelitian disebutkan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam membuat dan menyusun bahan laporan program dan hasil kerja. Bahan laporan yang akan dibuat tersebut disesuaikan dengan petunjuk dan tugas yang dibebankan kepadanya. Sebagian besar responden menyatakan bahwa sumber data dan informasi dalam membuat laporan yang akan dibuat tersebut berasal dari data yang telah tersedia. Selebihnya merupakan data yang harus diperoleh di lapangan namun disertai dengan petunjuk teknis mengenai pelaksanaan tugasnya.

Setelah data dan informasi diperoleh kemudian dilakukan penyaringan data dan informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan pelaksanaan tugasnya. Pemilihan data informasi yang memadai serta akurat sangat diperlukan dalam pembuatan laporan tersebut. Informasi yang diperoleh di lapangan bahwa dalam pemilihan atau penyaringan data dan informasi yang dibutuhkan sangat ditentukan oleh latar belakang pendidikan serta pengalaman kerja yang dimiliki oleh pegawai perempuan. Sebagian besar informan menyatakan bahwa penyaringan data dan informasi yang diperoleh lebih banyak bersumber dari petunjuk dan instruksi dari atasan, disamping itu lebih didasarkan pada laporan-laporan yang pernah dibuat sebelumnya. Sedangkan selebihnya menyatakan bahwa dalam pemilihan data dan informasi data yang dibutuhkan meminta bantuan teman sejawatnya (pegawai laki-laki).

Setelah data dan informasi tersebut disaring kemudian dirumuskan dan dibuat dalam bentuk laporan. Laporan yang telah dibuat diteruskan pada kepala bidang atau

kepala seksi pada instansi yang ditempatinya tergantung tugas yang dibebankan kepadanya . Kemudian kepala bidang atau kepala seksi menentukan kualitas laporan yang dibuat untuk layak atau tidaknya disampaikan pada kepala badan atau kepala dinas. Informasi yang diperoleh dari salah seorang kepala bidang (laki-laki) sehubungan dengan laporan pegawai perempuan tersebut tidak disebutkan secara terperinci mengenai kualitas laporan kerjanya. Hanya disebutkan bahwa laporan yang dibuat oleh pegawai perempuan tersebut telah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Di lain pihak, pegawai perempuan yang menjabat sebagai kepala bidang menyatakan laporan yang dibuat oleh pegawai laki-laki pada umumnya telah memadai dari segi kualitasnya laporan yang diterima kepala seksi atau kepala bidang diteruskannya pada masing kepala badan/kepala dinas yang menjadi atasannya untuk disampaikan pada asisten sekretaris daerah yang membidangnya. Laporan program dan hasil kerja yang disampaikan masing-masing instansi tersebut akan dijadikan sebagai acuan dasar dalam menentukan program kerja selanjutnya. Penentuan program kerja dilakukan dalam rapat yang melibatkan sekretaris daerah, asisten sekretaris daerah, dan kepala-kepala badan, kepala dinas dalam lingkup pemerintah Kota Bau-Bau

Keterwakilan perempuan dalam pengambilan keputusan sangatlah minim. Hal ini dapat dilihat dari jumlah pengambil keputusan perempuan belum ada yang menduduki eselon II atau jabatan strategis, hanya yang menduduki jabatan eselon III sebanyak 21 orang dan eselon IV sebanyak 193 orang. Berdasarkan informasi yang diperoleh peneliti dilapangan menyebutkan bahwa dalam melakukan rapat antar instansi mengenai sasaran program kerja yang akan dirumuskan, kecenderungan para

penentu kebijakan tidak mempertimbangkan arah pembangunan yang meningkatkan kualitas perempuan namun lebih didasarkan pada pencapaian sasaran pembangunan secara keseluruhan, hanya bidang pemberdayaan perempuan yang memperjuangkan kesetaraan gender dalam pembangunan namun tidaklah mengakomodir kepentingan perempuan sebagai prioritas dalam penetapan kebijakan.

Keterbatasan pegawai perempuan dalam penentu kebijakan menjadi salah satu faktor utama dalam menentukan arah kebijakan, prioritas program, proyek, kegiatan pembangunan belum mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.

Untuk memperoleh gambaran mengenai peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga pemerintah Kota Bau-Bau maka diperlukan profil pegawai secara keseluruhan sebagai indikator untuk mengetahui peranannya. Dalam profil pegawai pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau diketahui jumlah aparat keseluruhan sebanyak 4.694 orang terdiri dari pegawai perempuan sebanyak 2.555 orang dan pegawai laki-laki sebanyak 2.139 Orang. Latar belakang pendidikan mayoritas S1 (sarjana) sebanyak 2.079 orang yang terdiri dari 1.064 orang laki-laki dan 1.015 perempuan, kemudian S2 (Magister) sebanyak 105 orang yang terdiri dari 93 orang laki-laki dan 12 orang perempuan, kemudian Diploma sebanyak 1.179 orang yang terdiri dari 369 orang laki-laki dan 810 orang perempuan selebihnya adalah SMA sebanyak 1.241 orang yang terdiri dari 589 laki-laki dan 654 orang perempuan, sedangkan SMP berjumlah 16 orang yang terdiri dari 12 orang laki-laki dan 4 orang perempuan, sedangkan SD berjumlah 8 orang keseluruhannya laki-laki.

Struktur merupakan domain terpenting sebagai penentu posisi strategis dalam proses pengambilan keputusan. Jabatan yang strategis memiliki relevansi yang kuat

sebagai aktor penentu keputusan yang diambil/ditentukan. Jabatan yang dimaksud tersebut meliputi, Sekda, Asisten, Staf Ahli, Kepala Badan, Kepala Dinas, Kepala Bagian, Kepala Bidang, Camat, Lurah dan Kepala Seksi. Selebihnya adalah Staf yang bertugas menyusun laporan yang akan diteruskan pada tingkat atas. Jabatan strategis yang ada pada lembaga pemerintah Kota Bau-Bau selaku pengambil keputusan untuk Eselon II sebanyak 29 orang sedangkan perempuan 0 orang. Jabatan tersebut terdiri dari Jabatan Sekda 1 orang, Asisten 3 orang, Staf ahli 4 orang, Kepala Badan/Dinas 21 Orang. Kepala Bidang/Kepala Bagian atau Eselon III sebanyak 134 orang yang terdiri dari laki-laki 113 orang dan perempuan 21 orang, sedangkan Kepala Seksi/Kepala Sub Bagian atau Eselon IV sebanyak 478 yang terdiri dari 285 laki-laki dan 193 perempuan, selebihnya adalah staf yang tersebar di seluruh lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perempuan tidak memiliki control terhadap pengambilan keputusan, dimana syarat yang dimungkinkan dalam mencapai kesetaraan dan keadilan gender adalah memiliki kedudukan yang strategis untuk mengontrol setiap keputusan yang ditetapkan. Untuk jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.10 Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Struktural/Eselonisasi Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	Es.II		Es.III	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	8	0	8	1
2.	Sekretariat DPRD	1	0	1	2
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	1	0	5	0
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	1	0	4	1
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	1	0	4	0
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	0	0	2	2
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	1	0	4	0

8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	1	0	4	0
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	1	0	3	2
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	1	0	7	0
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	1	0	5	0
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	1	0	4	1
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	1	0	3	1
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	1	0	4	0
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	1	0	4	0
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	1	0	3	1
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	1	0	4	1
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	1	0	6	0
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	1	0	4	0
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	1	0	4	0
21.	BPM Kota Bau-Bau	0	0	3	2
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	1	0	2	2
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	1	0	4	1
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	1	0	4	0
25.	RSUD Kota Bau-Bau	0	0	1	4
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	0	0	1	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	0	0	1	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	0	0	1	0
29.	Kantor Camat Wolio	0	0	2	0
30.	Kantor Camat Sorawolio	0	0	2	0
31.	Kantor Camat Betoambari	0	0	2	0
32.	Kantor Camat Murhum	0	0	2	0
33.	Kantor Camat Bung	0	0	1	0
34.	Kantor Camat Kokalukuna	0	0	2	0
35.	Kantor Camat Lea-Lea	0	0	2	0
	<b>Jumlah</b>	29	0	113	21

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Tabel 4.11 Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan Struktural/Eselonisasi  
Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	Es.IV		Es.V	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	19	8	0	0
2.	Sekretariat DPRD	3	2	0	0
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	17	6	9	2
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	5	10	0	0
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	5	6	0	0
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	4	4	0	0
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	8	0	0	0

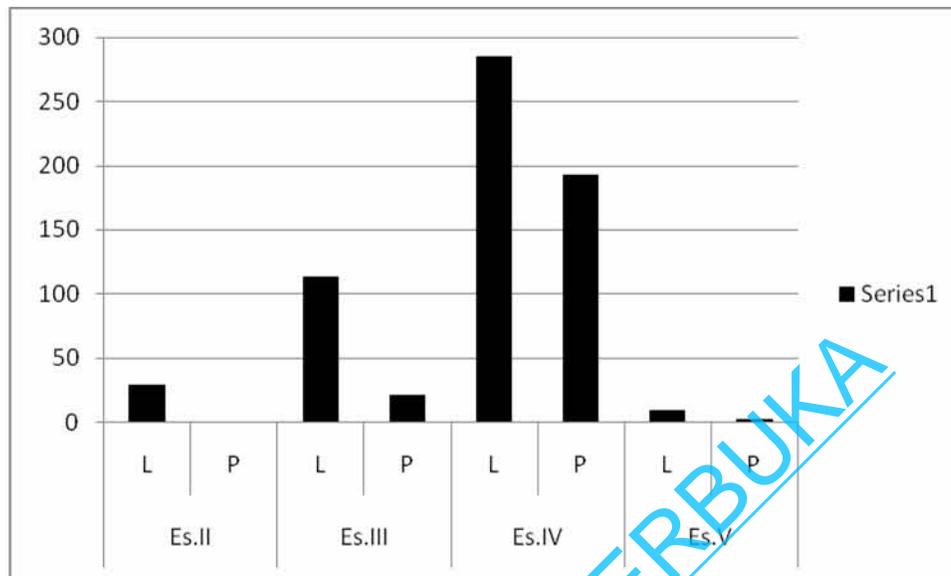
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	4	1	0	0
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	7	1	0	0
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	10	4	0	0
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	6	4	0	0
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	4	3	0	0
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	7	1	0	0
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	3	3	0	0
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	3	4	0	0
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	3	1	0	0
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	4	2	0	0
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	4	2	0	0
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	7	2	0	0
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	2	3	0	0
21.	BPM Kota Bau-Bau	5	4	0	0
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	4	5	0	0
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	2	2	0	0
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	3	5	0	0
25.	RSUD Kota Bau-Bau	2	2	0	0
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	3	5	0	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	4	0	0	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	2	0	0	0
29.	Kantor Camat Wolio	20	23	0	0
30.	Kantor Camat Sorawolio	13	16	0	0
31.	Kantor Camat Betoambari	28	41	0	0
32.	Kantor Camat Murhum	20	11	0	0
33.	Kantor Camat Bung	13	3	0	0
34.	Kantor Camat Kokalukuna	15	5	0	0
35.	Kantor Camat Lea-Lea	21	10	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>285</b>	<b>193</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Tabel 4.12 Jabatan Struktural PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

Eselon	Jumlah (Orang)				Total	%
	Laki-Laki	%	Perempuan	%		
II	29	100.00%	0	0.00%	29	100%
III	113	84.33%	21	15.67%	134	100%
IV	285	59.62%	193	40.38%	478	100%
V	9	81.82%	2	18.18%	11	100%
<b>Jumlah</b>	<b>436</b>	<b>66.87%</b>	<b>216</b>	<b>33.13%</b>	<b>652</b>	<b>100%</b>

Gambar 4.2. Data Jabatan Struktural/Eselon PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009



### C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Rendahnya Peranan Perempuan dalam Proses Pengambilan Keputusan Pada Lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau

Rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

#### 1. Tingkat Pendidikan

Dalam penyusunan suatu proses pengambilan keputusan dibutuhkan perencanaan yang handal, aspiratif, realistis dan rasional. Untuk itu dibutuhkan kemampuan, keahlian keterampilan dan pengalaman-pengalaman yang pernah dijalani. Salah satu aspek dalam meningkatkan keputusan yang berkualitas adalah tersedianya sumber daya manusia (SDM) yang dapat diandalkan dan memiliki pengetahuan yang komprehensif tentang berbagai masalah khususnya mengenai tugas dan tanggungjawab yang diembannya.

Bertitik tolak dari hal tersebut, maka aparat perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau dituntut untuk meningkatkan kualitasnya sehingga dapat lebih tanggap, responsif dan professional dibidangnya sehingga dapat mensejajarkan diri dengan aparat laki-laki dalam setiap pengambilan keputusan.

Hasil wawancara dengan responden Amin Afu, S.Sos, M.Si (wawancara, 14 April 2009) mengatakan bahwa suatu kenyataan yang tidak bisa di hindari dan tidak bisa disangkal bahwa sumber daya PNS Perempuan masih rendah bila dibanding dengan laki-laki. Penyebab cukup dominan terhadap rendahnya sumber daya manusia perempuan tersebut adalah rendahnya pendidikan atau minimnya pengetahuan maupun keterampilan yang dimiliki oleh kaum perempuan rendahnya pendidikan membawa dampak terhadap banyak hal yang pengaruhnya sangat besar bahkan menjadi faktor penghambat utama bagi usaha peningkatan derajat, harkat maupun martabat kaum perempuan dalam segala sendi kehidupan. Kurangnya mengikuti diklat-diklat kepada pegawai negeri sipil perempuan yang menyebabkan rendahnya sumber daya manusia perempuan tersebut juga berakibat kurangnya pegawai negeri sipil perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau yang menduduki jabatan strategis atau jabatan pengambil keputusan. pegawai negeri sipil perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau dilihat dari taraf pendidikan tinggi masih jauh ketinggalan dibanding kaum laki-laki semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula peluang untuk menduduki jabatan-jabatan tersebut. Ini disebabkan karena semakin tinggi pendidikan semakin kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu pegawai negeri sipil perempuan maupun pegawai negeri sipil laki-laki. Selain rendahnya pendidikan pegawai negeri sipil

perempuan dalam tugas kesehariannya sebagai aparatur pemerintah sering harus diakui dengan jujur bahwa ada keterbatasan-keterbatasan yang dimiliki baik itu keterbatasan waktu yang harus berbagi dengan keluarga sebagai ibu yang mengurus rumah tangga dan berbagai masalah kesehatan yang menyebabkan pegawai negeri sipil tersebut meninggalkan tugasnya. Hal ini adalah menjadi satu pertimbangan bagi pengambil kebijakan untuk menempatkan pegawai negeri sipil perempuan pada jabatan-jabatan strategis atau jabatan pengambil keputusan. Kita ketahui bersama bahwa jabatan strategis atau jabatan eselon II adalah merupakan jabatan pimpinan yang siap melaksanakan tugas kapan dan di mana saja.

Lembaga atau instansi lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau memiliki jumlah personil atau pegawai sebanyak 4.694 orang (laki-laki sebanyak 2.139 orang dan perempuan sebanyak 2.555 orang) dengan tingkat pendidikan yang berbeda-beda. Komposisi aparat bila ditinjau dari latar belakang pendidikan formal yaitu: SD 8 orang (Perempuan 0 dan laki-laki 8 orang), SMP sebanyak 16 orang (perempuan 4 orang dan laki-laki 12 orang), SMA sederajat sebanyak 1.241 orang (perempuan 652 orang dan laki-laki 589 orang), Diploma I,II,III sebanyak 1.229 orang (perempuan 870 orang dan laki-laki 359 orang), S1 sebanyak 2.079 orang (perempuan 1.015 orang dan laki-laki 1.064 orang), Magister (S2) sebanyak 121 orang (perempuan 14 orang laki-laki 107 orang). Bila didasarkan pada jumlah aparat dan latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai perempuan dapat dikatakan belumlah mengakomodir kepentingan perempuan dalam mensejajarkan diri dengan pegawai laki-laki untuk menuju keadilan dan kesetaraan gender.

Informasi yang peneliti peroleh di lokasi penelitian mengenai tingkat pendidikan yang dimiliki aparat perempuan telah memadai dalam menyusun laporan kerja (data), sesuai dengan tugas dan tanggungjawab yang diembannya. Hal ini sejalan dengan persepsi responden dimana sebanyak 90% responden menyatakan memadai, yang menyatakan kurang memadai sebanyak 10% dan yang menyatakan tidak memadai adalah tidak ada.

Informan yang menyatakan memadai didasarkan pada jabatan yang diduduki perempuan sebagian besar adalah staf dan eselon IV yang hanya bertugas dalam membuat, menyusun, merumuskan laporan kerja saja, selain itu ketersediaan data penunjang pembuatan laporan, serta pembagian kerja yang didasarkan pula pada pendidikan yang dimilikinya. Sedangkan respon yang menyatakan kurang memadai didasarkan pada beban tugas dan tanggungjawab yang diembannya tidak sebanding dengan pendidikan yang dimilikinya. Sebagai mana hasil wawancara dengan Sumarni,S.Sos selaku kepala bidang pemberdayaan perempuan Kota Bau-Bau mengatakan bahwa:

“Tingkat pendidikan merupakan salah satu faktor pendorong dan modal dasar untuk menciptakan profesionalisme kerja dan menyusun perencanaan pembangunan yang berkualitas.”

Tingkat pendidikan sangat mempengaruhi posisi dan jabatan yang akan ditempati, berdasarkan data yang didapatkan peneliti menyebutkan bahwa sebagian besar pegawai perempuan hanya menduduki jabatan eselon III, IV dan Staf sedangkan pegawai laki-laki lebih banyak menduduki jabatan-jabatan penting.

Tabel 4.13 Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009.

No	Unit Kerja	S2		S1	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	14	2	30	6
2.	Sekretariat DPRD	0	0	2	2
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	23	9	653	790
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	1	1	23	41
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	2	0	5	2
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	1	0	3	6
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	1	0	19	4
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	3	0	14	3
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	5	1	5	4
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	5	0	18	5
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	2	0	29	17
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	4	0	12	6
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	3	0	6	2
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata	4	0	4	2
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	4	0	5	2
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	2	0	5	2
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	3	0	9	4
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	10	0	8	4
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	3	0	9	1
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal	2	0	6	4
21.	BPM Kota Bau-Bau	2	0	4	5
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	3	1	5	5
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	3	0	10	3
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	3	0	4	3
25.	RSUD Kota Bau-Bau	1	0	10	12
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	1	0	2	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	1	0	4	1
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Perizinan	1	0	3	1
29.	Kantor Camat Wolio	0	0	29	9
30.	Kantor Camat Sorawolio	0	0	19	1
31.	Kantor Camat Betoambari	1	0	26	11
32.	Kantor Camat Murhum	0	0	28	35
33.	Kantor Camat Bungi	0	0	18	13
34.	Kantor Camat Kokalukuna	1	0	20	7
35.	Kantor Camat Lea-Lea	0	0	17	2
	<b>Jumlah</b>	107	14	1064	1015

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Tabel 4.14 Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	D3		D2	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	2	0	0	0
2.	Sekretariat DPRD	1	1	0	0
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	57	118	174	406
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	25	99	1	0
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	0	1	0	0
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	0	0	0	0
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	0	0	0	0
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	7	0	0	0
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	1	0	0	0
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	5	0	0	0
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	2	1	0	0
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	0	0	0	0
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	2	0	0	0
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	2	0	0	0
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	2	0	0	0
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	0	0	0	0
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	0	0	0	0
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	0	0	0	0
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	1	1	0	0
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	0	0	0	0
21.	BPM Kota Bau-Bau	3	0	0	0
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	0	0	0	0
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	1	2	0	0
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	2	0	0	0
25.	RSUD Kota Bau-Bau	0	0	0	0
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	12	65	0	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	1	0	0	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	0	0	0	0
29.	Kantor Camat Wolio	0	1	0	0
30.	Kantor Camat Sorawolio	0	0	0	0
31.	Kantor Camat Betoambari	0	0	0	0
32.	Kantor Camat Murhum	0	0	0	0
33.	Kantor Camat Bungi	0	0	0	0
34.	Kantor Camat Kokalukuna	0	0	0	0
35.	Kantor Camat Lea-Lea	0	0	0	0
	<b>Jumlah</b>	127	289	175	406

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Tabel 4.15 Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	D1		SMA	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	0	0	63	45
2.	Sekretariat DPRD	0	0	13	9
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	49	63	137	176
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	6	84	25	122
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	0	0	5	8
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	0	0	2	3
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	0	0	18	6
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	0	0	7	6
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	0	0	9	6
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	0	0	20	28
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	0	0	9	8
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	0	0	2	6
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	0	0	29	8
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata	0	0	1	10
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	0	0	4	6
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	0	0	7	3
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	0	0	6	5
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	0	0	5	3
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	0	0	5	3
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal	0	0	5	5
21.	BPM Kota Bau-Bau	0	0	3	8
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	0	0	6	9
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	0	0	5	5
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	0	0	6	8
25.	RSUD Kota Bau-Bau	2	28	15	57
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	0	0	97	1
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	0	0	4	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	0	0	0	6
29.	Kantor Camat Wolio	0	0	13	24
30.	Kantor Camat Sorawolio	0	0	11	4
31.	Kantor Camat Betoambari	0	0	11	6
32.	Kantor Camat Murhum	0	0	17	32
33.	Kantor Camat Bungi	0	0	11	11
34.	Kantor Camat Kokalukuna	0	0	11	9
35.	Kantor Camat Lea-Lea	0	0	7	6
	<b>Jumlah</b>	57	175	589	652

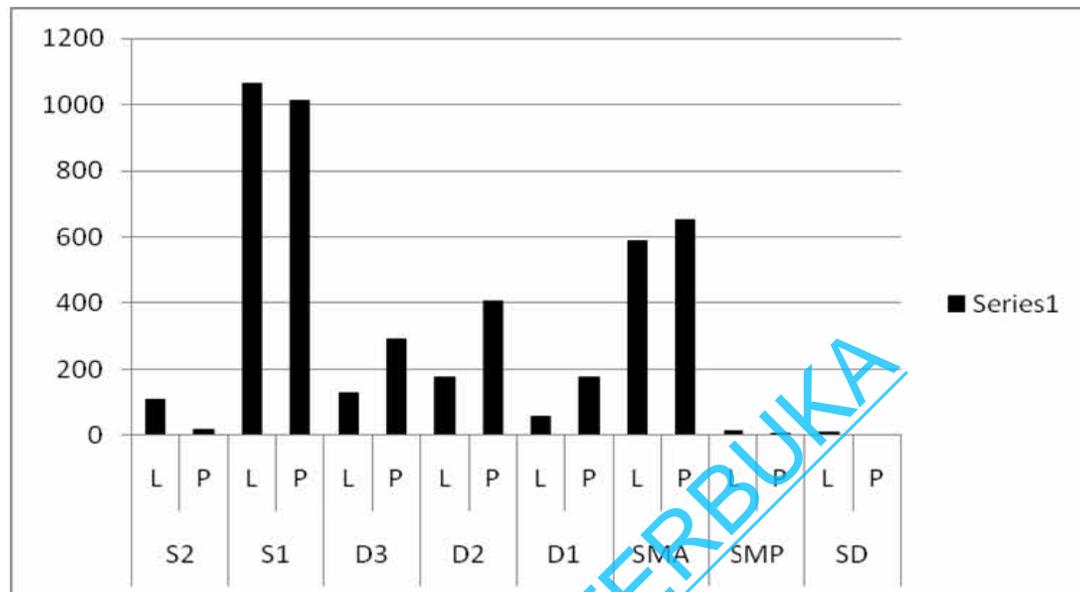
Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Tabel 4.16 Data Pegawai Negeri Sipil Menurut Jenjang Pendidikan Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	SMP		SD	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	0	0	1	0
2.	Sekretariat DPRD	0	0	1	0
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	11	4	6	0
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	1	0	0	0
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	0	0	0	0
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	0	0	0	0
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	0	0	0	0
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	0	0	0	0
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	0	0	0	0
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	0	0	0	0
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	0	0	0	0
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	0	0	0	0
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	0	0	0	0
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	0	0	0	0
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	0	0	0	0
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	0	0	0	0
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	0	0	0	0
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	0	0	0	0
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	0	0	0	0
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	0	0	0	0
21.	BPM Kota Bau-Bau	0	0	0	0
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	0	0	0	0
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	0	0	0	0
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	0	0	0	0
25.	RSUD Kota Bau-Bau	0	0	0	0
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	0	0	0	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	0	0	0	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	0	0	0	0
29.	Kantor Camat Wolio	0	0	0	0
30.	Kantor Camat Sorawolio	0	0	0	0
31.	Kantor Camat Betoambari	0	0	0	0
32.	Kantor Camat Murhum	0	0	0	0
33.	Kantor Camat Bungi	0	0	0	0
34.	Kantor Camat Kokalukuna	0	0	0	0
35.	Kantor Camat Lea-Lea	0	0	0	0
	<b>Jumlah</b>	12	4	8	0

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Gambar 4.3 Data Jenjang Pendidikan PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009



## 2. Keahlian dan Keterampilan

Lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau merupakan lembaga pemerintah yang melaksanakan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan serta memberikan pelayanan kepada seluruh masyarakat yang ada di Kota Bau-Bau. Untuk itu perlu didukung oleh tenaga yang berkualitas dan profesionalisme dari berbagai keahlian agar mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik dalam menyusun rencana pembangunan, melaksanakan pembangunan, memonitoring pembangunan dan mengevaluasi pelaksanaan pembangunan.

Profesionalisme merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki aparat kaum perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau, karena pada dasarnya dalam sebuah proses pengambilan keputusan membutuhkan aparat yang handal disetiap

bidangnya sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang ditunjang dengan latar belakang pendidikan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan La Hamedi,S.Sos (wawancara 14 april 2009) mengatakan bahwa:

“Sebetulnya yang menyebabkan ketidak sejajaran antara laki-laki dan perempuan bukan karena diskriminasi tetapi karena faktor pendidikan dan penjenjangan karir yang harus dilewati. Walaupun golongan kepangkatan sama antara laki-laki dan perempuan namun banyak pertimbangan-pertimbangan yang dipikirkan utamanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil perempuan tersebut, sehingga dalam penempatan jabatan ia kalah saing dari pegawai negeri sipil laki-laki”.

Maka untuk mengantisipasi hal tersebut, lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau meningkatkan kualitas aparatnya dengan mengikutkan personilnya dalam berbagai pelatihan teknis dan fungsional, dan penjenjangan karir yang menunjang pelaksanaan tugasnya serta pemahaman fungsinya dalam organisasi.

Tabel 4.17 Data Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	Diklat Pim.II		Diklat Pim.III	
		L	P	L	P
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	8	0	15	3
2.	Sekretariat DPRD	2	0	3	1
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	0	0	2	0
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	1	1	2	1
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	1	0	3	0
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	0	0	2	2
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	1	0	3	0
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	1	0	2	0
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	1	0	6	1
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	1	0	7	0
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	1	0	5	0
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	1	0	4	1
13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	1	0	3	1

14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	1	0	4	0
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	1	0	4	0
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	1	0	3	1
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	1	0	4	1
18.	Bappeda dan Penenaman Modal Kota Bau-Bau	1	0	4	0
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	1	0	1	0
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	1	0	5	1
21.	BPM Kota Bau-Bau	0	0	3	2
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	0	0	3	1
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	0	0	4	0
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	1	0	4	0
25.	RSUD Kota Bau-Bau	0	0	1	0
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	0	0	2	0
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	0	0	1	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz Kota Bau-Bau	0	0	1	0
29.	Kantor Camat Wolio	0	0	2	0
30.	Kantor Camat Sorawolio	0	0	2	0
31.	Kantor Camat Betoambari	0	0	2	0
32.	Kantor Camat Murhum	0	0	2	0
33.	Kantor Camat Bungi	0	0	1	0
34.	Kantor Camat Kokalukuna	0	0	2	0
35.	Kantor Camat Lea-Lea	0	0	2	0
	<b>Jumlah</b>	27	1	114	16

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

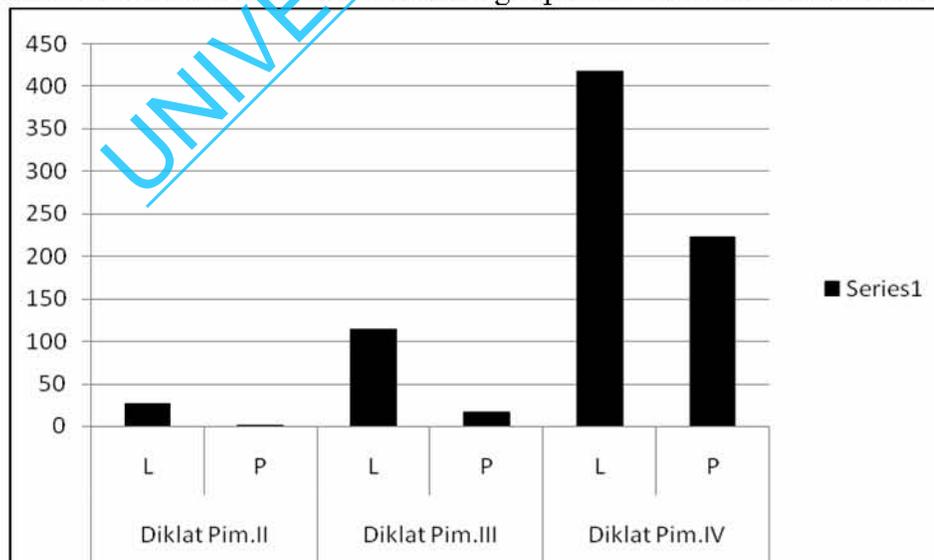
Tabel 4.18 Data Pendidikan dan Latihan Pegawai Negeri Sipil Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009

No	Unit Kerja	Diklat Pim.IV	
		Laki-Laki	Perempuan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau	35	9
2.	Sekretariat DPRD	5	4
3.	Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau	17	6
4.	Dinas Kesehatan Kota Bau-Bau	10	11
5.	Dinas Sosial, Naker Trans Kota Bau-Bau	10	6
6.	Dinas Kependudukan dan Capil Kota Bau-Bau	6	6
7.	Dinas Perhubungan Kota Bau-Bau	13	0
8.	Dinas PU & Pranwil Kota Bau-Bau	9	11
9.	Dinas Perindag, Kop dan UKM Kota Bau-Bau	11	3
10.	Dinas PPKAD Kota Bau-Bau	18	4
11.	Dinas Pertanian dan Kehutanan Kota Bau-Bau	12	4
12.	Dinas Perikanan dan Kelautan Kota Bau-Bau	10	4

13.	Dinas Kebersihan dan P3K Kota Bau-Bau	11	2
14.	Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bau-Bau	8	3
15.	Dinas Tata Kota dan Bangunan Kota Bau-Bau	8	4
16.	Dinas Pertambangan dan Energi Kota Bau-Bau	7	4
17.	Inspektorat Daerah Kota Bau-Bau	9	3
18.	Bappeda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	11	2
19.	Badan Kesbang dan Linmas Kota Bau-Bau	12	2
20.	Bapeldalda dan Penanaman Modal Kota Bau-Bau	9	3
21.	BPM Kota Bau-Bau	8	6
22.	Badan KB dan PP Kota Bau-Bau	7	7
23.	Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau	7	3
24.	Badan Komunikasi, Info dan PD Kota Bau-Bau	7	5
25.	RSUD Kota Bau-Bau	3	6
26.	Satpol PP Kota Bau-Bau	4	5
27.	Sekretariat KPU Kota Bau-Bau	5	0
28.	Sekretariat Pelay, Terpadu Periz. Kota Bau-Bau	3	0
29.	Kantor Camat Wolio	22	23
30.	Kantor Camat Sorawolio	15	6
31.	Kantor Camat Betoambari	22	11
32.	Kantor Camat Murhum	30	41
33.	Kantor Camat Bungi	17	5
34.	Kantor Camat Kokalukuna	23	10
35.	Kantor Camat Lea-Lea	14	3
	<b>Jumlah</b>	418	222

Sumber : BKD Kota Bau-Bau

Gambar 4.4 Data Diklat PIM PNS Lingkup Pemerintah Kota Bau-Bau Tahun 2009



Dari data tersebut di atas

sangatlah jelas bahwa penjenjangan karir pegawai perempuan masih jauh tertinggal

dibanding laki-laki. Tanggapan responden mengenai tingkat pemahaman tugas dan tanggungjawab yang diembankan kepada pegawai perempuan diperoleh gambaran bahwa sebanyak 70% telah memahami tugas dan tanggungjawabnya dan sebanyak 30% kurang memahami tugas dan tanggungjawab yang diembannya sedangkan responden yang menyatakan tidak paham terhadap tugas dan tanggungjawab yang diembannya tidak ada.

Responden yang menyatakan telah memahami tugas dan tanggungjawab yang diembannya didasarkan pada latar belakang pendidikan yang dimilikinya sesuai dengan penempatan kerjanya, pelatihan teknis dan fungsional yang pernah diikutinya menunjang pelaksanaan tugasnya serta pemahaman fungsi dalam proses pengambilan keputusan. Sedangkan responden yang menyatakan kurang memahami tugas dan tanggungjawabnya dikarenakan penempatan yang kurang sesuai dengan pendidikan formal yang dimilikinya, kurangnya mengikuti pelatihan atau diklat.

Selain pendidikan dan keterampilan yang dimiliki pegawai perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau harus pula didukung oleh keahlian dan pengalaman yang memadai. Keterampilan yang dimilikinya dapat dilihat pada pelatihan berjenjang yang pernah diikutinya pelatihan tersebut dimaksudkan untuk meningkatkan mutu, kualitas, dan keterampilan sehingga tercapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya. Dengan keahlian dan keterampilan yang memadai maka pelaksanaan tugas dan pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik serta dapat berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan untuk mencegah ketergantungan pada laki-laki.

Sebagaimana pengamatan penulis selama di lokasi penelitian persoalan kualitas kerja dan waktu yang tersedia sangat berpengaruh dalam meningkatkan peranan pegawai perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau. Persoalan kualitas menyangkut hal-hal yang berkaitan langsung dengan bidang pekerjaannya seperti pendidikan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Sedangkan persoalan kuantitas mengenai waktu yang tersedia untuk melaksanakan beban kerja yang harus dilaksanakannya.

Untuk mengetahui tingkat perbandingan beban kerja dengan waktu yang tersedia dalam meningkatkan kualitas kerja bagi pegawai perempuan pada lembaga pemerintah Kota Bau-Bau menunjukkan bahwa beban kerja kurang seimbang dengan waktu yang tersedia dimana responden yang menyatakan seimbang sebanyak 40% dan yang menyatakan kurang seimbang sebanyak 50% serta yang menyatakan tidak seimbang 10%.

Informasi yang diperoleh peneliti mengenai tanggapan responden mengenai beban kerja dan waktu yang tersedia dalam meningkatkan kualitas kerja sangat dipengaruhi oleh tugas dan tanggungjawab yang diemban masing-masing pegawai perempuan, disiplin kerja yang diterapkan pada masing-masing instansi, fungsi reproduksi (hamil, melahirkan, menyusui dan membesarkan anak) yang menyebabkan kehadiran terganggu yang mengakibatkan beban tugas menumpuk, sikap emosional yang dimiliki atasan sehingga mengakibatkan perilaku kerja yang tertekan dan dapat menghambat kualitas kerja.

### 3. Faktor Budaya

Faktor budaya merupakan salah satu penyebab rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau seperti yang dikatakan oleh salah seorang informan Drs. Safiuddin, M.Si (wawancara 6 april 2009), dimana mereka sangat mendukung kemampuan laki-laki sebagai pemimpin atau pengambil keputusan. Selanjutnya informan juga mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan laki-laki lebih baik dari kepemimpinan perempuan hal ini karena ditunjang oleh sumber daya manusia, tingkat pendidikan dan laki-laki lebih menguasai tugas pokoknya sebagai pegawai negeri sipil”.

Begitu pula ketika peneliti menanyakan kepada Dra. Ely Aumane (wawancara 7 april 2009) mengatakan bahwa:

“Terkadang perempuan lebih mengutamakan peran domestiknya ketimbang tugas dan tanggungjawabnya sebagai pegawai negeri sipil. Adanya peran domestik perempuan ini disebabkan oleh budaya patriarkhi yang telah melekat pada masyarakat umumnya kaum perempuan”

Sebagaimana dikatakan oleh Arif Budaya dalam Fakih (1996:154) bahwa:

“Ideologi patriarkhi telah berkembang di masyarakat sejak berabad-abad lamanya. Ideologi ini menganut pembagian kerja secara seksual, yakni perempuan itu lemah, kurang bertanggungjawab, dan lain-lain sehingga pekerjaan yang cocok baginya adalah di sektor rumah tangga”.

Kemudian Stuarmill dalam Ishomuddin (2001:159) mengatakan bahwa apa yang disebut dengan sikap perempuan adalah hasil pemupukan masyarakat melalau system pendidikan. Pendapat ini didukung oleh Murniati dalam Ishomuddin (2001:160) paham ibuisme mendudukan perempuan untuk bertugas dan bertanggungjawab terhadap kehidupan keluarga. Laki-laki diberikan tugas di luar

rumah untuk mencari penghasilan karena itu terjadilah pembagian tugas di dalam keluarga dan di luar keluarga.

Adanya penempatan perempuan sebagai makhluk sekunder dengan peran domestiknya merupakan konstruksi budaya yang telah lama melekat di benak masyarakat. Pemahaman ini kemudian menjadi pemahaman bersama oleh masyarakat khususnya pada Wilayah Kota Bau-Bau. Hasil wawancara dengan salah seorang informan perempuan, mereka mengakui bahwa mereka lebih menghargai laki-laki untuk menjadi pemimpin mereka dan selalu mendukungnya. Selain itu menurut mereka laki-laki lebih memiliki kemampuan sumber daya manusia yang tinggi dibandingkan perempuan. Pemahaman seperti inilah yang menjadi hambatan untuk meningkatkan peran perempuan dalam sektor publik olehnya itu diperlukan peran dan strategi perempuan untuk mendukung relasi gender sehingga perempuan tidak lagi diposisikan secara terbelakang. Sebagaimana pengakuan informan tersebut bahwa kepemimpinan laki-laki lebih baik dari pada kepemimpinan perempuan pengakuan ini merupakan sumber legalitas bahwa laki-laki lebih berkualitas dari perempuan sehingga sebetulnya paham bapakisme atau paham patriarkhi itu juga dilanggengkan oleh sebagian perempuan yang masih memiliki pemahaman bahwa laki-laki lebih dominan dari pada perempuan. Pemahaman laki-laki lebih dominan dari perempuan ini telah melekat pada individu-individu tertentu sehingga laki-laki menjadi superior (wawancara, 14 april 2009). Menurut pemahaman Beauvoir dalam Murata (1998:7) bahwa kulturasi norma feminisme dilanggengkan oleh patriarkhi agar perempuan terus terbelakang. Sehingga ia menekankan bahwa perempuan harus melepaskan diri dari norma-norma tersebut agar dapat menentukan eksistensinya

sendiri. Cikal bakal sistem patriarkhis ini berasal dari keluarga yang menempatkan perempuan pada posisi domestik dan pengasuhan.

#### 4. Faktor Kebijakan

Kebijakan pemerintah sangat berpengaruh terhadap kesetaraan gender, karena perempuan akan berperan secara maksimal pada peran publik apabila di justifikasi oleh produk atau aturan-aturan yang menghendaki perempuan untuk aktif pada peran publik dan peran proses pengambilan keputusan. pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau sebagaimana dikatakan oleh salah seorang informan Sumarni, S.Sos (wawancara 14 April 2009) bahwa kedudukan mereka pada jabatan struktural itu tergantung pada kebijakan yang ada sehingga ia menghendaki agar kebijakan memperhatikan hak-hak perempuan termasuk kebijakan untuk memberikan peluang terhadap perempuan baik untuk menduduki jabatan eselon II atau jabatan pengambil keputusan maupun untuk melanjutkan pendidikan formal maupun nonformal. Sehingga pegawai perempuan memiliki kemampuan sumber daya manusia yang sama dengan laki-laki. Menurut Maharani, BA (wawancara 7 April 2009) mengatakan bahwa:

“Perempuan hanya dilibatkan dalam kegiatan struktural eselon rendah juga dalam kegiatan-kegiatan dalam sektor pemberdayaan kesejahteraan keluarga untuk ditempatkan dalam jabatan struktural eselon II atau jabatan pengambilan keputusan belum ada sama sekali”.

Dari data BKD dan Diklat Kota Bau-Bau eselon II laki-laki berjumlah 29 orang sedangkan perempuan 0. Eselon III laki-laki 113 orang perempuan 21 orang, Eselon IV laki-laki 285 orang perempuan 193 orang. Berdasarkan data di atas sangat jelas bahwa semakin tinggi jabatan semakin hilang perempuan. Komposisi jabatan

struktural tersebut menunjukkan adanya ketidak seimbangan terhadap perempuan atau masih rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau. Hal ini akibat dari kebijakan yang belum mendukung peran perempuan pada sektor publik. Sebetulnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau sangat menentukan terhadap keberhasilan suatu organisasi. Dengan demikian maka jelaslah bahwa salah satu aspek pengembangan kesetaraan gender adalah kebijakan publik. Kebijakan sudah saatnya memperhatikan peranan perempuan pada sektor publik dan keterlibatan perempuan sejak proses penyusunan agenda kebijakan hingga pada evaluasi dan bahkan ikut dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. apalagi dengan semangat pembangunan dewasa ini yang mengharuskan melibatkan semua elemen berkepentingan atau *Stakeholders* (termasuk perempuan).

UNIVERSITAS TERBUKA

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Dengan selesainya penelitian dan penyusunan TAPM ini maka penulis dapat menarik kesimpulan dan mengajukan saran berdasarkan pada kondisi penulis yang temukan di lapangan terkait dengan objek penelitian. Kesimpulan dan saran berikut dimaksudkan agar apa yang menjadi cita-cita kiranya mendapat tanggapan, perhatian dan langkah tindak lanjut dari pihak-pihak yang mempunyai kompetensi terhadap target penelitian ini.

Kesimpulan yang dapat ditarik terkait dengan obyek penelitian atas dasar kondisi nyata dilapangan adalah:

Peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau masih rendah, terbukti dengan belum adanya pegawai perempuan yang menduduki jabatan eselon II atau jabatan pengambil keputusan. Kaum perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam membuat, menyusun, merumuskan laporan dan hasil kerja namun tidak memiliki kewenangan penuh dalam mengontrol dan menentukan arah kebijakan, prioritas program, proyek, dan arah kegiatan pembangunan dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender.

Adapun penyebab rendahnya peranan perempuan tersebut adalah sebagai berikut. (1) Rendahnya tingkat pendidikan dari pegawai perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau. Rendahnya pendidikan membawa dampak terhadap

banyak hal yang pengaruhnya sangat besar bahkan menjadi faktor pengambat utama bagi usaha peningkatan derajat, harkat maupun martabat kaum perempuan dalam segala sendi kehidupan. (2) Rendahnya keahlian atau keterampilan. (3) Faktor Budaya. Yang mana adanya penempatan perempuan sebagai makhluk sekunder dengan peran domestiknya merupakan konstruksi, yang telah lama melekat dimasyarakat. Pemahaman laki-laki lebih dominan dari perempuan ini telah melekat pada individu-individu tertentu sehingga laki-laki menjadi superior. (4) Faktor kebijakan. Kaum perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam membuat, menyusun, merumuskan laporan program dan hasil kerja namun tidak memiliki kewenangan penuh dalam mengontrol dan menentukan arah kebijakan, prioritas program, proyek dan arah kegiatan pembangunan dalam memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender. Belum adanya keberpihakan kebijakan kepada perempuan dimana perempuan hanya ditempatkan pada posisi jabatan struktural eselon rendah dan untuk ditempatkan dalam jabatan struktural eselon II atau jabatan pengambil keputusan belum ada sama sekali. Sebagai mana terlihat jelas pada data BKD dan Diklat Kota Bau-Bau yaitu eselon II laki-laki 29 orang dan perempuan 0 orang, eselon III laki-laki 113 orang dan perempuan 21 orang, Eselon IV laki-laki 285 orang dan perempuan 193 orang. Komposisi jabatan struktural tersebut telah menunjukkan masih rendahnya keberpihakan pemerintah terhadap perempuan atau belum adanya kesetaraan gender. Hal ini akibat dari kebijakan yang mengabaikan perempuan pada sektor publik.

## B. Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah dipaparkan di atas, maka melalui penelitian ini, penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut.

1. Memberikan kesempatan dan peluang kerja pada kaum perempuan untuk meningkatkan kualitasnya dalam menduduki posisi dan jabatan yang strategis dalam lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau.
2. Untuk meningkatkan kualitas kaum perempuan dalam proses pengambilan keputusan dengan mengikuti pendidikan yang lebih tinggi, pelatihan-pelatihan, kursus-kursus yang pada gilirannya akan memperluas akses, partisipasi, kontrol dan pemanfaatan semua bidang yang akan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender.
3. Diharapkan kepada para pengambil kebijakan kiranya dapat memperhatikan kesetaraan kaum laki-laki dan perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau agar tidak terjadi kesenjangan terutama dalam proses pengambilan keputusan.
4. Pegawai perempuan harus dapat memanfaatkan setiap peluang yang ada untuk mengembangkan dirinya agar dapat setara dengan laki-laki.
5. Bidang pemberdayaan perempuan pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau hendaknya lebih meningkatkan programnya demi kemajuan dan peningkatan peran serta perempuan dalam pemerintahan pembangunan dan kemasyarakatan.

## DAFTAR PUSTAKA

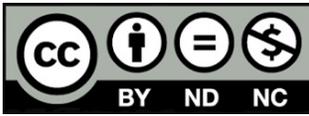
- Ali Asghar, E. (2000). *Hak-Hak Perempuan dalam Islam*, LSPPA. (Lembaga Studi Pengembangan perempuan dan Anak).
- Amri, Yudatmi. (2007). *Kepemimpinan*. Diambil 6 Maret 2009, dari situs World Wide Web <http://pkk.pemkab-tanjungjabungbarat.go.id/kepemimpinan.htm>
- Anonim. (1998). *Profil Wanita Indonesia*. Jakarta.
- Anonim. (1999). *GBHN 1978 dan 1999-2004*. Sinar Grafika. Jakarta.
- Anonim, Mar. (1999). *CIDA's Policy on Gender Equality*, Canadian International Development Agency. Ottawa.
- Anonim, Des. (2000). *WSP II Monthly Planner, Women Support Project, Phase II*. Jakarta.
- Anonim. (2007). *Kerangka Analisis Gender*. Diambil 6 Maret 2009, dari situs World Wide Web <http://www.esp.or.id/wp-content/uploads/pdf/devtools/analisa-gender.ppt>
- Asmak. (2007). *Keadilan dan Kesetaraan Gender*. Diambil 14 November 2008, dari situs World Wide Web <http://www.asmakmalaikat.com/go/artikel/gender/gender2.htm>,
- Atmosudirjo. (1982). *Pengambilan Keputusan*. Pustaka Utama. Jakarta
- Badan Pusat Statistik Kota Bau-Bau. (2008). *Kota Bau-Bau Dalam Angka (Bau-Bau City in Figures)*. Bau-Bau : Badan Pusat Statistik Kota Bau-Bau.
- Blood, R O. Jr. And Wolfe, D.M. (1960). *The Dyanamics of Married Living*. The Free Press, New York. 13 Halaman
- Budiardjo, Miriam. (1989). *Dasar-Dasar Ilmu Politik*, PT Rineka Cipta. Yogyakarta.
- Dunn, W. N. (2000). *Analisis Kebijakan Publik. Edisi Kedua*. Terjemahan Samodra Wibawa dkk. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Elqorni, Ahmad. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Diambil 1 Januari 2010, dari situs World Wide Web <http://elqorni.wordpress.com/2009/04/03/pengembangan-sumber-daya-manusia/>

- Enah, Hasni. (2008). *Peranan Perempuan dalam Peningkatan Sumber Daya Manusia pada Kantor Kecamatan Betoambari*. Unidayan. Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Fakih, Mansour. (1996). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Hasanah, N. Wd. (2007). *Peranan Perempuan Dalam Kelembagaan Pemerintah Daerah Kabupaten Buton*. Unidayan. Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Ifan, Z. Dkk. (2001). *Inventarisasi ayat-ayat Al-Qur'an tentang Gender*. Jakarta
- Irawan, Prasetya. (2006). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Universitas Terbuka. Jakarta.
- Ishomudin. 2001. *Diskursus Politik dan Pembangunan, Melacak Arkeologi dan Kontroversi Politik dalam Islam*. UTM. Malang
- Kantor Menteri Negara Peranan Wanita. 1998. *Gender dan Permasalahannya. Modul Pelatihan Analisis Gender*. Kantor Menteri Negara Peranan Wanita. Jakarta. 45 Halaman
- Kartini, Kartono. (1990). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Rajawali. Jakarta.
- Kementrian Pemberdayaan Perempuan INPRES No.9.(2000). *Tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*. Jakarta.
- Koalisi Perempuan Indonesia. (2004). *Semai, Ed IV*. Jakarta.
- LBH APIK. (1995). *Beijing Declaration and Platform Action*. Jakarta.
- Manihuruk, R. (2008). *Budaya Patriarkhi di Indonesia membuat terjadinya bias gender*. Diambil 14 November 2008, dari situs World Wide Web <http://rosenmanmanihuruk.blogspot.com/2008/06/budaya-patriarkhi-di-indonesia-membuat.html>
- Masri, Singarimbun. & Efendi Sofyan. (1989). *Metodologi Penelitian Survei*. LP3ES. Jakarta.
- Manullang, M. (1980). *Management Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Massofa. (2008). *Pengertian dan Bentuk Analisis Kebijakan Publik*. Diambil 1 Januari 2010, dari situs World Wide Web

<http://massofa.wordpress.com/2008/10/15/pengertian-dan-bentuk-analisis-kebijakan-publik/>

- Mauzu, Muliana. (2004). *Peranan Kaum Perempuan Dalam Proses Pengambilan Keputusan Pada Sekretariat Daerah Kota Bau-Bau*. Skripsi yang tidak dipublikasikan.
- Mernissi, Fatima. (1994). *Wanita di Dalam Islam (Terjemahan Yaziar Radianti)*. Bandung Pustaka. Bandung
- Moleong, Lexi, J. (2000). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung. PT Remaja Rosda Karya
- Moser, Carolina. (1993). *Gender Planning and Development. Theory, practical and Training* Routledge. London
- Muhammad, H.F. *Perempuan. Refleksi Kiyai atas Wacana Agama dan Gender*. LKIS
- Murata, Sachiko. (1998). *The Tao of Islam, Kitab Rujukan tentang Relasi Gender dalam Kosmologi dan Teologi Islam*. Mizan. Bandung
- Mustari. (2008). *Kota Bau-Bau dalam angka (Badan Pusat Statistik Kota Bau-Bau)*
- Pemda Jabar. (2001). *Mekanisme Penempatan Dalam Jabatan Struktural*. Diambil dari 6 Maret 2009, dari situs World Wide Web <http://setda.melsa.net.id/mekanismeimage/jabat.pdf>
- Pemerintah Kota Bau-Bau. (2008). *Peraturan Walikota Tentang Rencana kerja Pemerintah Daerah (RKPD) Kota Bau-Bau Tahun 2009*. Bau-Bau : Pemerintah Kota Bau-Bau
- Pemerintah Kota Bau-Bau. (2007). *Rencana Strategis (Renstra) Kota Bau-Bau Tahun 2007*. Bau-Bau : Pemerintah Kota Bau-Bau
- Poerwandari, E. K. (1995). *Kajian Wanita Dalam Pembangunan, Yayasan Obor Indonesia*. Jakarta.
- Prijono, O. S. (1996). *Pemberdayaan Konsep, Kebijakan dan Implementasi*. CSIS. Jakarta
- Pudjiwati, S. (1993). *Peran Wanita dalam Perkembangan Masyarakat Desa*. Radjawali Pers. Jakarta.

- Ranupandoyo, Heidjrachman dan Suad Husnam. (1993). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE
- Salusu, J, Prof. (1998). *Pengambilan Keputusan Stratejik Untuk Organisasi Publik dan Non Profit Gasindo*. Jakarta.
- Saptari R. (1997). *Perempuan Kerja dan Perubahan Sosial*. Graffiti. Jakarta.
- Siagian,S.P,DR. (1981). *Filsafat Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung.
- Sumartopo. (2000). *Proses Pengambilan Keputusan*. Jakarta : Gunung Agung.
- Suwartiningsih. (2008). *Perempuan Menggagas Kemajuan*. Diambil 6 Maret 2009, dari situs World Wide Web  
<http://beranda08.wordpress.com/2008/03/24/perempuan-menggagas-kemajuan/>
- Sikula, Andrew F. (1992). *Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Edition, by Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sudarta, Wayan. (2008). *Peranan Wanita dalam Pembangunan Berwawasan Gender*. Diambil 1 Januari 2010, dari situs World Wide Web  
<http://ejournal.unud.ac.id/abstrak/peran%20wanita.pdf>.
- Undang-Undang No.7,1984. *Kemitraan Negara Urusan Peranan Wanita*.
- Undang-Undang No 22, 1999. *Tentang pemerintahan Daerah*.
- Undang-Undang No.32, 2004. *Tentang pemerintahan Daerah*.
- Wahid, Zanuba. *Kepemimpinan Perempuan*. Diambil 6 Maret 2009, dari situs World Wide Web <http://www.zannubawahid.com/wanita/jejak-ratukalinyamat-melacak-akar-akar-kepemimpinan-perempuan-di-indonesia/>
- Weimer, D. L. and Vining, A. R. (1998). *Policy Analysis Concept and Practice*. New Jersey: Prentice Hall
- White, B. dan Hastuti, E. L. 1980. *Pola Pengambilan Keputusan di Tingkat Rumah Tangga dan Masyarakat (Studi Kasus di Dua Desa di Jawa Barat). Kerja sama Antar Menteri Urusan Peranan Wanita, Studi Dinamika Pedesaan SAE*. Bogor, Lembaga Penelitian Sosiologi Pedesaan IPB dan UUKF Bogor. 36 Halaman



Widodo, Slamet. (2006). *Perempuan dan Pembangunan*. Diambil 14 November 2008, dari situs World Wide Web [http://Learning-Of.Slametwidodo.Com/2008/02/01/Perempuan-Dan-Pembangunan/On\\_14\\_November2008](http://Learning-Of.Slametwidodo.Com/2008/02/01/Perempuan-Dan-Pembangunan/On_14_November2008)

Zidni, Irfan dkk. 2001. *Inventarisasi Ayat-Ayat AlQuran tentang Gender*. Jakarta

UNIVERSITAS TERBUKA

## Lampiran 1

**DAFTAR INFORMAN**

1. Nama : Suhufan  
Umur : 54 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kel. Tangana Pada  
Keterangan : Sekretaris Daerah Kota Bau-Bau
2. Nama : Drs. Syamsuddin Kasim  
Umur : 55 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kel. Lamangga  
Keterangan : Kepala BKD dan Diklat Kota Bau-Bau
3. Nama : LM. Yusuf Hibali,S.Sos.M.Si  
Umur : 49 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Jl.BalaiKota Bau-Bau  
Keterangan : Kepala Badan KB dan PP Kota Bau-Bau
4. Nama : Maharani, BA  
Umur : 55 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Batulo  
Keterangan : PJS Sekwan Kota Bau-Bau
5. Nama : Hajinuddin,SH.M.Si  
Umur : 43 Tahun  
Pekerjaan : Anggota DPRD Kota Bau-Bau  
Alamat : Kel. Tomba  
Keterangan : Pimpinan Komisi C DPRD Kota Bau-Bau
6. Nama : Drs.Mansyur  
Umur : 42 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat :  
Keterangan : Kabid Persidangan DPRD Kota Bau-Bau
7. Nama : Waraja,SE  
Umur : 40 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kel. Lanto  
Keterangan : Kabid Keuangan DPRD Kota Bau-Bau

8. Nama : Labula,SE.M.Si  
Umur : 46 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Jl. Betoambari  
Keterangan : Sekretaris Badan KB dan PP
9. Nama : Drs.Safiuddin,M.Si  
Umur : 42 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Lanto  
Keterangan : Kabid Ikab Badan KB dan PP
10. Nama : Sumarni S.Sos  
Umur : 53 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Lanto  
Keterangan : Kabid PP Badan KB dan PP
11. Nama : Dra.Siti Amalia Abibu,M.Si  
Umur : 40 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Kadolomoko  
Keterangan : Kabid KB Badan KB dan PP
12. Nama : Agus Salim,S.Sos.M.Si  
Umur : 39 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Baadia  
Keterangan : Kabid Penempatan dan Promosi Pegawai BKD
13. Nama : Eli Aumane,SH  
Umur : 45 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Lamangga  
Keterangan : Kabid Diklat BKD
14. Nama : Lahamedi,S.Sos  
Umur : 50 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Lamangga  
Keterangan : Kabid Data dan Dokumentasi BKD
15. Nama : Amin Afu,S.Sos.M.Si  
Umur : 48 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Lamangga  
Keterangan : Kabid Hukum dan Pensiun BKD

## Lampiran 2

## TRANSKRIP WAWANCARA MENDALAM

Nama : Suhufan  
Umur : 54 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kel. Tangana Pada  
Keterangan : Sekretaris Daerah Kota Bau-Bau

Menurut Suhufan ( Sekretaris Daerah Kota Bau-Bau ) sewaktu peneliti temui tanggal 9 mei 2009 beliau mengatakan bahwa pada prinsipnya tidak ada perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan dalam lembaga pemerintah Kota Bau-Bau. Keduanya memiliki tanggungjawab yang sama dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. tentunya pemahaman kesetaraan ini kemudian harus terimplementasi dalam kehidupan organisasi publik khususnya dan dalam kehidupan bermasyarakat pada umumnya.

Dalam kehidupan organisasi publik seperti yang terjadi pada lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau, perempuan memiliki peran yang sama dengan laki-laki. Beliau juga menambahkan bahwa sesuai Pasal 27 UUD 1945 Ayat (1) yang berbunyi setiap warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya, dan Pasal 27 UUD 1945 Ayat (2) yang berbunyi tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, sehingga perempuan harus mencari pekerjaan dan bekerja agar dapat menikmati kehidupan yang layak sebagaimana manusia.

Nama : Hajinuddin,SH.M.Si  
Umur : 43 Tahun  
Pekerjaan : Anggota DPRD Kota Bau-Bau  
Alamat : Kel. Tomba  
Keterangan : Pimpinan Komisi C DPRD Kota Bau-Bau

Menurut H.Nudin,SH.M.Si (wawancara, 23 Mei 2009) mengatakan bahwa secara legal, persamaan hak antara kaum perempuan dan laki-laki di Indonesia telah di atur dalam Undang-Undang Dasar tahun 1945 yang berbagai peraturan Perundang-Undangan, sehingga dari segi pencapaian kesetaraan gender tidak ada hambatan. Perempuan dapat berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial budaya, pertahanan dan keamanan nasional dan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam menikmati hasil pembangunan. Namun, aktualisasinya dalam kehidupan sehari-hari masih ditemukan banyak kendala dan keraguan. Peran perempuan dalam berbagai sektor publik masih banyak terhambat oleh alasan budaya kurangnya SDM dari perempuan itu sendiri dan tradisi yang telah melembaga di masyarakat. Dalam hal ini akan dipaparkan tingkat keterlibatan perempuan di Kota Bau-Bau pada sektor-sektor publik sebagai salah satu manifestasi perwujudan persamaan hak di dalam pemerintahan dan politik.

H.Nudin,SH.M.Si menambahkan peran serta perempuan dalam bidang legislatif di Kota Bau-Bau antara lain dilihat dari keanggotaan perempuan dalam Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Dengan komposisi penduduk yang hampir berimbang antara jumlah perempuan dan laki-laki, maka komposisi anggota DPRD pun seyogyanya juga seimbang namun semua itu tergantung dari sistem yang berlaku dan perempuan itu sendiri, dimana pada era reformasi sekarang ini

perempuan diharapkan untuk berkiprah termasuk di bidang politik. Namun kenyataannya hal seperti itu jauh dari apa yang diharapkan. Keanggotaan DPRD masih didominasi oleh laki-laki, seperti yang terlihat pada tabel 4.3. dimana terlihat bahwa dari 25 orang anggota DPRD Kota Bau-Bau hanya satu orang perempuan atau sekitar 4% di antaranya kaum perempuan dan sisanya adalah laki-laki.

Tabel Jumlah anggota DPRD Kota Bau-Bau menurut partai dan jenis kelamin periode 2004 s/d 2009

Partai Politik	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
	Laki-Laki (Orang)	Perempuan (Orang)	
1	2	3	4
Golkar	5	-	5
PDIP	2	-	2
PPP	3	-	3
PAN	3	-	3
PKS	1	-	1
PKB	2	-	2
Partai Demokrat	0	-	0
PNBK	3	-	3
PBR	1	-	1
PPDK	0	-	0
PBB	4	1	5
PKPL	0	-	0
PKPB	0	-	0
PIB	0	-	0
JUMLAH	24	1	25

Sumber :DPRD Kota Bau-Bau

Jika dilihat dari komposisi keanggotaan pada masing-masing partai politik, maka hanya keanggotaan Partai Bulan Bintang (PBB), yang melibatkan perempuan sementara partai lainnya belum melibatkan perempuan namun demikian hal yang sangat menggembirakan dalam dua periode kepemimpinan legislatif Kota Bau-Bau

dua-duanya adalah perempuan, hal ini menunjukkan bahwa perempuan sudah memegang peran yang sangat besar dalam pengambilan kebijakan.

Nama : Lahamedi,S.Sos  
Umur : 50 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kelurahan Lamangga  
Keterangan : Kabid Data dan Dokumentasi BKD

Sebetulnya yang menyebabkan ketidaksejajaran antara laki-laki dan perempuan bukan karena diskriminasi tetapi karena faktor pendidikan dan penjenjangan karir yang harus dilewati. Dari hasil wawancara peneliti dengan Lahamedi,S.Sos (Wawancara, 14 april 2009) mengatakan bahwa walaupun golongan kepangkatan sama antara laki-laki dan perempuan namun banyak pertimbangan-pertimbangan yang dipikirkan utamanya kemampuan yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil perempuan tersebut, sehingga dalam penempatan jabatan ia kalah saing dari pegawai negeri sipil laki-laki.

Nama : Drs. Syamsuddin Kasim  
Umur : 60 Tahun  
Pekerjaan : PNS  
Alamat : Kel. Lamangga  
Keterangan : Kepala BKD dan Diklat Kota Bau-Bau

Menurut Drs.Syamsudin kasim (wawancara, 21 april 2009) beliau mengatakan bahwa peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau ada yang menjabat sebagai lurah, pejabat yang menjabat eselon IV dan eselon III yang tersebar di seluruh lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau dan disamping itu ada pegawai perempuan yang menjabat sebagai kepala sekolah.

Masih dalam sumber yang sama ketika peneliti menanyakan tentang prinsip kesetaraan ia mengatakan bahwa telah ada prinsip kesetaraan gender. Hal ini dibuktikan dengan penempatan posisi perempuan dalam jabatan-jabatan yang telah disebutkan di atas. Peran perempuan dibidang publik ini adalah sebuah kemajuan

## Lampiran 3

**PEDOMAN WAWANCARA**

Dalam melakukan wawancara terhadap responden pada Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat, penulis menggunakan pedoman wawancara yang terdiri dari pertanyaan-pertanyaan pokok penelitian sebagaimana tercantum dalam identifikasi masalah. Ketika proses wawancara berlangsung pedoman ini berlangsung fleksibel dalam arti pertanyaan dapat terus dikembangkan sampai peneliti benar-benar yakin bahwa data sudah terpenuhi.

UNIVERSITAS TERBUKA

(Daftar Pertanyaan dalam Wawancara)

**Sasaran : Badan Kepegawaian dan Diklat Kota Bau-Bau**

**TOPIK : PERANAN PEREMPUAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA KELEMBAGAAN PEMERINTAH KOTA BAU-BAU**

No.	Daftar Pertanyaan	Informan/Instrumen
1.	<p>Menurut data BKD jumlah Pegawai Negeri Sipil yang ada di wilayah Kota Bau-Bau lebih banyak perempuan dibanding laki-laki. Namun kenyataannya dalam penempatan jabatan semakin tinggi job/jabatan semakin kurang perempuan pada area tersebut. Menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) bagaimana peranan BKD terhadap proses penempatan jabatan PNS Kota Bau-Bau terkait dengan upaya kesetaraan dan keadilan gender dalam lingkungan birokrasi.</p>	<p>1. Kepala BKD dan Diklat Kota Bau-Bau 2. Sekretaris BKD dan Diklat Kota Bau-Bau 3. Kepala-kepala bidang lingkup BKD dan Diklat Kota Bau-Bau</p>
2.	<p>Menurut Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam merencanakan formasi PNSD pada suatu instansi apakah ada perbedaan penempatan antara laki-laki dan perempuan ? kalau ada apa alasannya ?</p>	
3.	<p>Apakah perempuan layak menduduki suatu jabatan strategis ? kalau ya apa alasannya , kalau tidak apa alasannya ?</p>	
4.	<p>Kriteria-kriteria apakah yang harus dipenuhi oleh seorang pegawai perempuan untuk dapat menempati suatu posisi/jabatan strategis.</p>	
5.	<p>Apakah ada pertimbangan-pertimbangan tentang masalah keluarga bagi seorang PNS perempuan untuk suatu posisi jabatan tertentu ? Jika ya : apa saja pertimbangan tersebut!</p>	

6.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) bagaimana peranan perempuan dalam kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau sekarang ini ?	
7.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) faktor apa yang mempengaruhi kurang/rendahnya peranan perempuan dalam proses pengambilan keputusan pada kelembagaan pemerintah Kota Bau-Bau?	
8.	Menurut Bapak bagaimanakah penilaian kaum laki-laki terhadap kemampuan kerja seorang perempuan?	

UNIVERSITAS TERBUKA

## PEDOMAN WAWANCARA

Dalam melakukan wawancara terhadap responden pada Kantor Dewan Perwakilan Daerah Kota Bau-Bau penulis menggunakan pedoman wawancara terdiri dari pertanyaan-pertanyaan pokok penelitian sebagaimana tercantum dalam identifikasi masalah. Ketika proses wawancara berlangsung, pedoman ini berlangsung fleksibel dalam arti pertanyaan dapat terus dikembangkan sampai penulis benar-benar yakin bahwa data sudah terpenuhi.

Topik : PERANAN PEREMPUAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA KELEMBAGAAN PEMERINTAH KOTA BAU-BAU		
No.	Daftar Pertanyaan	Instrumen/Informan
1.	Bagaimana persepsi masyarakat khususnya kaum perempuan terhadap keikutsertaan kaum perempuan di dalam pemilihan caleg?	1. Pimpinan Komisi C 2. Anggota Komisi C 3. 3(Tiga) Orang Kepala Bidang
2.	Bagaimana tanggapan masyarakat secara umum terhadap kepemimpinan perempuan ?	
3.	Apa saja yang Bapak/Ibu/Sdr(i) telah lakukan dalam rangka memajukan masyarakat perempuan di Kota Bau-Bau.	
4.	Bagaimana perspektif perempuan kedepan terkait dengan masalah kesetaraan dan keadilan gender?	

**Sasaran:** Sekretariat DPRD Kota Bau-Bau dan Badan KB dan Pemberdayaan Perempuan

**TOPIK :** PERANAN PEREMPUAN DALAM PROSES PENGAMBILAN KEPUTUSAN PADA KELEMBAGAAN PEMERINTAH KOTA BAU-BAU

No.	Daftar Pertanyaan	Informan/Instrumen
1.	Menurut data BKD Kota Bau-Bau jumlah PNS perempuan lebih banyak di banding laki-laki. Namun kenyataannya dalam penempatan job semakin tinggi job semakin kurang perempuan pada area tersebut. Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) bagaimana melihat hal ini terkait dengan upaya kesetaraan dan keadilan gender dalam lingkungan birokrasi ?	1. Kepala Badan KB dan Pemberdayaan Perempuan Kota Bau-Bau. 2. Sekretaris Badan KB dan PP Kota Bau-Bau. 3. Kepala-kepala bidang lingkup Badan KB dan PP.
2.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) apakah ada pertimbangan-pertimbangan tentang masalah keluarga bagi seorang PNS perempuan untuk suatu posisi jabatan tertentu ? Jika ya : apasaja pertimbangan tersebut ?	
3.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) kira-kira faktor apa yang menyebabkan PNS perempuan belum bisa menduduki jbtan eselon II atau jabatan strategis ?	
4.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) untuk keluar dari permasalahan ini bagaimana langkah seorang PNS perempuan untuk bisa sejajar dengan kaum laki-laki setidaknya bisa diberi peluang untuk berkiprah dalam pembangunan sebagai mitra sejajar kaum laki-laki ?	
5.	Sebagai PNS perempuan sudah puaskah ibu dengan jabatan yang diemban sekarang ini? Jika ya apa alasannya, jika tidak apa alasannya ?	
6.	Menurut Bapak/Ibu/Sdr(i) bagaimanakah penilaian kaum laki-laki terhadap kemampuan kerja seosrang PNS perempuan dalam birokrasi pemerintah ?	

7.	Sebagai kepala Badan KB dan Pemberdayaan Perempuan upaya-upaya apa yang direncanakan terkait dengan permasalahan yang ada di lembaga Pemerintah Kota Bau-Bau yang mana perempuan masih jauh tertinggal di banding kaum laki-laki?	
8.	Bagaimanakah pendapat Bapak/Ibu/Sdr(i) tentang kepemimpinan perempuan? (bila perempuan diberi peluang untuk menduduki job strategis/eselon II pada lembaga Pemkot Bau-Bau)	

*Catatan :*

*Pertanyaan disesuaikan berdasarkan sasaran / tempat wawancara*

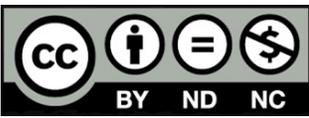
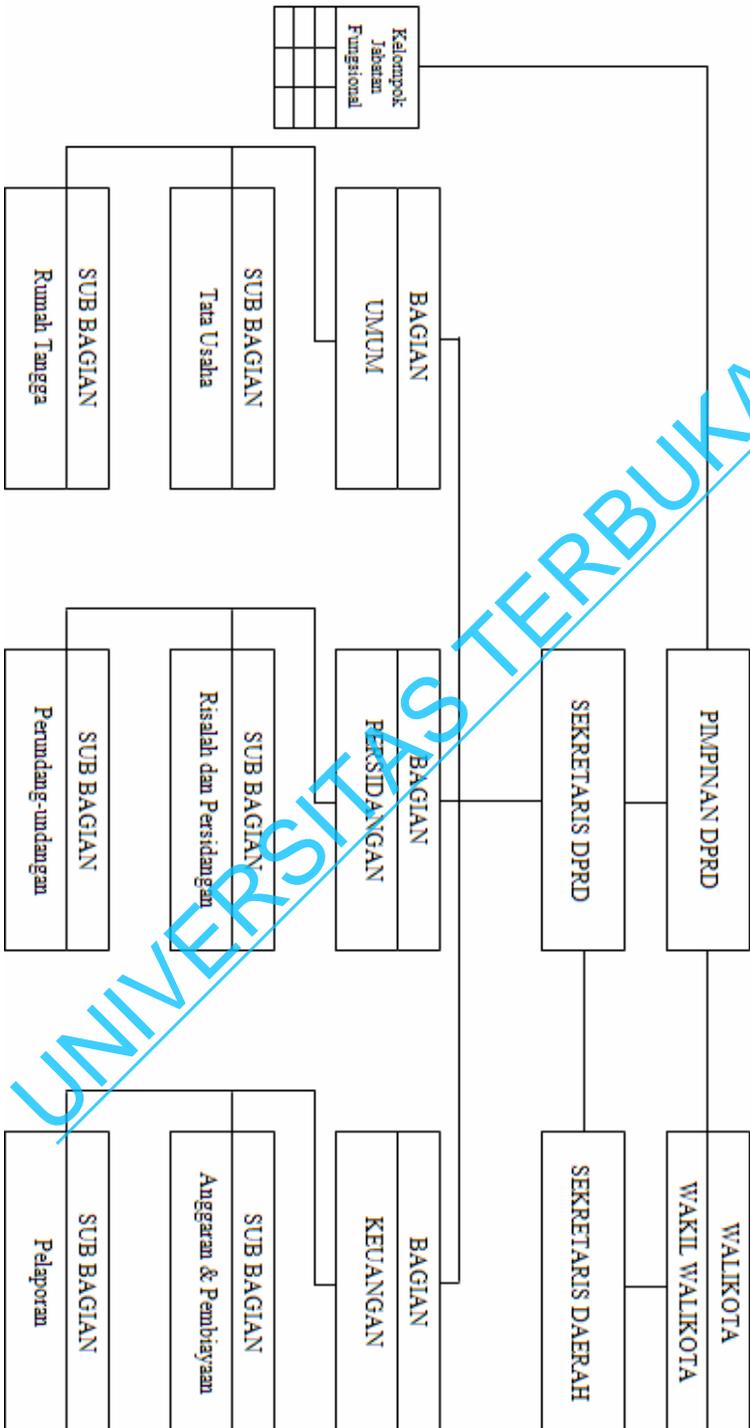
UNIVERSITAS TERBUKA

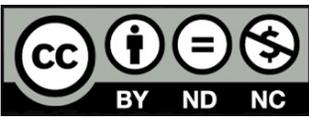
Lampiran 4

STRUKTUR ORGANISASI  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN DAERAH

LAMPIRAN 2 : PERATURAN DAERAH KOTA BAU-BAU

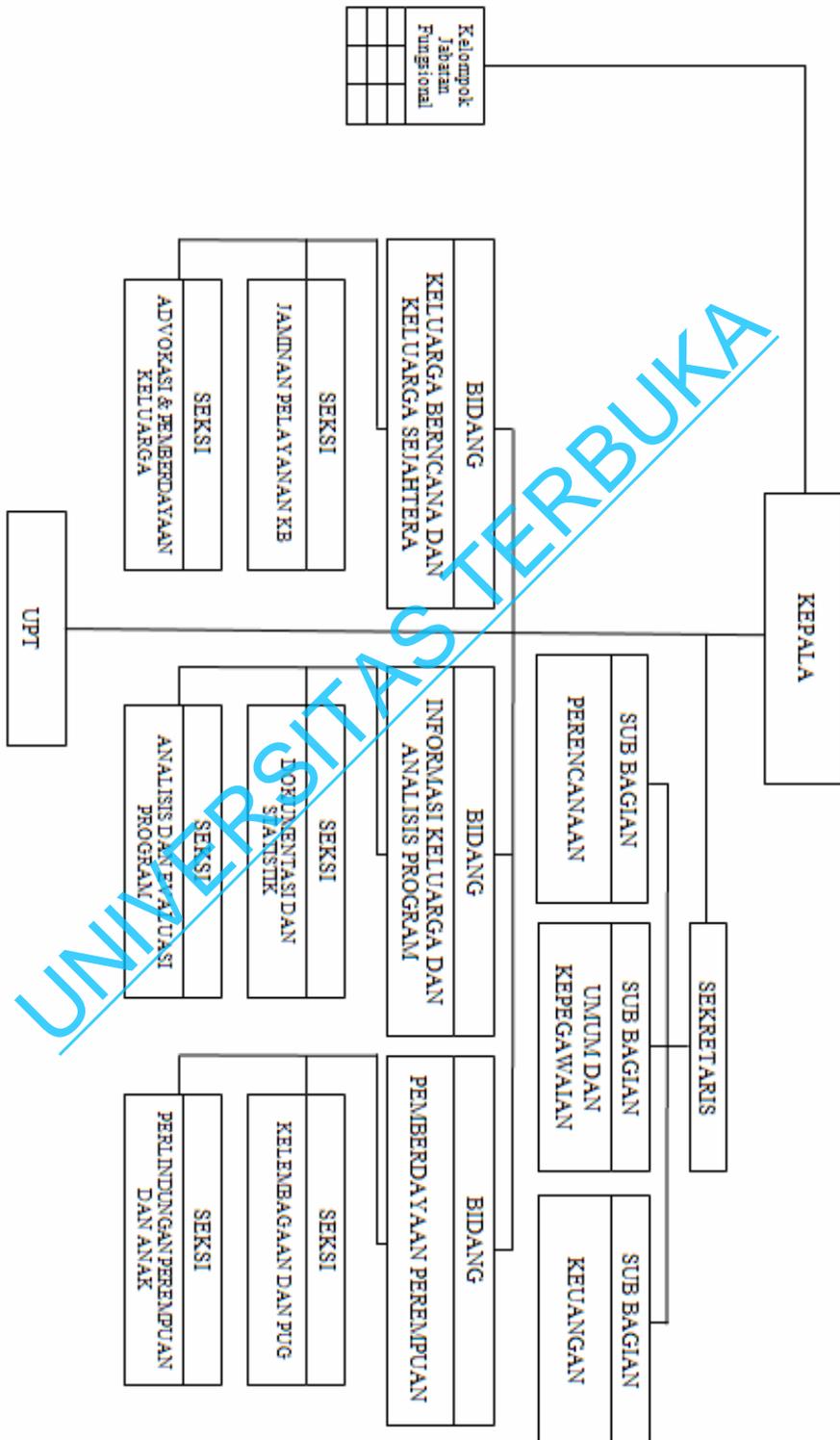
Nomor : ... Tahun 2008  
Tanggal : ... Januari 2008

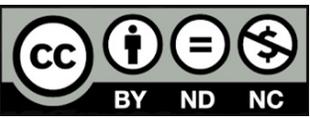




**STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEBUDAYAAN DAN PEMBERDAYAAN PERENCANAAN**

**LAMPIRAN 6 : PERATURAN DAERAH KOTA BAU-BAU  
NOMOR : ... TAHUN 2008  
TANGGAL : ... TAHUN 2008**





**STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN KEPEGAWAIAN DAN DIKLAT DAERAH**

**LAMPIRAN 7 : PERATURAN DAERAH KOTA BAU-BAU  
NOMOR : ... TAHUN 2008  
TANGGAL : ... TAHUN 2008**

