

Perempuan di Ranah Politik Pengambilan Kebijakan Publik

Sri Budi Eko Wardani

PUSKAPOL - Departemen Ilmu Politik FISIP UI

Lembaga Administrasi Negara, 21 Desember 2016

Partisipasi Perempuan di Ranah Politik Kebijakan

- Perubahan politik di Indonesia – reformasi politik -- mendorong adanya koreksi terhadap ketimpangan kehadiran perempuan dalam ranah politik pengambilan keputusan.
- Gerakan politik perempuan memelopori wacana, advokasi kebijakan, dan lahirnya regulasi tentang representasi perempuan dalam forum pengambilan keputusan politik.
- Berawal dari partai politik, parlemen, hingga lembaga independen.

Perempuan hadir dalam institusi politik

Institusi politik	Tingkat representasi perempuan	Intervensi Regulasi
Partai politik	Rata-rata 30% perempuan di kepengurusan pusat partai politik	UU Partai Politik No. 2 tahun 2011: sekurang-kurangnya 30% perempuan di kepengurusan partai politik tingkat pusat (<i>mandatory</i> syarat ikut pemilu)
Legislatif	Ada peningkatan jumlah perempuan terpilih di DPR pada 3 kali pemilu: 2004: 12%; 2009: 18%; 2014: 17,63%	UU Pemilu No. 8 tahun 2012: daftar calon memuat sekurang-kurangnya 30% perempuan, dan penempatan setiap 3 nama terdapat satu caleg perempuan di setiap daerah pemilihan (<i>mandatory</i>)
Lembaga penyelenggara pemilu (KPU, Bawaslu)	Nasional: hanya satu perempuan dari total anggota Provinsi: KPU 20%, Bawaslu 19% dari total jumlah KPU dan Bawaslu di 34 provinsi	UU Penyelenggara Pemilu No.15 tahun 2011: Komposisi keanggotaan KPU dan Bawaslu (pusat dan daerah) memperhatikan keterwakilan perempuan minimal 30% (<i>tidak mandatory</i>)

Perempuan terlibat dalam institusi politik

LEMBAGA	Jumlah dan Presentase Perempuan	Total Anggota
KPU RI (2012 – 2017)	1 (14%)	7
Bawaslu RI (2012 – 2017)	1 (20%)	5
KPU Provinsi (Periode aktif)	34 (20%)	172
Bawaslu Provinsi (Periode aktif)	19 (19%)	102
DPR RI (2014 – 2019)	2014 : 97 (17%) 2016 : 103 (18%)	560
DPD RI (2014 – 2019)	2014 : 34 (26%) 2016: 32 (24%)	132
DPRD PROVINSI	350 (16,4%)	2131
DPRD KAB/KOTA	2232 (13,5%)	16492

Bagaimana perempuan di birokrasi?

- Data series Badan Kepegawaian Negara (BKN) dari 2012 – 2014 menunjukkan tren “**semakin tinggi posisi jabatan di birokrasi, jumlah perempuan semakin sedikit**”.
- Riset Puskapol (2012) tentang Perempuan pada Jabatan Struktural Birokrasi di 34 Kementerian menunjukkan karir perempuan PNS pejabat struktural mandek pada jenjang terbawah.
- Proporsi laki-laki dan perempuan di jabatan struktural pada 34 kementerian cenderung **timpang**. Hanya 22,38% jabatan struktural diisi oleh perempuan. Proporsi terbesar perempuan pejabat struktural berada pada jenjang bawah yaitu Eselon III dan IV.

Proporsi timpang pada jabatan tinggi

Jabatan	2012		2013		2014	
	Laki	Perempuan	Laki	Perempuan	Laki	Perempuan
Fungsional tertentu	41,55	58,45	40,58	59,42	40,08	59,92
Fungsional umum/staf	62,00	38,00	63,86	36,14	62,76	37,24
Struktural	71,61	28,39	70,42	29,58	69,40	30,60
Eselon V	68,88	31,12	68,82	31,18	69,53	30,47
Eselon IV	67,62	32,38	66,61	33,39	65,61	34,39
Eselon III	80,42	19,58	79,40	20,60	78,81	21,19
Eselon II	87,16	12,84	84,96	15,04	83,61	16,39
Eselon I	83,59	16,41	79,91	20,09	79,34	20,66

Sumber: BKN, dikutip dari Publikasi Statistik Indonesia, 2015

Temuan Riset Puskapol (2012)

Bukan sekedar timpang, bukan sekedar sama

Ada kondisi 'sumbat botol' untuk promosi perempuan pada jabatan struktural tinggi di birokrasi. Mengapa?

- (1) Beban ganda pada perempuan yang tidak dikenali secara formal dalam regulasi, sehingga diselesaikan secara personal dan kultural;
- (2) Peraturan promosi karir di birokrasi tidak mengakomodir kondisi perempuan yang memiliki beban ganda;
- (3) Kebijakan terkait ASN yang pro *merit system* memiliki asumsi bahwa akses setara (pasti) sama hasilnya setara, sementara ada kondisi ketidakadilan berbasis gender dalam persamaan tersebut.

Pendapat tentang Proporsi Perempuan dan Laki-laki di Jabatan Struktural Kementerian

Jumlah perempuan yang menduduki jabatan struktural di seluruh kementerian saat ini sebanyak 22%, sementara laki-laki sebanyak 78%. Apakah hal tersebut merupakan sebuah permasalahan?

Masalah

49%

Tidak masalah

51%

Responden: 500 perempuan PNS struktural dan non struktural di 34 kementerian

Mengapa jumlah perempuan di struktural lebih rendah dari laki-laki?

59%

- Perempuan diharuskan/prioritaskan keluarga daripada karier

54%

- Belum ada UU/peraturan untuk mendorong peningkatan jumlah perempuan dalam jabatan struktural

41%

- Pimpinan kementerian tidak memiliki inisiatif meningkatkan jumlah perempuan di jabatan struktural

Responden: 500 perempuan PNS struktural dan non struktural di 34 kementerian

Mengapa jumlah perempuan di struktural lebih rendah dari laki-laki?

30%

- Perempuan PNS umumnya kurang minat menjabat struktural yang lebih tinggi

15%

- Perempuan PNS umumnya memiliki kualifikasi lebih rendah daripada laki-laki

Responden: 500 perempuan PNS struktural dan non struktural di 34 kementerian

Pengalaman Negara Lain

- **Norwegia:** persoalan di ranah publik/politik diselesaikan oleh negara dengan mengatur pembagian kerja di ranah domestik/privai. Misal: cuti bagi suami yang istrinya melahirkan, perbedaan waktu kerja di kantor.
- **Amerika Serikat:** gagasan representative bureaucracy, misal ada institusi EEOC (Equal Employment Opportunity Commission) untuk ras dan gender.
- **Australia:** terdepan dalam pengembangan dampak kebijakan bagi perempuan, alokasi budget untuk penguatan opini kelompok lemah dalam perdebatan rancangan kebijakan, dan menjamin perwakilan kelompok-kelompok yang terdampak oleh kebijakan pemerintah seperti perempuan disabilitas, perempuan migran, dsb.

PENUTUP

- Diskursus tentang *representative bureaucracy* tampaknya penting segera dibicarakan dan diperdebatkan dalam melihat isu ketimpangan representasi dalam pemerintahan.
- Dampak kebijakan pemerintah bisa berbeda pada laki-laki dan perempuan, atau kelompok kuat/mayoritas dan lemah/minoritas. Maka akses setara saja tidak cukup menghasilkan kondisi yang setara, perlu tindakan khusus mengatasi ketimpangan.
- Kebijakan yang sangat pro *merit system* berpotensi memperdalam dan melanggengkan ketimpangan. Perempuan justru dituntut secara personal untuk menyelesaikan masalah promosi karirnya di birokrasi karena negara tidak mengenali persoalan beban ganda perempuan secara regulasi dan penganggaran.