

STUDI TENTANG REPRESENTASI GENDER DALAM JABATAN STRUKTURAL PADA PEMERINTAH KOTA BALIKPAPAN

Dina Saraswati¹

Abstrak

Artikel ini dilatar belakangi oleh banyaknya Pegawai Negeri Sipil laki-laki yang menduduki jabatan struktural di Pemerintah Kota Balikpapan. Karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan representasi gender di pemerintah Kota Balikpapan, mengetahui bagaimana representasi gender dalam jabatan struktural di pemerintah Kota Balikpapan, sistem rekrutmen yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil perempuan dalam jabatan struktural, dan mengetahui pandangan Pegawai Negeri Sipil perempuan terhadap sistem rekrutmen jabatan struktural.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara terstruktur, dokumentasi, dan studi kepustakaan. Analisis data yang menggunakan adalah analisis data model interaktif dengan cara pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perkembangan representasi gender di lingkungan pemerintahan Kota Balikpapan cukup proporsional. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil yang berada di Pemerintah Kota Balikpapan hampir seimbang. Namun representasi gender dalam jabatan struktural masih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Secara umum sistem rekrutmen yang dilalui oleh Pegawai Negeri Sipil perempuan tidak ada perbedaan dengan sistem yang dilalui oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Rekrutmen jabatan struktural di pemerintah Kota Balikpapan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pandangan Pegawai Negeri Sipil perempuan dalam sistem rekrutmen jabatan struktural cukup terwakilkan, mereka tidak merasa adanya diskriminasi gender terhadap proses rekrutmen jabatan struktural di Pemerintah Kota Balikpapan.

Kata Kunci: *representasi gender, jabatan struktural, pemerintah Kota Balikpapan*

Pendahuluan

Secara umum di Indonesia laki-laki masih dominan baik di ketenagakerjaan, pendidikan maupun keterwakilan di pemerintahan. Padahal kesetaraan laki-laki dan perempuan khususnya di dalam bidang pemerintahan telah

¹ Mahasiswa Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dina_saraswati93@yahoo.com

dijamin dalam Undang-undang Dasar 1945 pasal 27, ayat 1 yang berbunyi: “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Salah satu cara mewujudkan kesetaraan gender dalam pemerintahan di Indonesia adalah dengan melibatkan perempuan di dalam lembaga-lembaga pengambilan keputusan, baik di eksekutif, legislatif, maupun yudikatif. Sehingga perempuan dapat berperan aktif lembaga-lembaga pengambil keputusan. Posisi, dan peran perempuan di dalam pemerintahan masih di bawah laki-laki, dapat dilihat dari jumlah perempuan yang berada di pemerintahan saat ini belum terwakili dan tercerminkan secara proporsional dan signifikan di instansi-instansi pemerintahan dan dalam pengambilan keputusan/ kebijakan. Keterwakilan perempuan yang memadai setidaknya dapat memberikan, melengkapi, dan menyeimbangkan pemerintahan, yang berkeadilan gender, tidak mendiskriminasi salah satu jenis kelamin.

Sejak Indonesia ikut menandatangani hasil konferensi perempuan di Beijing tahun 1995, maka Indonesia mulai mengalami pergeseran paradigma pembangunan yang lebih berperspektif gender. Isu tentang kualitas kesetaraan gender pada birokrasi pun memperoleh respon positif, termasuk oleh pemerintah di daerah dengan meningkatkan representasi perempuan di birokrasi, bukan hanya representasi secara total, tetapi juga meningkatkan jumlah perempuan yang memperoleh kesempatan untuk menduduki jabatan struktural. Untuk mewujudkan kesetaraan gender di pemerintahan, pemerintah Kota Balikpapan berupaya mewujudkan hal tersebut. Hal itu dapat dilihat dalam perkembangan yang terjadi saat ini di kota Balikpapan, jumlah pegawai negeri sipil yang menduduki eselon di kota Balikpapan hampir seimbang antara laki-laki dan perempuan. Selain hal tersebut, dapat dilihat juga pegawai negeri sipil yang berada di pemerintahan Kota Balikpapan yang mayoritasnya adalah pegawai negeri sipil perempuan, hal tersebut diperoleh dari data yang berada di Badan Kepegawaian daerah Kota Balikpapan. Tetapi jumlah pegawai negeri sipil perempuan yang menduduki jabatan struktural pada tingkat eselon atas masih sedikit. Pentingnya perempuan pada posisi-posisi kunci dalam jabatan pemerintahan juga akan sangat membantu untuk dapat mendukung lahirnya kebijakan-kebijakan yang sensitif gender. Posisi perempuan sering terpinggirkan di pemerintahan dan kepentingan-kepentingannya tidak menjadi prioritas, dimana kondisi ini dapat dibuktikan dengan tidak adanya peraturan yang mengatur tentang standard minimal representasi perempuan di pemerintahan.

Kerangka Dasar Teori

Representasi Gender

Representasi berasal dari bahasa Inggris “Represent” yang berarti mewakili sedangkan “Representatives” adalah Perwakilan. Menurut David Croteau dan William Hoynes (2000) Representasi merupakan hasil dari suatu proses seleksi yang menggaris bawahi hal-hal tertentu dan hal lain diabaikan. Representasi juga dapat dikatakan sebagai suatu tindakan menghadirkan atau mewakili sesuatu baik orang, peristiwa, maupun objek lewat sesuatu yang lain di

luar dirinya, biasanya berupa tanda atau simbol. Sedangkan menurut Marcel Danesi (2010) mendefinisikan Representasi sebagai proses perekaman gagasan, pengetahuan, atau pesan secara fisik. Secara lebih tepat dapat didefinisikan sebagai penggunaan tanda-tanda (gambar, suara, dan sebagainya) untuk menampilkan ulang sesuatu yang diserap, dibayangkan, atau dirasakan dalam bentuk fisik.

Kemudian pengertian gender sendiri adalah perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan apabila dilihat dari nilai dan tingkah laku. Sehingga gender dapat diartikan sebagai konsep yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari segi sosial, budaya dan hukum (hak dan kewajiban) atau dari sudut non biologis (Subhan, 2002). Menurut Simantauw (2001) Gender adalah perbedaan peran, status, pembagian kerja, yang dibuat oleh sebuah masyarakat berdasarkan jenis kelamin. Gender merupakan suatu perbedaan peran hal dan kewajiban, kuasa, dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan dalam kehidupan masyarakat.

Berdasarkan definisi masing-masing dari Representasi dan Gender tersebut, sehingga dapat dikatakan bahwa Representasi gender merupakan cara untuk mewakili tentang keadaan perbedaan peran perempuan dan laki-laki yang berkembang di dalam lingkungan sosial/ masyarakat. Perbedaan peran gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada perempuan dan laki-laki.

Representasi tentang gender tergantung dari bagaimana proses sosial masyarakat memandang perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan. Masyarakat sebagai suatu kelompok, menciptakan perilaku pembagian gender untuk menentukan apa yang mereka anggap sebagai suatu keharusan, untuk membedakan antara laki-laki dan perempuan. Misalnya, mendidik anak, mengelola dan merawat kebersihan dan keindahan rumah tangga, atau urusan domestik seperti mencuci, memasak dan merawat anak sering kali dianggap sebagai kodrat wanita. Padahal peran gender semacam itu adalah hasil konstruksi sosial budaya dalam masyarakat. Peran-peran gender semacam itu bisa pula dilakukan oleh laki-laki. Oleh karena itu, jenis pekerjaan bisa dipertukarkan dan tidak bersifat universal. Di seluruh dunia gender tidak selalu sama, tergantung dari bagaimana budaya dan perkembangan masyarakat di suatu wilayah. Gender dapat berubah dari waktu ke waktu, dapat merubah hubungan antara laki-laki dan perempuan.

Jabatan Struktural pada Pemerintah Kota

Dalam birokrasi Pemerintahan, dikenal istilah jabatan karier yaitu jabatan dalam lingkungan birokrasi yang hanya dapat diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS). Jabatan karier dapat dibedakan menjadi dua yaitu jabatan struktural dan jabatan fungsional. Berdasarkan PP No. 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil dalam Jabatan Struktural, Jabatan Struktural adalah kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak seorang Pegawai Negeri Sipil dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Eselon adalah Tingkat jabatan dalam jabatan struktural. Kedudukan suatu jabatan struktural bertingkat-tingkat mulai dari tingkat terendah (eselon V/b) hingga

saampai pada tingkat tertinggi (eselon I/a). Untuk pegawai yang menduduki jabatan struktural digolongkan melalui sistem eselonisasi.

Sedangkan *Government* berasal dari bahasa Inggris dan *Gouvernement* dari bahasa Perancis, keduanya berasal dari bahasa Latin, yaitu *Gubernaculum* yang berarti kemudi. Kemudian, dalam bahasa Indonesia di terjemahkan menjadi Pemerintah atau pemerintahan. Pada hakekatnya, pemerintah mempunyai arti luas dan arti sempit. Menurut Haryanto dkk, (1997) Pemerintah dalam arti sempit hanyalah lembaga eksekutif, sedangkan Pemerintah dalam arti luas mencakup aparatur negara yang meliputi semua organ-organ, badan-badan atau lembaga-lembaga, alat perlengkapan negara yang melaksanakan berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan negara. Dengan demikian pemerintah dalam arti luas adalah semua lembaga negara yang terdiri dari lembaga-lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif.

Dapat dikatakan pemerintah merupakan sebuah lembaga atau orang yang mengatur dan mengelola pemerintahan. Pemerintahan Daerah terbagi menjadi 2 yaitu pemerintahan daerah tingkat I yang sering disebut dengan pemerintahan propinsi dan pemerintahan daerah tingkat II atau disebut dengan pemerintahan kabupaten/kota. Pemerintah Kota adalah Pemerintahan yang berada di daerah yang dipimpin oleh walikota yang dibantu oleh wakil walikota beserta perangkat daerah lainnya.

Dalam suatu organisasi biasanya terdiri dari bagian-bagian yang menunjukkan berbagai detail tugas. Sedangkan Pemerintah kota merupakan suatu pemerintahan yang berada di daerah di bawah pemerintah propinsi, yang dipimpin oleh seorang walikota. Jadi jabatan struktural pada pemerintah kota adalah kedudukan PNS yang menunjukkan tugas, wewenang, hak, dan tanggung jawabnya di pemerintahan daerah yang dipimpin oleh walikota. Jabatan struktural juga merupakan jabatan yang secara tegas ada dalam struktur organisasi pemerintahan, baik pada pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Jabatan struktural hanya dapat diduduki oleh mereka yang berstatus Pegawai Negeri Sipil melalui pola sistem eselonisasi. Setiap jabatan di lingkungan pemerintahan diatur dalam hirarki yang menunjukkan luas-sempitnya tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan dalam jabatan tersebut.

Setiap pegawai negeri sipil yang akan naik jabatan struktural, diharuskan mengikuti Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan (Diklatpim). Diklat Kepemimpinan adalah diklat yang memberikan wawasan, pengetahuan, keahlian, keterampilan, sikap dan perilaku dalam bidang kepemimpinan aparatur sehingga mencapai persyaratan kompetensi kepemimpinan dalam jenjang jabatan struktural tertentu. Diklat Kepemimpinan bertujuan untuk memenuhi atau meningkatkan kompetensi PNS yang akan atau telah menduduki jabatan struktural. Untuk meningkatkan mutu PNS, dalam rekrutmen jabatan struktural penilaian kompetensi menggunakan metode *assessment center*. *Assessment center* merupakan suatu metode untuk memprediksi perilaku melalui beberapa simulasi oleh beberapa penilai untuk mengukur kemampuan seseorang dalam menangani tanggung jawab di masa mendatang dengan menggunakan kriteria kesuksesan dalam jabatan tersebut. Thoha (2010) mengatakan bahwa tujuan pengaturan pendidikan serta

pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan bagi Pegawai Negeri Sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilaian, dan pengawasan.

Metode Penelitian

Jenis dan Fokus Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif kualitatif. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sumber data primer dan sumber data skunder. Dalam setiap kegiatan penelitian selalu ada kegiatan pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Observasi, Dokumentasi, Wawancara Terstruktur, Studi Kepustakaan. Dan Analisis Data data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model intraktif yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (1992) bahwa analisis data meliputi reduksi data, penyajian data, menarik kesimpulan atau verifikasi sebagai sesuatu siklus yang saling berkaitan.

Fokus dari penelitian ini adalah Perkembangan representasi gender Pegawai Negeri Sipil di pemerintahan Kota Balikpapan, Representasi gender Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan struktural di pemerintahan Kota Balikpapan, Sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil perempuan dalam jabatan struktural, Pandangan Pegawai Negeri Sipil perempuan terhadap sistem rekrutmen jabatan struktural di pemerintahan Kota Balikpapan

Hasil dan Pembahasan

Perkembangan Representasi Gender di Pemeritahan Kota Balikpapan

Perkembangan representasi gender merupakan proses perubahan yang terjadi dalam keterwakilan peran perempuan dan laki-laki, dalam hal ini yang terjadi di pemerintahan Kota Balikpapan. Perkembangan representasi gender yang terjadi di pemerintahan Kota Balikpapan sendiri mengalami fluktuasi. Perkembangan Representasi gender tersebut terjadi dipengaruhi oleh jumlah rekrutmen Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Negeri Sipil yang pensiun setiap tahunnya. Dengan adanya perubahan jumlah pegawai negeri sipil di pemerintah Kota Balikpapan setiap tahunnya, maka mempengaruhi juga jumlah representasi gender pegawai negeri sipil yang ada. Berikut Tabel Jumlah Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Balikpapan berdasarkan gender dalam kurun waktu enam tahun (2010-2015):

No	Tahun	Laki-laki	%	Perempuan	%	Jumlah
1.	2010	2862	45	3454	55	6316
2.	2011	2854	44	3573	56	6427
3.	2012	2760	44	3509	56	6269
4.	2013	2757	44	3448	56	6205
5.	2014	2685	44	3459	56	6144
6.	2015	2759	43	3654	57	6413

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Dari tabel diatas menunjukkan dimana perbandingan laki-laki dan perempuan juga mengalami perubahan. Perbandingan laki-laki dan perempuan di pemerintahan Kota Balikpapan setiap tahunnya masih didominasi oleh pegawai negeri sipil perempuan. Persentase perempuan di pemerintahan Kota Balikpapan masih di atas 50% setiap tahunnya yang terjadi dalam kurun waktu 2010 sampai 2015. Untuk data tahun 2015 tidak jauh berbeda dengan jumlah keterwakilan laki-laki maupun perempuan di pemerintahan Kota Balikpapan pada tahun-tahun sebelumnya. Dimana jumlah Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih mendominasi di pemerintahan Kota Balikpapan. perkembangan representasi gender di lingkungan pemerintahan Kota Balikpapan cukup baik, dimana setiap tahunnya jumlah Pegawai Negeri Sipil di Kota Balikpapan angka perbandingannya tidak jauh antara Pegawai Negeri sipil Laki-laki dengan Pegawai Negeri Sipil Perempuan, meskipun masih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil perempuan pada setiap tahunnya, dalam kurun waktu 2010-2015. Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang berada di lingkungan Pemerintahan Kota Balikpapan juga mengalami perkembangan yang cukup baik, dalam artian setiap tahun Pegawai Negeri Sipil perempuan setidaknya telah memenuhi 30% keberadaanya di Pemerintah Kota Balikpapan.

Tingkat pendidikan merupakan aspek penting bagi Pegawai Negeri Sipil dalam berkarir di pemerintahan. Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh para Pegawai Negeri Sipil di lingkungan pemerintah Kota Balikpapan tentunya berbeda-beda. Tingkat pendidikan yang paling banyak dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di Balikpapan adalah pada tingkat pendidikan S1 (Strata 1). Dimana pada setiap tahunnya mulai 2010 sampai dengan tahun 2015 angkanya mengalami peningkatan, baik di Pegawai Negeri Sipil laki-laki maupun di Pegawai negeri Sipil perempuan. Tingkatan pendidikan terendah yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Balikpapan adalah pada tingkat SD (Sekolah Dasar), namun persentasenya sangat rendah, kurang dari 5% pada setiap tahunnya. Untuk tingkat pendidikan tertinggi yang dimiliki oleh pegawai Negeri Sipil di Kota Balikpapan yaitu pada tingkat pendidikan S2 (Strata 2). Representasi gender pada tingkat pendidikan paling tinggi di Pemerintah Kota Balikpapan didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil Laki-laki.

Representasi Gender dalam Jabatan struktural di Pemerintahan Kota Balikpapan

Representasi gender dalam jabatan struktural di pemerintah Kota Balikpapan didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Jumlah Pegawai Negeri Sipil perempuan yang lebih besar ternyata tidak menjamin bahwa Pegawai Negeri Sipil perempuan yang menduduki jabatan struktural juga lebih besar. Hal tersebut terbukti terjadi di pemerintah Kota Balikpapan, dimana jumlah Pegawai Negeri Sipil secara keseluruhan di dominasi oleh perempuan tetapi dalam menduduki jabatan struktural lebih banyak diisi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Tabel berikut menunjukkan jumlah persentasi laki-laki dan perempuan yang menduduki jabatan struktural dari tahun 2010 sampai 2015:

No	Tahun	Jumlah Pejabat Eselon	Laki-laki	%	Perempuan	%
1.	2010	712	436	61	276	39
2.	2011	728	435	60	293	40
3.	2012	730	424	58	306	42
4.	2013	781	454	58	327	42
5.	2014	817	458	56	359	44
6.	2015	862	478	55	384	45

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Jika dalam Jumlah Pegawai Negeri Sipil di pemerintah Kota Balikpapan secara keseluruhan didominasi oleh perempuan, maka dalam Jumlah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki Jabatan Struktural di pemerintah Kota Balikpapan berbanding terbalik. Jabatan Struktural yang ada lebih banyak diisi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Hal tersebut dilihat dari persentase perbandingan laki-laki dan perempuan yang menduduki jabatan struktural di pemerintahan setiap tahunnya yang tidak kurang dari 50% ditempati oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Dalam perkembangannya, representasi gender dalam jabatan struktural di pemerintahan Kota ***Balikpapan mengalami perbaikan***. Dimana setiap tahun angka persentase perbandingannya semakin kecil.

Melihat perkembangan representasi gender dalam jabatan struktural telah mengalami perbaikan dari tahun-tahun sebelumnya. Hal itu terlihat dari angka persentase perbandingannya yang semakin seimbang antara Pegawai Negeri Sipil laki-laki maupun Pegawai Negeri sipil perempuan. Tingkat eselonisasi yang berada di pemerintah Kota Balikpapan mulai dari yang tertinggi yaitu eselon IIa sampai pada yang terendah yaitu Va. Pegawai Negeri Sipil laki-laki lebih banyak menduduki jabatan struktural pada tingkat eselon atas, sedangkan untuk Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih mendominasi pada tingkat eselon bawah. Tetapi dengan adanya perbedaan tersebut tidak membuat terjadinya diskriminasi gender di dalam pembuatan maupun pengambilan kebijakan di pemerintah Kota Balikpapan. Untuk dapat menduduki jabatann struktural baik Pegawai Negeri Sipil laki-laki maupun Pegawai Negeri Sipil perempuan harus bersaing secara sehat. Karena dalam pengisian jabatan struktural tidak ada diskriminasi salah satu gender, hanya saja untuk jabatan yang bersifat operasional lebih diprioritaskan diisi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki, menimbang jabatan yang bersifat operasional lebih memiliki beban tugas yang lebih berat dan dituntut untuk mampu terjun ke lapangan.

Sistem Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Perempuan dalam Jabatan Struktural

Dalam sistem rekrutmen Pegawai Negeri Sipil perempuan dalam jabatan struktural tidak ada sistem khusus terhadap Pegawai Negeri Sipil perempuan untuk menduduki jabatan struktural. Baik Pegawai Negeri Sipil laki-laki maupun perempuan sama-sama melewati tahapan dan persyaratan yang sama. Pada setiap tahunnya Pegawai Negeri Sipil perempuan bersaing dengan Pegawai Negeri Sipil laki-laki untuk dapat menempati jabatatan struktural. Adapun jumlah Pegawai Negeri Sipil yang menduduki jabatatan struktural di pemerintah Kota Balikpapan pada setiap tahunnya sebagai berikut:

No	Eselon	2010	2011	2012	2013	2014	2015
1.	I	-	-	-	-	-	-
2.	II	5	6	5	6	8	8
3.	III	26	27	30	31	31	39
4.	IV	229	242	250	269	298	313
5.	V	16	18	21	21	22	24
Jumlah		276	293	306	327	359	384

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan

Dalam menempatkan seseorang di jabatan struktural Badan Kepegawaian Daerah dan Tim Baperjakat berkejasama untuk memetakan siapa saja yang akan mendapatkan promosi jabatan di jabatan struktural. Kemudian hasil pemetaan tersebut dilaporkan kepada walikota untuk mendapatkan rekomendasi. Setelah itu daftar calon yang ada akan di assesment center guna melihat dimana ia cocok di tempatkan sesuai dengan kemampuan dan kompetensinya. Jika dimasyarakat masih adanya budaya atau kebiasaan yang menganggap laki-laki lebih diutamakan dalam segala hal, maka dalam rekrutmen jabatan struktural hal tersebut tidak mempengaruhi. Dalam rekrutmen jabatan struktural, pemerintah Kota Balikpapan tidak melihat berdasarkan gender, mereka lebih melihat berdasarkan kemampuan dan kompetensi dari masing-masing Pegawai Negeri Sipil. Jika di dalam lembaga legislatif terdapat kebijakan yang mengatur tentang 30% kuota keterwakilan perempuan di lembaga tersebut, maka untuk lembaga eksekutif yaitu pemerintah tidak memiliki aturan atau kebijakan tersebut. Tetapi untuk di pemerintah Kota Balikpapan sendiri 30% keikutsertaan perempuan dalam jabatan struktural terjaring secara alamiah.

Dalam setiap kebijakan pastinya memiliki kendala dalam pelaksanaannya, tidak terkecuali rekrutmen jabatan yang di laksanakan oleh pemerintah Kota Balikpapan. Dalam rekrutmen jabatan struktural ini Badan Kepegawaian Daerah dan Tim Baperjakat mendapat kendala jika seorang Pegawai Negeri Sipil yang akan menduduki jabatan struktural tidak memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Hal yang dilakukan oleh pemerintah untuk mengatasi kendala tersebut adalah dengan mengadakan diklat/pelatihan dan melakukan assesment center. Sehingga di harapkan dengan melakukan hal tersebut akan menciptakan pegawai yang memiliki kompetensi yang dibutuhkan.

Pandangan Pegawai Negeri Sipil Perempuan terhadap Sistem Rekrutmen Jabatan Struktural di Pemerintahan Kota Balikpapan

Pandangan Pegawai Negeri Sipil perempuan terhadap sistem rekrutmen jabatan struktural yang berada di pemerintahan Kota Balikpapan suda cukup baik dan tidak ada diskriminasi gender. Pegaai Negeri Sipil perempuan mendukung setiap kebijakan yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah Kota Balikpapan sepanjang sesuai dengan persturan yang ada. Peluang Pegawai Negeri sipil perempuan untuk menduduki jabatan struktural cukup terbuka karena dalam rekrutmen jabatan struktural lebih banyak Pegawai Negeri Sipil perempuan yang direkrut dibanding dengan Pegawai Negeri Sipil laki-laki, hanya saja mereka

merasa untuk tingkat eselon atas masih sedikit dari Pegawai Negeri Sipil perempuan yang mampu mendudukinya. Pemerintah kota Balikpapan dalam menjalankan rekrutmen pegawai negeri sipil maupun rekrutmen dalam jabatan struktural telah berupaya menciptakan kesetaraan gender di lingkungan pemerintah kota Balikpapan dengan memberikan porsi yang sama kepada setiap para pencalon. Dalam hal ini pegawai negeri sipil perempuan mendukung upaya tersebut selama sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan dan disesuaikan dengan dinamika peraturan yang ada dan kondisi di daerah. Pendapat atau tanggapan Pegawai Negeri Sipil perempuan terhadap sistem rekrutmen yang mereka jalani dalam jabatan struktural ini memiliki respon yang baik, hanya saja untuk jabatan struktural untuk di tingkat atas Pegawai Negeri Sipil perempuan merasa peluangnya masih kecil untuk mereka. Mereka berpendapat bahwa harusnya mereka juga diberi kesempatan yang sama juga dalam menduduki jabatan struktural pada tingkat atas, seperti kepala dinas, kepala badan, dll. Sedikitnya Pegawai Negeri Sipil perempuan yang mengisi jabatan struktural pada eselon atas juga mempengaruhi jumlah Pegawai Negeri Sipil yang memimpin dinas atau badan di Pemerintah Kota Balikpapan. Tetapi bagi mereka tidak menjadi masalah siapa pun yang mengisi dalam jabatan struktural, yang terpenting orang yang menduduki jabatan tersebut memiliki kompensasi yang dibutuhkan dan melalui tahap yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Harapan Pegawai Negeri Sipil perempuan di Balikpapan terhadap sistem rekrutmen jabatan struktural kedepannya adalah agar upaya pemerintah Kota Balikpapan yang suda diterapkan selama ini sudah cukup bagus, sehingga minimal biasa dipertahankan dan terus dilakukan perbaikan-perbaikan.

Penutup

Kesimpulan

1. Perkembangan representasi gender di lingkungan pemerintahan Kota Balikpapan cukup proporsional. Dimana Pegawai Negeri Sipil perempuan mampu bersaing dengan Pegawai Negeri Sipil laki-laki di ranah pemerintahan. Hanya saja untuk di dinas-dinas tertentu Pegawai Negeri Sipil Perempuan masih sedikit.
2. Representasi gender dalam jabatan struktural di pemerintahan Kota Balikpapan lebih di dominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih mendominasi di jabatan struktural pada tingkat eselon bawah, sedangkan untuk tingkat eselon atas lebih di dominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki.
3. Secara umum rekrutmen jabatan struktural di pemerintah Kota Balikpapan telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dimana dalam sistem rekrutmen jabatan struktural tidak ada perbedaan antara pegawai negeri sipil perempuan dengan pegawai negeri sipil laki-laki. Tidak ada peraturan yang mengatur tentang standar minimum keikutsertaan perempuan di dalam sistem rekrutmen jabatan struktural, baik di dalam peraturan di pemerintah pusat maupun peraturan di pemerintah Kota Balikpapan sendiri.

4. Pandangan Pegawai Negeri Sipil Perempuan terhadap sistem rekrutmen jabatan struktural cukup terwakilkan, mereka tidak merasa adanya diskriminasi gender terhadap proses rekrutmen jabatan struktural di Pemerintah Kota Balikpapan. Peluang Pegawai Negeri Sipil perempuan untuk menduduki jabatan struktural cukup terbuka karena dalam rekrutmen jabatan struktural lebih banyak Pegawai Negeri Sipil perempuan yang direkrut dibanding dengan Pegawai Negeri Sipil laki-laki, hanya saja mereka merasa untuk dapat menduduki jabatan sebagai pemimpin di instansi pemerintahan masih sedikit.

Saran

1. Perkembangan representasi gender di pemerintahan Kota Balikpapan sudah cukup seimbang, hanya saja pada dinas-dinas tertentu masih ada dominasi salah satu gender. Seharusnya keterwakilan Pegawai Negeri Sipil Laki-laki dan perempuan seimbang, dengan melakukan penempatan Pegawai dengan cara yang proporsional.
2. Representasi gender dalam jabatan struktural yang berada di pemerintahan Kota Balikpapan lebih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih mendominasi di jabatan struktural pada tingkat eselon bawah, ini karena lemahnya motivasi terhadap Pegawai Negeri Sipil Perempuan untuk menduduki jabatan struktural pada eselon atas. Seharusnya baik jabatan eselon di tingkat atas maupun eselon di tingkat bawah memiliki keseimbangan dalam representasi gender di pemerintahan Kota Balikpapan, dan memberikan motivasi berupa bantuan untuk melanjutkan ke pendidikan yang lebih tinggi kepada Pegawai Negeri Sipil Perempuan, agar mereka mampu menduduki jabatan struktural pada eselon atas.
3. Dalam sistem rekrutmen jabatan struktural tidak ada kebijakan yang mengatur tentang standar minimal keikutsertaan perempuan di dalam sistem rekrutmen jabatan struktural. Diharapkan adanya peraturan yang mengatur tentang jumlah minimum keikutsertaan perempuan di dalam rekrutmen jabatan struktural, agar adanya peraturan yang menjamin keikutsertaan Pegawai Negeri Sipil perempuan di dalam rekrutmen jabatan struktural.
4. Pegawai Negeri Sipil perempuan berpandangan masih sedikit dari Pegawai Negeri Sipil perempuan yang berkesempatan menjabat sebagai pimpinan di instansi pemerintahan. Semestinya baik Pegawai Negeri Sipil Laki-laki maupun perempuan proporsinya seimbang dalam memimpin instansi pemerintahan dengan menempatkan Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih banyak dalam jabatan pimpinan di instansi pemerintahan.
5. Dalam ketersediaan informasi kepegawaian di pemerintahan Kota Balikpapan belum adanya transparansi kepada publik. Diharapkan informasi kepegawaian dapat diakses dengan mudah, seperti dapat di akses di situs resmi pemerintah Kota maupun di situs resmi Badan Kepegawaian

Daerah. Sehingga publik juga dapat mengetahui tentang informasi kepegawaian di Kota Balikpapan.

6. Dalam ketersediaan data informasi sering kali penulis menemukan perbedaan data yang ada di Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Timur. Untuk itu diharapkan adanya perbaikan terhadap informasi data agar tidak ada perbedaan antara Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan dengan Badan Kepegawaian Daerah Propinsi Kalimantan Timur. Sehingga hal tersebut tidak membingungkan pencari data kedepannya.

Daftar Pustaka

- Ahimsa, Putra dan Heddy, sri. 2000. *Ketika Orang Jawa Nyeni*. Yogyakarta: Galang Press.
- Croteau, David dan William Hoynes. 2000. *Media/society: Industries, Images, and Audiences*. London: Pine Forge Press
- Fakih, Mansour. 2001. *Analisis Gender dan Transformasi sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Danesi, Marcel. 2010. *Pesan, Tanda, dan Makna: Buku Teks Dasar Mengenai Semiotika dan Teori Komunikasi*. Yogyakarta: Jalasutra
- Mumiati, Nunuk. 2004. *Getar Gender*. Magelang: Yayasan Indonesia Tera
- Subhan, Zaitunah. 2002. *Peningkatan Kesetaraan & Keadilan Gender dalam Good Governance*. Jakarta: El-Kahfi
- Sulistyo-Basuki. 2006. *Metode Penelitian*. Jakarta: Wedatama Widya Sastra dan Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia
- Sukmadinata. 2005. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Suryadi, A dan Idris E. 2004. *Kesetaraan Jender Dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: PT. Genesindo
- Sutinah. 2004. *Gender & Kajian Tentang Perempuan*. Jakarta: Prenada Media
- Thoha, Miftah. 2008. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media
- _____. 2010, *Perspektif Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Rajawali, Jakarta.
- Dokumen Negara:
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 *Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural*
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2001 *Tentang Pendidikan dan Pelatihan Pegawai Negeri Sipil*
- _____. Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 13 Tahun 2002 tanggal 17 Juni 2002 *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 Tentang Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2002*
- _____. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 *Tentang Pemerintahan Daerah*
- _____. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 *Tentang Organisasi Perangkat Daerah*

_____ Perda Nomor 18 Tahun 2008 *Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Bapeda, dan Lembaga Teknis Daerah*

Sumber Internet:

Wikipedia, “Pegawai Negeri Sipil”, (Online), (http://id.wikipedia.org/wiki/Pegawai_negeri.html, akses 4 nov 2014)

Badan Kepegawaian Daerah Kota Balikpapan “Tingkat Eselonisasi PNS” (Online) (<http://bkd.balikpapan.go.id>, akses 5 nov 2014)

Kementerian Pemberdayaan perempuan dan Perlindungan Anak RI “Gambaran Umum Gender di Indonesia”. (Online) (<http://www.kemenpppa.go.id/v3/index.php/data-summary/pembangunan-manusia-berbasis-gender/618-gambaran-umum-gender-di-indonesia/>, akses 28 Desember 2014)