

KESETARAAN GENDER DI BADAN PEMERIKSA KEUANGAN RI PERWAKILAN PROVINSI DIY

GENDER EQUALITY IN INDONESIAN AUDIT BOARD REPRESENTATIVE PROVINCE OF DIY

Oleh: Sita Novalinda dan Utami Dewi, M.PP., Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta, osdsitha97@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kesetaraan gender, hambatan yang ditemui dan upaya yang telah dilakukan dalam mewujudkan kesetaraan gender di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi DIY. Metode penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data dengan triangulasi sumber. Teknik analisis data mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY belum sepenuhnya terwujud dilihat dari akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang diperoleh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. Hal tersebut dikarenakan terdapat hambatan yang ditemui dalam mewujudkan kesetaraan gender. Hambatan tersebut antara lain: belum adanya kebijakan responsif gender, belum tersedianya data dan informasi terpilah dan kekurangsiapan pegawai perempuan. Kemudian upaya yang dilakukan antara lain: transparansi informasi, implementasi presensi manual dan toleransi pimpinan terhadap situasi-situasi tertentu pegawai.

Kata kunci : kesetaraan gender, pegawai perempuan, BPK DIY

Abstract

This study aimed to understand the gender equality as well as the obstacles encountered and the efforts in realizing gender equality in Indonesian Audit Board (BPK RI) Representative Province of DIY. This research method was qualitative descriptive. The technique of collecting data has been done by interview, observation, and documentation. Technique of data validity checking has been done by source triangulation. Data analysis techniques used data collection, reduction, presentation, and conclusion drawing. The results of the study showed that gender equality in BPK RI Representative Province of DIY has not been fully realized, seen from the access, participation, control and benefits obtained by the employees. That was because there were obstacles encountered in realizing gender equality. These obstacles include: the absence of gender responsive policies, unavailability of disaggregated data and information, and lack of preparedness of women employees. Then the efforts included: Transparency of information, implementation of manual attendance, and tolerance of leaders to certain situations of employees.

Keywords: gender equality, women employees, BPK DIY

PENDAHULUAN

Human Development Report (HRD) dalam Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (2015), di Negara-negara ASEAN Indonesia, Kamboja dan Laos memiliki Indeks Ketimpangan Gender (IKG) yang tinggi. Selain itu pencapaian kesetaraan gender di Indonesia yang digambarkan melalui Indeks Pemberdayaan Gender (IDG) pada tahun 2014 untuk perempuan masih lebih rendah dari laki-laki (bps.go.id). Hal ini terjadi di semua komponen pembentuk IDG, baik dalam partisipasi politik, pengambilan keputusan, maupun dalam perekonomian.

Undang-Undang Dasar 1945 tidak mengatur secara spesifik tentang diskriminasi atas dasar jenis kelamin, akan tetapi UUD 1945 melarang diskriminasi atas dasar apapun. Pemerintah Indonesia mulai mengadopsi konsep gender dalam perjuangan kesetaraan gender sejak Kabinet Pembangunan V dalam bentuk embrio, dan ditingkatkan dalam Kabinet Pembangunan VI. Hingga di era Kabinet Reformasi pemerintah mengeluarkan Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional. Pengarusutamaan gender (PUG) dalam pembangunan adalah strategi yang digunakan untuk mengurangi/menghilangkan kesenjangan antara penduduk laki-laki dan perempuan Indonesia dalam mengakses dan

mendapatkan manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi keduanya dalam pengambilan keputusan dan penguasaan terhadap sumberdaya pembangunan, seperti misalnya pengetahuan, keterampilan, informasi, kredit.

Sesuai dengan Inpres tersebut Kementerian dan Lembaga pemerintah yang diatur dalam Undang-Undang Dasar RI 1945 berkewajiban untuk mengintegrasikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Dalam rangka pelaksanaan pengarusutamaan gender di Indonesia Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak menyusun Panduan Perencanaan dan Penganggaran Responsif Gender (PPRG) untuk setiap Kementerian dan Lembaga Pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah. Hasil evaluasi terhadap pelaksanaan uji coba PPRG selama dua tahun pertama di tingkat Kementerian dan Lembaga (K/L) menunjukkan bahwa permasalahan yang ditemui di seluruh K/L yang diantaranya adalah belum adanya mekanisme dasar hukum yang jelas, lemahnya kelembagaan, kurangnya pemahaman pimpinan, kapasitas penyusun analisis gender dalam menggunakan

instrument analisis gender dan memahami konsep gender, serta belum optimalnya penyediaan data terpilah (Bappenas, 2012:21).

Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI merupakan salah satu lembaga negara yang mandiri dan independen setingkat dengan Presiden, MPR RI, DPR RI, dan DPD RI yang diatur dalam UUD 1945. Sebagaimana Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 BPK RI Perwakilan Provinsi DIY memiliki tanggung jawab serta kewajiban untuk melakukan Pengarusutamaan Gender (PUG) di lingkungan organisasi agar tercapai kesetaraan gender. Berdasarkan pada Inpres Nomor 9 Tahun 2000 bahwa pengarusutamaan gender dalam pelaksanaan pembangunan memerlukan tujuh prasyarat sebagai berikut: komitmen politik pemimpin; adanya kerangka kebijakan; struktur dan mekanisme yang mendukung pelaksanaan PUG; sumber-sumber yang memadai; sistem informasi dan data terpilah berdasarkan jenis kelamin; alat analisis; dan dorongan dari masyarakat madani kepada pemerintah.

Secara struktur kepemimpinan, BPK merupakan lembaga negara independen yang dipimpin oleh seorang ketua (sekretaris jendral) di tingkat pusat dan seorang kepala perwakilan di setiap perwakilan provinsi. Oleh karena itu kebijakan yang terkait dengan kepegawaian diatur langsung oleh BPK RI pusat dan diberlakukan pula di BPK

Perwakilan, termasuk Perwakilan Provinsi DIY. Diungkapkan oleh Nugroho (2002) bahwa evaluasi pada variabel organisasi yang dilakukan dengan pengukuran representasi perempuan pada BPK RI, adalah dalam kategori rendah. Di BPK, pejabat yang mempunyai kedudukan politis atau bukan pegawai negeri sipil adalah ketua dan wakil ketua, keduanya dijabat oleh laki-laki, sehingga prosentase representasi perempuan dalam BPK adalah nol persen atau berada dalam kategori rendah. Adapun persyaratan pengarusutamaan gender berikutnya yaitu berupa struktur dan mekanisme yang mendukung pelaksanaan pengarusutamaan gender juga belum terpenuhi di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. Sebagai lembaga independen, tidak ada yang secara khusus menjalankan dan/ mengawasi BPK secara internal maupun eksternal dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender.

Begitu pula dengan prasyarat berupa sumber daya yang memadai, yaitu meliputi sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya anggaran. SDM BPK Perwakilan Provinsi DIY terdiri dari pegawai struktural dan pegawai fungsional dimana seleksi dan pengembangan kompetensi pegawai lebih banyak disesuaikan dengan tugas-tugas pemeriksaan keuangan dan yang menunjangnya. Demikian pula pada sumber daya anggaran yang belum terdapat adanya keberpihakan terhadap pengarusutamaan

gender. Permasalahan lain terkait dengan belum terpenuhinya syarat pengarusutamaan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY adalah tidak tersedianya data dan informasi terpilah berdasarkan jenis kelamin.

Meskipun demikian, hadirnya sosok pemimpin dan hampir setengah atau 40 persen dari seluruh pegawai BPK RI Perwakilan DIY adalah perempuan merupakan gambaran nyata partisipasi perempuan di organisasi yang penerapan pengarusutamaan gendernya belum maksimal. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kesetaraan gender yang ada di BPK RI Perwakilan DIY dengan penelitian yang berjudul “Kesetaraan Gender di Badan Pemeriksa Keuangan RI Perwakilan Provinsi DIY”. Penelitian ini dilakukan untuk memahami ketercapaian kesetaraan gender, hambatan yang ditemui serta upaya yang dilakukan dalam mewujudkan kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY.

Gender adalah perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab, dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditetapkan oleh masyarakat berdasarkan sifat perempuan dan laki-laki yang dianggap pantas menurut norma, adat istiadat, kepercayaan atau kebiasaan masyarakat (bps.go.id). Kesetaraan gender (*gender equality*) merupakan konsep yang dikembangkan dengan mengacu pada dua instrumen internasional yang mendasar

dalam hal ini yakni Deklarasi Hak Asasi Manusia dan Konvensi Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan (*CEDAW*). Dengan kata lain, konsep kesetaraan gender merujuk pada kesetaraan penuh laki-laki dan perempuan untuk menikmati rangkaian lengkap hak-hak politik, ekonomi, sipil, sosial dan budaya. Konsep ini juga merujuk pada situasi di mana tidak ada individu yang ditolak aksesnya atas hak-hak tersebut, atau hak-hak tersebut dirampas dari mereka, karena jenis kelamin mereka (Kabeer, 2005). Penelitian ini melakukan analisis ketercapaian kesetaraan gender berdasarkan teori Kesetaraan Gender oleh Katjasungkana dalam Nugroho (2011) yang menjelaskan bahwa variabel kesetaraan gender dapat diukur menggunakan indikator-indikator yang meliputi: akses, partisipasi, kontrol dan manfaat.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Maret 2019 hingga Juni 2019 di BPK RI Perwakilan Provinsi D.I.Yogyakarta

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini yang berlaku sebagai pemberi informasi antara

lain: Kasubag SDM BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, Kepala Seksi Data Informasi dan Kerjasama Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk (DP3AP2) DIY, Kepala Pusat Studi Wanita dan Gender Universitas Negeri Yogyakarta.

Data, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan dua macam data yakni data primer yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan seluruh subjek penelitian dan observasi secara terbuka; dan data sekunder yang diperoleh melalui Rencana Strategis 2016-2020 BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, website resmi BPK RI Perwakilan Provinsi DIY yogyakarta.bpk.go.id, Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan, Bezetting BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, Nota Dinas Penyampaian Laporan Monitoring Diklat Bulan Maret 2019 BPK Perwakilan Provinsi DIY, Nota Dinas Pembukaan Pendaftaran seleksi beasiswa, serta dokumen lainnya.

Instrumen penelitian adalah peneliti sendiri dengan memvalidasi diri melalui buku literatur dan segala informasi yang berkaitan dengan kesetaraan gender. Peneliti bertindak sebagai instrumen penelitian berfungsi menetapkan fokus penelitian, subjek penelitian, mengumpulkan data,

mereduksi data, serta membuat kesimpulan atas analisis yang telah dilakukan

Teknik Analisis Data

Untuk mengecek keabsahan data, peneliti menggunakan teknik pemeriksaan melalui triangulasi sumber dimana dengan membandingkan informasi yang telah diperoleh melalui subjek penelitian hingga ditemukan kesamaan data. Kemudian data masih dibandingkan dengan hasil observasi dan dokumen-dokumen pendukung yang terkait. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif oleh Miles dan Huberman dalam Ghony dan Almanshur (2012: 306-307) yakni meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

BPK Perwakilan Provinsi DIY sampai dengan Maret 2019 memiliki jumlah SDM sebanyak 98 orang, yang terdiri 72 pegawai tetap dan dari 26 pegawai tidak tetap/kontrak. Pegawai tetap sendiri terdiri dari 8 pejabat struktural, 34 orang pemeriksa dan non pemeriksa 30 orang. Dari keseluruhan pegawai tersebut jika dipilah berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa 64 persen pegawai merupakan laki-laki dan sisanya adalah perempuan.

Kesetaraan Gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan untuk menganalisis kesetaraan gender adalah yang dikemukakan oleh Katjasungkana. Menurut pandangan Katjasungkana terdapat empat indikator tercapainya kesetaraan gender dalam suatu organisasi yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang sama antara perempuan dan laki-laki. Ketercapaian keempat indikator tersebut di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY adalah sebagai berikut:

1. Akses

Akses merupakan peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY.

Pendidikan

Sangat penting bagi setiap pegawai untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam mengakses informasi dan mengakses lebih lanjut ketentuan dalam informasi. Akses informasi yang diperoleh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sudah baik karena informasi umum untuk pegawai disampaikan melalui situs pegawai yaitu sisdm.bpk.go.id dan diperuntukan bagi seluruh pegawai. Selain akses berupa informasi, akses pendidikan merupakan hal yang penting bagi pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY terutama

pegawai perempuan, sebagaimana yang disampaikan oleh Jejeebhoy, 1995 dalam Kabeer, 2005:16 bahwa telah terbukti banyak efek positif akses ke pendidikan dapat membawa perubahan dalam kemampuan kognitif yang sangat penting untuk kapasitas perempuan untuk mempertanyakan, merenungkan dan untuk bertindak pada kondisi kehidupan mereka”

Berikut merupakan jenjang pendidikan 72 pegawai tetap BPK RI Perwakilan Provinsi DIY berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 1. Jenjang Pendidikan Pegawai Tetap BPK RI Perwakilan Provinsi DIY berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	SMP/ Sedera jat	SMA/ Sedera jat	S 1	S 2	Jumlah
Laki-laki	2	5	20	14	41
Perempuan	-	6	18	7	31
Jumlah	2	11	38	21	72

Sumber: Rekapitulasi Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY Per Maret 2019

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah pegawai laki-laki dan perempuan yang memiliki jenjang pendidikan SMA dan SI jumlahnya tidak jauh berbeda. Akan tetapi pegawai yang memiliki jenjang pendidikan S2, 67 persen adalah laki-laki. Hal tersebut merupakan gambaran bahwa lebih banyak laki-laki

yang berkesempatan melanjutkan pendidikan S2.

Sedangkan untuk diklat, seluruh pegawai baik yang berada di unit subauditorat (auditor) maupun kesekretariatan wajib untuk menjalani Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Materi diklat disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing posisi. Setiap pegawai berkewajiban untuk mengikuti diklat dengan batas bawah 20 jam pertahun.

Beasiswa

Informasi mengenai beasiswa dapat diakses secara mandiri melalui portal sisdm.bpk.go.id. Sedangkan untuk syarat calon penerima beasiswa tergantung pada universitas dan lokasi penerimaan beasiswa. Akan tetapi sejauh ini tidak ada perbedaan syarat atau ketentuan bagi pegawai laki-laki maupun perempuan yang ingin mendaftarkan diri sebagai calon penerima beasiswa. Akan tetapi terdapat persyaratan batas usia maksimal. Sedangkan untuk usia pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pegawai Tetap BPK RI Perwakilan DIY berdasarkan Usia

	≤ 34 tahun	35-40 tahun	> 40 tahun	Jumlah
Laki-laki	4	18	19	41
Perempuan	2	13	16	31
Jumlah	6	31	35	72

Sumber: Rekapitulasi Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY Per Maret 2019

Dari tabel usia pegawai di atas terdapat kenyataan bahwa 52 persen pegawai perempuan tidak bisa lagi mendaftarkan diri sebagai penerima beasiswa baik di dalam maupun luar negeri, sedangkan hanya 2 pegawai perempuan yang usia memenuhi untuk menjadi calon penerima beasiswa di luar negeri. Untuk pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY yang lolos seleksi penerima beasiswa tahun 2018 terdapat dua orang pegawai perempuan. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat minat untuk melanjutkan jenjang pendidikan S2 oleh auditor perempuan.

Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal penting dalam tempat bekerja untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman dan ramah bagi seluruh pegawai. Hal tersebut sudah sudah tersedia dengan cukup di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. Bagi pegawai perempuan yang sedang masa menyusui disediakan tempat penyimpanan ASI di Ruang Poliklinik. Meskipun belum terdapat ruang laktasi yang memadai, akan tetapi sudah terdapat antisipasi dengan pemanfaatan Ruang Poliklinik dengan pengawasan dokter.

Partisipasi

Partisipasi merupakan keterlibatan pegawai laki-laki dan perempuan dalam berbagai tahapan atau aktivitas pembangunan dalam organisasi.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan dan aktivitas formal maupun informal merupakan cerminan partisipasi di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY.

Pengambilan keputusan

Di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY tidak secara khusus melibatkan jenis kelamin tertentu untuk memberikan pertimbangan atas suatu keputusan yang diambil. Tidak adanya kebijakan yang netral gender atau kebijakan yang secara khusus mengatur terkait jenis kelamin tertentu menjadikan kurangnya partisipasi pegawai perempuan dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut menjadikan kurangnya partisipasi pegawai perempuan dalam pengambilan keputusan sebagai dampak logis yang terjadi dan harus diterima. Sementara diungkapkan oleh Deepa Naryan dalam Dwiningrum (2011:50) bahwa partisipasi merupakan suatu proses yang wajar dimana masyarakat termasuk yang kurang beruntung (penghasilan, gender, suku, pendidikan) mempengaruhi atau pengambilan mengendalikan keputusan yang langsung menyangkut hidup mereka. Sehingga dalam hal pelibatan perspektif perempuan dalam pengambilan keputusan di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY masih kurang.

Sedangkan untuk partisipasi pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY dalam

kegiatan yang berupa event kantor hasilnya sudah cukup bagus. Proporsi keikutsertaan pegawai laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda. Akan tetapi partisipasi masih belum didasarkan pada kesadaran pegawai secara penuh. Selain itu masih terdapat rasa pesimis terhadap kemampuan perempuan secara fisik, sehingga posisi perempuan dalam kegiatan atau tanggung jawab tertentu masih dibatasi. Pembagian kerja secara seksual ini jelas tidak adil bagi wanita, sebab pembagian kerja seperti ini selain mengurung wanita juga menempatkan wanita pada kedudukan subordinat terhadap pria, sebagaimana yang diungkapkan oleh Nugroho (2011:18) bahwa subordinasi timbul sebagai akibat dari pandangan gender terhadap kaum perempuan. Sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting sehingga cita-cita untuk mewujudkan wanita sebagai mitra sejajar pria, baik dalam keluarga maupun dalam masyarakat mungkin akan sulit terlaksana.

3. Kontrol

Kontrol merupakan kesempatan yang sama antara laki-laki dan perempuan untuk melakukan kontrol atas pemanfaatan sumber daya organisasi. Menurut Puspitawati (2012: 9) Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan.

Jabatan Struktural

Tabel 6. Pejabat Struktural BPK RI Perwakilan DIY

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Kepala Perwakilan	-	1	1
Kepala Subauditorat	1	-	1
Kepala Sekretariat Perwakilan	1	-	1
Kepala Subbagian	5	-	5
Jumlah	7	1	8

Sumber: Rekapitulasi Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY Per Maret 2019

Dari tabel di atas, terdapat delapan pejabat struktural dari level kepala perwakilan hingga kasubag, hanya satu orang perempuan yang memiliki posisi sebagai kepala perwakilan. Hal tersebut menandakan sudah adanya kontrol perempuan sebagai pejabat Eselon II, akan tetapi secara kuantitas masih jauh dengan pejabat laki-laki dimana hanya 12 persen.

Pegawai nonpemeriksa di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY berjumlah 30 orang, dengan proporsi yang sama antara pegawai laki-laki dan perempuan yaitu 43 persen pegawai laki-laki dan 57 persen pegawai perempuan. Selain pegawai tetap, ada pula pegawai tidak tetap atau pegawai kontrak yang berada di bawah unit di sekretariat BPK RI Perwakilan Provinsi DIY.

Pegawai kontrak di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY berjumlah 26 orang, yang terdiri dari 22 pegawai laki-laki dan 4 pegawai perempuan. Terlihat pada pekerjaan sebagai satuan keamanan keseluruhannya ditempati oleh pegawai laki-laki. Disini tampak bahwa citra sebagai satuan pengamanan adalah yang memiliki ketegasan dan fisik yang kuat menjurus pada satu jenis kelamin tertentu, yaitu laki-laki. Sehingga kesempatan bagi perempuan untuk mendapatkan kontrol didalamnya menjadi lebih kecil.

Jabatan fungsional

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Jabatan Fungsional Pemeriksa Pasal 4 ayat (1), (2), mengatakan bahwa pemeriksa memiliki jenjang jabatan fungsional. Masing-masing kategori jenjang jabatan fungsional tersebut memiliki porsi kegiatan tugas yang berbeda-beda. Berikut ini adalah data jabatan fungsional pemeriksa BPK Perwakilan Provinsi DIY:

Tabel 9. Jabatan Fungsional Pemeriksa

N o	Jabatan Fungsional	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pemeriksa Utama	-	-	-
2	Pemeriksa Madya	2	1	3
3	Pemeriksa Muda	14	12	26
4	Pemeriksa Pertama	5	-	5
Jumlah		20	13	34

Sumber: Rekapitulasi Pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY per Maret 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa jenjang jabatan fungsional pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi DIY yang berjumlah 34 orang, terdiri dari 59 persen pegawai laki-laki dan sisanya pegawai perempuan. Dari proporsi tersebut, posisi pegawai laki-laki dan perempuan sebagai pemeriksa madya dan pemeriksa muda jumlahnya tidak jauh berbeda. Hal tersebut menggambarkan kontrol terhadap kewenangan yang dimiliki pada masing-masing jabatan fungsional pemeriksa oleh pegawai laki-laki dan perempuan sudah merata.

4. Manfaat

Terwujudnya kesetaraan gender adalah ketika karyawan laki-laki dan perempuan menikmati hasil pemanfaatan sumber daya secara setara. Menurut Puspitawati (2012: 10) manfaat adalah kegunaan sumberdaya yang dapat dinikmati secara optimal.

Promosi dan Mutasi Pegawai

Promosi jabatan ataupun mutasi merupakan bagian dari kebijakan dalam rangka penyegaran di lingkungan dan pelaksana BPK untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Kebijakan promosi jabatan ditetapkan dari atasan Biro SDM BPK RI pusat. Promosi pegawai BPK ditentukan dari penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP).

Hal tersebut menjelaskan bahwa tidak ada perbedaan yang jauh kuantitas pegawai laki-laki dan perempuan yang mendapatkan promosi. Sedangkan untuk mutasi pegawai, pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY berkewajiban untuk menerima kebijakan mutasi secara periodik. Diketahui bahwa mutasi masuk pegawai ke BPK RI Perwakilan Provinsi DIY yang terdiri dari 1 laki-laki dan 4 perempuan. Sedangkan mutasi keluar terdiri dari tiga pegawai perempuan, satu ke Auditorat Keuangan Negara (AKN) I, satu orang lagi ke Perwakilan Bangka Belitung, dan satu orang ke Perwakilan Sulawesi Utara. Sehingga dapat dilihat bahwa penempatan mutasi pegawai tidak memandang jenis kelamin untuk penempatannya. Disamping itu BPK RI Perwakilan Provinsi DIY memiliki kebijakan untuk menempatkan pegawai yang merupakan suami istri dalam satu satuan kerja yang sama atau satuan kerja yang berdekatan.

Penghargaan Pegawai

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi kepada seseorang yang telah memberikan kontribusi secara maksimal kepada organisasi. Setiap tahunnya BPK RI Perwakilan DIY juga memberikan penghargaan bagi pemeriksa teladan dan pegawai sekretariat teladan di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. Predikat pemeriksa dan pegawai teladan BPK RI Perwakilan Provinsi DIY tahun 2018, keduanya diperoleh oleh pegawai laki-laki. Sebagaimana wawancara peneliti dengan Bapak Bambang Purwedi S. selaku Kasubag SDM BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, bahwa untuk karyawan teladan kebanyakan diperoleh oleh laki-laki. Hal tersebut dikarenakan dari segi fisik, laki-laki lebih unggul sehingga dapat menjalankan tugas yang lebih banyak memperoleh penilaian.

Dari kutipan wawancara di atas memperlihatkan bahwa kontribusi secara fisik masih menjadi penilaian utama bagi pegawai oleh pimpinan. Pandangan gender terhadap kaum perempuan seperti itu merupakan bentuk ketidaksetaraan gender berupa subordinasi, sebagaimana yang diungkapkan oleh Nugroho (2011: 18) bahwa subordinasi timbul sebagai akibat dari pandangan gender terhadap kaum perempuan. Subordinasi merupakan sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak

penting karena kekurangannya secara fisik maupun emosional. Dengan demikian peluang pegawai perempuan untuk menjadi pegawai teladan menjadi lebih kecil daripada pegawai laki-laki, mengingat bahwa pegawai perempuan menyanggah stereotip dan fungsi gender yang membatasinya untuk memperoleh manfaat yang setara.

Hambatan Kesetaraan Gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY

Dari hasil penelitian terdapat beberapa hal yang menjadi hambatan dalam terwujudnya kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. *Pertama*, adalah belum terdapat kebijakan responsif gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. Dalam penelitian Nugroho (2002) disampaikan bahwa kebijakan netral gender sebenarnya baik, karena menandakan tidak adanya perbedaan perlakuan bagi laki-laki dan perempuan. akan tetapi harus didukung pula dengan kebijakan responsif gender untuk mengkonversi kebijakan yang rawan dan memicu ketimpangan gender. Sebagaimana pernyataan Riant Nugroho di atas, di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY dalam kondisi-kondisi tertentu memerlukan kebijakan pimpinan yang toleran terutama terhadap pegawai perempuan dikarenakan tidak adanya kebijakan responsif gender yang mengaturnys.

Kedua, adalah belum tersedianya data dan informasi terpilah berdasarkan jenis

kelamin. Menurut Hunt (2004:103) pemisahan data statistik dan informasi lainnya, berdasarkan jenis kelamin atau data terpilah sangat diperlukan sebagai alat untuk melakukan analisis gender. Dari perspektif gender data ini diperlukan khususnya untuk analisis, sehingga gender statistik yang dihasilkan dapat memberi gambaran tentang posisi, kondisi, dan kebutuhan pegawai perempuan maupun laki-laki dalam berbagai aktivitas organisasi, dan permasalahan yang dihadapi dalam upaya mengurangi kesenjangan. Tidak tersedianya data dan informasi terpilah di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY merupakan bentuk tidak adanya pula pemetaan kebutuhan antara pegawai perempuan dan laki-laki dalam perumusan kebijakan, perencanaan program maupun fokus kegiatan.

Ketiga, adalah kekurangsiapan pegawai perempuan BPK RI Perwakilan Provinsi DIY dengan kesetaraan gender. Sebagaimana dengan penelitian dari Mardiah (2018) bahwa hambatan bagi kaum perempuan ada yang merasa kesulitan menyakinkan suami untuk meningkatkan karir di perbankan karena pertimbangan keluarga dan pekerjaan. Terdapat beberapa faktor pula yang melatarbelakangi hal tersebut, salah satunya adalah budaya. Budaya patriarki, secara tidak disadari tindakan-tindakan yang lahir tidak responsif gender, pengkotakan-pengkotakan peran berdasarkan relasi sosial bahwa perempuan

“pekerja domestik”. Hal tersebut lah yang tidak disadari baik oleh perempuan itu sendiri maupun laki-laki, bahwa sesungguhnya perempuan memiliki potensi dan tidak hanya sebagai pekerja domestik, demikian pula dengan laki-laki juga sudah sepantasnya mendukung potensi perempuan yang ada disekitarnya, baik istrinya, rekan kerjanya, maupun masyarakat perempuan secara luas.

Upaya untuk Mengatasi Hambatan Kesetaraan Gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY

Dalam rangka mengatasi hambatan terwujudnya kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, terdapat beberapa upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY.

Pertama adalah transparansi informasi. Disebutkan oleh Tahir (2011: 162) bahwa transparansi dapat diartikan sebagai keterbukaan dalam melaksanakan suatu proses kegiatan dan tranparansi merupakan salah satu syarat penting untuk menciptakan Good Governance. Informasi yang didapatkan oleh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY cukup berhasil untuk memotivasi pegawai agar berpartisipasi dalam setiap kesempatan yang tersedia. Akan tetapi akses informasi yang sudah bagus belum berlanjut pada akses untuk menindaklanjuti informasi yang sudah ada.

Kedua adalah implementasi presensi manual. Upaya ini berhasil meningkatkan partisipasi pegawai keseluruhan untuk mengikuti kegiatan di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY secara kuantitatif. Akan tetapi partisipasi yang terbentuk menjadikannya bukan sebagai bentuk kesadaran secara personal dari pegawai. Selain itu, diungkapkan oleh Indra (2012: 57) bahwa pada sistem presensi manual yaitu menggunakan sistem pengarsipan biasa (pembukuan), terdapat permasalahan yang sering muncul yaitu: kemungkinan manipulasi data kehadiran, hilang buku presensi (manual) dan kesulitan dalam rekapitulasi data kehadiran.

Ketiga adalah toleransi pimpinan terhadap situasi tertentu pegawai perempuan BPK RI Perwakilan Provinsi DIY. Bentuk toleransi tersebut diantaranya adalah dengan pemberian keringan beban kerja dan izin melakukan kegiatan di luar kantor. Menurut Poerwadarminta (2003: 1084), arti toleransi adalah sikap menenggang berupa menghargai dan memperbolehkan suatu pendapat atau pandangan yang berbeda. Dalam hal ini pimpinan BPK RI Perwakilan Provinsi DIY mencoba memahami situasi yang dialami oleh pegawainya dan membuat kebijakan yang dapat diterima oleh semua pihak dengan baik. Pada pelaksanaannya sudah baik, hanya saja upaya ini masih terdapat kekurangan karena sangat subjektif dan tidak semua pimpinan dapat membuat

kebijakan yang dapat memahami situasi pegawainya.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan terkait kesetaraan gender di BPK Perwakilan D.I.Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY belum sepenuhnya terwujud. Dilihat dari empat macam indikator terwujudnya kesetaraan gender menurut Nursahbani Katjasungkana yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dijelaskan sebagai berikut:

1. Akses yang diperoleh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sudah merata, akan tetapi belum semua pegawai terutama pegawai perempuan dapat memanfaatkan akses yang telah diberikan;
2. Partisipasi pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sudah baik, akan tetapi masih belum didasarkan pada kesadaran penuh dari masing-masing pegawai dan masih terdapat pula pelabelan pada jenis pekerjaan tertentu;
3. Kontrol antara pegawai laki-laki dan perempuan di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sudah seimbang baik pada pegawai sekretariat maupun auditorat.
4. Manfaat yang diperoleh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sudah cukup baik dan memadai

Sedangkan hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sebagai berikut:

1. Belum adanya kebijakan responsif gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY.

Meskipun kebijakan netral gender merupakan wujud perlakuan yang sama antara pegawai laki-laki dan perempuan, akan tetapi tidak adanya kebijakan responsif gender menyebabkan tidak adanya jaminan bahwa seluruh pegawai dapat menerima manfaat secara maksimal;

2. Belum tersedianya data dan informasi terpilah berdasarkan jenis kelamin, menyebabkan tidak adanya analisis terhadap akses, partisipasi, kontrol maupun manfaat yang diperoleh pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY; dan

3. Kekurangsiapan pegawai perempuan di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY dengan kesetaraan gender, sebagai wujud hambatan internal yang berasal dari dalam diri pegawai perempuan sehingga tidak dapat secara maksimal untuk mengembangkan potensi atau sumber daya yang ada dalam dirinya.

Upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam mewujudkan kesetaraan gender di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY, sebagai berikut:

1. Transparansi informasi di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY sudah efektif

dalam meningkatkan akses pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY;

2. Implementasi presensi manual memberikan dampak positif bagi partisipasi pegawai, akan tetapi

mencerminkan kurangnya kesadaran dari dalam pribadi masing-masing pegawai di BPK RI Perwakilan Provinsi DIY; dan

3. Toleransi pimpinan terhadap situasi tertentu pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY berhasil menanggulangi situasi pegawai terutama perempuan dalam menghadapi peran *sex* maupun gender. Akan tetapi belum bisa menjamin konsistensi kebijakan yang diambil karena sangat bergantung pada pimpinan yang bersangkutan atau masih bersifat subjektif.

Saran

1. Penambahan materi pendidikan dan pelatihan tentang konsep dasar kesetaraan gender kepada seluruh pimpinan dan staff di BPK RI, khususnya Perwakilan Provinsi DIY

2. Disediaknya data pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY yang dipilah berdasarkan jenis kelamin

3. Menyusun kebijakan responsif gender sebagai upaya untuk mengcover kebijakan netral gender yang bisa mengurangi akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang diperoleh pegawai BPK RI Perwakilan Provinsi DIY

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiningrum, Siti I. A. (2011). *Desentralisasi dan Partisipasi Masyarakat dalam Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghony, M. Djunaidi & Almanshur, Fauzan. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Nugroho, Riant. (2011). *Gender dan Strategi Pengarus-utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Poerwadarminta, W.J.S. (2003). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka
- Puspitawati, H. (2012). *Gender dan Keluarga: Konsep dan Realita di Indonesia*. Bogor: IPB Press
- Tahir, Arifin. (2011). *Kebijakan Publik dan Transparansi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah*. Jakarta: Pustaka Indonesia Press
- Hunt, J. (2004). *Introduction to Gender Analysis Concepts and Steps*. Development Bulletin. http://devnet.anu.edu.au/GenderPacific/pdfs/23_gen_mainstream_hunt.pdf, 64: 100-106 diakses pada 21 Maret 2019 pukul 23.48 WIB
- Indra. (2012). *Sistem Pengenalan Wajah dengan Metode Eigenface untuk Absensi pada PT. Florindo Lestari*. Fakultas Teknologi Informasi. Universitas Budi Luhur: Jakarta.
- Kabeer, Naila. (2005). *Gender Equality and Women's Empowerment: A Critical Analysis of the Third Millennium Development Goal 1, Gender & Development*. 13:1, 13-24, DOI: 10.1080/13552070512331332273
- Mardiah, Ainun. (2018). *Penerapan Kesetaraan Gender dalam Pengembangan Karir Karyawan (Studi Perbandingan antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru)*. Jurnal Perempuan, Agama dan Jender Vol. 17, No. 1, Hal 80-95 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- Nugroho, Riant. (2002). *Kualitas Kesetaraan Gender dalam Administrasi Publik Indonesia: Evaluasi pada Kebijakan Organisasi, Pendidikan dan Mekanisme*. S2 Thesis. Universitas Gajah Mada
- Dokumen Resmi :**
- Undang-Undang RI Nomor 6 Tahun 2006 tentang Badan Pemeriksa Keuangan
- Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2010 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
- Rencana Strategis 2016-2020 BPK DIY
- Jurnal/Skripsi/Tesis :**
- Bappenas. 2012. *Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) Melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG)*. Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional hal. 21-22
- Website**
<https://www.bps.go.id/subject/40/gender.html#subjekViewTab3> diakses pada 2 Oktober 2018 pukul 10.53 WIB