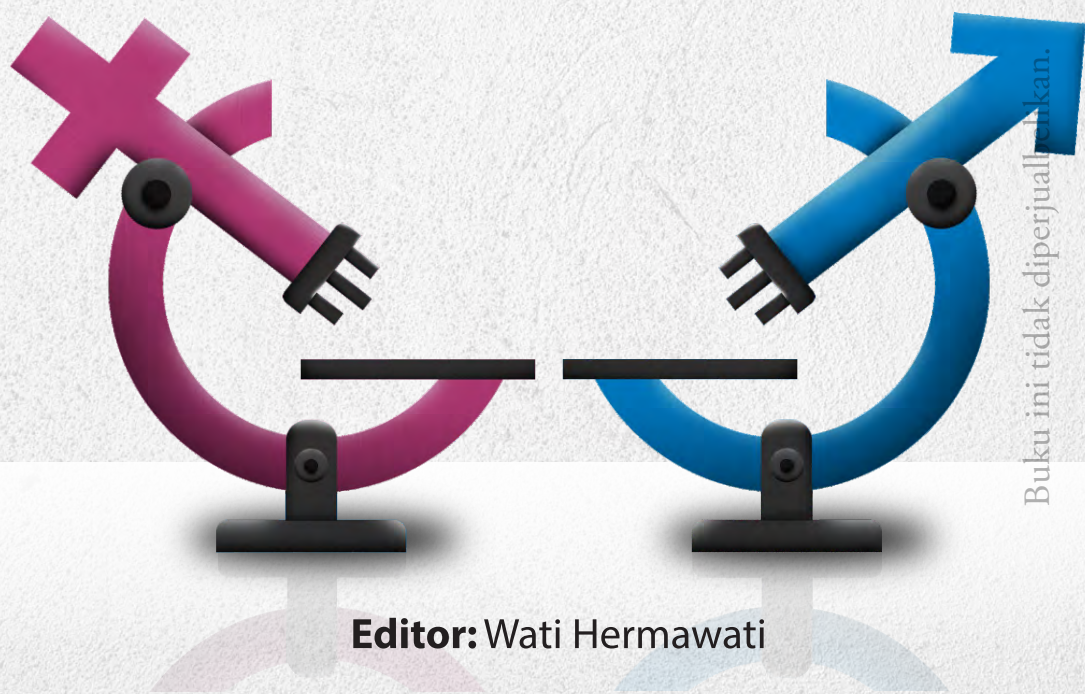




Penulis:

Andi Misbahul Pratiwi • Anggini Dinaseviani • Ardanareswari Ayu Pitaloka
Indri Juwita Asmara • Ishelina Rosaira • Nahiyah Jaidi Faraz
Nani Grace Simamora • Sigit Setiawan • Wati Hermawati
Widjajanti M. Santoso

Kesetaraan Gender dalam Pelaku IPTEK, Mungkinkah?



Buku ini tidak diperjualbelikan.

Editor: Wati Hermawati

Kesetaraan Gender dalam Pelaku IPTEK: Mungkinkah?

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Dilarang mereproduksi atau memperbanyak seluruh atau sebagian dari buku ini dalam bentuk atau cara apa pun tanpa izin tertulis dari penerbit.

© Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang No. 28 Tahun 2014

All Rights Reserved

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Kesetaraan Gender dalam Pelaku IPTEK: Mungkinkah?

Penulis:

Andi Misbahul Pratiwi • Anggini Dinaseviani • Ardanareswari Ayu Pitaloka
Indri Juwita Asmara • Ishelina Rosaira • Nahiyah Jaidi Faraz
Nani Grace Simamora • Sigit Setiawan • Wati Hermawati
Widjajanti M. Santoso

Editor: Wati Hermawati

LIPI Press

Buku ini tidak diperjualbelikan.

© 2020 Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI)
Pusat Penelitian Kebijakan dan Manajemen Ilmu Pengetahuan, Teknologi,
dan Inovasi

Katalog dalam Terbitan (KDT)

Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek, Mungkinkah?/Wati Hermawati (Ed.)–Jakarta: LIPI
Press, 2020.

xxvii hlm. + 324 hlm.; 14,8 × 21 cm

ISBN 978-602-496-173-2 (cetak)
978-602-496-174-9 (*e-book*)

- | | |
|---------------|-----------|
| 1. Kesetaraan | 2. Gender |
| 3. Iptek | |

305.3

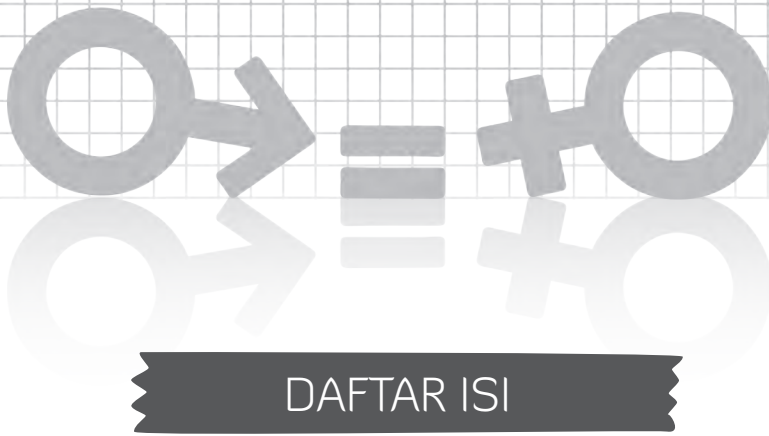
Copy editor : Martinus Helmiawan
Proofreader : Sarwendah P. Dewi dan Noviasuti Putri Indrasari
Penata isi : Rahma Hilma Taslima dan Erna Rumbiati
Desainer sampul : D.E.I.R. Mahelingga

Cetakan Pertama : Desember 2020



Diterbitkan oleh:
LIPI Press, anggota Ikapi
Gedung PDDI LIPI, Lantai 6
Jln. Jend. Gatot Subroto 10, Jakarta 12710
Telp.: (021) 573 3465
E-mail: press@mail.lipi.go.id
Website: lipipress.lipi.go.id
 LIPI Press
 @lipi_press

Buku ini tidak diperjualbelikan.



Daftar Gambar	ix
Daftar Tabel	xiii
Pengantar Penerbit	xv
Kata Pengantar Plt. Kepala Pusat Penelitian Perkembangan Iptek LIPI	xvii
Kata Pengantar Sjamsiah Achmad	xxi
Prakata	xxv
 BAB I	
PROLOG: KESETARAAN GENDER YANG BELUM MERATA DALAM PEMBANGUNAN IPTEK	
Wati Hermawati	1
 BAB II	
REALITAS GENDER DALAM PERKEMBANGAN ILMU PENGETAHUAN	
Ardanareswari Ayu Pitaloka dan Nani Grace Simamora	19

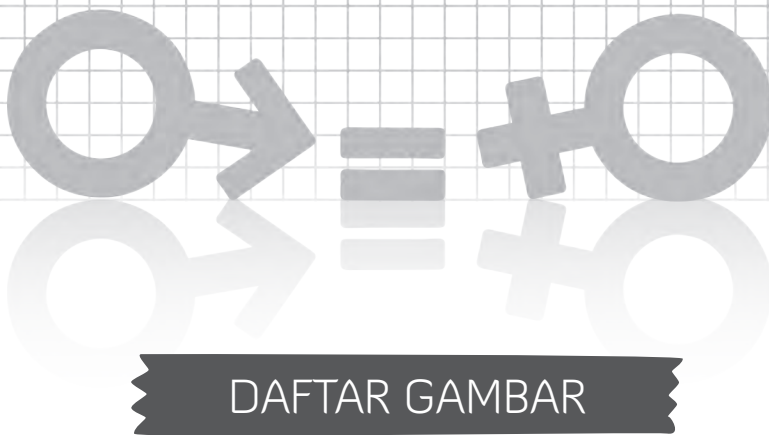
BAB III	
TANTANGAN DAN DETERMINASI DIRI PEREMPUAN TEKNIK METALURGI DAN MATERIAL: KAJIAN FEMINIS DALAM PENDIDIKAN <i>SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING & MATHEMATICS (STEM)</i>	
Andi Misbahul Pratiwi	63
BAB IV	
KESENJANGAN GENDER DALAM PROFESI DOSEN DI PENDIDIKAN TINGGI	
Ishelina Rosaira	107
BAB V	
KARIER PEREMPUAN SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA: PERJALANAN KESETARAAN GENDER	
Nani Grace Simamora	127
BAB VI	
REPRESENTASI PEREMPUAN DI DPR RI Hambatan dan Tantangannya di Indonesia	
Anggini Dinaseviani dan Wati Hermawati	153
BAB VII	
PEREMPUAN DALAM EKONOMI DIGITAL: PENGUASAAN TEKNOLOGI DAN TANTANGAN KESENJANGAN DIGITAL	
Indri Juwita Asmara	187
BAB VIII	
PERSPEKTIF GENDER DALAM ENERGI DI INDONESIA	
Wati Hermawati dan Sigit Setiawan	225
BAB IX	
INTERVENSI KELEMBAGAAN DALAM USAHA KECIL JAMU TRADISIONAL: Studi Kasus Perempuan Pengrajin Jamu Tradisional di Bantul, Yogyakarta	
Nahiyah Jaidi Faraz dan Wati Hermawati	263

BAB X

EPILOG: PENGETAHUAN PEREMPUAN SEBUAH PEMIKIRAN KRITIS

Widjayanti M Santoso	287
Daftar Singkatan.....	301
Indeks	305
Biografi Penulis.....	317

Buku ini tidak diperjualbelikan.



DAFTAR GAMBAR

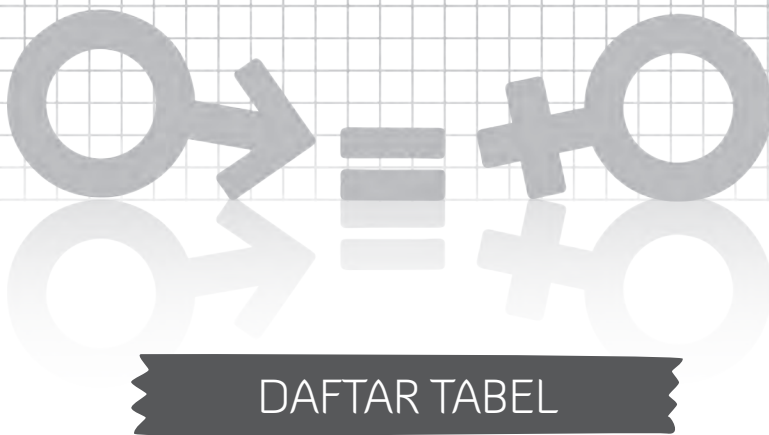
Gambar 1.1	Penduduk Indonesia menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2017	4
Gambar 1.2	Persentase Siswa menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan, 2017/2018.....	6
Gambar 1.3	Siswa Mengulang Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Sekolah, 2017/2018.....	7
Gambar 1.4	Sebaran Usia Dosen Perguruan Tinggi Indonesia, Tahun 2016–2017.....	11
Gambar 3.1	Kompilasi Jumlah Mahasiswa Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI Jenjang S1 Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2000-2017	75
Gambar 3.2	Jumlah Dosen Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018.....	77
Gambar 4.1	Persentase Jumlah Dosen Laki-laki dan Perempuan Tahun 2017	110
Gambar 4.2	Gambaran Dosen PTN dari tahun 2015–2017	110

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Gambar 4.3	Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Bidang Ilmu Tahun 2017	111
Gambar 4.4	Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2017	112
Gambar 4.5	Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2017	112
Gambar 4.6	Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Usia Tahun 2017...	113
Gambar 5.1	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di beberapa Provinsi di Indonesia, 2006–2014.....	132
Gambar 5.2	Sebaran ASN berdasarkan jenis kelamin dan usia, 2018.	135
Gambar 5.3	Sebaran ASN berdasarkan jenis kelamin dan tingkat pendidikan, 2018.....	136
Gambar 5.4	Pola Karier ASN	137
Gambar 5.5	Konsep Kompetensi ASN menurut Jabatan.....	138
Gambar 5.6	Sebaran ASN berdasarkan jenis kelamin dan Jabatan Struktural, 2018.....	139
Gambar 5.7	Perbandingan Proporsi Perempuan (F) dan Laki-Laki (M) terhadap Jabatan Struktural.....	140
Gambar 5.8	(a) Perbandingan Proporsi Usia dan Pejabat Struktural Perempuan, 2018 (b) Perbandingan Proporsi Tingkat Pendidikan dan Pejabat Struktural Perempuan, 2018.....	140
Gambar 5.9	Sebaran ASN berdasarkan jenis kelamin dan Jabatan Fungsional, 2018.....	142
Gambar 5.10	Proporsi Menteri Perempuan dalam era Kepresidenan	143
Gambar 7.1	Perkembangan penggunaan internet oleh individu dari tahun 2000–2018	195
Gambar 7.2	Persentase penduduk usia 5 tahun ke atas yang pernah mengakses internet dalam 3 bulan terakhir menurut jenis kelamin, 2010–2016.....	196
Gambar 7.3	Persentase penduduk usia 5 tahun ke atas yang pernah mengakses Internet dalam 3 bulan terakhir berdasarkan jenjang pendidikan dan jenis kelamin tahun 2014–2016	196
Gambar 7.4	Perkembangan Tenaga Profesional dari Tahun 2010–2017 berdasarkan Gender.....	198

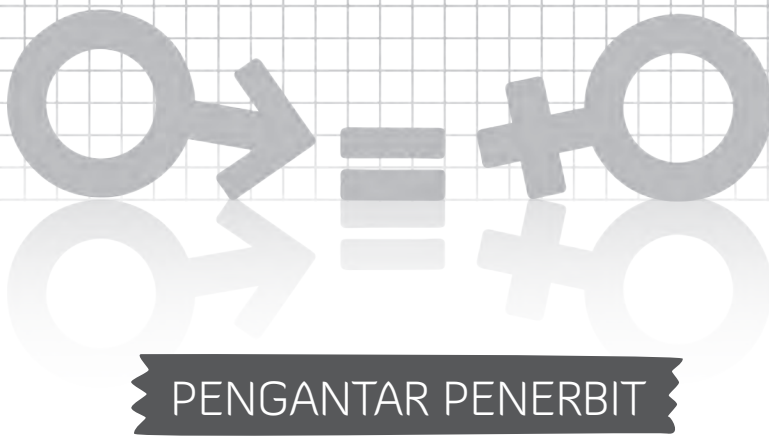
Gambar 7.5	Persentase sumbangan pendapatan perempuan dan laki-laki 2010–2017	199
Gambar 9.1	Model inkubasi UMKM melalui inkubator bisnis	274
Gambar 9.2	Alur proses pendampingan.....	275
Gambar 9.3	Pelatihan Pengrajin Jamu Tradisional di Dusun Kiringan	278
Gambar 9.4	Pembentukan Koperasi Seruni Putih	281

Buku ini tidak diperjualbelikan.



Tabel 1.1	Jumlah Anak Putus Sekolah di Indonesia, Tahun Ajaran 2017/2018	6
Tabel 1.2	Jumlah Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia Periode 2017	10
Tabel 1.3	Jumlah Lulusan Perguruan Tinggi menurut Jenjang Program dan Jenis Kelamin, 2017	10
Tabel 2.1	Catatan Sejarah Perjuangan Perempuan Masa Pergerakan Nasional.....	31
Tabel 2.2	Catatan Sejarah Perjuangan Perempuan Masa Kemerdekaan	34
Tabel 5.1	Responden, Jabatan, Jenis Kelamin dan Nama Samaran.....	144
Tabel 6.1	Batasan-Batasan Perempuan di Parlemen.....	165
Tabel 6.2.	Persentase Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dalam berbagai Periode.....	166

Tabel 6.3	Representasi Perempuan di DPR-RI Periode 1950–2014....	168
Tabel 6.4	Keterwakilan Perempuan di DPR RI menurut Daerah Pemilihan pada Pemilu Tahun 2009 dan 2014.....	171
Tabel 6.5	Keterwakilan Perempuan di Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Nasional.....	172
Tabel 6.6	Jumlah Anggota DPR RI per Partai Politik berdasarkan Jenis Kelamin.....	173
Tabel 7.5	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin	198
Tabel 8.1	Kebutuhan Kaum Perempuan dan Energi.....	231
Tabel 9.1	Tingkat Pendidikan Perempuan Pengrajin Jamu, Tahun 2012	268
Tabel 9.2	Umur Perempuan Pengrajin Jamu, Tahun 2012	268
Tabel 9.3	Jumlah Peserta Pelatihan Perempuan Pengrajin Jamu berdasarkan Materi Pelatihan.....	279
Tabel 9.4	Pendapatan Perempuan Pengrajin Jamu Harian Per Orang, 2012.....	280
Tabel 10.1	Pendekatan Gender dan Relasi Gender dalam Gender dan Teknologi.....	293



PENGANTAR PENERBIT

Sebagai penerbit ilmiah, LIPI Press mempunyai tanggung jawab untuk terus berupaya menyediakan terbitan ilmiah yang berkualitas. Upaya tersebut merupakan salah satu perwujudan tugas LIPI Press untuk turut serta membangun sumber daya manusia unggul dan mencerdaskan kehidupan bangsa sebagaimana yang diamanatkan dalam pembukaan UUD 1945.

Melalui terbitan bunga rampai—Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek, Mungkinkah?—ini, tanpa bermaksud menyudutkan pihak atau jenis kelamin tertentu, LIPI Press menyajikan salah satu fenomena klasik yang masih sering dialami oleh kaum perempuan: ketidakadilan yang dialami kaum perempuan, khususnya dalam ruang dan lingkup iptek. Bahkan di era maraknya industri digital dewasa ini pun sebagian besar kaum wanita yang berkecimpung dalam bidang iptek pada khususnya masih menjumpai suatu halangan tak kasat mata

Buku ini tidak diperjualbelikan.

yang biasa disebut 'glass ceiling'. Sepak terjang dan upaya pencapaian kaum hawa dalam level tertentu masih terganjal oleh beberapa faktor, termasuk suatu tatanan sistem sosial, yang membuat peran dan kiprah perempuan menjadi tak semulus peran dan kiprah laki-laki.

Bunga rampai yang dirangkum dari hasil penelitian ini semakin memperkuat kedudukan dan posisi perempuan serta pandangan masyarakat terhadap kaum perempuan sebagai pelaku iptek berdasarkan konsep gender dan feminisme. Melalui terbitan kali ini pembaca diajak untuk turut mencermati dan menelaah ketidakadilan sebagai bentuk adanya ketimpangan atau bias gender yang masih terjadi di masyarakat kita. Dengan demikian, kehadiran bunga rampai ini diharapkan mampu berkontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam menyingkap fakta kesenjangan yang terjadi antara kaum perempuan dan laki-laki, khususnya mereka yang berjibaku dalam bidang iptek.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu proses penerbitan buku ini.

LIPI Press

Buku ini tidak diperjualbelikan.



KATA PENGANTAR

Plt. KEPALA PUSAT PENELITIAN
PERKEMBANGAN IPTEK-LIPI

Bunga rampai bertajuk *Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek, Mungkinkah?* adalah publikasi ketiga setelah tahun 2017 dan 2018, Pusat Penelitian Perkembangan Iptek-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Pappiptek - LIPI) menerbitkan rangkaian terbitan tentang gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Berbeda dengan sebelumnya, bunga rampai ini diawali dengan tulisan tentang sejarah ilmu pengetahuan dalam menstrukturkan isu gender dan feminisme. Secara lugas dijelaskan mengenai konsep dan definisi gender yang terbangun dari suatu konstruksi sosial, yang kemudian termanifestasi dalam berbagai bentuk ketidakadilan. Ambivalensi menjadi konsekuensi nyata bagi kehidupan perempuan, khususnya bagi yang berkecimpung di bidang iptek—bidang maskulin menurut sistem sosial patriarki. Perempuan yang terlahir pada abad gadget dengan maraknya penggunaan media

Buku ini tidak diperjualbelikan.

sosial, pola komunikasi yang terbuka dan wawasan yang luas, masih terperangkap “*glass ceiling*” akibat sistem sosial yang bias gender.

Beragam pengalaman perempuan dihadirkan dalam bab-bab selanjutnya pada bunga rampai ini. Perempuan dengan pendidikan *engineering*, punya pola bertahan hidup yang unik dan menarik. Angka perempuan di dunia kerja, sebagai pengajar di perguruan tinggi, aparatur sipil negara, ataupun sebagai “yang mulia” di lembaga legislatif punya kecenderungan meningkat dalam hal jumlah. Namun, jumlah tersebut menyusut tajam setelah mereka menduduki jabatan tinggi. Perempuan dalam ekonomi digital erat dengan segregasi dalam karier dan disparitas gender. Di sisi lain, perempuan perdesaan memiliki peran besar dalam mengelola energi, terutama energi terbarukan untuk kepentingan rumah tangga. Oleh karena itu, pemahaman tentang peran dan isu gender juga penting bagi kaum perempuan perdesaan. Di akhir bunga rampai ini, dapat ditemukan pengalaman perempuan pengusaha jamu tradisional. Usaha mereka memiliki kontribusi yang besar untuk menambah pengetahuan tentang kearifan lokal yang diimbangi dengan teknologi.

Bab dalam bunga rampai ini dihasilkan oleh penulis dari berbagai institusi, seperti P2KMI-LIPI dan Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan Kebudayaan-LIPI, Pusat Studi Kewirausahaan dan Inkubator Bisnis LPPM-Universitas Negeri Yogyakarta, dan Program Studi Kajian Gender-Universitas Indonesia. Atas kontribusi tersebut, kami mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya.

Selanjutnya, kami mengucapkan terima kasih Kepada Ibu Widjajanti Mulyono Santoso yang dengan sabar dan penuh perhatian membantu mengarahkan substansi penulisan bunga rampai ini. Ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Ibu Wati Hermawati dengan dedikasi yang tinggi dalam menyusun rangkaian artikel atau tulisan dalam bunga rampai ini. Tidak kami lupakan senior kami, Ibu Achie Sudiarti Luhulima dan Ibu Sjamsiah Achmad, yang

menyemangati kami dalam penerbitan bunga rampai ini. Tak lupa ucapan terima kasih juga ditujukan kepada LIPI Press atas bantuan penerbitan buku bunga rampai ini.

Semoga bunga rampai ini dapat berkontribusi kepada kemajuan ilmu pengetahuan dan mampu menyingkap fakta pelaku iptek dalam mengejar kesetaraan gender.

Jakarta, Desember 2018
Plt. Kepala P2KMI LIPI
Chichi Shintia Laksani, S.E., M.E.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



KATA PENGANTAR

SJAMSIAH ACHMAD

Saya menyambut baik dan gembira atas diterbitkannya buku Bunga Rampai *Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek, Mungkinkah?*, yang dapat menambah khazanah pengetahuan tentang pentingnya memperhatikan isu-isu gender dalam pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek). Lembaga penelitian dan pengembangan (litbang) diharapkan dapat melakukan analisis penelitian dengan mempertimbangkan perspektif gender, guna menghasilkan kegiatan-kegiatan yang responsif gender. Dengan demikian, perkembangan yang pesat dari ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) juga diharapkan mampu memperkecil kesenjangan gender dan mengubah stereotip terhadap perempuan. Perkembangan iptek ini bahkan bisa dijadikan saluran untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender di Indonesia.

Memang partisipasi anak laki-laki dan perempuan dalam pendidikan dasar serta menengah sudah hampir setara. Namun jika

Buku ini tidak diperjualbelikan.

diteliti lebih dalam, kesenjangan gender masih ada, terutama yang berkaitan dengan kurikulum dan proses pendidikan. Isi kurikulum lebih dominan memuat perspektif laki-laki sehingga proses pembelajaran cenderung lebih bias laki-laki (*male bias*). Gejala ini dapat diamati dari buku-buku pelajaran yang sebagian besar penulisnya adalah laki-laki dan memberikan contoh-contoh kehidupan sehari-hari dalam masyarakat yang bias gender. Padahal, isi buku pelajaran yang demikian akan banyak memberikan pengaruh terhadap kesenjangan gender dalam proses pendidikan. Data lainnya adalah jumlah anak perempuan yang mengulang di setiap tingkat pendidikan lebih tinggi dibandingkan anak laki-laki. Di tingkat pendidikan tinggi, khusus Jurusan Teknologi/Teknik, partisipasi perempuan juga sangat minim.

Kesenjangan gender dalam hal akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dari kemajuan iptek memang masih ada, termasuk jumlah perempuan peneliti di Indonesia yang masih perlu ditingkatkan. Kendati demikian, stigma bahwa iptek di Indonesia didominasi kaum laki-laki dirasakan mulai memudar sekarang ini. Hasil penelitian yang disampaikan dalam buku ini memperlihatkan bahwa kesenjangan antara laki-laki dan perempuan semakin mengecil. Khususnya, tidak dapat dimungkiri bahwa banyak perempuan lebih tertarik dengan bidang iptek yang dekat dengan kehidupannya sehari-hari, seperti mereka yang banyak berkecimpung dalam industri pengolahan pangan dan energi. Oleh karena itu, diperlukan program-program iptek yang ramah perempuan, agar perempuan bisa turut terlibat memajukan iptek sekaligus menikmati kemajuan iptek. Peningkatan peran perempuan dalam iptek harus terus dilakukan, tidak hanya untuk mencapai kesetaraan gender, tetapi juga untuk peningkatan pembangunan sosial ekonomi nasional. Di setiap sektor harus ada upaya untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dan mengawal proses penelitian yang melibatkan perempuan. Tidak

ada strategi yang efektif dalam pembangunan nasional— termasuk iptek—bila kesetaraan dan keadilan gender tidak diwujudkan.

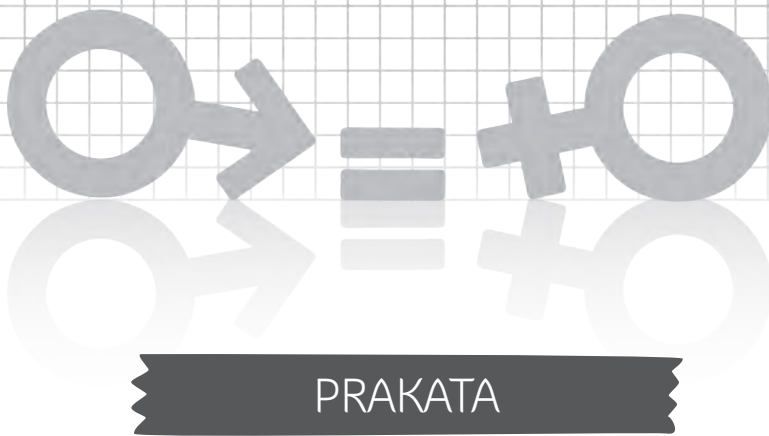
Akhir kata, saya mengucapkan selamat atas diterbitkannya bunga rampai *Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek, Mungkinkah?* dengan harapan semua pihak menyadari pentingnya mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dalam pembangunan nasional, khususnya sektor iptek. Bunga rampai ini memberikan masukan dan pemahaman tentang kesenjangan gender dalam iptek, khusus bagi para perumus kebijakan dan pengambil keputusan yang sangat diharapkan dapat menghasilkan peraturan perundangan dan kebijakan yang responsif gender untuk berbagai tingkatan, daerah dan nasional, dan membuka wawasan bagi siapa saja yang dengan sukarela mau membaca atau bahkan memperkaya buku ini.

Jakarta, 4 Desember 2018

Pakar Gender,
Sjamsiah Achmad

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



Bunga rampai berjudul *Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek, Mungkin-kinkah?* menyajikan sejumlah tulisan yang menyoroti berbagai masalah terkait dengan belum tercapainya keadilan dan kesetaraan gender, khususnya dalam sektor ilmu pengetahuan dan teknologi. Tujuan dari penerbitan bunga rampai ini adalah untuk memperkaya referensi gender, khususnya di sektor iptek yang banyak dibutuhkan, baik oleh pihak pemerintah, akademisi, maupun pemangku kepentingan lainnya, termasuk para perumus kebijakan dan pengambil keputusan, peneliti, pemerhati gender, media, dan sebagainya.

Bunga rampai ini terdiri dari sepuluh artikel, yang masing-masing membahas topik yang spesifik. Pada bagian pertama ada lima artikel yang dikelompokkan ke dalam permasalahan gender dalam pelaku iptek, dengan fokus bahasan pelaku iptek di sektor pendidikan, aparatur sipil negara (ASN), dan representasi perempuan di parlemen

Buku ini tidak diperjualbelikan.

(Dewan Perwakilan Rakyat) di Indonesia. Bagian kedua menyajikan permasalahan gender dengan mengambil studi kasus yang berfokus pada implementasi teknologi informasi dan komunikasi, energi, dan jamu tradisional.

Setiap judul bab dalam bunga rampai ini berdiri sendiri dan dapat dibaca secara terpisah. Setiap bab merupakan akumulasi dari berbagai pengalaman dan penelitian yang dilakukan oleh para penulis. Dengan latar belakang kompetensi keilmuan dan pengalaman kerja yang mumpuni, setiap penulis menyajikan bab dengan menampilkan isu-isu serta permasalahan yang dihadapi dalam membangun keadilan dan kesetaraan gender. Dengan demikian, bunga rampai ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingan, terutama di sektor ilmu pengetahuan dan teknologi.

Dalam penerbitan bunga rampai ini, kami mendapatkan banyak bantuan dan dukungan, baik berupa data serta informasi maupun dukungan moril. Kami menyadari tanpa bantuan tersebut, buku ini mustahil dapat dibaca oleh anda semua. Oleh karena itu, pada kesempatan ini kami mengucapkan banyak terima kasih kepada Pusat Penelitian Perkembangan Iptek-LIPI yang telah memberikan kesempatan kepada kami dan menyediakan anggaran untuk penulisan serta kepada LIPI Press yang telah menerbitkan bunga rampai ini. Terima kasih dan penghargaan yang tinggi juga kami sampaikan kepada para narasumber dari tiap-tiap artikel, baik yang berasal dari akademisi, kantor pemerintah/kementerian, pihak swasta maupun lembaga swadaya masyarakat, industri, serta masyarakat secara umum yang telah menyediakan informasi, data, dan gambar terkait dengan penulisan dan editing dari setiap artikel dalam buku ini.

Kami menyadari bahwa bunga rampai ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan perbaikan dari seluruh pihak

sangat kami nantikan guna penyempurnaan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat nyata bagi para pembacanya sekaligus menambah khazanah pengetahuan bagi kita semua.

Jakarta, 5 Desember 2018

Editor

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB I

PROLOG: KESETARAAN GENDER YANG BELUM MERATA DALAM PEMBANGUNAN IPTEK

Wati Hermawati

Pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (iptek) terus dilakukan dalam berbagai sektor pembangunan di Indonesia. Tuntutan terhadap iptek semakin mengemuka, baik di negara maju maupun di negara berkembang. Disadari oleh berbagai pihak, iptek mampu memberi berbagai alternatif solusi atas berbagai masalah yang terkait dengan pembangunan, termasuk penyediaan pangan, sandang, papan, kesehatan, pendidikan, energi, air bersih, dan kegiatan ekonomi yang dapat meningkatkan kesejahteraan bangsa (United Nations Commission on Science and Technology for Development [UNCSTD], 2013; Watkins & Michael, 2008; Dewan Riset Nasional [DRN], 2014). Menurut United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO, 2012), iptek merupakan dasar untuk menciptakan masyarakat berpengetahuan (*knowledge society*) yang berkelanjutan. Iptek menciptakan potensi baru untuk pertukaran

Buku ini tidak diperjualbelikan.

informasi dan pengetahuan melalui komunikasi, pertukaran ide serta untuk produksi dan desain. Iptek memfasilitasi kecakapan kapasitas manusia untuk meningkatkan kemampuannya (lokal, regional ke global); mempromosikan secara konvergen berbagai jenis teknologi (seperti teknologi informasi dan komunikasi, nanoteknologi, serta komputasi awan) dengan tujuan untuk memahami hubungan antara iptek dan masyarakat berpengetahuan. Dalam Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2015) dikatakan bahwa kegiatan iptek meliputi semua kegiatan sistematis yang berkaitan erat dengan generasi, kemajuan, penyebaran, penerapan pengetahuan ilmiah dan teknik, serta berlaku untuk semua bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Kegiatan iptek terdiri dari

1. penelitian dan pengembangan eksperimental,
2. pendidikan dan pelatihan ilmiah dan teknis, serta
3. layanan ilmiah dan teknologi.

Untuk mempercepat pengembangan iptek demi kemajuan bangsa di era globalisasi ini, sangat penting bagi sebuah bangsa untuk menguasai teknologi informasi dan komunikasi (TIK) (Handayani, 2018; Unwin, 2009; Mansell, 1999).

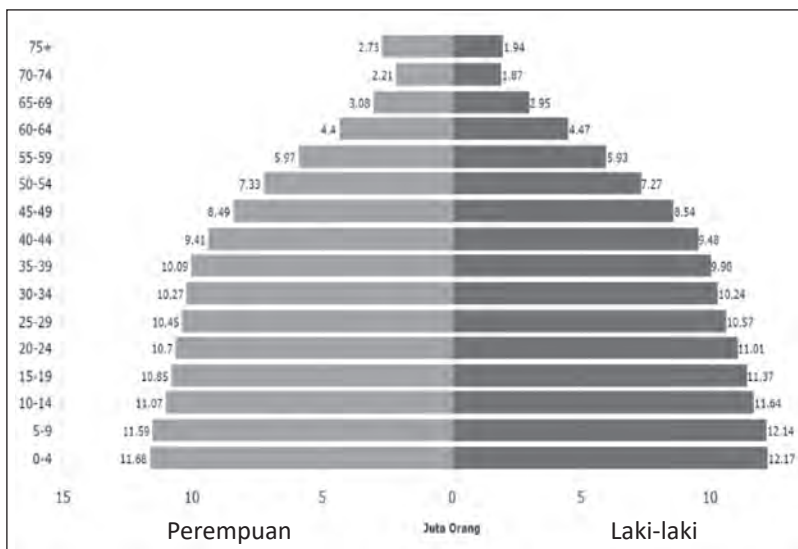
Saat ini, dunia tengah memasuki era revolusi industri 4.0, di mana teknologi informasi dan komunikasi (TIK) terutama *internet of things* (IoT) dan *big data* telah menjadi basis dalam kehidupan manusia (Schwab, 2016; Crump & Brown, 2013). Era revolusi industri 4.0 erat kaitannya dengan perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai penggerak aktivitas dan konektivitas manusia dan mesin, termasuk dalam sektor iptek. Penggunaan internet dan teknologi digital ini menjadi tanpa batas dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas. Indonesia sebagai negara dengan penduduk terbanyak keempat di dunia memiliki tantangan besar jika akan berperan serta dalam revolusi industri keempat ini, terutama dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing bangsa

Indonesia di tengah persaingan global. Irwanti dan Dharmanto (2018) mengemukakan bahwa perkembangan IoT dan jenis *disruptive technology* lainnya memiliki tren yang secara positif memengaruhi hubungan kekuasaan dan keseimbangan gender di bidang pengambilan keputusan terkait dengan TIK.

Hasil proyeksi data Badan Pusat Statistik (dalam Databoks, 2017) menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia pada tahun 2017 adalah sebanyak 261,89 juta, terdiri dari penduduk laki-laki 131,58 juta jiwa dan penduduk perempuan 130,31 juta jiwa. Adapun rasio penduduk Indonesia menurut jenis kelamin sebesar 101, artinya di antara 100 perempuan terdapat 101 laki-laki, dengan pembagian menurut kelompok umur dan jenis kelamin seperti terlihat pada Gambar 1.1.

Gambar 1.1 juga memperlihatkan bahwa pada kelompok usia 5–29 tahun terdapat lebih banyak laki-laki, sedangkan pada kelompok umur 30 tahun ke atas lebih banyak perempuan. Pengelolaan sumber daya manusia ini masih menjadi tantangan bagi Indonesia. Kesenjangan tingkat partisipasi, akses, kontrol, dan manfaat dari pembangunan iptek masih terjadi antara laki-laki dan perempuan, termasuk dalam sektor pendidikan, kesehatan dan ekonomi (Hermawati, 2018). Pada umumnya, kesenjangan ini berhubungan dengan faktor kemiskinan, kurangnya pendidikan formal sampai jenjang perguruan tinggi, dan faktor budaya, politik serta kebijakan yang kurang mendukung keterlibatan perempuan dalam iptek (UNESCO, 2007).

Secara umum, bunga rampai ini menggambarkan status pencapaian kesetaraan gender dalam iptek sekaligus juga memperlihatkan kesenjangan gender dalam kegiatan iptek yang masih ada di Indonesia. Kesenjangan partisipasi antara laki-laki dan perempuan ini juga dikenal dengan kesenjangan gender. Penjelasan tentang konsep gender dalam iptek serta tantangan berkarier dalam iptek di era milenial akan disampaikan lebih rinci pada Bab II. Menurut Hermawati, Luhulima,



Sumber: Databoks (2017)

Gambar 1.1 Penduduk Indonesia Menurut Kelompok Umur dan Jenis Kelamin, 2017

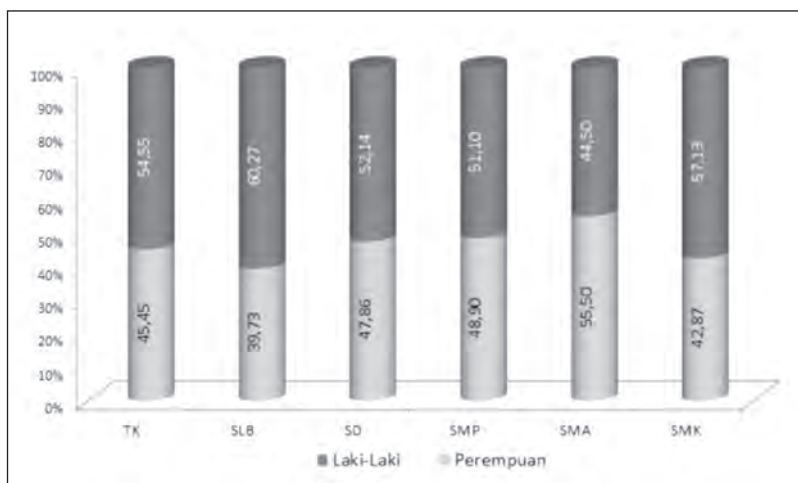
dan Achmad (2017), kesenjangan atau ketimpangan gender adalah suatu kondisi di mana terdapat ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara. Pola ketimpangan gender ini adalah sebagai akibat dari 1) *marginalisasi*, yaitu proses peminggiran karena ada perbedaan jenis kelamin yang mengakibatkan kemiskinan; 2) *sub-ordinasi*, yaitu suatu penilaian atau anggapan bahwa suatu peran yang dilakukan oleh satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain; 3) *stereotip*, yakni suatu pelabelan yang sering kali bersifat negatif secara umum terhadap salah satu jenis kelamin tertentu dan melahirkan ketidakadilan dan diskriminasi yang bersumber dari pandangan gender; 4) *tindak kekerasan*, baik fisik maupun nonfisik yang dilakukan oleh salah satu jenis kelamin atau sebuah institusi keluarga, masyarakat, negara terhadap jenis kelamin lainnya; 5) dan *beban ganda*, artinya beban pekerjaan

yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya.

Selanjutnya, Hermawati dkk. (2017) juga mengemukakan bahwa gender merupakan konstruksi sosial tentang perbedaan peran, kedudukan, tanggung jawab, dan pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki yang ditetapkan masyarakat berdasarkan sifatnya. Perbedaan muncul dalam norma, adat istiadat, kepercayaan, dan kebiasaan masyarakat. Selain memiliki dimensi budaya, gender juga mengandung dimensi politik. Perbedaan sifat dan perilaku ini berdampak pada perbedaan peran, status, dan posisi yang merupakan hasil dari relasi kekuasaan antara jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Peran gender bersifat dinamis dan berubah antarwaktu karena merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan, dipelajari, dan disosialisasikan dalam kehidupan sehari-hari.

Fenomena terjadinya kesenjangan gender dalam berbagai sektor pembangunan telah diakui oleh berbagai kalangan dari sektor pemerintah, swasta, dan masyarakat, termasuk pengambil/perumus kebijakan, peneliti, akademisi, pengusaha, pakar, dan media. Dalam bunga rampai ini, kesenjangan gender menjadi pembahasan utama, khususnya untuk pelaku di sektor pendidikan, aparat sipil negara, parlemen dan beberapa contoh pelaku ekonomi di perdesaan.

Di sektor pendidikan dasar dan menengah, faktor-faktor yang memengaruhi kesenjangan gender antara lain terkait dengan perolehan kesempatan belajar pada setiap jenjang pendidikan. Meskipun di tingkat SD, SMP dan SMA dan SMK, tahun ajaran 2017/2018, jumlah anak yang bersekolah hampir seimbang (Gambar 1.2), tetapi anak yang putus sekolah lebih banyak anak laki-laki daripada anak perempuan seperti terlihat pada Tabel 1.1 (Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan, 2017). Sementara itu, jumlah anak perempuan yang mengulang di setiap jenjang pendidikan lebih tinggi dibandingkan anak laki-laki, seperti terlihat pada Gambar 1.3.



Sumber: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan (2017)

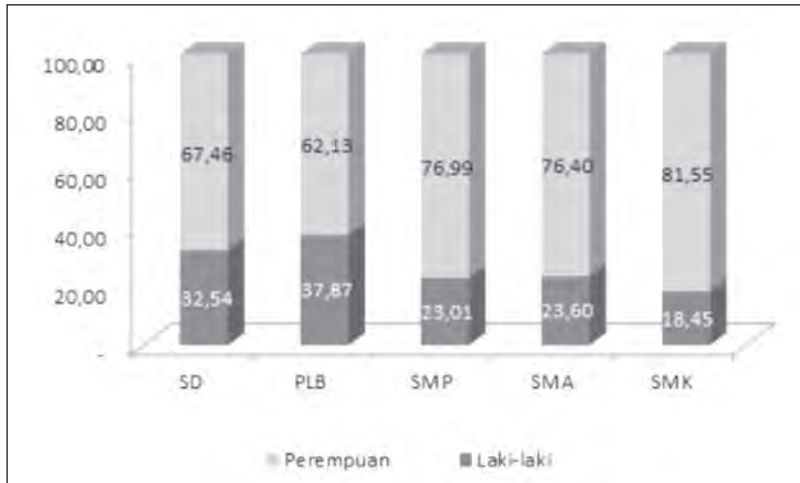
Gambar 1.2 Persentase Siswa Menurut Jenis Kelamin dan Jenjang Pendidikan, 2017/2018

Tabel 1.1 Jumlah Anak Putus Sekolah di Indonesia, Tahun Ajaran 2017/2018

Tingkat	Perempuan	Laki-laki	Jumlah
Sekolah Dasar (SD)	13.338	18.789	32.127
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	18.070	33.120	51.190
Sekolah Menengah Atas (SMA)	13.934	17.189	31.123
Sekolah Menengah Kejuruan (SMK)	25.342	48.042	73.384

Sumber: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan (2017)

Belum ditemukan adanya kajian khusus tentang masalah utama dari fenomena tersebut secara nasional, baik yang dilakukan oleh peneliti, akademisi, maupun pihak lain seperti lembaga swadaya masyarakat atau institusi lainnya, terutama fenomena mengapa lebih banyak anak laki-laki putus sekolah dibanding anak perempuan atau mengapa lebih banyak anak perempuan mengulang dibanding anak laki-laki. Praduga sementara tingginya angka putus sekolah bagi



Sumber: Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan (2017)

Gambar 1.3 Siswa Mengulang Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Sekolah, 2017/2018

anak laki-laki ialah kemungkinan adanya nilai-nilai sosial budaya dan ekonomi keluarga yang lebih menganggap kegiatan membantu mencari nafkah adalah tugas anak laki-laki.

Menurut Suryadi dan Idris (2010, 159–160) faktor-faktor lain yang memengaruhi kesenjangan gender berkaitan dengan kurikulum dan proses pendidikan antara lain adalah laki-laki lebih dominan dalam memengaruhi isi kurikulum sehingga proses pembelajaran cenderung lebih bias laki-laki (*male bias*). Gejala ini dapat diamati dari buku pelajaran yang sebagian besar penulisnya adalah laki-laki, dan dalam memberikan contoh kegiatan sehari-hari sangat mengedepankan sifat stereotip, seperti pekerjaan di kantor dilakukan oleh laki-laki dan pekerjaan di rumah dilakukan oleh perempuan. Padahal, isi buku pelajaran yang membahas status perempuan dalam masyarakat akan banyak memberikan pengaruh terhadap kesenjangan gender dalam proses pendidikan.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Selain itu, terkait jurusan keahlian atau kejuruan dalam sistem pendidikan nasional, faktor struktural mengenai nilai, sikap, pandangan, dan perilaku masyarakat secara dominan memengaruhi keputusan keluarga untuk memilihkan jurusan yang dianggap lebih cocok untuk perempuan, seperti perawat, pekerja bidang kesehatan, teknologi kerumahtanggaan, psikologi, guru dan sejenisnya, baik di pendidikan menengah maupun di pendidikan tinggi. Selanjutnya, Suryadi dan Idris (2010) menambahkan bahwa laki-laki lebih dominan dalam memilih jurusan dalam bidang teknologi dan industri sehingga dengan jenis keterampilan dan kemampuan yang dipelajarinya itu, laki-laki seolah-olah secara khusus dipersiapkan untuk menjadi pemain utama dalam dunia produksi. Sementara itu, perempuan lebih dipersiapkan untuk melaksanakan peran teknis seperti tata usaha yang mendukung kelancaran proses produksi dan yang terkait dengan teknologi kerumahtanggaan.

Hal ini terlihat dari bahasan pada Bab III bunga rampai ini tentang perempuan dalam pendidikan *science, technology, engineering and mathematics* (STEM). Bab tersebut secara khusus membahas persoalan yang tak hanya berhenti pada stereotip gender yang melekat pada Jurusan Teknik beserta jumlah perempuan yang minoritas di sana, tetapi persoalan tersebut berlanjut pada proses pembelajaran di dalam kelas, laboratorium, dan industri. Anggapan bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki pun muncul di dalam kelas. Meskipun eksistensi perempuan (yang jumlahnya sedikit) di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material mulai diakui—yang mengartikan bahwa perempuan mampu mengikuti seleksi masuk universitas sama halnya dengan laki-laki—tetapi keraguan akan kemampuan perempuan masih ada. Hal tersebut terlihat dari ketidakpercayaan lingkungan terhadap kemampuan perempuan saat di laboratorium. Citra Teknik Metalurgi dan Material menjadi sangat

maskulin, membuat perempuan kurang leluasa dalam mengekspresikan kemampuannya di bidang ini.

Secara umum, di luar bidang STEM jumlah partisipasi perempuan di perguruan tinggi masih lebih baik dibandingkan laki-laki. Data Kementerian Riset dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti, 2017) memperlihatkan status partisipasi perempuan sebagai mahasiswa baru, terdaftar, dan lulusan pada perguruan tinggi di Indonesia untuk periode tahun 2017 sudah lebih baik bahkan melebihi jumlah laki-laki dibandingkan tahun-tahun sebelumnya (Tabel 1.2). Namun, jumlah lulusan untuk program S2 (pascasarjana) dan S3 (doktoral), jumlah laki-laki masih lebih banyak dibandingkan perempuan (Tabel 1.3). Pada tingkat pendidikan ini, kaum perempuan masih banyak menemui kendala, seperti yang terkait dengan urusan keluarga, memiliki bayi atau anak kecil, atau bahkan baru berumah tangga.

Partisipasi perempuan dan laki-laki sebagai pengajar atau dosen di pendidikan tinggi untuk tahun ajaran 2016–2017 diperlihatkan pada Gambar 1.4. Jumlah dosen berusia di atas 41 tahun didominasi oleh laki-laki, sedangkan dosen berusia 21–35 menunjukkan sebaliknya. Bab IV dari buku ini secara khusus akan membahas tentang kesenjangan yang tinggi antara tenaga pengajar laki-laki dan perempuan di pendidikan tinggi Indonesia, utamanya untuk bidang ilmu teknik. Kesenjangan tinggi juga terjadi untuk jabatan fungsional dosen. Semakin tinggi jabatan fungsional, semakin besar perbedaannya. Jumlah dosen laki-laki yang menempati jabatan fungsional lektor, lektor kepala, dan profesor lebih banyak dibandingkan dosen perempuan.

Selain peningkatan kualitas pendidikan bangsa Indonesia yang harus terus ditingkatkan, berbagai aspek lain juga perlu diperhatikan. Mulai dari aspek kelembagaan, bidang studi, kurikulum, dan sumber daya. Juga pengembangan *cyber university*, riset dan pengembangan hingga inovasi serta rekonstruksi kebijakan kelembagaan pendidikan

Tabel 1.2 Jumlah Mahasiswa Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta di Indonesia Periode 2017

Status Mahasiswa	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Mahasiswa baru PTN	201.697	269.119	470.816
Mahasiswa baru PTS ⁱ	478.697	489.889	966.586
Mahasiswa Terdaftar PTN ⁱⁱ	1.004.274	1.204.907	2.209.181
Mahasiswa Terdaftar PTS ⁱⁱⁱ	2.442.750	2.269.126	4.711.876
Lulusan PTN ^{iv}	135.812	217.916	353.728
Lulusan PTS ^v	296.597	394.196	690.793

Catatan:

ⁱ jumlah data jenis kelamin yang tidak dilaporkan: 23

ⁱⁱ Jumlah data jenis kelamin yang tidak dilaporkan: 2.487

ⁱⁱⁱ Jumlah data jenis kelamin yang tidak dilaporkan: 967

^{iv} Jumlah data jenis kelamin yang tidak dilaporkan: 1.289

^v Jumlah data jenis kelamin yang tidak dilaporkan: 331

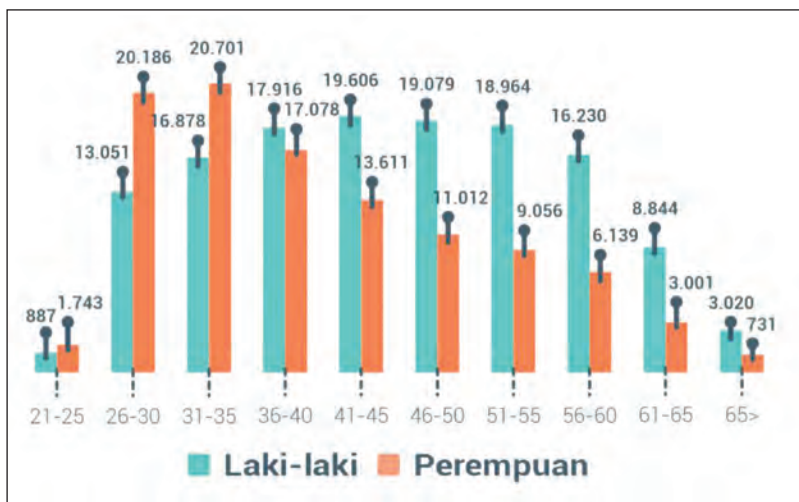
Sumber: Kemenristekdikti (2017)

Tabel 1.3 Jumlah Lulusan Perguruan Tinggi Menurut Jenjang Program dan Jenis Kelamin, 2017

Program	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
D1-D4	66.782	129.958	196.740
S1	311.028	417.155	728.183
S2	39.281	37.279	76.560
S3	2.311	1.520	3.831
Profesi	12.052	24.956	37.008
Spesialis	955	1.244	2.199
Jumlah *	432.409	612.112	1.044.521

Catatan: *Data jenis kelamin yang tidak dilaporkan: 1.620

Sumber: Kemenristekdikti (2017)



Sumber: Kemenristekdikti (2017)

Gambar 1.4 Sebaran Usia Dosen Perguruan Tinggi Indonesia Tahun 2016–2017

tinggi yang adaptif dan responsif terhadap perkembangan iptek saat ini, seperti revolusi industri 4.0. Hal ini terutama untuk mengembangkan transdisiplin ilmu dan program studi yang dibutuhkan. Perkembangan tersebut harus mendorong terciptanya keadilan dan kesetaraan gender dalam iptek, baik sebagai pelaku maupun pemanfaat iptek di berbagai tingkatan, mulai dari tingkat rumah tangga, masyarakat, hingga nasional.

Pencapaian kesetaraan gender dalam posisi pemerintahan terutama sebagai aparatur sipil negara (ASN) juga dibahas pada Bab V buku ini. Data Badan Administrasi Kepegawaian Nasional (BAKN) yang diambil pada bulan Mei 2018 menunjukkan bahwa jumlah ASN perempuan (2.154.262) sedikit melampaui ASN laki-laki (2.138.189). Persentase ASN perempuan adalah 50,2%, sedangkan laki-laki 49,8%. Jumlah ASN perempuan yang melampaui laki-laki berada pada usia produktif, yaitu 26–40 tahun. Namun, ketimpangan gender terlihat pada saat menduduki jabatan struktural, di mana

proporsi perempuan lebih kecil dibandingkan laki-laki (32:68). Jumlah perempuan terbanyak menduduki jabatan struktural eselon 4 dan semakin sedikit jumlahnya untuk jabatan struktural yang lebih tinggi, yaitu eselon 3, 2 dan 1. Padahal, pembuatan kebijakan strategis pemerintah berada pada jenjang tertinggi.

Dilihat dari segi usia, perempuan rata-rata menduduki jabatan struktural dengan usia 41 tahun ke atas, sedangkan laki-laki 35 tahun. Meskipun terus mengalami peningkatan setiap periode presiden yang terpilih, proporsi perempuan sebagai menteri dalam kabinet juga perlu mendapat perhatian. Saat ini, di era Presiden Joko Widodo, pada periode pertama (2014–2019) jumlah menteri perempuan termasuk yang terbanyak, yaitu 23,53% dari total 34 menteri. Hal ini dapat dikatakan sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan kebijakan pengarusutamaan gender di tingkat pengambilan keputusan sektor pemerintah.

Dalam hal partisipasi perempuan sebagai pengambil keputusan di parlemen, maka Bab VI dari bunga rampai ini mengetengahkan representasi perempuan di parlemen. Jumlah perempuan sebagai anggota DPR terus meningkat setelah masa demokrasi pada pemilu 1999. Pada empat periode pemilu terakhir, keterwakilan perempuan yang tertinggi adalah pada pemilu 2009, dengan proporsi sebesar 17,86%. Namun, meskipun undang-undang sudah memberikan kuota 30% untuk keterwakilan perempuan di parlemen, belum pernah tercapai angka tersebut. Kurangnya kepesertaan perempuan di bidang politik berpengaruh terhadap penciptaan *role model* perempuan-perempuan di bidang politik, yang kemungkinan akan berpengaruh terhadap motivasi anak perempuan untuk memiliki cita-cita di bidang politik. Sampai saat ini, bidang politik masih menjadi *male oriented activities*, yaitu pandangan yang lebih memosisikan kegiatan itu milik kaum laki-laki.

Selain membahas kesenjangan gender dalam pelaku dan pengambil keputusan di bidang iptek, buku ini juga membahas studi kasus pelaku sektor iptek, yaitu di sektor ekonomi digital, energi, dan usaha kecil jamu tradisional. Bab VII secara khusus membahas kesenjangan digital yang masih terjadi walaupun infrastruktur sudah berkembang dan penetrasi terhadap internet sudah meluas. Kesenjangan digital terjadi dengan permasalahan yang lebih kompleks dan penekanan pada intensitas dan diversitas penggunaan internet serta ditentukan oleh kapabilitas dan keahlian individu yang dibutuhkan dalam menggunakan teknologi serta pengetahuan yang baru. Dalam hal ini, perempuan adalah individu yang secara tidak proporsional dipengaruhi oleh gelombang kedua kesenjangan digital.

Selanjutnya, Bab VIII membahas tentang pengelolaan energi di tingkat masyarakat, terutama di tingkat rumah tangga, di mana laki-laki dan perempuan seharusnya memiliki tanggung jawab dan peran yang setara dalam penyediaan dan pemanfaatan energi. Namun, dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat dimungkiri bahwa perempuan jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, terutama terkait dengan penyediaan dan pemanfaatan teknologi energi. Oleh karena itu, pemahaman tentang peran dan isu gender dalam pengelolaan energi di tingkat masyarakat sangat penting, mengingat ketersediaan energi untuk masyarakat dapat berasal dari berbagai jenis teknologi energi. Pada bab ini juga dibahas mengenai isu-isu gender dalam energi yang tidak hanya terjadi pada penggunaan atau pemanfaatan teknologi energi, tetapi juga dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program atau proyek energi.

Pentingnya intervensi kelembagaan dalam usaha kecil jamu tradisional yang dilakukan oleh kaum perempuan menjadi bahasan tersendiri pada Bab IX. Secara umum, kemampuan kaum perempuan dalam membuat jamu tradisional diwariskan secara turun-temurun di setiap keluarga. Keahlian dalam proses pembuatan jamu ini pada

akhirnya menjadi kegiatan produktif keluarga. Perempuan pengrajin jamu tradisional yang digolongkan dalam Usaha Kecil dan Mikro (UKM) menjadi sangat strategis, karena potensinya yang besar dalam menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat, sekaligus menjadi tumpuan sumber pendapatan sebagian besar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya.

Pada akhirnya pengembangan iptek sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Partisipasi yang seimbang antara laki-laki dan perempuan dalam bidang pendidikan dan bidang-bidang lainnya akan menghasilkan kemajuan iptek bagi kemaslahatan dan kemajuan umat manusia. Komitmen untuk menciptakan keadilan dan kesetaraan gender harus menjadi agenda semua pihak agar pembangunan nasional yang dilaksanakan secara berkesinambungan dapat dirasakan manfaatnya oleh seluruh lapisan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Crump, J., & Brown, I. (2013). *The societal impact of the internet of things*. Oxford: BCS.
- Databoks (2017, 12 Maret). Piramida penduduk Indonesia masuk tipe ekspansive. Diakses dari <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2017/12/03/piramida-penduduk-indonesia-masuk-tipe-ekspansive>.
- Dewan Riset Nasional. (2014). Iptek untuk Indonesia sejahtera, berdaulat & bermartabat. Dalam bunga rampai pemikiran anggota Dewan Riset Nasional 2014. Jakarta: DRN.
- Handayani, T. (2018). Gender dalam teknologi informasi dan komunikasi. Dalam Hermawati, W. (Ed), *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, kebijakan, & tantangannya di Indonesia*. Jakarta: LIPI Press.
- Hermawati, W. (2018). Dimensi Gender dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Dalam Hermawati, W. (Ed). (2018). *Gender dalam Ilmu Pengetahuan dan Teknologi: Perkembangan, Kebijakan, & Tantangannya di Indonesia*. Jakarta: LIPI Press.

- Hermawati, W., Luhulima, A. S., & Achmad, S. (2017). *Pengembangan perspektif gender dalam IPTEK di LIPI: Suatu memori kelembagaan*. Jakarta: LIPI Press.
- Irwanti, A. & Dharmanto, S. (2018). Disruptive technology: Pengambilan keputusan pada masa depan bersifat gender-agnostic. Dalam Hermawati, W. (Ed.). *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, kebijakan, & tantangannya di Indonesia*. Jakarta: LIPI Press.
- Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). (2017). *Statistik pendidikan tinggi 2017*. Jakarta: Pangkalan Data Pendidikan Tinggi, Pusdatin Iptek Dikti, Setjen, Kemenristekdikti.
- Mansell, R. (1999). Information and communication technologies for development: Assessing the potential and the risks. *Telecommunications Policy*, 23(1), 35–50. DOI: 10.1016/S0308-5961(98)00074-3
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2015). *Frascati manual 2015: Guidelines for collecting and reporting data on research and experimental development, the measurement of scientific, technological and innovation activities*. Paris: OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264239012-en>
- Pusat Data dan Statistik Pendidikan dan Kebudayaan. (2017). *Ikhtisan Data Pendidikan dan Kebudayaan tahun 2017/2018*. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan R.I. Jakarta. Diakses dari <http://statistik.data.kemdikbud.go.id/> pada 15 Oktober 2018.
- Schwab, K. (2016). *The fourth industrial revolution*. New York: Crown.
- Suryadi, A. & Idris, E. (2010). *Kesetaraan gender dalam bidang pendidikan*. Bandung: PT Genesindo.
- United Nations Commission on Science and Technology for Development. (2013). *Issues paper on science, technology and innovation (STI) for the post-2015 development agenda*. Washington D.C.: UNCSTD Diakses dari https://unctad.org/meetings/en/SessionalDocuments/CSTD2013_Issues02_STI.pdf pada 20 Oktober 2018.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2012). Science and Technologies for knowledge Societies, what role for UNESCO 2014-2021. www.unesco.org.

- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2007). *Science, technology, and gender: An international report*. Paris: UNESCO Publishing.
- Unwin, T. (2009). *ICT4D: Information and communication technology for development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Watkins, A., & Michael, E. (2008). *Science, technology, and innovation: Capacity building for sustainable growth and poverty reduction. Directions in development; Science, technology, and innovation*. Washington D. C.: World Bank. Diakses dari <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/6418> pada 20 Oktober 2018/

PELAKU IPTEK

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB II

REALITAS GENDER DALAM PERKEMBANGAN ILMU PENGETAHUAN

Ardanareswari Ayu Pitaloka dan Nani Grace Simamora

A. DISKURSUS GENDER DAN FEMINISME: SEBUAH PERSPEKTIF HISTORIS

Diskursus mengenai gender dan feminisme dalam ilmu sosial masih menjadi arena kajian yang menarik, baik dalam mimbar akademis hingga mimbar mewah sekelas Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB). Secara garis besar, masyarakat yang pernah mendengar tentang persoalan gender akan langsung berasumsi pada segala wacana tentang perempuan. Sementara itu, studi tentang perempuan selalu inheren dengan apa yang disebut dengan feminisme (gerakan feminis). Keduanya (gender dan feminisme) memiliki koherensi yang sangat kuat bila ditinjau dari perspektif historis dan tidak banyak didiskusikan. Sebagian besar studi hanya mengungkapkan secara aplikatif bagaimana perempuan dan laki-laki dalam konstruksi gender mengalami respons ketidakadilan secara sosial maupun kultural. Oleh karena itu, awal

Buku ini tidak diperjualbelikan.

dari tulisan ini akan menarasikan gender dan feminisme dalam perspektif historis sampai realitas terkini untuk membuka wawasan awal kita semua tentang gender dan urgensinya bagi perkembangan ilmu pengetahuan di masa depan yang berbasis pada keadilan dan kesetaraan gender.

Pada dasarnya, perempuan dan laki-laki adalah dua konsep berbeda. Perbedaan secara alamiah atau kodrati, menentukan perempuan dan laki-laki menurut jenis kelaminnya. Perempuan memiliki vagina dengan fungsi reproduksinya yaitu mengandung, melahirkan, dan memiliki kelenjar susu untuk menyusui. Fungsi reproduksi tersebut berbeda dan tidak bisa dilakukan oleh laki-laki. Penis merupakan organ reproduksi laki-laki dengan fungsi melepaskan sperma untuk membuahi sel telur yang ada di dalam rahim perempuan. Perbedaan fisiologis tersebut yang lantas selama ini dianggap menjadi dasar hadirnya kerangka konstruksi sosial antara perempuan dan laki-laki. Konstruksi sosial tersebut memproduksi konsepsi tentang perbedaan peran sosial antara laki-laki dan perempuan yang kemudian dikenal dengan istilah gender.

Sebenarnya, gramatikal gender sudah ada sejak tahun 1950-an. Istilah gender merujuk pada pembedaan perempuan dan laki-laki karena unsur biologisnya, yaitu kelamin untuk menciptakan referensi komponen non-biologis yang dibaca oleh para ilmuwan sebagai sebuah konstruksi sosial (Meyerowitz, 2008). Melalui proses sosial yang cukup panjang, gender di dalam masyarakat mendeterminasi kepribadian perempuan dan laki-laki dalam dua kategori identitas gender, yaitu feminin dan maskulin. Feminin dan maskulin merupakan stereotip yang disandang oleh perempuan dan laki-laki, menunjukkan nilai-nilai ideal tentang bagaimana seharusnya kepribadian/karakter, perilaku, orientasi seksual, penampakan fisik, dan peranan di dalam kehidupan sosial. Nilai-nilai ideal ini selalu disosialisasikan sejak lahir. Maskulinitas oleh laki-laki ditunjukkan dengan sikap mandiri,

superior, kompetitif, dihormati, dipuja, serta diperbolehkan untuk marah dan berlaku agresif. Sementara itu, feminitas oleh perempuan ditunjukkan dengan adanya sikap permisif, inferior, objek yang disukai, disetujui, diperbolehkan untuk menangis, takut, bingung, dan menunjukkan kelembutan (Sanders, 2011). Melalui internalisasi nilai feminitas dan maskulinitas, gender bukanlah konsepsi yang kita dapatkan secara kodrati sebagai bagian dari representasi sosial organ biologis yang sampai saat ini menjadi anggapan yang sangat umum di dalam kehidupan masyarakat. West dan Zimmerman (1987) serta Butler (1990) menyebutkan bahwa, "gender bukan sesuatu yang kita miliki, melainkan sesuatu yang kita lakukan dan sesuatu yang kita tampilkan" (dalam Sugihastuti dan Itsna, 2007). Oleh karena itu, gender menjadi suatu praktik perilaku yang dilazimkan oleh masyarakat akibat adanya sosialisasi yang dilakukan oleh masyarakat secara terus-menerus, bahkan sejak individu tersebut masih dalam kandungan. Menurut Budiman (1981), "pemisahan peran sosial perempuan dan laki-laki bukan merupakan sesuatu yang keliru atau salah, asalkan hal itu dapat menunjukkan adanya keseimbangan." Namun, pada kenyataannya, sistem sosial yang terbentuk akibat dikotomi seksual ini memunculkan berbagai macam ketidakadilan, terutama bagi perempuan.

Ketidakadilan gender termanifestasikan ke dalam berbagai bentuk, seperti marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi; subordinasi atau anggapan tidak penting seperti yang terjadi dalam perumusan keputusan politik; terbentuknya stereotip atau pelabelan negatif; kekerasan fisik dan psikologis; beban kerja lebih panjang dan lebih banyak; serta sosialisasi ideologi nilai peran gender yang melanggengkan ketidakadilan tersebut (Fakih, 2004). Peran gender sering kali dalam banyak kebudayaan masyarakat merugikan perempuan. Pemenuhan kebutuhan dasar atau hak dasar untuk hidup bagi perempuan mendapat perlakuan yang tidak adil bila dibandingkan

dengan laki-laki. Hak untuk mendapatkan akses pendidikan, hak untuk berpartisipasi dalam politik, hak untuk mendapat pekerjaan dan upah yang sama, bahkan hak atas tubuhnya seperti hak atas reproduksi untuk menentukan kehamilan, semua dikendalikan laki-laki dalam budaya patriarki. Bhasin (1996) menjelaskan bahwa patriarki merupakan sebuah sistem dominasi dan superioritas laki-laki, sistem kontrol terhadap perempuan, di mana perempuan dikuasai (Fakih, 2004). Dalam patriarki, melekat ideologi yang menyatakan bahwa laki-laki lebih tinggi daripada perempuan, bahwa perempuan harus dikontrol oleh laki-laki, dan bahwa perempuan adalah bagian dari milik laki-laki. Padahal, dengan adanya kesempatan yang sama seperti laki-laki untuk menentukan hidup, perempuan bisa memiliki *human capital* untuk terlepas dari ketergantungan terhadap laki-laki. Mill (1910, dalam Tong, 2008) menyebutkan, “jika semua perempuan adalah lebih buruk daripada semua laki-laki pada suatu hal tertentu, tetap hal itu tidak dapat membenarkan pelarangan bagi perempuan untuk mencoba melakukan hal itu”. Ungkapan Mill menegaskan bahwa pembatasan akses bagi perempuan terhadap segala sesuatu yang identik dengan laki-laki merupakan ketidakadilan bagi perempuan. Termasuk pilihan atas suatu pekerjaan yang seharusnya tidak memerlukan dikotomi seksual.

Berkembangnya wacana ketidakadilan gender di berbagai belahan dunia mendorong adanya perjuangan dan gerakan-gerakan untuk memperjuangkan hak-hak perempuan agar setara dengan laki-laki. Achmad (2018) menyebutkan bahwa sebenarnya telah banyak sekali upaya advokasi terhadap hak-hak perempuan yang menghasilkan konvensi dan maklumat tentang komitmen negara-negara di dunia dalam mewujudkan kesetaraan gender di berbagai bidang kehidupan, seperti pendidikan, politik, kesehatan, dan lainnya (Hermawati, 2018). Partini (2013a) menegaskan bahwa walaupun gender berkaitan dengan perbedaan jenis kelamin, tetapi tidak semata-mata bertumpu

pada perbedaan fisiologis. Ketidakadilan yang timbul akibat klasifikasi gender menjadi salah satu masalah yang mendorong lahirnya feminisme.

Feminisme merupakan sebuah paham yang juga bertujuan untuk mewujudkan kesetaraan hak perempuan. Menurut Humm (2002), feminisme merupakan sebuah ideologi pembebasan perempuan, oleh adanya keyakinan yang menunjukkan bahwa perempuan mengalami ketidakadilan akibat dikotomi jenis kelamin. Pada banyak literatur sejarah, pergerakan feminisme dimulai dari negara-negara barat, seperti Eropa dan Amerika.

Ketidakadilan gender di Eropa mulai digugat sejak abad ke-18, yaitu zaman pencerahan (*enlightment*). Di era tersebut, modernisasi mulai hadir di tengah masyarakat. Pada saat itu, terjadi gelombang protes perempuan terhadap gereja. Mereka mendapat perlakuan tidak adil dari gereja dengan menyebutkan perempuan adalah masyarakat kelas dua setelah laki-laki. Doktrin feminisme berpendapat bahwa perempuan diperlemah secara sistematis dalam masyarakat modern. Paham ini membela kesetaraan peluang bagi laki-laki dan perempuan. Morgan (1997) mengilustrasikan situasi dunia Eropa awal, yakni pada zaman pencerahan, isu determinasi seksual memberikan dampak pemasangan hak dan kebebasan bagi perempuan yang mulai digugat. Sumber filosofi feminis dalam doktrin kesetaraan hak di Eropa adalah tulisan berjudul *A Vindication of the Right of Woman* karya M. Wollstonecraft yang terbit pada tahun 1792. Seorang proto-feminis abad ke-18 berkewarganegaraan Inggris inilah yang mengungkapkan tentang kesetaraan dalam gerakan *suffragette* (kampanye hak pilih perempuan). Perjuangan feminis pada tahun 1785 adalah pada hak politik di mana para perempuan menghendaki hak ikut memilih dalam pemilu. Pada tahun 1848, konvensi pergerakan feminis di Seneca Fall yang dipimpin oleh Elizabeth Cady Stanton dan Susan B. Anthony menghasilkan deklarasi tentang kemerdekaan perempuan.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Sementara itu, di Amerika feminisme mulai tumbuh dan berkembang menjadi kekuatan politik yang substansial pada tahun 1940-an.

Gelombang feminisme pertama pada masa ini mengangkat isu tentang pendidikan, emansipasi, dan kemunculan asosiasi perempuan yang berakar dari partai-partai nasional. Setelah 1954, kritik feminis menjadi suatu proses yang lebih sistematis yang kemunculannya didorong oleh kekuatan modernisasi yang begitu kuat seperti masuknya perempuan dari semua ras dan kelas dalam kekuatan-kekuatan publik dan proses-proses politik (Humm, 2002). Perjuangan Wollstonecraft dilanjutkan oleh pasangan Harriet dan John Stuart Mill yang memperjuangkan perluasan kesempatan kerja bagi perempuan dan hak-hak legal perempuan dalam pernikahan maupun perceraian (Suwastini, 2013).

Sementara itu, gelombang kedua terjadi sejak 1960-an hingga selanjutnya menunjukkan bahwa kaum perempuan masih terus berjuang untuk menjamin kesetaraan hak dan kesempatannya (Meyerowitz, 2008). Sampai kemudian gerakan feminis di Eropa menjadi kian populer menginjak tahun 1960-an dan 1970-an. Feminisme juga merupakan pijakan bagi munculnya gerakan sosial yang secara bertahap telah memperbaiki posisi perempuan dalam masyarakat barat pada abad ke-20 berkaitan dengan hak memilih posisi di tempat kerja dan pernikahan serta fokus pada memenangkan kesetaraan politik dan hukum (Abercrombie, Hill, Turner, 2010). Feminisme gelombang kedua memiliki pergerakan yang masif dan terorganisasi dengan tema besar, yaitu *Women's Liberation* (Thornham, 2006). Menurut Thornham (2006), salah satu ciri utama feminisme gelombang kedua, baik di Inggris maupun di Amerika, adalah usaha mereka untuk merumuskan teori yang mampu memayungi semua perjuangan feminis, seperti tulisan *Second Sex* dari Simon de Beauvoir (1956) dalam Suwastini (2013). Perubahan radikal terhadap penguasaan kontrol atas produksi, hak reproduksi, dan seksualitas terjadi pada

tahun 1960–1970-an. Perjuangan hak sipil bagi warga (perempuan) kulit hitam (melawan imperialisme) merupakan kondisi yang tengah dialami oleh Amerika pada saat yang sama. Survei yang dilakukan Lerner (2004) menjelaskan sejarah perempuan Amerika dalam banyak buku dan artikel yang memuat isu tentang perempuan Afrika Amerika (kulit hitam) (Hanks, 2007). Pada saat imperialisme terjadi di Afrika, terjadi perbudakan yang didasari oleh nilai ekonomi serta identitas gender yang melekat pada perempuan Afrika (Morgan, 2004).

Perkembangan gerakan feminisme dengan pemikiran dasarnya yang menjadi ideologi bagi gerakan tersebut berbeda-beda di setiap negara sesuai dengan kondisi masing-masing. Oleh karena itu, muncul beberapa determinasi tentang aliran-aliran feminisme yang bisa menguraikan tentang ideologi yang dimunculkan oleh tiap-tiap aliran tersebut. Pertama adalah aliran feminisme radikal. Feminisme radikal menyatakan bahwa penindasan perempuan berasal dari penempatan perempuan ke dalam kelas inferior dengan menggunakan basis gender, yang berarti laki-laki digunakan sebagai unsur pembandingan dan berada pada kelas superior. Feminisme radikal bertujuan menghancurkan sistem kelas berdasarkan jenis kelamin. Fokusnya adalah akar dominasi laki-laki dan klaim bahwa semua bentuk penindasan adalah perpanjangan dari supremasi laki-laki. Perintis gerakan feminisme radikal adalah Charlotte Perkins Gilman, Emma Goldman, dan Margaret Sanger yang menyatakan bahwa perempuan harus melakukan kontrol radikal terhadap tubuh dan kehidupan mereka (Humm, 2002). Pada tahun 1984, Willis membuat tulisan yang mengisahkan dirinya sebagai seorang feminis radikal di Amerika pada akhir tahun 1960-an. Tulisan Willis ini menyebutkan bahwa di Amerika, keterlibatannya sebagai seorang *radical feminist* membawa beberapa misi perjuangan kesetaraan perempuan dengan isu pembatasan partisipasi politik, penindasan dalam pembagian peran perempuan secara seksual, perempuan menjadi tenaga kerja cadangan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

yang dibayar murah dan perlakuan tidak adil di dalamnya. Pada masa ini, supremasi laki-laki membentuk dominasi sistemik karena semua penindasan dilembagakan sehingga sulit bagi perempuan untuk mendapatkan hak-hak yang setara dengan laki-laki. Feminisme radikal bertujuan untuk mengakhiri segala bentuk supremasi laki-laki di semua bidang kehidupan sosial dan ekonomi serta menolak seluruh gagasan yang bersifat seksis. Maka dari itu, perlu gerakan revolusi perempuan untuk menghapus kekuasaan dan hak istimewa laki-laki.

Willis menyebut bahwa feminis radikal cukup terinspirasi oleh Marxis dalam hal konsep perjuangan kelas. Subordinasi perempuan yang terjadi saat ini telah melintasi garis kelas, ras, budaya, dan seksual. Rennate Klein dikutip Douglas (1996) menyebutkan, "*our bodies were ourselves*", yakni hal yang coba diperjuangkan oleh perempuan dalam gerakan feminis radikal. Namun, pada kondisi lain seperti di Jerman misalnya, feminisme berbeda dengan marxisme. Feminisme berfokus pada gender dan seksualitas, sedangkan marxisme pada kondisi material dalam setiap konstruksi ideologis. Banyak ilmuwan feminis menyinergikan paham dan pergerakan feminis dan marxis. Pada masa revolusi industri, muncul gerakan feminis-marxis yang mengidentifikasi pembagian kerja secara seksual sebagai penyebab penindasan dengan perjuangan mendorong perubahan di sektor ekonomi pada saat itu (Humm, 2002). Tujuan dari sinergi tersebut adalah mendeskripsikan basis material ketundukan perempuan dan hubungan antara model-model produksi dan status perempuan serta menerapkan teori perempuan dan teori kelas pada peran keluarga. Rowbotham (1973) dalam *Woman's Consciousness, Man's World* menunjukkan bagaimana pemisahan kerja (produksi) dari waktu luang (konsumsi) merupakan pemisahan yang hanya ada pada laki-laki. Sementara itu, Revolusi Prancis menghasilkan pergerakan tentang hak asasi manusia yang di dalamnya juga terdapat pergerakan *feminitude* (feminisme di Prancis). *Feminitude* menggugat ketiadaan

hak pendidikan, hak politik, hak atas milik, dan hak pekerjaan. Hal tersebut memicu ketimpangan kedudukan perempuan di hadapan hukum.

Sama halnya dengan kondisi di negara-negara Eropa, pada tahun 1970-an feminis radikal kontemporer ternyata makin berkembang di New York. Ti-Grace Atkinson menyatakan bahwa sistem peran menindas perempuan secara politik. Sementara itu, Anne Koedt menyatakan bahwa penindasan terjadi secara psikologis dan bukan ekonomis. Feminisme radikal menciptakan konsep budaya perempuan di mana bangunan institusi alternatif bisa menghasilkan perubahan sosial, mengonsepsikan realitas dari sudut pandang perempuan, dan mengungkapkan bias maskulin tersembunyi untuk menjustifikasi subordinasi terhadap perempuan. Di Prancis, feminisme radikal dengan bahasa *Ecriture Feminine* pada tahun 1970-an (Cixous, Cohen, & Cohen, 1976; Irigaray, 2002) menambahkan dimensi politik dalam penindasan terhadap perempuan (Humm, 2002).

Pada pemikiran yang lain, liberasi perempuan kontemporer menjadi suatu pergerakan revolusi yang secara sadar melahirkan sebuah gerakan feminis liberal. Berbeda dengan reformisme, gerakan ini menggugah secara internasional dan secara bersama menyerang negara, ideologi kultural, dan ekonomi (Mitchell, 1971). Teologi pembebasan Paulo Freire menjadi inspirasi bagi gerakan feminisme liberal yang menyebutkan bahwa liberasi harus berakar pada pengalaman konkret dari kelompok tertindas di mana oleh Freeman (1975) dinyatakan bahwa liberasi perempuan mencakup penentuan diri secara produktif yang merupakan kategori yang dianggap tidak bernilai dalam politik laki-laki. Sheila menyebutkan bahwa penindasan terhadap perempuan juga terjadi dalam ranah keluarga (Rowbotham, 1992).

Hekman (1992) dalam tulisan *J.S. Mill's The Subjection of Women: The Foundations of Liberal Feminism* menjelaskan tulisan Mill yang berpendapat bahwa masalah utama yang dihadapi oleh perempuan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

adalah bahwa mereka tidak memiliki pilihan bebas dan rasional tentang bagaimana mereka harus menjalani hidup. 'Kebebasan Rasional' merupakan landasan identitas liberal, tetapi perempuan hanya bisa 'memilih' kehidupan perbudakan dalam pernikahan. Perempuan tidak memiliki otonomi individu, dan feminis liberal menuntut bahwa hanya ketika hubungan antara laki-laki dan perempuan didasarkan pada kesetaraan total, maka perempuan akan benar-benar bebas (Mill, 1989). Meskipun ada kemajuan peradaban pada saat itu, tetapi posisi perempuan masih dalam posisi yang tidak masuk akal akibat penaklukan perempuan yang nampak alami. Kondisi alami ini terjadi karena penyalahgunaan kekuasaan yang konsisten berubah menjadi suatu tradisi (Fawcett, 1971). Oleh karena itu, distorsi nilai yang menimbulkan ketertindasan ini yang kemudian harus dihilangkan.

Konsep sosial tentang pekerjaan domestik dalam rumah tangga mendorong pembenaran tentang pembagian kerja berdasarkan jenis kelamin. Pekerjaan dalam rumah tangga menjadi pelarian sekaligus tembok bagi perempuan untuk mengakses kerja sektor publik. Konsep ini mengaburkan kerja perempuan di rumah, menyulitkan memahami kenyataan bahwa kerja domestik membantu mereproduksi kapitalis dan masyarakat patriarki. Hartsock (1979) menyebut bahwa kesadaran perempuan merupakan basis material tentang bagaimana ketidaksetaraan direproduksi dan membuat ketidaksetaraan dalam relasi sosial (Humm, 2002).

Di saat arus feminisme masih terus bergulir di Eropa dan Amerika, gerakan feminisme juga terjadi di Indonesia. Meskipun istilah feminisme sendiri tidak pernah dikenal sebelumnya, tetapi terkait dengan gender, Indonesia disebut mengalami '*gendered postcolonialism*'. *Gendered postcolonialism* ialah sejarah perempuan Indonesia memasuki ranah publik bukan karena suatu pergerakan kesetaraan seperti di Eropa dan Amerika, tetapi berakar pada adanya latar belakang historis sebagai negara jajahan/kolonialisme.

A. Historia Feminisme dan Kesenjangan Gender di Indonesia

The Winter tahun 2003 dalam *Journal of Woman's History* tentang 'Revising the Experience of Colonized Women: Beyond Binaries' menyebutkan golongan perempuan kolonial adalah perempuan yang ada di negara-negara bekas kolonisasi negara barat seperti Indonesia, India, Mozambique, dan Amerika Tengah bagian barat (dalam Hanks, 2007). Meskipun banyak catatan lama sejarah menyebutkan pada zaman kerajaan terdapat perempuan yang memiliki kekuasaan sebagai ratu, tetapi rujukan/referensi naskah yang terbatas, membuat rekam jejak feminisme di Indonesia lebih banyak terpotret pada masa penjajahan negara barat. Perempuan yang mulai banyak terlibat perang melawan penjajah/kolonialisme di berbagai daerah merupakan awal sejarah perempuan Indonesia tercatat keluar dari zona domestik. Gagasan emansipatoris yang sedang subur di Eropa, pada kenyataannya tidak memengaruhi dan tidak berkorelasi langsung terhadap pergerakan perempuan di Indonesia meskipun gerakan perempuan dalam masa kolonialisme masif dilakukan.

Manilet, Sutjiatiningsih, dan Ibrahim (1992) dalam buku *Peranan Wanita Indonesia dalam Masa Pergerakan Nasional* menguraikan banyak sekali organisasi dan perkumpulan perempuan yang lahir sejak Indonesia masih di bawah pemerintahan Hindia Belanda. Lebih lanjut, pada buku tersebut diceritakan tentang pertumbuhan dan aktivitas perkumpulan-perkumpulan perempuan pada masa penjajahan Belanda dan Jepang serta masa kemerdekaan di berbagai daerah di Indonesia. Namun, bila di runut hingga kini, pergerakan perempuan bisa diklasifikasikan kembali ke dalam enam fase masa, yaitu pada masa pemerintahan Hindia Belanda, masa pergerakan nasional, masa kemerdekaan, rezim otoritarian, reformasi dan saat ini adalah masa pasca-reformasi.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Pada masa pemerintahan Hindia Belanda, di beberapa daerah terdapat upaya-upaya untuk mengusir Belanda dari Nusantara. Soedarmanto (2007) dalam bukunya *Jejak-jejak Pahlawan Perekat Kesatuan Bangsa Indonesia* menceritakan tentang Cristina Marta Tiahahu yang merupakan seorang perempuan yang masih berusia tujuh belas tahun, turut mengangkat senjata dalam perang melawan penjajah Belanda di laut Banda Maluku. Sementara itu, Cut Nyak Dien dan Cut Nyak Meutia adalah dua perempuan yang terjun ke medan perang di daerah Aceh. Akan tetapi, meskipun perang melawan kolonialisme meletus di berbagai daerah di Indonesia, pada masa tersebut sekolah-sekolah yang dibangun oleh Belanda mulai memberikan izin kepada para golongan priyayi pribumi dan pamong pribumi untuk mengenyam pendidikan. Pada masa yang sama pula, sosok bernama R.A. Kartini dari Jepara, Jawa Tengah, dikenal turut menyuarakan ketidakadilan terhadap perempuan akibat pembatasan hak pendidikan dan praktik poligami yang merugikan perempuan.

Memasuki abad ke-20, pergerakan nasional mulai terlihat ketika organisasi Budi Utomo berdiri. Organisasi yang terdiri dari kaum terpelajar tersebut memunculkan sebuah pandangan baru tentang perempuan di mana perbaikan hidup tidak hanya untuk laki-laki, tetapi juga perempuan (Leirissa, 1989). Masa pergerakan nasional bisa disebut sebagai periode kebangkitan nasional di saat Sumpah Pemuda Mei 1928 lahir dan pendidikan merupakan isu penting dalam proses transformasi masyarakat, termasuk terhadap perempuan (Manilet dkk., 1992). Pergerakan perempuan tidak lagi bersifat individual, melainkan dalam bentuk kelompok dan organisasi perempuan. Tabel 2.1. menunjukkan rangkuman catatan sejarah pergerakan perempuan yang menggambarkan akar gerakan feminisme dalam sejarah kolonialisme negara barat di Indonesia.

Pada masa pergerakan nasional, perempuan sudah mulai bergerak untuk mengangkat isu tentang hak pendidikan, politik, dan perka-

Tabel 2.1 Catatan Sejarah Perjuangan Perempuan Masa Pergerakan Nasional

Tahun	Catatan Sejarah
1904	Sekolah Gadis/Sekolah Istri dirintis oleh R. A. Dewi Sartika di Bandung, dan diperluas oleh para alumninya di daerah Tasikmalaya, Sumedang, dan Padang Panjang dengan nama Sekolah Kautaman Istri. Juga terbit surat kabar Putri Hindia.
1912	Lahir organisasi perempuan Putri Mardika di Jakarta atas dukungan Budi Utomo dan telah menerbitkan surat kabar Putri Mardhika di Jakarta dan Bandung.
1913– 1918	Bermunculan berbagai lembaga dan kelompok perempuan yang fokus bergerak untuk mengangkat pendidikan perempuan melalui pendidikan dan keterampilan. Sekolah Kartini melalui Kartini Fonds dibangun atas inisiasi suami istri Van Deventer yang merupakan seorang penganjur politik etik kemajuan rakyat Hindia Belanda di Semarang, Jakarta, Madiun, Malang, Cirebon, Pekalongan, Indramayu, Surabaya dan Rembang. Di daerah Jawa Barat terdapat Sekolah Anak Perempuan dan Kaum Ibu, seperti di Tasikmalaya, Sumedang, Cianjur, Ciamis, Cicurug, Kuningan, dan Sukabumi. Sementara itu, kelompok perempuan yang dibentuk pada periode ini di antaranya adalah Pawiyatan Wanito Magelang, Wanito Susilo Pemalang, Wanito Hadi Jepara, Purborini Tegal, Wanito Rukun Santoso Malang, Budi Wanito Solo, Putri Budi Sejati Surabaya, dan Wanito Mulyo Yogyakarta. Tujuannya adalah memberikan pendidikan keterampilan bagi para perempuan.
1918– 1925	Terdapat organisasi yang bersifat sosial keagamaan, seperti Aisiyah dari Muhammadiyah yang fokus pada perbaikan pendidikan perempuan. Wanita Katolik Yogyakarta yang memperjuangkan martabat perempuan Katolik. Adapula Sarikat Putri Islam, Sarikat Siti Fatimah, dan Wanita Islam Gorontalo yang merupakan bagian dari Partai Sarikat Islam. Di wilayah luar Pulau Jawa, seperti Sumatra Barat, terdapat perkumpulan wanita dan kelompok gadis yang mampu menerbitkan surat kabar Sunting Melayu. Di Sulawesi, tepatnya Gorontalo, terdapat organisasi Putri Setia, sedangkan Maria Walada Maramis termasyhur atas perjuangannya tentang hak pendidikan bagi anak dan perempuan di Manado dengan mendirikan Percintaan Ibu Kepada Anak Temurunnya (PIKAT).

Tahun	Catatan Sejarah
1926	Lahir organisasi perempuan yang memiliki ideologi nasionalisme, di antaranya Organisasi Wanita yang merupakan bagian dari Jong Java, serta Wanita Taman Siswa dan Putri Indonesia yang merupakan bagian dari Pemuda Indonesia. Mereka menulis berbagai artikel dan himbauan melalui surat kabar, majalah dan radio Mavro Yogyakarta sampai mampu mewujudkan Kongres Wanita Indonesia pertama pada Desember 1928.
1927	Sarekat Ambon Ina Tuni yang beraliran politik lahir dengan misi membela perempuan di kalangan militer.
1928	Berdiri Perikatan Perkumpulan Perempuan Indonesia (PPPI) yang berubah menjadi Perikatan Perkumpulan Istri Indonesia (PPII). Organisasi ini terdiri atas perwakilan dari perkumpulan wanita di berbagai daerah. PPPI/PPII telah melaksanakan kongres pada tahun 1929–1933 dengan fokus persoalan tentang kedudukan wanita dalam hukum perkawinan, perlindungan wanita dan anak dalam perkawinan, mencegah perkawinan anak-anak, dan pendidikan anak gadis yang tidak mampu. Pengurus PPII adalah Nyi Hadjar Dewantara dan para perempuan dari kalangan priyayi lainnya.
1929	Perkembangan pers mulai diperhatikan perempuan. Terdapat beberapa surat kabar, di antaranya Surat Kabar Istri di Jakarta, Sunting Melayu di Bukittinggi, Suara Perempuan di Padang, dan Wanito Sworo di Pacitan.
1930	Organisasi Istri Sedar Bandung dengan ideologi dan misi politik menyokong Gerakan Politik Indonesia (GAPI), yang pada masa itu dipimpin oleh M. H. Thamrin, seperti Indonesia Berparlemen dan Indonesia Merdeka.
1931	Hubungan internasional antar-perkumpulan perempuan mulai terjalin dengan adanya utusan ke India untuk menghadiri <i>All Asian Women Conference</i> .
1933– 1938	Pergerakan perempuan mulai meluas ke sektor industri. Upaya melindungi nasib buruh pabrik rokok, buruh membatik, dan buruh industri makanan menjadi perhatian sampai dibuat kantor penyuluhan bagi perempuan. Termasuk di bidang politik, tuntutan kepada dewan kota sudah berani disuarakan, seperti mosi ke Dewan Rakyat menuntut diberikannya hak memilih Dewan Kota dan Dewan Rakyat oleh perempuan.

Sumber: diolah dari Manilet dkk. (1992)

winan. Kondisi semacam ini membuat Belanda kewalahan akibat masifnya gerakan para perempuan Indonesia untuk mengupayakan kesejahteraannya. Hingga Belanda akhirnya mengeluarkan undang-undang sekolah liar pada tahun 1932 dan banyak aktivitas pendidikan ditutup. Namun, kritik terhadap pemerintah Hindia Belanda semakin kuat hingga undang-undang sekolah liar dicabut pada tahun 1956. Berdasarkan catatan sejarah tersebut, meskipun perempuan-perempuan Indonesia tidak mengetahui perkembangan feminisme di berbagai negara, gerakan-gerakan untuk mengupayakan perbaikan kehidupan secara sosial dilakukan dari akar rumput. Yakni kesetaraan gender dalam bentuk lain yang diupayakan oleh para perempuan, bukan akibat dari adanya kesadaran akan ketertindasan kultural, melainkan adanya kesadaran tentang pentingnya membangun basis kekuatan kolektif untuk perbaikan kesejahteraan melalui negosiasi dengan budaya patriarki. Hal yang menarik adalah bahwa semua upaya perbaikan tersebut dipelopori oleh perempuan-perempuan dari kalangan priyayi dan keturunan bangsawan. Kehidupan yang nyaman justru membuat mereka gelisah. Akan tetapi, para perempuan tersebut memilih terlibat dalam sebuah gerakan komplementer dan aktif di samping gerakan yang dilakukan oleh organisasi yang dijalankan laki-laki, dibandingkan mencoba mendobrak tatanan tradisi patriarki. Artinya, dalam organisasi yang dijalankan oleh laki-laki, selalu diupayakan perempuan terlibat beriringan.

Usai lepas dari penjajah Belanda, Indonesia berpindah tangan ke penjajah Jepang. Pada masa transisi pengalihan kekuasaan oleh pemerintahan Jepang, seluruh organisasi sosial dan politik dibubarkan dan dibentuk badan baru yang selaras dengan kepentingan Jepang. Catatan sejarah menurut Manilet dkk. (1992) menceritakan bahwa organisasi perempuan yang ada di Indonesia turut menjadi sasaran pembubaran sesuai kebijakan pemerintah Jepang. Namun, organisasi perempuan pada masa itu tidak hilang sama sekali, melainkan digan-

tikan nama baru dengan tujuan yang telah dirancang oleh pemerintah Jepang sesuai kepentingannya.

Pada masa kemerdekaan, *Fujinkai* dibubarkan untuk kemudian dibentuk Persatuan Wanita Republik Indonesia (Perwari) di seluruh kabupaten/kota. Presiden Soekarno menunjuk dua belas perempuan sebagai bagian dari Dewan Pertimbangan Agung pada September 1945. Pada masa itu, organisasi Palang Merah Indonesia pertama kali digerakkan oleh seorang suster perempuan. Organisasi perempuan masif digerakkan kembali di berbagai daerah, Laskar Wanita di Bandung, Perwari, serta Laskar Putri Indonesia (LPI) di Surakarta. Perwari aktif dari mulai Sumatra hingga Sulawesi, beranggotakan para perempuan dari kalangan bangsawan dan masyarakat umum.

Pada awal pemerintahan Presiden Soekarno, organisasi perempuan mulai kembali aktif dalam berbagai aktivitas seperti sosial, ekonomi, politik, pendidikan, dan sebagainya. Darwin (2004) menjelaskan bahwa perempuan yang diakui haknya dalam politik, baik hak pilih dalam pemilihan umum 1955 maupun untuk duduk sebagai anggota parlemen merupakan capaian kesetaraan gender di bidang politik nasional. Undang-undang yang adil gender di bidang ekonomi juga terbit melalui UU No. 80 tahun 1958 tentang prinsip pembayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama tanpa membedakan laki-laki dan perempuan. Sementara itu, gerakan dengan ideologi komunis juga lahir di antara para perempuan dengan munculnya Gerakan Wanita Indonesia (Gerwani). Gerwani adalah salah satu organisasi yang revolusioner tahun 1950-an dan berafiliasi dengan Partai Komunis Indonesia. Gerwani merupakan kelompok yang aktif dalam gerakan sosialisme perempuan seperti masalah hak buruh, dan nasionalisme.

Setelah Presiden Soekarno digantikan oleh Presiden Soeharto, usaha mempertahankan kemerdekaan berlanjut ke babak baru yang masyhur disebut rezim otoritarian. Pada rezim otoritarian, aktivisme

Tabel 2.2 Catatan Sejarah Perjuangan Perempuan Masa Kemerdekaan

Tahun	Catatan Sejarah
1942–1943	Badan propaganda mendirikan gerakan Tiga A di Jakarta pada 1942 dengan semboyan ‘Nippon Cahaya Asia, Nippon Pelindung Asia, Nippon Pemimpin Asia’. Hal ini diikuti dengan berdirinya Gerakan Istri Tiga A di kota-kota seluruh pulau Jawa dengan tujuan utama yaitu pemberantasan buta huruf dan menggerakkan para ibu untuk menyerahkan putra mereka menjadi barisan pemuda.
	Pemerintah Jepang mendirikan Fujinkai (gerakan wanita) yang menampung seluruh kegiatan kaum perempuan berusia di atas 15 tahun dari tingkat pusat hingga ke daerah dan dipimpin oleh istri bupati/pamong hingga tingkat kecamatan. Agar organisasi buatan pemerintah Jepang ini juga memberikan manfaat bagi masyarakat, didirikanlah Toko betsu Si Fujinkai untuk mencetak kader Barisan Puteri. Tujuannya adalah untuk memberikan pendidikan dan ketrampilan bagi perempuan untuk pertolongan/palang merah, kemiliteran, dan mendapatkan pembelajaran nasionalisme, di mana salah satunya pernah disampaikan oleh Moh. Hatta dan Sutan Syahrir.
1944	Pembentukan Jawa Hokokai oleh pemerintah Jepang, disusul meleburnya Fujinkai menjadi Jawa Hokokai Fujinkai. Meskipun dibuat oleh pemerintah Jepang, gerakan perempuan di dalamnya secara sembunyi-sembunyi menanamkan semangat nasionalisme.
	Pada masa tersebut, Jepang mengalami kesulitan menghadapi sekutu sehingga Indonesia terdampak masa sulit dan memicu munculnya Romusha (kerja paksa) rakyat atas perintah pemerintah Jepang. Romusha tersebar di berbagai daerah. Para perempuan yang tergabung dalam Fujinkai turun ke lapangan untuk mengumpulkan pakaian bekas untuk para romusha, membuat pakaian dengan karung goni, merawat romusha yang sakit hingga sembuh, dan yang terlanter dibantu dipulangkan ke daerah asalnya, bahkan mengerjakan sawah dan ladang untuk mencukupi bahan makanan.
	Meskipun bentuk pemerintah Jepang, Fujinkai lihat dimanfaatkan para perempuan untuk menyatukan kekuatan dari tokoh perempuan kalangan atas termasuk para bangsawan bersama para perempuan lain untuk terjun ke lapangan.
	Organisasi perempuan Islam Aisiyah juga mendapat larangan untuk beraktivitas, termasuk mengurus anak yatim perempuan. Namun, para perempuan Aisiyah secara diam-diam masih aktif melakukan kegiatan sosial. Perempuan yang aktif di Sarekat Islam dan kukuh melakukan perlawanan terhadap Jepang silih berganti masuk ke dalam penjara.
	Pers/media massa diawasi ketat oleh pemerintahan Jepang, termasuk surat kabar seperti <i>Sinar Selatan</i>, <i>Penyebar Semangat</i> dan <i>Pesat</i> yang membuat Trimurti, seorang wartawati, dan suaminya, Sayuti Melik, dituduh melakukan gerakan bawah tanah untuk membangkitkan kekuatan menentang kekuasaan Jepang.

Sumber: diolah dari Manilet dkk. (1992)

Buku ini tidak diperjualbelikan.

perempuan lumpuh. Perwari yang dulu aktif, hilang dan berubah menjadi Dharma Wanita (organisasi istri pegawai negeri). Pada era ini, semua organisasi perempuan yang bersifat independen mulai digantikan dengan organisasi yang bersifat komplementer terhadap pekerjaan dan kepentingan laki-laki/suami. Suryakusuma (2015) dalam bukunya *Ibuisme Negara* menjelaskan bahwa Dharma Wanita merupakan replika negara karena strukturnya mengikuti struktur negara. Istri menteri menjadi ketua Dharma Wanita dalam label menteri, begitu seterusnya hingga level desa. Posisi perempuan didapatkan bukan karena prestasinya, tetapi karena posisi penting suaminya dalam ranah politik sehingga pada titik inilah perempuan memiliki peran ganda tanpa kontribusi laki-laki di ranah domestik (Pratiwi, 2015). Perwari yang awalnya merupakan organisasi independen termasuk 23 organisasi wanita lain yang tergabung dalam Himpunan Wanita Karya (HWK) akhirnya masuk ke dalam tubuh Partai Golkar. Meskipun banyak organisasi perempuan yang pada akhirnya diubah mengikuti arus politik otoritarian, pada tahun 1974 pemerintahan Presiden Soeharto berhasil menerbitkan undang-undang perkawinan dan larangan poligami bagi PNS serta cuti hamil selama 3 bulan. Darwin (2004) menjelaskan bahwa regulasi ini dianggap sebagai bentuk keberpihakan negara terhadap perempuan meskipun sesungguhnya aktivis perempuan mengharapkan larangan poligami bagi semua orang. Selain itu, kabinet pembangunan tahun 1974 membuat terobosan dengan mendirikan Kementerian Muda Urusan Peranan Wanita yang saat ini berubah menjadi Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. Kementerian ini masih tetap dipertahankan hingga kini karena memiliki posisi strategis untuk menjadi sumber hukum perlindungan perempuan dan pengupayaan kesejahteraan bagi perempuan, termasuk kesetaraan gender di berbagai bidang kehidupan. Satu sisi, ini merupakan capaian dari rezim otoritarian yang baik pada masa itu. Amalia (2010) menyebutkan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

bahwa meski banyak pembatasan gerakan perempuan, tetapi pada tahun 1980-an masih ada organisasi perempuan yang tumbuh dalam bentuk yayasan maupun LSM, seperti Yayasan Annisa Swasti (Yasanti) di Yogyakarta, Yayasan Kalyanamitra di Jakarta, termasuk di dalamnya LSM Solidaritas Perempuan dan LSM Rifka Annisa yang masih eksis hingga saat ini.

Pada masa reformasi, perempuan mulai masuk di dalam struktur pemerintahan, yang termanifestasikan dalam berbagai regulasi kenegaraan. Geliat aktivitas perempuan di ruang publik mulai disuarakan kembali dengan isu demokrasi, marginalisasi, kekerasan, dan kejahatan terhadap perempuan melalui supremasi hukum. Muncul juga berbagai LSM yang mulai menyoroti persoalan yang dialami perempuan dan melakukan advokasi terhadap perempuan. Perbaikan kebijakan publik yang selama ini diklaim bias gender juga telah dilakukan oleh Indonesia dengan istilah pengarusutamaan gender (*gender mainstreaming*).

Berikut beberapa produk hukum yang sudah memberikan legitimasi bagi perempuan di Indonesia, di antaranya adalah UU No. 39 tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia dan UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah mengatur tentang hak dan perlindungan terhadap para pekerja/buruh perempuan yang meliputi usia, keselamatan kerja ketika hamil, jam kerja, dan izin cuti untuk perempuan dalam masa haid serta melahirkan dan menyusui. Keluarnya peraturan perundang-undangan ini merupakan capaian atas perlindungan perempuan yang bekerja di sektor publik, akibat masih langgengnya eksploitasi dan diskriminasi perempuan di ranah pekerjaan yang rentan terlewatkan dari perlindungan negara, seperti industri. Selain itu, terbit UU No. 23 tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (KDRT) yang menjawab persoalan yang selama ini ada, bahwa faktanya banyak perempuan yang menjadi korban kekerasan oleh laki-laki dalam ranah privat, yang sebelumnya

Buku ini tidak diperjualbelikan.

tidak pernah tersentuh oleh hukum negara. Juga keluar UU No. 12 Tahun 2006 tentang Kewarganegaraan, serta Undang-Undang No. 21 Tahun 2007 tentang Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang (PTPPPO) yang memberikan perlindungan kepada perempuan dan anak perempuan yang sering kali menjadi objek perdagangan gelap manusia lintas negara.

Sementara itu, terbit pula Inpres Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) yang bertujuan untuk menurunkan kesenjangan perempuan dengan laki-laki dalam mengakses dan memperoleh manfaat pembangunan, serta meningkatkan partisipasi perempuan dalam proses pembangunan (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, 2011). Sementara itu untuk hak-hak politik perempuan, telah banyak terjadi perbaikan regulasi sejak tahun 1955 hingga kini. Perempuan mendapatkan afirmasi dengan menyertakan keterwakilan perempuan minimal 30% sesuai dengan UU No. 2 tahun 2011 tentang Partai Politik, serta UU No. 10 tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD, dan DPRD. Upaya ini dilakukan agar perempuan memiliki ruang bebas untuk terlibat di dalam politik karena selama ini kehadiran perempuan hanya menjadi pelengkap atau bersifat komplementer dari pemain politik yang mayoritas laki-laki. Akan tetapi, sampai saat ini, keterpilihan perempuan di lembaga legislatif masih rendah sehingga permasalahan politik masih menjadi persoalan bagi perempuan untuk setara.

Perempuan membutuhkan tiga hal untuk dapat membantu perjuangannya. Pertama, jaminan negara agar perempuan dapat keluar dari mitos-mitos yang memenjarakannya. Negara bisa membantu perjuangan perempuan dengan melahirkan sistem dan regulasi yang melindungi perempuan (Djoharwinarliem, 2012). Kedua, peran yang dapat diambil untuk membantu perjuangan perempuan adalah menghargai pekerjaan mereka, baik pekerjaan domestik maupun publik (Lovenduski, 2008). Ketiga, peran pemberdayaan keluarga

adalah satu hal penting yang membantu perempuan mengukuhkan eksistensinya sebagai warga kelas satu (Abdullah, 1997). Pemberdayaan keluarga yang dimaksud adalah yaitu, pertama, masing-masing anggota keluarga paham tugasnya. Kedua, komunikasi antaranggota keluarga agar tidak ada kesalahpahaman dan kekosongan kekuasaan dalam keluarga. Perempuan sendiri tidak boleh berleha-leha dengan perjuangannya untuk mengukuhkan diri sebagai warga kelas satu yang sejajar dengan laki-laki (Djoharwinarliem, 2012). Perempuan harus mampu menunjukkan kapasitas dan kemampuannya untuk berprestasi, bersaing dengan laki-laki secara sehat. Jadi, jangan hanya mengandalkan belas kasihan untuk mendapatkan posisi sebagai warga kelas satu (Fakih, 2004).

Apabila feminisme muncul sebagai upaya perlawanan atas berbagai upaya kontrol laki-laki, emansipasi berbeda dengan feminisme. Sofia dan Sugihastuti (2003) menjelaskan bahwa emansipasi lebih menekankan pada partisipasi perempuan dalam pembangunan tanpa mempersoalkan hak serta kepentingan mereka yang dinilai tidak adil. Sementara itu, feminisme memandang perempuan memiliki aktivitas dan inisiatif sendiri untuk memperjuangkan hak dan kepentingan tersebut dalam berbagai gerakan (Sugihastuti & Itsna, 2007). Dalam konteks Indonesia, pergerakan perempuan—sejak dulu hingga saat ini—tidak dapat serta-merta digolongkan sebagai gerakan emansipatoris atau feminis sebab, keduanya terjadi saling berkelindan melalui fakta sejarah yang ada.

Setelah melewati fase-fase perjuangan dan perbaikan kehidupan perempuan, sekarang ini para perempuan sudah menghadapi era baru, yaitu era digital. Pada era ini, perempuan tidak akan lagi dihadapkan pada pertarungan fisik seperti perjuangan para perempuan terdahulu. Lebih dari itu, perempuan masa kini harus berhadapan dengan pesatnya pengetahuan, teknologi, dan inovasi sebagai dampak dari majunya peradaban global. Persoalan-persoalan klasik akan tetap ada

dan bertransformasi, seperti tentang pendidikan, kesehatan, politik, kesejahteraan, dan lain sebagainya. Kondisi tersebut tidak bisa diabaikan dan tetap harus diperjuangkan. Namun, perbaikan tersebut hanya mungkin dilakukan jika seluruh perempuan terbuka dan mendapat akses seluas-luasnya terhadap pengetahuan dan teknologi sehingga mampu menciptakan perbaikan melalui inovasi di berbagai sektor kehidupan. Ini disebabkan, perjuangan yang dilakukan pada masa ini adalah menghapus ketidakadilan gender yang berubah wujud di dalam ruang-ruang iptek.

Berdasarkan uraian tersebut, dialektika antara feminisme dan gender adalah akar sejarah yang menunjukkan bahwa gerakan feminisme lahir akibat adanya ketidakadilan yang diproduksi secara seksis dan dibuat menjadi sebuah dikotomi atau konstruksi sosial bernama gender. Ketidakadilan antara laki-laki dan perempuan menghasilkan legitimasi yang menghasilkan kekuasaan dan citra yang tidak seimbang antara yang menguasai dan yang dikuasai. Kerugian-kerugian tersebut terlanjur menjadi budaya, sampai akhirnya secara tidak sadar diterima sebagai sebuah konsensus. Oleh karena itu, dalam perkembangan ilmu pengetahuan, penting bagi keduanya (laki-laki dan perempuan) untuk memahami dasar tentang bagaimana gender dikonstruksikan dalam tataran sosial sehingga di masa depan, masyarakat dengan latar belakang budaya apapun mampu menyikapi perbedaan dan mereduksi sikap-sikap yang mengandung unsur ketidakadilan yang seksis dan menyemai kesetaraan gender.

B. AMBIVALENSI ILMUWAN PEREMPUAN MENCAPAI KESETARAAN GENDER

Pada bagian sebelumnya telah diuraikan tentang konstruksi sosial di dalam masyarakat oleh dikotomi yang seksis yang mengakibatkan perempuan dihadapkan pada ketidakadilan dan ketidaksetaraan di berbagai sektor kehidupan. Marginalisasi, stereotip (penandaan),

sub-ordinasi, beban ganda, pelecehan, dan bentuk kekerasan lainnya tidak dengan mudah dihilangkan walaupun telah dilakukan berbagai perjuangan penyetaraan gender melalui gerakan feminisme selama beberapa dekade. Di sisi lain, kesetaraan dan keadilan gender yang mulai menuai hasil di muka publik menimbulkan persoalan lain yang harus dihadapi perempuan, yakni ambivalensi.

Ambivalensi adalah salah satu kata yang menurut Kamus Bahasa Indonesia (KBI) berarti perasaan yang saling bertentangan, tetapi tanpa disadari dan dalam situasi tertentu. Seiring dengan perkembangan perjuangan kesetaraan gender, ambivalensi menjadi konsekuensi nyata yang dihadapi perempuan. Ambivalensi terjadi ketika perempuan memperoleh hak-hak kesetaraan gender untuk mengakses segala sumber daya yang sebelumnya terbatas seperti hak politik, hak pendidikan, dan hak ekonomi, tetapi para perempuan tidak bisa melepas peran domestik yang selama ini sudah melekat pada perempuan. Keadaan ini diperparah dengan tidak banyaknya perjuangan untuk membawa laki-laki masuk ke dalam ranah kerja domestik. Kerja domestik tetap melekat sebagai kerja perempuan dan tidak untuk laki-laki. Terdapat peraturan tak tertulis bahwa perempuan dapat mengakses hak-hak yang sama dengan laki-laki asalkan kerja domestik atau 'kewajiban sebagai perempuan' telah selesai dilakukan.

Pada sektor apapun, ambivalensi dialami oleh semua perempuan. Perasaan bersalah dimunculkan oleh lingkungan sosial apabila perempuan meninggalkan kerja domestik dan mengejar kerja publik, termasuk menjadi ilmuwan yang menuntut totalitas dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (iptek), yang lebih identik dengan pekerjaan 'maskulin'. Penelitian Baylin (1987) melalui metode survei terhadap perempuan dan laki-laki berlatar belakang perekayasa (insinyur) dengan kendali kesamaan posisi, tingkat pendidikan, dan orientasi peran kerja, menemukan bahwa ambivalensi perempuan

tidak bersumber pada peran gandanya atau ketidakmampuan dalam pengelolaan waktu. Ambivalensi perempuan perekayasa dalam penelitian tersebut disebabkan oleh stereotip yang diberikan secara terstruktur oleh lingkungan, teman sejawat laki-laki maupun perempuan. Stereotip yang terlanjur tertanam dalam budaya kerja perekayasa mendorong perempuan untuk mundur karena merasa tidak bisa total dalam bekerja di sektor ini.

Oleh karena itu, ambivalensi berdampak pada perjuangan untuk mencapai kesetaraan gender menjadi semakin berat, disebabkan oleh budaya kerja yang tidak memberi ruang perempuan untuk mengembangkan diri meskipun kemampuan intelektualitas antara laki-laki dan perempuan tidak bisa dibatasi hanya karena perbedaan jenis kelamin. Hal ini pun juga menekan perempuan secara psikologis. Bagi ilmuwan perempuan, mereka terjebak dalam ambivalensi untuk mencapai kesetaraan gender. Mitos yang berkembang dan realitas yang dialami perempuan berakibat pada kesenjangan dibandingkan laki-laki yang mereka rasakan sepanjang kariernya sebagai akademisi dan ilmuwan.

1. Karier perempuan sebagai ilmuwan

Pada dasarnya, tenaga kerja yang inklusif diasumsikan lebih inovatif dan produktif (National Academy of Sciences, 2006). Lane (1999) memperkuat pernyataan tersebut melalui penelitian yang mengambil kasus institusi litbang pemerintah yang memiliki luaran publikasi dan produk teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi antara keragaman latar belakang, jenis kelamin, minat, serta budaya ilmuwan dan perekayasa.

Dalam banyak kasus, kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja lebih luas daripada kesenjangan gender dalam lintasan pendidikan. Castillo, Grazzi dan Tacsir, (2014) menyatakan bahwa perempuan ilmuwan dan perekayasa di Amerika Latin menghadapi

hambatan yang lebih signifikan dibandingkan laki-laki dengan pendidikan yang sama.

Pengembangan karier perempuan sebagai ilmuwan selalu ditandai dengan dua hal, yaitu 1) tingginya tingkat pengunduran diri akibat hal-hal negatif yang dialami setelah memasuki bidang yang didominasi laki-laki; 2) kesulitan dan hambatan untuk menaiki jenjang karier (Ceci & Williams, 2007). Perempuan terkonsentrasi pada bagian bawah hierarki, serta tidak hadir dalam posisi, pengambilan keputusan, atau kepemimpinan.

Faktor yang menghalangi jenjang karier ilmuwan perempuan adalah masih adanya beberapa mitos yang kemudian menjadi stereotip dan ambivalensi. Mitos tersebut antara lain sebagai berikut.

- 1) Perempuan tidak memiliki kemampuan dan dorongan untuk berhasil dalam *Science, Technology, Engineering, and Mathematics* (STEM).
- 2) Masalah representasi perempuan secara alami dapat diselesaikan dengan berlalunya waktu.
- 3) Mengubah aturan pemilihan dan promosi yang mendorong kesetaraan gender berdampak negatif pada standar keunggulan dan kemajuan.
- 4) Ilmuwan perempuan kurang produktif daripada ilmuwan laki-laki.
- 5) Ilmuwan perempuan tidak kompetitif seperti laki-laki.
- 6) Ilmuwan perempuan adalah investasi buruk karena mereka lebih tertarik dan meluangkan lebih banyak waktu pada keluarga dan anak-anak.
- 7) Sistem konvensional telah bekerja dengan baik dalam menghasilkan ilmu pengetahuan.

Ada beberapa catatan dari bagian ini. Ilmuwan besar perempuan, seperti Rosalind Elsie Franklin (1920–1958) sebagai pelopor ahli biologi molekuler; Maria Goeppert-Mayer (1906–1972) penerima

nobel fisika; atau Helen Sawyer Hogg (1905–1993) seorang ilmuwan astronom, merupakan gambaran nyata tentang kehidupan perempuan yang bertahan sebagai peneliti. Melalui berbagai hambatan, mereka telah berpartisipasi dalam mengungkap rahasia alam sejak awal peradaban. Bagi mereka, eksistensi atau pengakuan terhadap prestasi merupakan hal terpenting dibandingkan jumlah. Ilmuwan perempuan menghadapi hambatan dalam tingkatan yang unik dan berbeda saat publikasi hanya karena mereka adalah perempuan. Beberapa ilmuwan perempuan tidak mendapatkan izin untuk melanjutkan pendidikan. Sementara itu, yang lain mendapatkan izin walaupun tanpa bayaran. Hak istimewa hanya diberikan kepada laki-laki dengan pekerjaan yang sama. Meskipun demikian, beberapa ilmuwan perempuan bersama rekan-rekan laki-laki berjuang melawan fasisme, rasisme, dan diskriminasi berdasarkan kelas dan etnis.

2. Karier Perempuan sebagai ilmuwan bidang STEM

Interaksi pertama siswa pada *science, technology, engineering, and mathematics* (STEM) adalah ketika pendidikan dasar dan menengah meskipun level perguruan tinggi merupakan saat terpenting dalam memutuskan karier sebagai ilmuwan dan akademisi. Transisi dari sekolah menengah atas ke pendidikan tinggi diidentifikasi sebagai titik temu siswa, apakah akan merintis karier di bidang STEM atau tidak (Castillo dkk., 2014).

Pada dekade terakhir, kecenderungan partisipasi perempuan dalam pendidikan tinggi secara keseluruhan meningkat di seluruh dunia. Peningkatan partisipasi di pendidikan tinggi terkonsentrasi pada bidang-bidang yang sudah tinggi akan partisipasi perempuan, seperti bidang sosial, psikologi, atau pendidikan guru (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2007). Khusus bidang STEM, jumlah perempuan dalam sains dan teknik semakin bertambah. Hanya saja jumlah laki-laki

tetap melebihi perempuan, terutama pada tingkat tinggi dari profesi ini (Hill, C., Corbett, C., & St Rose, A., 2010).

Saat di sekolah dasar, menengah pertama, dan menengah atas, tidak ada perbedaan yang signifikan antara jumlah anak perempuan dan laki-laki dalam mengambil mata pelajaran matematika dan sains. Namun, perubahan terlihat nyata saat di perguruan tinggi, terutama pada jurusan STEM. Perbedaan dramatis terjadi pada jumlah laki-laki dan perempuan yang lulus di bidang STEM (perempuan jauh lebih sedikit), terutama fisika, teknik, dan ilmu komputer, serta semakin menurun tajam di tingkat pascasarjana yang berdampak pada transisi ke tempat kerja (Castillo dkk., 2014).

Ceci dan Williams (2007) dalam penelitiannya di Amerika Serikat menemukan bahwa faktor utama kurangnya perwakilan perempuan berpendidikan tinggi di bidang STEM adalah karena preferensi dan pilihan perempuan itu sendiri. Meskipun perempuan mendapat nilai tinggi untuk matematika, fisika, dan bidang ilmu STEM lainnya, pilihan lanjutan pendidikan dan karier masa depan dipengaruhi oleh peran sosial mereka. Tanggung jawab keluarga memainkan peran sentral dalam perencanaan masa depan dan memengaruhi harapan individu. Ceci dan Williams (2007) juga menyatakan bahwa perempuan kesulitan mengombinasikan antara karier di bidang STEM dan keluarga. Pekerjaan laboratorium yang menuntut jam kerja menjadi salah satu kendala, dibandingkan karier di bidang sosial.

Stereotip, norma sosial, dan praktik budaya juga mengarah pada pemisahan perempuan ke dalam bidang studi tertentu. Zubietta (2006) menunjukkan bahwa di Amerika Latin, stereotip berfungsi sebagai hambatan ideologis dan sosial yang secara signifikan mencegah perempuan berkarier pada profesi-profesi STEM.

STEM adalah bidang yang didominasi laki-laki, atau bahkan dapat dikatakan bahwa STEM adalah bidang berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut merupakan norma budaya yang merupakan faktor

kunci yang dapat menjelaskan rendahnya partisipasi perempuan (Zubieta, 2006). Perekrutan akademisi bidang STEM di Amerika Serikat memarginalkan kandidat perempuan hanya karena para profesor laki-laki merasa lebih nyaman bekerja dengan mahasiswa laki-laki. Castillo dkk. (2014) mencatat bahwa pascasarjana perempuan bidang STEM seringkali mengalami hal negatif, seperti tidak dilibatkan dalam kegiatan profesionalitas dan pelecehan terhadap integritas serta kemampuan perempuan. Pengalaman negatif tersebut membuat perempuan menjadi ragu dan bersikap ambivalen terhadap keputusannya, yang pada akhirnya cenderung meninggalkan pascasarjana.

C. TANTANGAN GENDER BAGI KARIER PEREMPUAN DI ERA MILENIAL: FENOMENA *GLASS CEILING*

Generasi dalam satu era tertentu didefinisikan sebagai hasil dari suatu konstruksi sosial (Manheim, 1952). Espinoza, Ukleja, dan Rusch (2010) memperjelas melalui teorinya yang menyatakan bahwa sikap dan nilai individu ataupun kelompok yang memiliki kesamaan umur dibentuk oleh peristiwa yang dialami mereka, pendidikan, keluarga, moralitas, spiritualitas, dan budaya. Lucas, D'Enbeau, & Heiden (2015) memperhitungkan pengalaman sejarah, situasi ekonomi, dan perkembangan teknologi sebagai faktor yang memengaruhi satu generasi. Pada awalnya terjadi perdebatan dalam pengelompokan suatu generasi. Hal ini disebabkan adanya perbedaan lokasi, letak geografis, dan peristiwa sejarah yang dialami tiap-tiap individu. Misalnya, Howe dan Strauss (2000) mendefinisikan generasi Y sebagai generasi yang lahir pada tahun 1982–2000, sedangkan Martin dan Tulgan (2002) pada tahun lahir 1972–2000. Perbedaan jangkauan waktu yang digunakan untuk mengelompokkan generasi Y disebabkan perbedaan letak geografis atau tempat tinggal kedua peneliti tersebut yang memengaruhi kesamaan pengalaman dan situasi atau keadaan. Hal tersebut kemudian diatasi dengan melakukan generalisasi terhadap

pengelompokan generasi dan membiarkan perbedaan pada rentang usia.

Sampai tahun 2016, peneliti tentang generasi ini bersepakat mengelompokkan enam generasi. Dua kelompok generasi awal disebut sebagai *silent generation* dan *baby boom*. *Silent generation* merupakan generasi konservatif dan sangat disiplin, sedangkan *baby boom* adalah generasi optimis, pekerja keras yang ingin selalu dihargai pekerjaannya, dan suka berkompetisi (Howe & Strauss, 1991). Setelah kedua generasi tersebut, muncullah generasi X. Generasi ini disebut sebagai generasi skeptif, lebih tertutup, independen, dan mampu beradaptasi. Generasi X lahir saat munculnya teknologi informasi seperti komputer, tv kabel, dan internet (Jurkiewicz, 2000). Kemudian, diikuti dengan generasi Y atau generasi milenial.

1. Generasi Milenial: Identitas, Pendidikan dan Pekerjaan

Generasi Y adalah generasi pengguna gawai dan aktif di media sosial. Generasi ini mempunyai pola komunikasi yang terbuka, berwawasan luas, dan memiliki pemikiran yang bebas terhadap politik dan ekonomi (Lyons, 2004). Generasi Y, juga disebut sebagai generasi milenial, saat ini banyak memasuki angkatan kerja dengan usia sekitar 20–40 tahun. Pada dasarnya, karakteristik setiap individu dipengaruhi oleh tempat dibesarkan, strata ekonomi, sosial keluarga, pola pengasuhan, pola komunikasi, dan sebagainya. Namun, generasi yang lahir saat internet berkembang dengan pesat ini memiliki pola komunikasi yang hampir sama, yaitu sangat terbuka dan pemakai media sosial yang fanatik. Generasi ini lebih toleran terhadap ras dan kelompok minoritas, sebagian besar dari mereka menyetujui perbaikan posisi kaum minoritas. Laporan penelitian Pew Research Center (2010) menyebutkan bahwa generasi milenial tidak menganggap penting “etos kerja”. Bagi mereka etos kerja adalah milik generasi terdahulu. Selain etos kerja, nilai-nilai moral kurang diperhatikan oleh generasi

ini. Karena sangat percaya diri, generasi milenial tidak terlalu tertarik pada klaim keunggulan moral.

Kepercayaan diri generasi milenial tidak terlepas dari pendidikan yang dimiliki. Pada era akhir generasi X dan memasuki generasi milenial, pendidikan menjadi suatu kebutuhan primer. Banyak negara, terutama negara berkembang, kemudian memiliki kebijakan meningkatkan sumber daya manusia melalui pendidikan. Informasi dan komunikasi yang tanpa batas geografi berkontribusi terhadap pendidikan. Pencapaian tingkat pendidikan yang tinggi kemudian menjadi ambisi dari generasi milenial bahkan mereka memengaruhi pendidikan. Generasi ini memaksa institusi pendidikan untuk berkomunikasi dan mendidik dengan cara-cara baru melalui norma kepercayaan yang dibatasi oleh hak, optimisme, terstruktur, dan berorientasi tim. Untuk usia yang sama, jumlah generasi milenial yang mencapai tingkat pendidikan setingkat sekolah menengah dan perguruan tinggi lebih banyak dibandingkan generasi sebelumnya (Pew Research Center, 2010). Hasil kajian lainnya menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan naiknya jumlah perempuan milenial yang mencapai pendidikan yang lebih tinggi dibandingkan generasi sebelumnya, bahkan jumlah tersebut melampaui laki-laki milenial. Hal ini menurut Twenge (2006) dan Oblinger dan Oblinger (2005) sebagai pembalikan pola tradisional.

Kecenderungan sosial dan kekuatan ekonomi membantu menjelaskan perbedaan pola angkatan kerja antara generasi milenial dan generasi sebelumnya. Pada awal mereka bekerja, dunia mengalami krisis dan resesi ekonomi, tetapi generasi ini memiliki optimisme yang tinggi dalam menghadapi situasi (Pew Research Center, 2010). Hal tersebut menyebabkan jumlah generasi milenial yang bekerja lebih sedikit dari generasi sebelumnya pada umur yang sama. Gambaran lainnya, generasi milenial tersebut banyak yang melanjutkan pendidikannya sehingga keluar dari angkatan kerja. Pembalikan

pola tradisional juga terjadi pada angkatan kerja. Jumlah perempuan generasi milenial yang masuk angkatan kerja cenderung lebih banyak dibandingkan generasi terdahulu.

2. Perempuan Milenial: Ambisi dan Kesempatan Berkariir

Secara global, proporsi perempuan milenial dengan ambisi memiliki karier yang tinggi di sektor publik meningkat secara signifikan. Tidak mengherankan karena perempuan milenial bekerja dengan tingkat pendidikan tinggi memiliki jumlah lebih besar dibandingkan generasi sebelumnya (PricewaterhouseCoopers [PwC], 2011). World Development Report (2012) yang membahas tentang “*Gender Equality and Development*” menyatakan bahwa saat ini hampir satu miliar perempuan dunia diperkirakan memasuki angkatan kerja. Belum pernah ada satu generasi pun memiliki tingkat partisipasi angkatan kerja setinggi itu, baik perempuan maupun laki-laki.

Peningkatan kerja bukanlah satu-satunya perubahan pada perempuan milenial. Keinginan untuk berpendidikan tinggi juga meningkat tajam disamping kesempatan yang luas untuk memasuki dunia pendidikan. Gerakan perempuan dan kebijakan publik yang berperspektif gender selama lebih dari satu dekade memberikan keuntungan bagi perempuan sebagai penerima manfaat untuk memasuki pendidikan tinggi. Laporan UNESCO yang berjudul *World Atlas of Gender Equality in Education* menyatakan bahwa sejak tahun 1970-an sampai saat ini perempuan yang mendaftarkan diri sebagai mahasiswa terus meningkat, bahkan melebihi pendaftar laki-laki. Sembilan puluh tiga negara melaporkan bahwa gelar keserjanaan dimiliki lebih banyak perempuan daripada laki-laki (44–56%) (UNESCO, 2012).

Sebagai generasi yang tumbuh di dunia digital dengan pola komunikasi yang terbuka, perempuan milenial menghargai diskusi tentang umpan balik, perencanaan karier dan kompensasi secara langsung, kritis serta cenderung menyukai cara tatap muka. Dengan

wawasan luas dan pendidikan tinggi, perempuan milenial tidak hanya berambisi sekedar memasuki dunia kerja, mereka juga memiliki ambisi berkarier yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Mereka punya kepercayaan diri untuk dapat mencapai tingkat tertinggi, walaupun untuk meraihnya juga ditentukan oleh pimpinan yang berkomitmen pada budaya inklusif, kebijakan dan program yang bersandar pada bakat, kepercayaan, serta ambisi karyawan. Juga membangun motivasi kerja dengan lingkungan yang sehat serta tidak berpihak dan mengutamakan kesetaraan. UNESCO menyatakan bahwa ambisi dan kepercayaan diri perempuan berbeda di masing-masing negara. Perempuan milenial di Brazil, India, dan Portugal adalah yang paling banyak mengakui memiliki kepercayaan diri dalam meniti karier dibanding dengan negara lain; sebaliknya perempuan Jepang dan Kazakhstan adalah yang paling sedikit (UNESCO, 2012).

Pola dan budaya kerja perempuan milenial mengalami perubahan dibandingkan generasi sebelumnya. Perempuan pekerja pada generasi terdahulu memiliki loyalitas yang tinggi, bertahan bekerja di tempat yang sama selama bertahun-tahun, sabar meniti karier, dan berpendapat bahwa senioritas menjadi kriteria dalam penempatan jabatan. Perempuan milenial memiliki pola dan strategi berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain untuk memperoleh karier dan penghasilan yang lebih baik (Pew Research Center, 2010). Tingkat pendidikan, ambisi, serta kepercayaan diri yang kuat menyebabkan mereka tidak puas dengan pekerjaan yang telah diperoleh dan selalu mencari yang lebih baik dengan tantangan yang lebih tinggi. Namun, secara global perempuan milenial tetap menyatakan bahwa bias gender masih tetap ada dalam lingkungan kerja mereka, terutama saat mereka ada di posisi puncak.

Selain peluang untuk peningkatan karier dan upah yang tinggi, secara global perempuan milenial juga mempertimbangkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupannya. Tuntutan pekerjaan dan

peran mereka sebagai perempuan secara signifikan sangat mengganggu kehidupan perempuan. Oleh karena itu, pengaturan kerja yang fleksibel adalah hal ketiga yang paling diinginkan perempuan milenial (Pew Research Center, 2010). Hanya saja, hal tersebut bisa diperoleh bila perempuan memiliki jabatan dan karier yang tinggi. Oleh karena itu pula, perempuan milenial berupaya untuk terus meningkatkan kariernya.

3. Perempuan Milenial: Fenomena *Glass Ceiling*

Gupta (2018) menyatakan bahwa istilah *glass ceiling* mengemuka saat Caral Hymowitz dan Timoty Schellardt menuliskannya di Wall Street Journal pada 24 Maret 1986. *Glass ceiling* terdiri dari dua kata yaitu *glass* dan *ceiling*. *Glass* adalah kaca yang mengandung makna transparan, dan *ceiling* merupakan atap atau langit-langit (Gupta, 2018). Oleh karena itu, fenomena *glass ceiling* ingin mengilustrasikan suatu kondisi ketika ada batasan (atau 'langit-langit') yang selalu muncul dan menghalangi pertumbuhan seseorang, tetapi 'langit-langit' itu tidak terlihat secara jelas karena berupa 'kaca'. Maksudnya adalah batasan tersebut tidak secara eksplisit tertulis, dan/atau tidak termuat dalam sebuah kebijakan resmi. Batasan tersebut lebih disebabkan prasangka implisit yang ditujukan pada seseorang karena usia, etnis, afiliasi politik, agama, dan jenis kelamin (biasanya perempuan). Meskipun ilegal, praktik semacam ini lazim dilakukan di negara maju ataupun berkembang.

Hal yang kemudian menjadi menarik untuk diketahui adalah apakah saat ini, di era milenial, perempuan masih mengalami fenomena *glass ceiling*? Seperti telah diuraikan sebelumnya, perempuan milenial memiliki tingkat pendidikan, kepercayaan diri, dan kesempatan bekerja yang lebih tinggi dibandingkan dari generasi sebelumnya. Hal tersebut jelas terlihat dari data yang menunjukkan kecenderungan peningkatan perempuan milenial yang bekerja di

sektor publik (World Bank, 2012). Pew Research Center (2010) juga menyatakan bahwa perempuan sebagai pimpinan perusahaan dan atau pengusaha sudah semakin bertambah, walaupun dalam hal jumlah masih jauh lebih sedikit dibandingkan laki-laki. Namun, hal yang menarik adalah untuk mencapai puncak karier, perempuan milenial masih harus berusaha untuk mencari organisasi dengan pimpinan yang lebih egaliter, yang lebih melihat kemampuan dibandingkan jenis kelaminnya. Secara khusus, bias gender di tempat kerja menjadi perhatian bagi perempuan milenial. Bias gender yang sering dirasakan menyangkut promosi, pengembangan SDM, dan retensi (Pew Research Center 2010).

Laporan Pew Research Center tahun 2010 tersebut juga menyatakan bahwa jumlah perempuan milenial di negara maju seperti Spanyol, Perancis, Australia, New Zealand yang mengaku merasakan bias gender terutama saat terjadi promosi di perusahaan lebih besar dibandingkan di negara berkembang seperti Filipina, India, Hongkong, dan Malaysia. Apakah ini berarti di negara maju fenomena *glass ceiling* lebih tampak dibandingkan negara berkembang? Wentling (2003) menyatakan bahwa di negara maju, terjadi peningkatan perempuan milenial yang memasuki manajerial menengah, tetapi menurun secara signifikan saat mereka menduduki level senior. Perempuan memiliki kemampuan mencapai posisi senior, tetapi seolah-olah ada yang menghambat mereka (Wentling, 2003).

Terdapat tiga hambatan tidak nyata yang sering dialami perempuan. Hambatan pertama bersifat organisasional. Pimpinan tidak memberi kesempatan atau memperlambat perempuan untuk menduduki posisi senior dalam manajemen, atau bila terpaksa perempuan ingin mencapai posisi puncak maka faktor usia akan dijadikan penghalang karena dianggap sudah tidak produktif. Kedua adalah hambatan sosial, yaitu anggapan bahwa wanita kurang berkomitmen terhadap karier. Masalah-masalah tersebut dikaitkan dengan peran

perempuan sebagai karyawan dan keluarga. Hambatan ketiga adalah hambatan *governmental*, yaitu pemerintah yang kurang terlibat dalam permasalahan ini (Wentling, 2003).

Uraian tersebut membuktikan bahwa saat perempuan memasuki dunia kerja, kemudian oleh kemampuannya perempuan tersebut berhasil menembus ‘langit-langit kaca’ dengan mengambil posisi kepemimpinan, maka perempuan tersebut akan sering mengalami perlakuan yang berbeda. Perempuan pada posisi yang tinggi sering dianggap berbahaya bagi organisasi, kepemimpinannya memiliki risiko kegagalan yang lebih tinggi walaupun hal tersebut sering disebabkan oleh organisasi tersebut berada dalam krisis atau perempuan tidak diberi sumber daya dan dukungan yang diperlukan (Ryan & Haslam, 2004).

Peneliti lain menyatakan bahwa *glass ceiling* menggambarkan kurangnya mobilitas perempuan, dan sedikitnya perempuan yang masuk dalam jajaran eksekutif. Jalan menuju posisi teratas dinyatakan sebagai pemblokiran yang disebabkan prasangka, tradisi, dan budaya organisasi yang mengakibatkan kurangnya dukungan terhadap perempuan (Gumbus & Grodzinsky 2004). Adair dalam Partini (2013a) mengungkapkan bahwa kecenderungan kesulitan perempuan untuk mencapai karier tertinggi tidak hanya disebabkan hambatan substantif, lebih kepada hambatan pada sistem dan nilai budaya yang melingkupi perempuan.

India pernah memiliki perempuan yang menjabat sebagai perdana menteri, kepala partai politik, dan menteri. Tetapi apakah perempuan tidak lagi merasakan fenomena *glass ceiling*? Dalam laporan United Nations Development Programme (UNDP, 2018), India menempati ranking 127 dari 189 negara dalam indeks ketidaksetaraan gender. Hal ini berarti ketidaksetaraan gender masih dirasakan penduduk perempuan India (UNDP, 2018). Gupta (2018) menyatakan bahwa undang-undang tentang kesetaraan gender telah lama dibuat, tetapi

perempuan milenial India masih terperangkap nilai-nilai patriarki. Fenomena *glass ceiling* bagi perempuan milenial India yang bekerja formal pada umumnya terkait dengan masalah budaya, sosial dan ekonomi. Gupta (2018) menyatakan bahwa sebagian besar laki-laki belum siap menerima dan [berkarier] berdampingan dengan perempuan. Laki-laki membatasi perempuan dengan pekerjaan pengajaran dan administrasi. Peremehan terhadap kemampuan perempuan masih berlangsung dan membuat perempuan India memiliki kecenderungan untuk memilih pekerjaan yang kurang menuntut keahlian dan keterampilan. Hal tersebut bahkan dilakukan oleh perempuan milenial yang berkualifikasi tinggi. Gupta (2018) menyebutkan bahwa budaya dan organisasi menjadi faktor pembentuk *glass ceiling* perempuan.

Sama seperti negara berkembang lainnya, secara statistik, jumlah perempuan milenial Indonesia yang terdidik dan bekerja bertambah secara signifikan. Namun, fenomena *glass ceiling* tetap dirasakan. Partini (2013b) dalam penelitian perempuan di sektor pemerintah menemukan bahwa kultur yang terstruktur dan selalu direproduksi lingkungan sosial serta masyarakat kemudian terkonstruksi pada aturan yang tidak tertulis, menyebabkan posisi karier perempuan tertahan. Penahanan karier perempuan bisa disebabkan melemahnya komitmen dan ambisi perempuan untuk menduduki posisi puncak. Untuk mencapai level tinggi, perempuan seringkali berjalan sendiri dan tidak memperoleh mentor yang baik dalam memberikan motivasi, pengetahuan, dan informasi.

Perempuan pekerja milenial, baik di negara maju maupun berkembang akan berhadapan dengan fenomena *glass ceiling*. Hambatan tak terlihat menahan perempuan bergerak dalam hierarki organisasi. Hambatan tersebut tidak dapat di dalam kebijakan, strategi, dan aturan resmi karena semua itu melebur dan terstruktur dalam lingkungan kerja. Pada dasarnya, *glass ceiling* tidak dialami oleh perempuan yang membangun bisnisnya sendiri. Perempuan

pebisnis tidak memperhitungkan usia, mengelola waktu sesuai dengan keperluan, serta fokus pada pengelolaan bisnis (Mattis, 2004)

Pada akhir bab ini, dapat disimpulkan bahwa perempuan telah memasuki fase kesetaraan gender. Hal tersebut merupakan perjuangan yang dilakukan oleh para perempuan sejak ketidakadilan akibat dikotomi seksis mulai digugat di berbagai negara. Sama halnya dengan yang dialami Indonesia, perempuan telah memiliki kepercayaan diri semenjak keterlibatan mereka dalam perebutan kemerdekaan dan partisipasi pada organisasi-organisasi perempuan dengan misi pendidikan, kesehatan, sosial, dan politik; dari perempuan untuk perempuan lainnya. Meskipun kemudian, modernisasi nyatanya menciptakan ambivalensi bagi perempuan, akibat budaya patriarki yang masih dominan. Perempuan tidak bisa lepas dari stigma kultural sehingga pekerjaan domestik tetap melekat sebagai kewajiban, dan pekerjaan publik yang lekat dengan pengembangan karier serta eksistensi diri masih terbatas. Beban ganda serta dunia kerja yang memegang budaya patriarki dalam lingkungan kerja ilmuwan membuat profesi tersebut masih didefinisikan sebagai pekerjaan yang tidak ideal bagi perempuan.

Kekosongan nilai kesetaraan gender dan representasi terhadap kerja perempuan membuat pekerjaan sebagai ilmuwan masih memberikan batas gerak bagi perempuan untuk mengembangkan diri. Bahkan dalam konteks kekinian, perempuan milenial yang telah membalik keadaan dengan perbaikan kualitas sumber daya berpendidikan yang lebih tinggi dibanding laki-laki serta etos kerja yang tinggi, masih dihadapkan pada kultur kerja yang menjadikan mereka pekerja kelas dua. Perempuan masih sulit menempati posisi-posisi strategis, seperti pimpinan dan pengambil kebijakan tanpa melalui jalur inklusif. Artinya bahwa kapabilitas perempuan milenial belum mendapat kesetaraan untuk mengakses posisi strategis melalui persaingan terbuka. Lagi-lagi kultur kerja menciptakan hambatan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

bagi para perempuan untuk melampaui batas pikir yang selama ini diyakini oleh sistem patriarki. Oleh karena itu, penting untuk terus sensitif terhadap penilaian seksis sehingga ketidakadilan gender bisa terus direduksi meski bentuk dan konteksnya akan semakin beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, I. (1997). *Sangkan paran gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Abercrombie, N., Hill, S., & Turner, B. S. (2010). *Kamus sosiologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Achmad, S. (2018). Perspektif gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi di tingkat internasional. Dalam Hermawati, W. (Ed.), *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, kebijakan dan tantangannya di indonesia*. Jakarta: LIPI Press.
- Amalia, L.S. (2010). Kiprah perempuan di ranah politik dari masa ke masa. Diakses dari <http://www.politik.lipi.go.id/kolom/296-kiprah-perempuan-di-ranah-politik-dari-masa-ke-masa>.
- Baylin, L. (1987). Experiencing technical work: A comparison male and female engineers. *Human Relation*, 40(5), 299–312.
- Bhasin, K. (1996). *Menggugat patriarki; Pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan*. Yogyakarta. Benteng Budaya.
- Budiman, A. (1981). *Pembangunan kerja secara seksual, sebuah pembahasan sosiologis tentang peran wanita dalam masyarakat*. Jakarta: Gramedia.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: Feminism and the subversion of identity*. New York and London: Routledge.
- Castillo, R., Grazi, M., & Tacsir, E. (2014). *Women in science and technology: What does the literature say?* Washington, D.C.: Inter-American Development Bank, IDB Technical Note.
- Ceci, S. J., & Williams. W. M. (2007). *Why aren't more women in science? Top researchers debate the evidence*. Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Cixous, H., Cohen, K., & Cohen, P. (1976). The laugh of the medusa. *Signs*, 1(4), 875–893.

- Darwin, M. (2004). Gerakan perempuan di Indonesia dari masa ke masa. *JSP UGM*, 7(3). <https://doi.org/10.22146/jsp.11061>.
- Djoharwinarliem, S. (2012). *Dilema kesetaraan gender: Refleksi dan respon praksis*. Yogyakarta: Polgov Fisipol UGM.
- Douglas, C. (1996). Cover story: Workshop: Radical feminism, past, present, and future. *Off Our Backs*, 26(8), 20. Diakses dari <http://www.jstor.org/stable/20835579>.
- Espinoza, C., Ukleja, M., & Rusch, C. (2010). *Managing the Millennials: Discover the core competencies for managing today's workforce*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons.
- Fakih, M. (2004). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fawcett, M. (1971). Introduction. Dalam Mill, J. S., *On liberty, representative government, and the subjection of women*. London: Oxford University Press.
- Freeman, S. J. (1975). *The politics of women's liberation: A case study of an emerging social movement and its relation to the policy process*. New York: Longman.
- Gumbus, A., & Grodzinsky, F. (2004). Gender bias in internet employment: A study of career advancement opportunities for women in the field of ICT, *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*, 2(3), 133–142 <https://doi.org/10.1108/14779960480000248>.
- Gupta, S. (2018). Glass ceiling in 21st Century: Women in management. *International Journal of Management Studies*, 3(5), 83.
- Hanks, M. W. (2007). World history and the history of women, gender, and sexuality. *Journal of World History*, 18(1), 53–67.
- Hartsock, N. (1979). Feminist theory and the development of revolutionary strategy. Dalam Eisenstein, Z. 9Ed.), *Capitalist patriarchy and the case for socialist feminist*. New York: Monthly Review Press.
- Hekman, S. (1992). John Stuart Mill's the subjection of women: The foundations of liberal feminism. *History of European Ideas*, 15(4–6), 681–686.
- Hermawati, W. (Ed). (2018). *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi*. Jakarta: LIPI Press.

- Hill, C., Corbett, C., & St. Rose, A. (2010). *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. Washington D.C.: AAUW.
- Howe, N., & Strauss, W. (1991). *Generations: The history of America's future 1584 to 2069*. New York: Harper Perennial.
- Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generation*. New York: Vintage.
- Humm, M. (2002). *Ensiklopedia feminisme*. Jakarta: Fajar Pustaka.
- Irigaray, L. (2002). *Ce Sexe qui n'en est pas un*, Edition de Minuit: Paris.
Dalam Humm, M. (Ed.), *Ensiklopedia feminisme*. Jakarta: Fajar Pustaka.
- Jurkiewicz, C. L. (2000). Generation X and the public employee. *Public Personnel Management*, 29(1), 55.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak. (2011). *Pengarusutamaan gender [Kertas kebijakan]*. Diakses dari <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/51014-35739-1.-pengarusutamaan-gender.pdf>.
- Lane, N. (1999, 9 September). Why are there so few women in science? *Nature*. <https://doi.org/10.1038/nature28067>.
- Leirissa. (1989). *Sejarah pemikiran tentang Sumpah Pemuda*. Jakarta: Proyek IDS N.
- Lerner, G. (2004). U.S. women's history: Past, present and future. *Journal of Women's History*, 16(4), 10–27.
- Lovenduski, J. (2008). *Politik berparas perempuan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Lucas, K., D'Enbeau, S., & Heiden, E. P. (2015). Generational growing pains as resistance to feminine gendering of organization? An archival analysis of human resource management discourses. *Journal of Management Inquiry*, 25(3), 322–337. <https://doi.org/10.1177/1056492615616692>.
- Lyons, S. (2004). *An exploration of generational values in life and at work* [Disertasi]. ProQuest Dissertations and Theses. Diakses dari <http://ezproxy.um.edu> pada 11 Januari 2018.
- Manilet, O. G. A., Sutjiatiningsih, S., & Ibrahim, M. (1992). *Peranan wanita Indonesia dalam masa pergerakan nasional*. Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional, Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi Sejarah Nasional.

- Mannheim, K. (1952). The problem of geneccrations. *Essays on the Sociology of Knowledge*, 24(19), 276–324.
- Martin, C. A., & Tulgan, B. (2002). *Managing the generational mix*. Amherst, MA: HRD Press.
- Mattis, C. M. (2004). Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling. *Women in Management Review*. 19(3):154–163.
- Meyerowitz, J. (2008). A history of gender. *The American historical review*, 113(5), 1345–1356.
- Mill, J.S. (1989). *The subjection of women*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mitchell, J. (1971). *Woman's Estate*. Pantheon Books. New York.
- Morgan, J. (1997). Some could suckle over their shoulder: Male travelers, female bodies, and the gendering of racial ideology, 1500–1770. *The William and Mary Quarterly* 54(1), 167–192. doi:10.2307/2953316.
- Morgan, J. L. (2004). *Laboring Women: Reproduction and Gender in New World Slavery*. Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- Oblinger, D., & Oblinger, J., (Ed.). (2005). *Educating the net gen*. Washington, D.C.: Educause.
- Partini. (2013a). *Bias gender dalam birokrasi*. Yogyakarta: Tiara Wacana.
- Partini. (2013b). Glass ceiling dan guilty feeling sebagai penghambat karir perempuan di birokrasi. *Jurnal Komunitas*, 5(2), 218–228.
- Pew Research Center. (2010). *Millennials a portrait of generation next. Millennials confident. Connected. Open to change* [Laporan Penelitian]. Diakses dari www.pewresearch.org/millennials.
- Pratiwi, A. M. (2015). Julia Suryakusuma: Ibuisme Negara adalah perkawinan antara feodalisme dan kapitalisme. Diakses dari <https://www.jurnalperempuan.org/warta-feminis/julia-suryakusuma-ibuisme-negara-adalah-perkawinan-antara-feodalisme-dan-kapitalisme>.
- PricewaterhouseCoopers. (2011). *The Female Millennial: A New Era Of Talent*. Diakses pada 12 Februari 2018, dari www.pwc.com/femalemillennial.
- Rowbotham, S. (1973). *Woman's consciousness, man's world*. Manchester: Penguin.
- Rowbotham, S. (1992). *Women in movement feminism and social action*. Oxfordshire: Routledge.

- Ryan, M., & Haslam, A. (2004). Risky business: Busting the myth of women as risk averse. (<http://psy.ex.ac.uk/seorg/Glasscliff/>).
- Sanders, J. (2011). *Gender smart*. Jakarta: Gramedia.
- Soedarmanto, J.B. (2007). *Jejak-jejak pahlawan perekat kesatuan Bangsa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Sofia, A., & Sugihastuti. (2003). *Feminisme dan sastra: Menguk citra perempuan dalam Layar Terkembang*. Bandung: Katarsis.
- Sugihastuti & Itsna, H. S. (2007). *Gender & inferioritas perempuan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Suryakusuma, J. I., Katjasungkana, N., Notosusanto, T., & Chabibah, U. (2011). *Ibuisme negara: Konstruksi sosial keperempuanan Orde Baru*. Komunitas Bambu.
- Suwastini, N. K. A. (2013). Perkembangan Feminisme barat dari abad kedelapan belas hingga postfeminisme: Sebuah tinjauan teoritis. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(1), 198–208.
- Thornham, S. (2006). Feminism and film. Dalam Gamble, S. (Ed), *The Routledge companion to feminism and postfeminism*. London dan New York: Routledge.
- Tong, R.P. (2008). *Feminist thought; Pengantar paling komprehensif kepada arus utama pemikiran feminis*. Yogyakarta. Jalasutra.
- Twenge, J. M. (2006). *Generation me: Why today's young americans are more confident, assertive, entitled-and more miserable than ever before*. New York: Free Press.
- United Nations Development Programme. (2018). *Human development report*. Diakses dari http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2018_ pada 12 Februari 2018.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2007). *Science, technology and gender: An international report*. Science and Technology for Development Series. Paris: UNESCO.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2012). *World Atlas of Gender Equality in Education*. Diakses pada 12 Februari 2018, dari <https://www.macfound.org/media/files/UNESCO-world-atlas-gender-education.pdf>.

- Wentling, R. M. (2003). The career development and aspiration of women in middle management revisited. *Women in Management Review*, 18(6), 311–324.
- West, C. & Zimmerman, D. (1987). Doing gender. *Gender and Society*, 1(2), 125–151.
- World Development Report. (2012). *Gender equality and development*. Washington D.C.: World Bank
- Zubieta, J. (2006). Women in latin american science and technology: A window of opportunity. Dalam Organisation for Economic Co-operation and Development, *Women in scientific careers: Unleashing the potential*. Paris: OECD.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB III

TANTANGAN DAN DETERMINASI DIRI PEREMPUAN TEKNIK METALURGI DAN MATERIAL: KAJIAN FEMINIS DALAM PENDIDIKAN *SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING & MATHEMATICS* (STEM)

Andi Misbahul Pratiwi

A. PENGANTAR: PEREMPUAN DALAM SAINS DAN TEKNOLOGI

Pada tahun 2008, penulis memutuskan untuk melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan mengambil Jurusan Teknik Komputer Jaringan (TKJ). Keputusan tersebut tidak serta merta lahir atas inisiatif sendiri, justru dorongan dari orang tua yang sangat kuat karena ayah adalah seorang insiyur di bidang Teknik Komputer. Meskipun pada awalnya Jurusan TKJ bukanlah pilihan utama, penulis tetap memilihnya karena memang sejak kecil sudah sangat dekat dengan perangkat komputer dalam aktivitas sehari-hari. Bahkan ketika di bangku Sekolah Menengah Pertama, penulis mendapatkan nilai tertinggi dalam pelajaran teknologi informasi (TI) dan penulis memiliki piranti teknologi media penyimpanan terbaru (mulai dari disket hingga *flash disk*)—yang waktu itu tentu sangat

Buku ini tidak diperjualbelikan.

jarang sekali anak perempuan memiliki barang-barang tersebut. Jauh sebelum memiliki *smartphone*, penulis telah memiliki media penyimpanan elektronik tersebut.

Dalam ingatan penulis, masa kecil diisi dengan segala bentuk perangkat *high-tech*. Sejak usia sepuluh tahun, penulis bahkan sudah akrab dengan segala jenis permainan di komputer. Selain bermain di lapangan, masa kecil hingga remaja diisi dengan permainan komputer, mengetik di halaman Ms. Word, membuat gambar di aplikasi *Paint* dan bermain berbagai *games* di komputer. Penulis merasa punya modal yang cukup untuk masuk Jurusan TKJ di Sekolah Menengah Kejuruan pada saat itu. Dorongan ayah pun meyakinkan penulis untuk studi di jurusan tersebut.

Pada masa penulis menempuh pendidikan di Jurusan TKJ, mayoritas siswa adalah laki-laki. Di kelas ada 11 orang siswa perempuan dan 30 orang siswa laki-laki. Perbandingan jumlah siswa tersebut sangat berbeda dengan jurusan lain, seperti multimedia yang perbandingan antara anak laki-laki dan perempuan relatif seimbang. Jurusan TKJ merupakan salah satu unggulan, terdapat tiga kelas untuk Jurusan TKJ dalam satu angkatan. Namun sayangnya, jumlah anak perempuan selalu sedikit. Minimnya anak perempuan di Jurusan TKJ tidak terlepas dari label maskulin yang dilekatkan pada jurusan tersebut.

Kehadiran siswa perempuan di Jurusan TKJ kerap kali ditimpakan oleh berbagai label, misalnya ada stereotip bahwa anak perempuan di Jurusan TKJ adalah anak perempuan yang tomboi atau maskulin. Selain itu, sebagai minoritas, anak perempuan di jurusan tersebut kerap kali diragukan kemampuannya di laboratorium/praktikum oleh para guru yang semuanya adalah laki-laki. Namun tekad penulis pada saat itu sangat tinggi untuk diakui; penulis yang memiliki pengalaman dengan komputer berusaha membuktikan kemampuan diri untuk bersaing dengan anak laki-laki. Penulis mampu menyelesaikan semua

praktikum dan ujian, mulai dari soal perangkat komputer hingga jaringan komputer. Hanya satu hal yang tidak pernah penulis lakukan sebagai anak perempuan, yaitu memasang *router* untuk jaringan *wireless* di atas tiang *tower* sekolah. Anak perempuan tidak didorong untuk sampai pada puncak *tower*, kami selalu dikhawatirkan oleh guru karena kami memakai rok.

Di dalam kelas yang didominasi laki-laki, tentu ada anggapan bahwa anak laki-laki lebih pintar daripada anak perempuan, meskipun hal tersebut tidak benar sepenuhnya karena pada pelajaran-pelajaran tertentu anak perempuan kerap kali memimpin nilai. Anak laki-laki memiliki kesempatan belajar praktik lebih banyak daripada anak perempuan, misalnya beberapa anak laki-laki diajak menginap di rumah guru laki-laki, atau mereka diajak untuk membantu beberapa proyek yang dilakukan guru.

Hal lain yang penting untuk dicatat ialah perihal peran gender dalam dunia pendidikan. Pada saat penulis masih sekolah, anak perempuan selalu ditempatkan pada pekerjaan domestik di dalam kelas. Misalnya, penulis dan anak perempuan lainnya diberikan perintah untuk membelikan makanan, mencuci gelas, menyapu, atau membuat kopi oleh guru laki-laki di laboratorium. Pada saat itu tidak ada keluhan dari anak perempuan, kami menganggapnya sebagai keistimewaan karena bisa dekat dengan guru. Ya, kedekatan kami sebatas persoalan domestik.

Setelah lulus dari SMK, penulis melanjutkan studi di perguruan tinggi Jurusan Teknik Informatika. Tidak berbeda dengan di SMK, lingkungan tersebut lagi-lagi membuat penulis menjadi kaum minoritas karena hanya ada kurang lebih 250 perempuan dari 1.000 mahasiswa Jurusan Teknik Informatika, dan hanya ada 10 perempuan dari 45 mahasiswa di dalam satu kelas. Persentase jumlah perempuan di Jurusan Teknik ini sangat berbanding jauh dengan jurusan lain, seperti Ekonomi, Akuntansi, dan Psikologi.

Dalam hal perbandingan kemampuan, penulis tentu percaya diri dan meyakini bahwa penulis bisa melakukan apa yang selama ini dilakukan oleh mahasiswa laki-laki. Seperti merakit komputer, membangun jaringan *wireless*, dan membuat aplikasi. Penulis percaya bahwa setiap orang bisa karena belajar, seperti halnya bayi ketika belajar berjalan membutuhkan proses. Namun, konstruksi maskulinitas atas jurusan-jurusan berbasis *science, technology, engineering and mathematics* (STEM)—seperti Jurusan Teknik—telah terbangun sejak lama. Bahkan penulis merasa beruntung karena tumbuh dan dibesarkan oleh lingkungan keluarga yang dekat dengan ilmu komputer, sedangkan anak perempuan lainnya perlu berusaha dua atau bahkan tiga kali lebih keras.

Perihal tersebut persis seperti yang tergambar dalam film dokumenter GIZ berjudul *Indonesian Women in Science and Technology* yang menggambarkan bahwa representasi anak perempuan di Jurusan Teknik di SMK sangat sedikit. Namun, film tersebut justru menghadirkan perempuan yang minoritas tersebut sebagai *role model* guna memotivasi anak perempuan lainnya dalam menentukan pilihan studi. Film tersebut menampilkan sosok Dani Sofina Sibuea, satu-satunya teknisi perempuan yang berada di tingkat manajerial di PT Bintang Cosmos, perusahaan yang memegang merk mobil Mercedes Benz di Indonesia. Dalam film dokumenter tersebut, Dani mengungkapkan bahwa penting bagi perempuan untuk masuk dalam bidang teknik dan berada di posisi pengambil keputusan karena akan membantu menambah keberagaman ide dan strategi *problem solving* (pemecahan suatu masalah).

Science, technology, engineering and mathematics (STEM) di Indonesia, selain diperkenalkan di sekolah tingkat dasar, menengah dan universitas, secara khusus ada di SMK. Masih dalam film dokumenter yang sama, ada bagian tentang sosialisasi SMK bagi anak perempuan. Dinarasikan bahwa rasio siswi di SMK yang berbasis STEM (dalam

hal ini Teknik Pendingin dan Tata Udara, Pemesinan, serta Teknik Kendaraan Ringan) hanya 2% dibandingkan siswa laki-laki untuk kelas X, XI, XII dan XIII (Candraningrum & Dhewy, 2016, 126). Angka ini sangat rendah sekali dibanding dengan kebutuhan pasar dalam menyerap tenaga kerja perempuan di bidang STEM.

Persoalan minimnya perempuan di bidang sains dan teknologi bukan hanya terjadi di Indonesia. Pada sebuah artikel Forbes berjudul “Why Are So Few Women Enrolled In Engineering Graduate Program?”, tergambar bahwa minimnya perempuan di bidang teknik juga terjadi di negara-negara maju, seperti Amerika. Pada artikel tersebut Miranda Marcus menjelaskan bahwa secara umum representasi perempuan di bidang teknik sangat minim. Menurut Miranda, ada banyak faktor yang mengakibatkan minimnya perempuan di bidang teknik, faktor utamanya terletak pada cara pandang masyarakat yang menganggap bahwa bidang teknik bukanlah pilihan karier yang cocok untuk perempuan, bukan bidang yang feminin. Miranda dalam tulisan tersebut merefleksikan kisahnya, ketika ia kuliah di Jurusan Teknik, Ohio State University, hanya ada 2 perempuan dari 28 mahasiswa.

Dalam laporan World Economic Forum (WEF, 2017), disebutkan bahwa faktor sosial dan budaya sangat berpengaruh besar terhadap perbedaan keterampilan berbasis gender. Secara khusus, dalam berbagai sektor ekonomi, anak perempuan memiliki akses terbatas terhadap teknologi sehingga partisipasinya rendah dalam pasar kerja. Secara tidak sadar, lingkungan juga memiliki bias gender. Misalnya, perempuan yang memiliki kemampuan di bidang matematika dan teknologi kerap kali diragukan atau tidak diakui. Berdasarkan laporan tersebut, juga terlihat bahwa secara khusus perempuan kurang terwakili atau minim representasinya dalam pekerjaan bidang manufaktur, konstruksi, dan bidang teknologi informasi dan komunikasi (WEF, 2017, 31).

Meskipun kini teknologi telah menjadi bagian hidup manusia, representasi perempuan dalam pendidikan sains dan teknologi masih minim. Secara global dilaporkan bahwa keterlibatan perempuan dalam STEM hanya 30%. Sementara itu, di Asia sendiri hanya 18% perempuan yang terlibat dalam STEM. Dari penerima penghargaan Nobel, tercatat hanya ada 2 perempuan yang memenangkan Nobel dalam bidang STEM, dan tak satu pun perempuan tersebut berasal dari Asia. Dari catatan singkat tersebut, dapat disimpulkan adanya defisit perempuan dalam ICT, STI dan STEM (Candraningrum & Dhewy, 2016).

Berdasarkan penelitian American Association of University Women (Hill, Corbett, & St. Rose, 2010), dijelaskan bahwa ketertarikan perempuan dalam bidang sains dan teknologi dipengaruhi oleh lingkungannya. Lebih jauh, penelitian tersebut menguraikan bahwa ada kecenderungan perempuan merasa tidak percaya diri untuk masuk di bidang sains dan teknologi dibandingkan laki-laki karena stereotip dan bias gender yang telah tertanam dalam pendidikan.

Minimnya perempuan yang mengambil Jurusan Teknik dan Teknologi akan berlanjut pada minimnya perempuan yang berkarier di bidang tersebut. Data *ESA Calculation from American Community Survey* mengenai partisipasi perempuan dalam pekerjaan berbasis STEM di tahun 2009 menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan yang berada dalam pekerjaan berbasis STEM hanya 24%. Ini sangat jauh berbeda bila dibandingkan pekerjaan non-STEM, di mana keterlibatan perempuan cukup signifikan, yakni 48%. Di negara berkembang, kurang dari 25% perempuan dapat mengakses internet dan teknologi (Beede dkk., 2011). Jumlah perempuan dalam STEM terus-menerus menurun dari sekolah menengah atas hingga jenjang perguruan tinggi atau universitas, dan berlanjut di laboratorium, pengajaran, dan pengambil kebijakan riset serta teknologi.

Di level universitas, ada banyak jurusan keilmuan berbasis STEM, seperti, Matematika dan IPA, Teknik Kimia, Teknik Industri, Teknik Informatika, Teknik Perkapalan, Teknik Mesin, Teknik Metalurgi dan Material. Dalam penelitian ini, penulis memilih Jurusan Teknik Metalurgi dan Material sebagai lokasi penelitian dikarenakan minimnya jumlah perempuan secara signifikan dan konstruksi maskulinitas atas pendidikan dan karier Teknik Metalurgi dan Material.

Teknik Metalurgi dan Material juga dianggap mewakili pendidikan STEM. Kurikulum yang berlaku pada Teknik Metalurgi dan Material mengacu kepada permasalahan yang terkait dengan metalurgi dan desain material, proses pembentukan material, selanjutnya ditujukan secara spesifik untuk kebutuhan industri. Di Indonesia sendiri tidak banyak nama perempuan yang terdokumentasi berkarier di bidang Metalurgi, atau lebih spesifiknya di bidang manufaktur, alat berat, pertambangan, minyak dan gas, baik di level pekerja maupun di level pengambil keputusan. Beberapa nama perempuan yang dapat ditemukan antara lain Karen Agustian, pernah menjabat sebagai Direktur Pertamina dan Audist Subekti, Pemimpin Perusahaan 3M Indonesia. Para perempuan tersebut telah membuktikan bahwa kehadiran perempuan di perusahaan dan industri berbasis STEM dapat berkontribusi di masa depan.

Refleksi pengalaman penulis yang telah menempuh studi di Jurusan Teknik menjadi alasan pribadi penulis dalam melakukan penelitian ini. Menjadi minoritas secara jumlah menjadi keheranan sendiri bagi penulis; pasalnya, menjadi perempuan di jurusan berbasis STEM perlu bekerja dua kali lebih keras, penulis harus menjauhi hal-hal yang dianggap feminin agar diakui dan diterima dalam komunitas pendidikan tersebut. Persoalan representasi perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi menjadi titik pijak penulis dalam memahami dan memasuki persoalan perempuan dalam pendidikan STEM. Persoalan minimnya angka representasi perempuan di pendidikan STEM perlu

Buku ini tidak diperjualbelikan.

diangkat karena jumlah atau “*politic of presence*” adalah hal yang penting. Minimnya representasi perempuan dalam pendidikan dan karier di bidang STEM tidak terlepas dari apa yang terjadi ratusan tahun yang lalu, ketika ilmu pengetahuan sains seperti matematika, fisika, dan kimia lahir dengan mengeksklusi pengalaman perempuan yang kemudian berlanjut pada perkembangan teknologi.

Tulisan ini merupakan ikhtisar dari tesis penulis di program studi Kajian Gender Universitas Indonesia pada medio 2018. Dalam penelitian ini, penulis ingin menunjukkan berbagai kompleksitas persoalan yang dihadapi perempuan yang menempuh studi di jurusan Teknik Metalurgi dan Material sebagai representasi dari pendidikan STEM. Kemudian, dalam penelitian ini, penulis tidak hanya menggali persoalan yang mereka hadapi dalam menempuh pendidikan di Jurusan Teknik, tetapi hendak menjadikan mereka *role model* dan memberikan ruang bagi mereka untuk hadir dalam sejarah ilmu pengetahuan serta menunjukkan bagaimana perjuangan perempuan dalam pendidikan STEM itu berbeda, atau bahkan lebih berat dari perjuangan laki-laki karena identitas gendernya. Seperti yang selama ini ada dalam sejarah, hanya nama-nama ilmuwan laki-lakilah yang terus menerus disebut dan diperkenalkan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan model studi kasus melalui metode pengumpulan data lewat wawancara mendalam dan kajian literatur. Pendekatan penelitian kualitatif menggunakan paradigma kritis dengan perspektif feminis. Penulis mengeksplorasi pengalaman individu dalam melihat dan mengalami dunia, dalam konteks ini pengalaman mahasiswa perempuan dalam menempuh studi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material.

Wawancara mendalam terhadap subjek penelitian dan kajian literatur dilakukan untuk mendapatkan data primer. Wawancara mendalam memberikan informasi baru yang selama ini belum muncul dalam narasi grafik angka yang ada. Kajian literatur dilakukan untuk

melacak kesejarahan relasi perempuan dan teknologi. Kajian data sekunder antara lain berupa data jumlah mahasiswi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI, data jumlah dosen di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material, dan data mahasiswi perempuan di organisasi mahasiswa Fakultas Teknik UI. Penelitian ini juga memperlihatkan bagaimana stereotip gender yang telah dilekatkan terhadap mereka terus-menerus dilanggengkan hingga level perguruan tinggi; serta kompleksitas yang dialami perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material, mulai dari level diri, keluarga, hingga komunitas (universitas, organisasi mahasiswa, lingkungan sosial, dan industri).

B. DIRI YANG MINORITAS DI JURUSAN STEM DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN TINGGI

Pada tahun 1957, Uni Soviet berhasil meluncurkan Sputnik 1, sebuah satelit yang berukuran seperti bola pantai dan mampu mengelilingi bumi dalam waktu 1 jam. Kehadiran teknologi Sputnik tersebut menjadi pertanda persaingan “*space race*” antara Amerika dan Uni Soviet. Kehadiran Sputnik menarik perhatian dunia, khususnya masyarakat Amerika Serikat untuk mengeksplorasi teknologi ruang angkasa yang kemudian melahirkan sebuah institusi baru yang dikenal sebagai *National Aeronautics and Space Administration* (NASA). Sejak saat itu, dapat dikatakan bahwa NASA berhasil mendorong pendidikan STEM (White, 2014, 3–4).

Pendidikan STEM sendiri awal mulanya disebut dengan akronim SMET (*Science, Mathematics, Engineering & Technology*) yang merupakan inisiatif National Science Foundation (NSF). Pendidikan STEM dimaksudkan untuk memberikan pendidikan kritis bagi siswa agar mampu memecahkan masalah sosial, pembangunan dan menyumbang inovasi. STEM digunakan di perusahaan rekayasa untuk menghasilkan teknologi revolusioner seperti bola lampu, mobil, mesin, dan lain-lain (White, 2014).

Empat konsep besar pendidikan dalam STEM, yakni sains, matematika, teknik dan teknologi merupakan bentuk pokok dalam karier akademis siswa. Sains, adalah studi yang mempelajari tentang sifat dan perilaku material dan alam berdasarkan pengamatan, eksperimen, pengukuran dan perumusan untuk menggambarkan fakta tentang alam dan material secara ilmiah. Matematika adalah ilmu mengenai aljabar, geometri, kalkulus yang berkaitan tentang penjumlahan, bentuk, bangun ruang dengan menggunakan simbol khusus. Teknik adalah seni sains atau aplikasi praktis dari ilmu pengetahuan murni, seperti fisika dan kimia, contohnya adalah pembuatan mesin, jembatan, bangunan, tambang, kapal dan pabrik kimia. Teknologi adalah cabang ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan penemuan dan penggunaan sarana teknik dan keterkaitannya dengan kehidupan masyarakat dan lingkungan. (White, 2014, 5).

Teknik Metalurgi dan Material merupakan representasi dari pendidikan STEM. Bidang Metalurgi dan Material dapat dikategorikan ke dalam rumpun ilmu terapan, artinya pengembangan pengetahuannya melibatkan berbagai rumpun ilmu lain seperti matematika, fisika, kimia, dan teknik. Hal tersebut dapat diukur dari kurikulum ajar dan/atau penelitian di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material, dalam konteks penelitian ini di Universitas Indonesia.

Bidang Metalurgi dan Material merupakan salah satu bagian dari ilmu teknik atau rekayasa yang secara hakikatnya sudah dilakukan oleh umat manusia sejak awal membangun peradabannya. Kebutuhan akan substansi material merupakan suatu hal yang selalu menyertai kebutuhan yang paling dasar untuk menyokong kehidupan, yaitu pangan, sandang, dan papan. Peninggalan-peninggalan arkeologi memperlihatkan bagaimana manusia mengumpulkan keahliannya mengolah material menjadi perkakas sejak zaman batu/prasejarah, zaman tembaga (3200–2300 SM), zaman perunggu (2300–700 SM), zaman besi (700–1 SM) hingga era material mutakhir saat ini (Teknik Metalurgi dan Material, Universitas Indonesia).

Departemen Teknik Metalurgi dan Material, Fakultas Teknik Universitas Indonesia, sebagai institusi pendidikan, menitikberatkan proses akademiknya pada pengembangan desain sifat-sifat material dan proses manufakturnya, termasuk teknik-teknik ekstraksi mineral logam dari bijihnya di alam, proses pemurnian dan pembentukannya hingga aplikasi logam dan material mutakhir lainnya di dalam kehidupan sehari-hari. Dalam konteks ini, bidang ilmu teknik metalurgi dan material sangat erat hubungannya dengan upaya-upaya untuk mengembangkan dan meningkatkan karakteristik dari material, seperti kekuatan, ketangguhan, kekerasan, sifat optis, listrik, magnetik, ketahanan korosi, dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan performa (Teknik Metalurgi dan Material, Fakultas Teknik Universitas Indonesia).

Sebagaimana representasi perempuan di dunia politik, representasi perempuan dalam pendidikan berbasis STEM juga masih rendah. Definisi yang kaku dan seksis terhadap ruang publik privat menyebabkan jumlah perempuan dalam pendidikan STEM masih kurang dari 30%. STEM dianggap pendidikan yang diperuntukkan untuk diampu oleh laki-laki, lebih jauh lagi STEM merupakan bagian dari perkembangan ilmu pengetahuan modern yang sejak lama dikuasai oleh laki-laki.

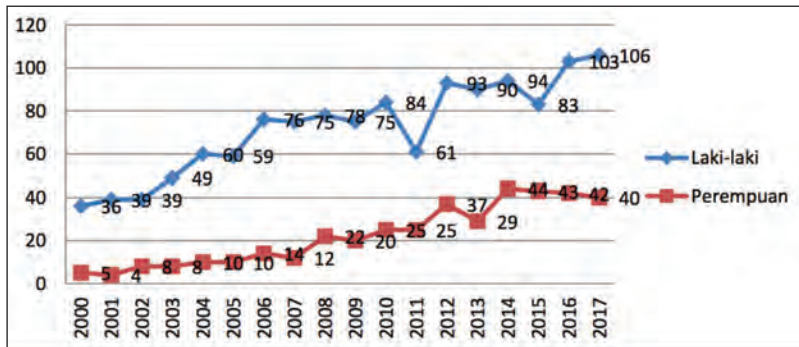
Dunia teknologi dikenal sebagai dunia laki-laki. Kebanyakan definisi teknologi memiliki bias laki-laki. Persentase jumlah perempuan di Jurusan Teknik ini sangat berbanding jauh, lebih kecil dengan jurusan lain, seperti Ekonomi, Akuntansi, dan Psikologi. Laporan UNESCO tahun 2006 memperlihatkan bahwa akses perempuan terhadap teknologi dan sains di 5 negara di Asia termasuk Indonesia masih mengandung stereotip gender. Di bidang pendidikan, stereotip berbasis gender dapat kita lihat berdasarkan pemilihan bidang studi di sekolah kejuruan atau SMK dan di tingkat universitas. Ilmu humaniora atau ilmu sosial di dominasi oleh perempuan dan hanya

Buku ini tidak diperjualbelikan.

18,8% yang tertarik di bidang teknik industri, sedangkan 64,6% perempuan tertarik pada bidang manajemen. Salah satu alasan mengapa perempuan tidak terlalu banyak yang tertarik bidang teknik dan teknologi adalah budaya dan pandangan masyarakat—yang masih menganggap bahwa teknologi lebih cocok untuk anak laki-laki. Hal tersebutlah yang membangun opini publik bahwa teknologi adalah ruang laki-laki dan mengamini bahwa komputer adalah alat bagi laki-laki sehingga melahirkan konsep gender pada bidang pendidikan tersebut.

Persoalan representasi tidak bisa ditinggalkan dalam kajian feminis. Para feminis terdahulu mengangkat persoalan representasi untuk menyampaikan kritik mereka terhadap persoalan struktural yang ada di masyarakat, misalnya tentang minimnya perempuan di politik, pendidikan, ruang publik, dan seterusnya. Representasi bukan hanya soal kalkulasi angka, tetapi juga soal kalkulasi ketimpangan gender yang terjadi. Representasi dapat menjadi pintu masuk untuk melihat isu yang dihadapi perempuan di balik angka-angka, tak hanya hambatan struktural tetapi juga kultural. Begitu pun dengan fakta minimnya representasi perempuan di Jurusan Teknik, yang menjadi salah satu faktor pertimbangan perempuan untuk memilih jalur studi. Persoalan representasi ini bukan hanya berdampak pada pilihan-pilihan studi perempuan, tetapi juga cara pandang orang tua dan masyarakat tentang pendidikan berbasis STEM, seperti Teknik Metalurgi dan Material. Oleh karena itu, penelitian ini berangkat dari soal representasi sebagai titik pijak untuk melacak persoalan kultural seperti stereotip gender, beban ganda, dan pembagian kerja seksual yang dialami perempuan yang menempuh studi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI.

Data Departemen Teknik Metalurgi dan Material UI menunjukkan bahwa ada peningkatan jumlah mahasiswa perempuan dari tahun ke tahun. Pada Gambar 3.1, dapat dilihat bahwa dalam 17 tahun



Sumber: Diolah dari Departemen Teknik Metalurgi dan Material UI (2018)

Gambar 3.1 Kompilasi Jumlah Mahasiswa Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI Jenjang S1 Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2000–2017

terakhir (2000–2017) ada tren peningkatan jumlah mahasiswa laki-laki dan perempuan walaupun disertai fluktuasi. Pada tahun 2000, mahasiswa perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material hanya berjumlah 5 orang atau sama dengan 12% dari total mahasiswa. Meskipun belum diketahui penyebab secara pasti, tetapi rentang 17 tahun kemudian mahasiswa perempuan berjumlah 40 orang atau sama dengan 27% dari jumlah mahasiswa.

Data jumlah mahasiswa Jurusan Teknik Metalurgi dan Material pada Gambar 3.1 tersebut merupakan gabungan dari jumlah mahasiswa kelas reguler tahun 2000–2017, jumlah mahasiswa kelas paralel tahun 2010–2017, dan jumlah mahasiswa kelas internasional tahun 2003–2017. Kemungkinan salah satu penyebab kurang minatnya perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material ialah tidak adanya *role model* perempuan di bidang Metalurgi itu sendiri. Gina, yang sebelum masuk Jurusan Teknik Metalurgi dan Material sering mengikuti seminar yang diadakan oleh Jurusan, pun mengakui bahwa *role model* perempuan sangatlah sedikit.

“Paling aku pas datang seminar beberapa kali itu kan diisi sama alumni yang perempuan, jadi walaupun ada cowoknya, ada perempuannya juga yang didatengin. Jadi kata mereka, ini loh perempuannya. Jadi dia itu lulusan S1 dan S2 Metal[urgi], terus kerja, jadi Metal tuh nggak selalu yang untuk langsung, kalau perempuan bisa di balik layarnya. Jadi misal bagian perempuan kan suka jual beli, misal kayak online shopping, itu bisa kita lakuin di perusahaan, jadi kita yang udah ngerti bahan baja yang bagus kayak gimana, yang performanya lama, udah ngerti seluk-beluknya, kita yang beli. Misal perusahaan ini lagi butuh baja yang kaya gini, kita yang cari tahu ini bajanya di mana. Jadi kita bisa di balik layar.” (Gina, wawancara 26 Maret 2018)

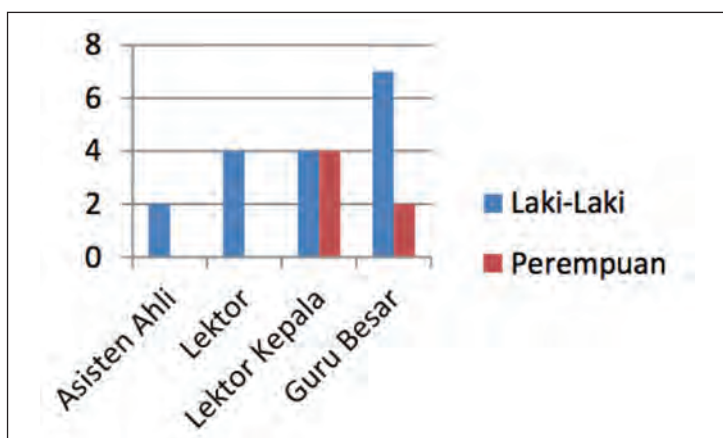
Menariknya, pembedaan Metalurgi yang *soft* dan *hard* pun ditunjukkan oleh para alumni perempuan. Dalam kutipan tersebut dapat dilihat bahwa *role model* yang dihadirkan masih melihat dikotomi laki-laki-perempuan, perangkat keras-perangkat lunak, kerja administratif-kerja lapangan. Hal tersebut berdampak pada pilihan karier perempuan di masa depan. Seperti argumentasi Wacjman bahwa streotipe gender di institusi pendidikan melahirkan label-label pada jurusan yang dianggap maskulin dan feminin. Konstruksi sosial dari karakter feminin dalam budaya menyebabkan rendahnya partisipasi/representasi perempuan dalam pendidikan sains, laboratorium (Wajcman, 2007).

Minimnya jumlah perempuan yang menempuh studi sarjana di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material berpengaruh pada minimnya jumlah perempuan yang berkarier di bidang Teknik Metalurgi dan Material. Hal tersebut juga berarti bahwa perempuan pengajar atau dosen di Teknik Metalurgi pun minim. Seperti lazimnya struktur jabatan yang tersedia di fakultas, di Teknik Metalurgi dan Material UI, jabatan struktural pengajar ialah asisten ahli, lektor, lektor kepala, dan guru besar. Data Departemen Teknik Metalurgi dan Material pada

Gambar 3.2 menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang menjadi guru besar lebih sedikit daripada jumlah laki-laki yang menjadi guru besar. Bahkan, belum ada perempuan yang menjabat asisten ahli dan lektor.

Selain itu, kesejarahan perempuan dalam posisi karier tertinggi di Departemen Teknik Metalurgi dan Material UI adalah sebagai Kepala Program Studi. Berdasarkan data Departemen Metalurgi dan Material UI, tercatat bahwa hanya ada satu perempuan yang pernah menjabat sebagai Kepala Program Studi Departemen Metalurgi dan Material UI sejak tahun 1965, yaitu Ir. Sriati Djaprie, M.Met. pada periode tahun 1987–1990 (Teknik Metalurgi dan Material, Fakultas Teknik Universitas Indonesia).

Salah satu guru besar Departemen Teknik Metalurgi dan Material mengungkapkan bahwa minimnya jumlah perempuan yang berkarier di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material tidak menunjukkan bahwa perempuan tidak memiliki kemampuan yang sama dengan laki-laki.



Sumber: Departemen Teknik Metalurgi dan Material UI (2018)

Gambar 3.2 Jumlah Dosen Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2018

Pilihan perempuan untuk berkarier dipengaruhi oleh banyak hal, salah satu faktor terbesar adalah keluarga.

“Ketika saya melihat mahasiswa-mahasiswa saya berkarier, terus ada yang memutuskan keluar karena mau ngurusin anak, hidup itu pilihan, ya mungkin itu yang menyebabkan statistik memiliki perempuan lebih sedikit, ketika perempuan harus memilih, dan mungkin *supporting system*-nya nggak cukup, terus akhirnya memilih untuk itu, ya itu pilihan.” (Prof. Bondan Tiara, wawancara 30 April 2018)

Meskipun ada anggapan bahwa perempuan berhak untuk memilih berkarier di ruang publik atau menjadi ibu rumah tangga, pada kenyataannya pilihan tersebut kerap bukanlah pilihan yang bebas. Perempuan sering kali tidak mendapatkan dukungan atau *support system* yang baik sehingga sulit untuk melanjutkan studi lanjut, berkarier, dan berprestasi. Kesadaran bahwa perempuan seharusnya memang lebih memilih kesibukan mengurus anak dan di dapur juga menjadi kritik Beauvoir. Menurut Beauvoir, perempuan dimutilasi menjadi imanen, artinya ia terbatas pada dirinya sendiri. Perempuan telah lama dikonstruksi untuk mengobjektifikasi diri mereka sendiri, perempuan dikatakan memiliki sifat narsistik, berpikiran sempit dan segala keputusannya perlu menunggu persetujuan orang lain. Perempuan bahkan dieksklusi dalam pekerjaan, menunggu untuk dipilih suami masa depan, disibukkan dengan pekerjaan rumah, dan mereka tidak pernah menjadi agen yang transenden (Beauvoir, 2011).

C. DIRI YANG MEMILIH: YANG DIDUKUNG DAN YANG BERJUANG

Pilihan studi perempuan menjadi penting untuk dieksplorasi karena menjadi titik awal melihat kompleksitas persoalan yang dihadapi diri yang tidak tunggal, atau dengan kata lain diri yang selalu memiliki

hubungan relasional dengan subjek di luar diri. Salah satu subjek penelitian ini adalah Frida. Perempuan berusia 18 tahun ini adalah mahasiswi Semester 2 Jurusan Teknik Metalurgi dan Material Universitas Indonesia. Frida diterima di UI melalui Program Prestasi dan Pemerataan Kesempatan Belajar Universitas Indonesia atau disebut dengan PPKB UI. Sejak di bangku SMA, ia sangat menyukai pelajaran Kimia sehingga ia berpikir untuk melanjutkan studi di jurusan yang berbasis kimia, tetapi bukan di jurusan seperti Ilmu Kimia atau Teknik Kimia sehingga ia memilih Teknik Metalurgi dan Material. Ia berharap dengan memilih Jurusan Teknik Metalurgi dan Material, kemampuannya di bidang Kimia bisa dikembangkan di jenjang sarjana sehingga lebih aplikatif. Kedua orang tua Frida sangat mendukung pilihan studi anak perempuan tunggalnya tersebut.

Frida menjelaskan bahwa pilihan untuk studi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material dilatarbelakangi karena kesukaannya atas pelajaran Kimia. Sejak awal, ia tahu bahwa Jurusan Teknik adalah jurusan yang diminati banyak laki-laki. Namun, hal tersebut tidak terlalu berpengaruh pada dirinya dan orang tuanya.

“Waktu itu lagi senang Kimia kan, jadi ingin jurusan yang berhubungan sama Kimia, tapi nggak mau yang ilmu murni gitu. Awalnya Metalurgi asing banget buat aku, terus teman aku masuk Metalurgi kaya cuma ngurusin besi-besi gitu doang kan, terus pas aku ikut psikotes ternyata aku yang nomor satunya Teknik Metalurgi dan Material, psikotes di SMA.” (Frida, wawancara 4 Mei 2018)

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Irma, kesukaannya terhadap mata pelajaran Kimia membuat dirinya memilih Jurusan Metalurgi dan Material. Informasi tentang Jurusan Teknik Metalurgi dan Material pun ia dapatkan dari berbagai arah, mulai dari hasil diskusi dengan teman hingga hasil pencarian informasi di internet. Menurut Irma,

Teknik Metalurgi dan Material adalah jurusan yang tepat untuk dirinya, sesuai dengan minatnya di bidang kimia dan prospek pekerjaan di masa depan. Ia pun mendapat dukungan penuh dari orang tuanya.

“Jadi sebenarnya tuh *simple* sih karena suka Kimia kan, terus kayak nyari-nyari informasi di internet itu jurusan yang fokusnya ke Kimia tapi dia bukan Kimia murni, aku gak mau masuk MIPA kan apalagi kayak FKIP itu aku gak mau. Jadi ya Teknik kan jadi itu satu satunya Kimia, terus dapet juga info dari temen kalau dulu tuh aku mau masuk Tekim [Teknik Kimia] sama Metalurgi kan. Teman aku nyaranin ada Teknik dan Material dan itu lebih banyak belajar kimianya terus aku cari-cari, terus prospek kerjanya yang sesuai juga sama aku, jadi akhirnya milih Teknik Metalurgi dan Material.” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Frida dan Irma merupakan mahasiswa perempuan yang mendapatkan dukungan dari orang tua masing-masing. Irma menjelaskan bahwa orang tua mempercayakan pilihan studi pada dirinya. Hal tersebut juga tidak lepas dari upaya Irma yang terus meyakinkan orang tuanya bahwa Jurusan Teknik Metalurgi dan Material adalah jurusan yang tepat untuk dirinya dan karier masa depan.

“Aku seneng sama orang tua aku tipe yang kayak dia membebaskan keinginan anaknya selama itu tetep di jalur yang baik dan apa yang kamu senengin itu jadi mereka selalu *support* sih selama ini jadi mereka kayak gak pernah sih maksa maksain, kayak ‘oh kamu harus jadi ini ya, kamu harus jadi itu.’” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Gina pun mengungkapkan alasan yang serupa dengan Frida dan Irma soal prospek karier masa depan. Alasan Gina untuk memilih Jurusan Teknik Metalurgi adalah karena melihat peluang pekerjaan

lulusan Teknik Metalurgi dan Material di Industri Manufaktur. Seperti Frida dan Irma, Gina juga mendapatkan dukungan penuh dari orang tuanya.

“Dari lapangan kerjanya itu banyak banget dari Metalurginya, terus dari Materialnya apalagi manufakturnya itu jelas kalau dari Teknik Metalurgi dan Material, jadi kebayang kerjanya mau gimana ... Terus, jadi ya seniornya cerita-cerita, terus akhirnya ikutan open house-nya, kaya misalnya Teknik buka open house, dari Metal[urgi] juga buka open house, dari situ sih ... Waktu open house, karena itu Teknik, jadi keliatan cowoknya banyak, emang udah kelihatan kalau cowoknya banyak ... Gak ngaruh sih buat aku ... Orang tua dukung karena udah dapet cerita-cerita dari tetanggaku yang juga anak Metalurgi.” (Gina, wawancara 26 Maret 2018)

Dukungan orang tua dan keluarga membuat perempuan memiliki akses yang luas untuk bergelut di bidang Teknik. Hal ini dialami oleh Frida, Gina, dan Irma yang diberikan hak untuk menentukan pilihan studi di jenjang perguruan tinggi. Namun, tidak semua menempuh jalan mulus tanpa negosiasi. Beberapa perempuan di Jurusan Teknik bahkan harus mengalami tantangan sejak proses pemilihan jurusan.

Sebuah studi “Girls in Tech” telah dilakukan oleh MasterCard yang mewawancarai 1.560 orang anak perempuan berusia 12–19 tahun di enam negara di Asia Pasifik, yakni Australia, Cina, India, Indonesia, Malaysia, dan Singapura pada bulan Desember 2015. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa yang berpengaruh terhadap keputusan mereka untuk belajar STEM/ICT atau mengejar karier di bidang tersebut ternyata adalah orang tua (68%), sedangkan teman dan guru memiliki pengaruh masing-masing sebesar 9% dan 8%. Survei tersebut juga menemukan bahwa lebih dari setengah responden (63%) yang saat ini tengah mengikuti pendidikan berbasis STEM

Buku ini tidak diperjualbelikan.

memiliki orang tua dan/atau saudara yang juga bekerja di bidang yang berkaitan dengan STEM (MasterCard, tt). Hal ini menunjukkan bahwa pilihan karier dari anggota keluarga memiliki pengaruh yang sangat besar.

“Oh orang tua saya mah dukung aja, bapak saya kan insinyur juga, jadi emang keluarga teknik, jadi dukung-dukung aja.” (Prof. Bondan Tiara, wawancara 30 April 2018)

Hasil kajian MasterCard tahun 2015 tersebut menunjukkan betapa besarnya peran orang tua untuk menumbuhkan minat anak perempuan untuk mempelajari STEM. Orang tua dapat berperan sebagai *role model* utama yang dapat memperkenalkan bidang STEM kepada mereka sedini mungkin dengan cara yang atraktif dan menyenangkan. Selain itu, dukungan masyarakat dan lingkungan juga sangat diperlukan sehingga mampu mengikis kuatnya stereotip dalam masyarakat bahwa anak perempuan tidak cocok belajar STEM.

Tak hanya dukungan orang tua yang dirasakan oleh ketiga mahasiswa tersebut, bahkan menerima dukungan dari suami pun dialami oleh seorang guru besar Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI. Prof. Bodan Tiara. Semasa menempuh studi, mulai dari S1, S2, hingga S3, ia mendapatkan dukungan penuh dari suaminya.

“Setelah diterima ya karena saya emang senang dan menarik topiknya ya saya terus gitu, dan terus sampai S3, sampai profesor, itu asalnya ... Saya memang IPA kan, dulu Fisika, jadi tertarik deskripsi teman; baja logam, oh ya udah belajar deh, jarang kan, belum banyak, makanya itu saya ambil.” (Prof. Bondan Tiara, wawancara 30 April 2018)

“Karena saya itu lulus langsung nikah, langsung hamil, langsung punya anak, mau S2 ya nggak bisa ke mana-mana, ya memang

harus di UI. Jadi saya melahirkan, belum 40 hari, masih cuti melahirkan, saya udah mulai kuliah S2. Suami saya itu adalah *the greatest supporter*. Jadi saya nggak akan bisa begini kalau suami saya nggak ngizinin.” (Prof. Bondan Tiara, wawancara 30 April 2018)

Menariknya dari ungkapan tersebut, terlihat bahwa perempuan kerap kali merasa perlu mendefinisikan dirinya dengan relasi kaum laki-laki. Hal ini seperti yang diungkapkan Beauvoir (2011) bahwa perempuan dalam mendefinisikan dirinya tidak bisa melepaskan diri dari definisi dirinya sebagai istri yang baik, ibu yang baik, dan perempuan yang baik. Menurut Beauvoir “*Woman does not think herself without man.*”

Beauvoir menjelaskan lebih jauh bahwa laki-laki bukan hanya dapat mendefinisikan dirinya atas perempuan, tetapi juga mampu memikirkan dirinya tanpa perempuan, sedangkan perempuan tidak memikirkan dirinya tanpa laki-laki. Perempuan tidak lebih dari apa yang diputuskan laki-laki, perempuan hanyalah sekadar perihal “seks”, artinya laki-laki hanya melihat perempuan sebagai makhluk seks, sebatas jenis kelaminnya. Perempuan kemudian ditentukan dan dibedakan dalam relasinya dengan laki-laki, sedangkan laki-laki tidak memiliki relasi dengannya, perempuan tidaklah penting. Laki-laki adalah subjek, laki-laki yang absolut, perempuan adalah yang lain (Beauvoir, 2011, 26).

Berbeda dengan Vivi, mahasiswi Semester 4 ini justru tidak merencanakan untuk studi di Jurusan Teknik. Niat Vivi tersebut baru muncul pada periode akhir studinya di SMA. Berbagai rencana dan cita-cita ia takar kembali, segala kemungkinan ia pelajari, dan ia mencoba memahami *passion* diri dan karier masa depan yang ia inginkan.

“Jujur kalau dari kecil sebenarnya pengen jadi dokter, pas SMP pengen jadi arsitektur atau interior designer, terus pas aku SMA pengen jadi dokter lagi, terus tiba-tiba pas kelas 12 aku tiba-tiba banting stirlah gitu ceritanya, soalnya mikir kalau jadi dokter itu orang tua aku pengennya harus sampai S2 gitu, gak boleh S1 ajah, jadi aku kalkulasi-kalkulasiin itu kayak bertahun-tahun gitu, aku mikirnya haduh capek, kayak belum bisa menghasilkan sesuatu gitu, jadi belum bisa kasih apa-apa ke orang tua, jadi aku banting stir ke Teknik.” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

Dari ungkapan Vivi tersebut, terlihat bahwa Vivi memiliki kemampuan analisis dan penalaran yang dimaksud Meyers (2002). Kemampuan tersebut memungkinkan Vivi untuk menilai relativitas berbagai tujuan masa depannya. Selain itu, dukungan orang tua juga menjadi penting dalam kasus Vivi.

“Sampai akhirnya nyari-nyari di internet kayaknya ada satu Jurusan Teknik yang kayaknya klik banget nih sama aku, kalau aku baca-baca *review* di internet itu kebanyakan mata kuliahnya menjurus ke Kimia yang menjadi favorit aku dari SMA, terus diskusi-diskusi ke orang tua dan kakak, katanya kalau emang itu minat kamu ya udah ambil aja” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

Pilihan Vivi studi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material pun bukan semata-mata karena pertimbangan kemampuannya di bidang Matematika, Kimia ataupun Fisika, tetapi karena pertimbangan orang tua dan adanya stereotip gender yang melekat pada jurusan teknik lainnya.

“Emang sih pas tau kalau Teknik banyak cowoknya sempat takut gitu, nanti ada temen ceweknya gak ya. Gimana ya kalau gak punya temen, gak bisa bergaul ... Tadinya masih bingung mau milih apa, tadinya nanya-nanya Teknik Sipil, tapi katanya

kebanyakan cowok semua, berat, tadinya mau ambil Teknik Mesin tapi gak diizinkan.” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

Memilih Jurusan Teknik bagi Vivi bukanlah hal yang mudah. Meskipun orang tua mendukung, di awal pemilihan jurusan tetap ada harapan-harapan orang tuanya untuk masa depan Vivi. Ayahnya menginginkan Vivi menjadi dokter, sedangkan ibunya menginginkan ia menjadi guru karena dianggap itu adalah pekerjaan yang cocok untuk perempuan. Orang tuanya khawatir bahwa belajar Jurusan Teknik bagi perempuan tidaklah mudah.

“Kalau dari orang tua sendiri sih, dari ayah aku dan kaka aku yang pertama itu mereka lebih senang aku di Kedokteran, kalau mama aku lebih senang aku jadi guru gitu ... Soalnya, kalau ngeliat kuliah Teknik apalagi UI gitu, kayaknya berat banget, makanya dia (ibu) kayak bilang ‘udahlah dek kamu jadi guru ajah biar lebih santai.’” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

Keinginan ibunya agar Vivi dapat menjadi guru tak lain karena karier menjadi guru lebih cocok bagi seorang perempuan. Pekerjaan menjadi guru dianggap lebih fleksibel dan memudahkan perempuan dibandingkan pekerjaan di industri. Hal tersebut menunjukkan bahwa stereotip gender pada pendidikan terjadi begitu sistematis, artinya tidak hanya terjadi di dalam institusi, tetapi juga di luar institusi dengan langgengnya pandangan bahwa perempuan tidak cocok pada pendidikan teknik/berat/maskulin. Dalam kasus ini, Vivi merasa bahwa menjadi guru bukanlah *passion*-nya dan karier masa depan yang cocok untuk dirinya. Sejak awal bahkan ia menjadi guru tidak menarik untuknya, melainkan menjadi perempuan yang berkarier dan bekerja di lapangan (*field*). Alasan tersebutlah yang kemudian menghantarkan ia kepada Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI. Menariknya dalam kasus Vivi, ia mampu menegosiasikan keinginan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

dirinya dan mengomunikasikannya dengan baik kepada orang tuanya. Di sisi lain, orang tuanya pun kemudian menerima argumentasi Vivi dan mendukung dirinya.

Hal yang lebih sulit bahkan dialami oleh Siti, mahasiswi Angkatan 2005 Teknik Metalurgi dan Material UI. Tak seperti Vivi yang kemudian pilihannya didukung penuh oleh orang tuanya meskipun ada negosiasi dan diskusi, Siti bahkan mengalami konflik dengan Ibunya karena perbedaan pandangan soal pilihan studi.

“Kalau ibu lebih standar sih mbak, orang tua cewek itu pengennya anaknya ambil Akuntansi ya untuk mata kuliah yang sesuai dengan gender, pemilihan Teknik itu agak bentrok gitu sama ibu, ibu suruhnya Akuntansi, nah sayanya gak suka Akuntansi tapi lebih ke mata kuliah IPA ... Kalau mau curhat, dari SMP memang udah bentrok sama ibu karena dulu saya pilih masuk SMA, ibu itu gak mau masukin, gak mau nganter ke SMA, jadi dulu berangkat sendiri ... Dia pemikirannya cewek ya harus di Akuntansi yang bisa kerja langsung, ya udah akhirnya bentrok sama ibu, tetap daftar di SMA, didiemin 1 tahun sama ibu tapi ya itu tetep berusaha” (Siti, wawancara 1 April 2018)

Pada waktu itu, Siti memilih melanjutkan studi ke SMA, sedangkan ibunya ingin Siti masuk sekolah kejuruan akuntansi dengan alasan bahwa perempuan lebih cocok dengan profesi sebagai akuntan. Seperti yang diceritakan Siti, bahwa konflik tersebut berlangsung selama satu tahun, tetapi Siti terus berusaha membuktikan kepada ibunya bahwa pilihannya untuk sekolah di SMA adalah pilihan yang baik dan pilihan yang memang ia inginkan untuk mengembangkan diri. Bahkan ketidaksetujuan ibunya pun berlanjut hingga Siti ingin melanjutkan studi ke perguruan tinggi, ibunya tidak menyetujui Siti mengambil Jurusan Teknik. Namun, karena Siti diterima di Universitas Indonesia akhirnya ibunya setuju, menurut Siti, nama

Universitas Indonesia merupakan kebanggaan bagi masyarakat di Indonesia timur.

“Iya [Ibu] penyiar radio, dia di RRI sih. Tapi kalau misalnya untuk diskusi-diskusi pada umumnya soal pandangan sosial itu ibu luas pandangannya daripada bapak, bapak kaku, saya juga belajar banyak sih gimana cara ehh menanggapi kondisi itu (belajar dari ibu). Cuma kalau untuk Teknik mungkin ibu ketakutan kali, (anak perempuan) mau kerja apa kamu? Mau kerja bengkel kali dikiranya, sampai sekarang mungkin sebenarnya dia gak tau kali aku kerja apa di sini, dia cuma tahu saya di kampus, jadi di rumah juga pada tahunya saya gak di bengkel, saya kerja di kampus, ngajar (padahal saya juga kerja di bengkel, industri, alat berat).” (Siti, wawancara 1 April 2018)

Dari kutipan Siti tersebut, dapat dilihat ketakutan orang tua, khususnya ibu, akan pekerjaan anaknya di masa depan; ada peran-peran gender yang diyakini sejak lama, yaitu perempuan pekerjaannya halus, laki-laki pekerjaannya kasar. Oleh karena itu, tidak heran ibunya Siti melarangnya untuk masuk Jurusan Pendidikan yang dianggap maskulin karena ada internalisasi nilai itu sendiri. Sebenarnya, internalisasi opresi itu bukan hanya datang secara langsung—yaitu nilai dari publik kemudian disetujui oleh si subjek—tetapi datang secara tidak langsung. Artinya, bukan si subjek yang menginternalisasi nilai tersebut, tetapi si subjek mendapatkan dampak negatif dari internalisasi nilai orang sekitarnya.

Dari data tersebut, juga dapat dilihat bahwa Siti memiliki kemampuan untuk menentukan kehendak dan mempertahankan komitmen mereka terhadap potret diri. Kemampuan tersebut adalah salah satu syarat seorang perempuan untuk memiliki kehendak diri atau determinasi diri (*self-determination*) dalam menuju otonomi diri. Bahkan, konflik yang dialami Siti membuktikan bahwa ia memiliki

Buku ini tidak diperjualbelikan.

keberdayaan diri sebagai individu, yaitu dengan keterampilan mengasuh diri, yang memungkinkan individu untuk menyeimbangkan fisik dan psikologis mereka meskipun pada situasi sulit. Hal ini memungkinkan individu memastikan kemampuan diri mereka untuk menarasikan dan mengoreksi potret diri mereka (Meyers, 2002).

Stereotip gender yang melekat pada institusi pendidikan, dalam konteks ini Jurusan Teknik dan mata pelajaran IPA, membuat perempuan kerap kali diragukan untuk menempuh pendidikan tersebut. Stereotip gender tersebut juga melahirkan label-label pada jurusan yang dianggap maskulin dan feminin, seperti matematika itu untuk laki-laki, atau seni untuk perempuan. Menariknya, bahkan batas antara yang feminin dan maskulin kian bertingkat, misalnya ketika diketahui anak perempuannya andal di bidang matematika maka dianjurkan untuk melanjutkan studi di Jurusan Akuntansi. Seperti argument Dusek (2006) bahwa ada argumen tentang polarisasi kedua belah otak, otak kanan diasosiasikan dengan sifat intuitif dan holistic, sedangkan otak kiri diasosiasikan dengan bahasa dan logika. Perempuan diklaim oleh ilmu pengetahuan cenderung mengaktifkan otak kanan yaitu intuisi dan hal tak logis, sedangkan laki-laki dijustifikasi memiliki 'gen matematika' dan logika dari otak kirinya (Dusek, 2006).

Stereotip gender mengenai teknologi komputer juga menciptakan mitos bahwa pria lebih baik dalam mengatasi permasalahan teknologi "perangkat keras" yang membutuhkan logika dan konsep matematika. Stereotip ini mengandung asumsi bahwa wanita lebih baik dalam ketrampilan manusia tentang "pengasuhan, ekspresi emosional, dan aktivitas komunikasi", sedangkan pria lebih baik dalam "pekerjaan-pekerjaan instrumental dan berorientasi tugas" (Wacjman, 2009).

Siti yang sejak SMA selalu berada di peringkat sepuluh besar di sekolah sangat antusias untuk masuk Jurusan Teknik karena melihat peluang pekerjaan di industri. Meskipun mengalami konflik dengan

ibunya, Siti tetap percaya diri karena mendapatkan dukungan dari ayahnya yang merupakan seseorang yang bergelut di bidang otomotif.

Pengalaman Frida, Irma, Gina, Vivi, dan Siti menunjukkan bahwa kurangnya minat perempuan di bidang STEM adalah hal yang keliru. Minimnya representasi perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi justru bukan karena kurangnya minat perempuan di bidang STEM atau ketidakmampuan otak perempuan untuk memecahkan masalah kalkulasi, tetapi yang terpenting adalah soal dukungan. Kelima narasumber tersebut menyadari bahwa dukungan dari orang tua sangatlah penting dalam proses pengambilan keputusan. Narasi tersebut juga menunjukkan bahwa justru pilihan perempuan itu refleksional, artinya terus-menerus berubah, tidak ajeg, dan tidak hanya berpusat pada diri. Artinya persepsi, pilihan, dan keputusan bersifat relasional; ada faktor di luar diri yang memengaruhi dan saling tumpang tindih. Dalam proses pemilihan jurusan di perguruan tinggi, selain faktor minat, ada juga kemampuan dan proyeksi masa depan yang berasal dari diri, di samping faktor yang berasal dari luar diri, yaitu dukungan orang tua, lingkungan pertemanan, dan informasi publik.

Proses memilih jurusan pun tidak luput dari internalisasi nilai dan stereotip gender. Namun menariknya, ada temuan bahwa subjek atau mahasiswi justru menolak segala bentuk stereotip gender atas institusi pendidikan tersebut karena mereka memiliki kepercayaan diri bahwa mereka sama mampunya dengan laki-laki. Faktor lainnya adalah nilai-nilai subjek penelitian dalam bidang STEM sangat baik, artinya mereka memiliki kepercayaan diri karena memperhitungkan sumber daya diri tersebut. Oleh karena itu, sebenarnya pada bagian ini subjek justru menjustifikasi dirinya sebagai subjek, sebagai yang mampu, bukan sebagai *the other*.

D. PEMBAGIAN KERJA SEKSUAL DAN INTERNALISASI NILAI

Pembagian kerja seksual adalah pembagian kerja yang didasarkan atas jenis kelamin. Dalam sebagian besar masyarakat, ada pembagian kerja seksual di mana beberapa tugas dilaksanakan oleh perempuan dan beberapa tugas lain semata-mata dilakukan oleh laki-laki. Adanya konstruksi atas maskulinitas dan feminitas di dalam masyarakat membawa kesadaran akan adanya bentuk-bentuk pembagian kerja seksual (Saptari & Holzner, 2016, 26). Pembagian kerja seksual merujuk pada dualisme publik vs privat dan *hardskill* vs *softskill*, kemudian perempuan ditempatkan pada ruang domestik dan pekerjaan-pekerjaan *softskill*, halus dan terampil, dan detail.

Konsep pembagian kerja seksual dalam konteks penggunaan setidaknya mulai digunakan dan ditandai sejak masa revolusi industri, di mana muncul berbagai jenis pekerjaan baru yang menuntut penguasaan di bidang teknologi. Pembagian kerja seksual pada akhirnya membuat label pada jenis pekerjaan tertentu, apa yang pantas dan mampu dikerjakan oleh laki-laki dan apa yang pantas dan mampu dikerjakan oleh perempuan. Teknologi produksi kerap kali menjadi wilayah laki-laki dan teknologi rumah tangga adalah konsumsi perempuan. Feminis sosialis beranggapan bahwa teknologi produksi membawa dampak negatif untuk pekerja perempuan dan ini menjadi awal mula bagaimana perempuan anti terhadap teknologi.

Wacjman (2007) menjelaskan bahwa ketika perempuan takut pada komputerisasi di kantor sehingga perempuan menjadi tidak terampil, di sanalah letak persoalan perempuan, tergeser dari ruang kerjanya. Pemikiran feminis-sosialis yang dipengaruhi oleh pemikiran besar Marxist ini berpandangan bahwa kehadiran teknologi memunculkan kelas baru dalam masyarakat. Tidak hanya munculnya kelas baru, tetapi juga membuat konflik antarkelas. Sistem kapitalis

menurut feminis-sosialis telah menciptakan *division of labor* (pembagian kerja) berdasarkan jenis kelamin, dan hal ini dilanggengkan dengan kehadiran teknologi yang bias kepada laki-laki. Awal mulanya adalah ketika revolusi industri, di mana pembagian kerja seksual mulai terlihat; perempuan di dalam rumah dan laki-laki bekerja di luar rumah, perempuan tidak mengenal teknologi industri dan laki-laki menguasai teknologi industri. Oleh karena itu, para feminis-sosialis beranggapan bahwa teknologi industri didesain untuk laki-laki dan telah didefinisikan maskulin.

Tak hanya menyoal pembagian kerja seksual, kajian tentang perempuan dan teknologi juga perlu jeli melihat internalisasi nilai. Artinya, nilai-nilai bias gender yang telah diuraikan sebelumnya, seperti stereotip gender dan pembagian kerja seksual, sangat berpotensi untuk terinternalisasi dalam diri perempuan. Dalam penelitian, ditemukan bahwa pembagian kerja seksual menyoal hal-hal teknik. Namun ironinya, perempuan juga menikmati atau dalam tanda kutip tidak sadar akan dampak dari pembagian kerja seksual yang terjadi.

Hal ini juga terjadi pada mahasiswa perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI. Subjek yang diwawancarai mengungkapkan bahwa tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan di dalam kelas. Mereka mengungkapkan bahwa lingkungan belajar mereka tidak membedakan dalam pengajaran, baik perempuan maupun laki-laki.

“Praktikum ada kayak pengecoran, pengecoran kan yang nuangin metal cair kan. Itukan beratkan dan itu panas jadinya cowok ... jadi *automatic* aja sih, kemarin juga ada [asisten lab yang nanya] ‘ayo yang cewek siapa yang mau coba?’ gitu kan dan itu gak ada yang mau coba.” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Anggapan bahwa praktikum yang berkaitan dengan fisik bukanlah aktivitas untuk perempuan membuat perempuan secara tidak sadar mempraktikkannya.

“Boleh sih cuman mungkin gak kuat, lemes atau takutnya tiba-tiba misalkan panas kaget terus malah kelemparan jadi bahaya gitu ... tapi yang aku lihat cowok semua gitu.” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

“Kita biasanya, pertama administrasi ... sebenarnya sih lebih ke arah kalau cewek lebih ke arah dokumentasi sih, dia lebih tertib administrasi, bener sih kalau misalnya cewek itu lebih fokus ke administrasi karena emang dia cek kontrol, ini harusnya ukurannya segini nih, jadi dia untuk mengingatkan si cowoknya, ‘motongnya segini nih,’ ‘ngambilnya segini nih,’ kalau pas motong pun mungkin cewek gak setelaten si cowok, dan gak sekuat si cowok juga sih.” (Siti Khodijah, Alumni Metalurgi)

Lingkungan teknik membuka ruang dan kesempatan bagi perempuan dan laki-laki, dengan argumentasi netralitas pendidikan. Namun, justru kajian feminis sains dan teknologi mengkritik netralitas tersebut. Netralitas tersebut kemudian dianggap oleh publik bahwa tidak ada diskriminasi dan perbedaan secara struktural. Namun, dari yang diungkapkan Irma, ada otomatisasi sikap dari perempuan dan laki-laki untuk memainkan peran dalam laboratorium Jurusan Teknik Metalurgi dan Material. Otomatisasi ini kemudian yang disebut dengan internalisasi opresi. Perempuan dan laki-laki di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material telah memasukkan nilai-nilai bias gender ke dalam dirinya sehingga ia secara otomatis menganggap hal tersebut sebuah kesadaran.

“Jadi tuh kalau di Cemet [cewek metalurgi] tuh sebenarnya, yak karena kita dikit terus kita harus di ajarin banget kayak adaptasi sama dunia yang teknik ini mungkin lu harus tahan banting harus nerima *pressure* yang segitu besarnya gitu dan itu kita ada sistem pembinaan gitu kan pas Mabin [malam binaan.]” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Internalisasi opresi telah terjadi sejak lama, sejak si subjek (perempuan) memahami bahwa lingkungan teknik adalah lingkungan yang ‘keras’, maka menjadi lingkungan tersebut menjadi milik laki-laki. Meskipun kini cara pandang mereka telah bergeser, yakni ada kemauan yang tinggi untuk menempuh studi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material, nilai-nilai bias gender masih melekat pada dirinya dan lingkungannya. Bahkan nilai tersebut terus-menerus direproduksi oleh ujaran-ujaran yang mengungkapkan bahwa “perempuan harus tahan banting, perempuan harus bisa beradaptasi, perempuan harus bisa menerima tekanan”. Ujaran tersebut menunjukkan seakan-akan perempuan haruslah berusaha untuk membuat dirinya *compatible* dengan lingkungan maskulin.

Para feminis menjelaskan fenomena bahwa perempuan menginternalisasi nilai dan norma yang patriarkal serta merugikan diri tersebut ke dalam struktur kognitif, emosional, dan konatif diri. Perempuan dapat berkontribusi pada penindasan mereka sendiri tanpa menyadarinya. Setelah tertanam dalam ekonomi psiki seorang perempuan, penindasan yang diinternalisasikan ke dalam diri mengondisikan keinginannya. Perempuan memaksimalkan kepuasan keinginannya, kemudian akan berkolaborasi dalam penindasannya sendiri. Paradoksnya, semakin diri perempuan memenuhi keinginannya, semakin buruk dirinya sehingga perempuan membutuhkan konsepsi diri yang menjadikan dirinya bertransformasi secara emansipatif (Willet, Anderson, Meyers, 2015).

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Meyers (2002) mengeksplorasi secara khusus mengenai hubungan antara wacana gender, identitas, dan agensi perempuan. Ia berargumen bahwa perempuan secara sistematis telah diposisikan di tingkat paling bawah dalam struktur sosial, atau dengan kata lain mengalami subordinasi sehingga kemampuan perempuan untuk memilih dan bertindak secara bebas harus dikompromikan dengan lingkungan sosialnya (Meyers, 2002). Ia juga mengkritik para pemikir ilmu sosial yang memisahkan dimensi gender dengan identitas individu; menurutnya, dimensi gender selama ini telah terinternalisasi dan menjadi bagian penting dalam pembentukan identitas individu, khususnya perempuan yang mengalami opresi karena identitas gendernya. Meyers berpendapat bahwa proses perkembangan di masa kanak-kanak lebih dari sekadar proses internalisasi nilai-nilai sosial, tetapi juga ada proses individualisasi sehingga menurutnya identitas perempuan adalah keduanya, yaitu bergender dan individual. Kapasitas perempuan untuk menjalani fungsinya sebagai agen tak cukup dilindungi dengan individualisasi karena pada faktanya kultur patriarki memiliki pengaruh terhadap pembentukan identitas perempuan. Kultur patriarki memengaruhi kemampuan perempuan sebagai agen yang memiliki kuasa untuk memilih dan bertindak bebas.

Dalam memahami agensi perempuan, penting untuk juga memahami identitas gender yang merupakan dimensi penting terhadap akses seseorang terhadap sumber daya sosial, ekonomi, politik, dan seterusnya. Selain itu, internalisasi opresi juga adalah bagian penting untuk menjelaskan bagaimana identitas individu terbentuk dan proses individualisasi berlangsung. Internalisasi opresi adalah realitas yang harus dipahami para pemikir feminis dalam membicarakan identitas dan agensi perempuan (Meyers, 2002).

Meyers menjelaskan bahwa sebelum sampai pada tahap yang disebut dengan agensi, seseorang perlu mencapai otonomi diri. Namun, otonomi diri tidak dapat dicapai tanpa adanya kemampuan individu

untuk menentukan nasibnya sendiri, atau *self-determination*. Dengan demikian, dapat dilihat bahwa proses pembentukan diri maupun pemahaman akan diri perempuan terhadap teknologi perlu dicermati. Berbagai persoalan yang dihadapi mahasiswi tersebut tidak bermula dari diri si mahasiswi atau diri si subjek, melainkan relasional, artinya ada peran subjek di luar diri yang memengaruhi hal tersebut. Dengan demikian, persoalan dan tantangan yang dihadapi perempuan dalam pendidikan STEM secara lebih luas harus dipahami sebagai persoalan yang tidak berdiri tunggal.

E. SOLIDARITAS DAN KEBERDAYAAN DIRI PEREMPUAN TEKNIK METALURGI

Sedikitnya jumlah mahasiswa perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI ini tak hanya menghadirkan berbagai tantangan bagi diri mahasiswa perempuan tersebut, tetapi juga melahirkan inisiatif untuk bertahan atau *survive*. Ketika fakta bahwa jumlah mahasiswi sedikit tak lagi dapat dihindari, mereka berinisiatif membangun solidaritas melalui jejaringnya sendiri yang mereka namakan “Perempuan Metal” (sebutan untuk mahasiswi yang studi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI).

Di tengah-tengah hiruk pikuk masa orientasi mahasiswa di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI, para mahasiswi justru membuat arus baru. Para mahasiswi membuat sebuah pertemuan kecil khusus untuk Perempuan Metal, disebut dengan *rujak party*. Pertemuan khusus Perempuan Metal ini setidaknya sudah dilakukan sejak tahun 2014. Acara tersebut berupaya untuk membangun solidaritas antarperempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material. Acara tersebut mempertemukan senior perempuan sebagai *role model* untuk mahasiswi baru. Selain itu menurut Vivi, acara tersebut membuat kepercayaan diri mahasiswi meningkat karena merasa bahwa eksistensi perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material ini ada.

“Iya bahkan ceweknya ini 1 departemennya aja dikit jadi kita diajarin juga gimana kita harus bisa juga deket sama senior cewek kayak gitu, ibaratnya buat makrabnya ini ada 2 makrab (malam keakraban) cewek ini sama makrab keseluruhan ... jadi makrab yang pertama ini kayak khusus ceweknya aja itu kayak sebagai *welcoming party* kayak ‘oh lu udah di anggap nih jadi cewek metal gitu.” (Vivi, semester 4).

Vivi mengungkapkan bahwa acara tersebut membuat mahasiswi baru dan mahasiswi di tingkat atas bahkan senior dan alumni menjadi dekat. Para perempuan yang baru masuk (mahasiswa baru) diharuskan untuk menghubungi para senior, mengundang mereka untuk datang ke acara pertemuan tersebut atau *rujak party*.

“Iya di akhir itu kan tadi udah dikasih *pressure* segala macam gini, [kata senior]: dibikin acara ini tuh bukan cuma buat ngasih perp[er]sona doang tapi di sini kita pengen nunjukin ke kalian bahwa kita yang di atas angkatan kalian aja bisa sesolid ini. Dan kita juga pengen kalian bisa deket ke kita, kayak gitu makanya dibikin acara kayak gini.” (Vivi, Semester 4)

Solidaritas antarmahasiswi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material yang terwujud dari adanya *rujak party* tidak berhenti sampai di sana. Siti Khodijah yang merupakan alumni Jurusan Teknik Metalurgi dan Material merasakan solidaritas antara mahasiswa perempuan di dalam kelas. Ia dan teman-teman perempuan di kelasnya berhasil lulus dan mendapatkan gelar sarjana teknik dalam waktu 3,5 tahun. Ia mengungkapkan hal tersebut bukan hanya karena kerja kerasnya, melainkan karena dukungan dan solidaritas teman-teman perempuannya.

“Iya, kita bersepuluh lulus 3,5 tahun...Cowoknya ada yang lulus 3,5 tahun, ada yang lulus 4 tahun juga, ada yang 5 tahun juga...

iya karena kita kan bareng-bareng kompak gitu, saling bantu, jadi ya itu pas, kalau dibilang anak Jakarta sombong sih enggak ya, karena jadi berasa kayak ketemu teman banget” (Siti Khodijah, Wawancara 1 April 2018)

Siti dibantu oleh teman-teman perempuannya agar dapat lulus bersama-sama. Pada waktu itu, Siti dihadapkan dengan persoalan pengulangan mata kuliah sehingga membuat ia sulit lulus dalam kurun waktu 3,5 tahun. Namun, teman-teman perempuannya membantunya menemui dosen pembimbing akademik, mereka berkomunikasi, dan bernegosiasi. Akhirnya, Siti dapat lulus pada waktu yang sama dengan sembilan orang teman perempuan lainnya.

“Jadi pas ngulang Kalkulus tuh, jadi harus ambil lagi di semester selanjutnya jadi saya kan ketinggalan beberapa mata kuliah tuh sama temen-temen, nah pas semester akhir, Semester 7, temen-temen cewek datang ke PA minta bantuan biar bisa ambil SKS banyak biar bisa lulus bareng, kenapa dosennya setuju, karena saya cuma telatnya Alin doang, pokoknya bukan mata kuliah wajib Metal[urgi], ya jadi selesai lah kita bersepuluh semuanya.” (Siti Khodijah, wawancara 1 April 2018)

Bagi Siti, hal tersebut tidak dapat dilupakan, pendidikan di lingkungan Teknik Metalurgi dan Material, mulai dari masa orientasi jurusan hingga proses belajar mengajar di dalam kelas membuat dirinya bersyukur menjadi mahasiswa Teknik Metalurgi dan Material.

Kegiatan *rujak party* merupakan salah satu bentuk solidaritas perempuan di jurusan tersebut. Menariknya, ada pergeseran pemaknaan diri perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI dalam hal cara berpakaian atau penampilan. Dalam kajian Judy Wacjman tentang *technofeminism*, ia berargumen bahwa perempuan kerap kali harus menanggalkan femininitasnya untuk masuk dan diakui dalam

bidang teknologi. Namun, argumen tersebut sudah tidak relevan lagi secara umum karena pada faktanya mahasiswi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material justru membangun strategi lain, yaitu dengan menunjukkan nilai femininitasnya melalui kegiatan “rujak party”. Mahasiswa perempuan justru menunjukkan kehadiran dan keberbedaannya. Dalam kegiatan tersebut justru hal-hal yang feminin yang terlihat, yaitu bukan semata-mata soal kultur maskulin. Perempuan di jurusan tersebut juga berstrategi dengan membangun jejaring antarangkatan meskipun dikemas dalam kegiatan yang ‘domestik’.

Solidaritas mahasiswi memungkinkan nilai-nilai femininitas dan kehadiran perempuan menonjol. Seperti yang dialami Siti, ia dan teman perempuan seangkatannya justru dapat saling mendukung satu sama lain; meskipun jumlahnya kecil, perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material memiliki strategi untuk menjadi ‘besar’. Mereka menggunakan jurus *technophilia* yang diusung Wacjman, di mana perempuan harus pergi dari *technophobia* menuju *technophilia*, dari ketakutan menuju perayaan (Wacjman, 2006). Hal ini hanya mungkin terjadi jika perempuan saling mendukung satu sama lain atas nama solidaritas.

Kemudian, menyoal keberdayaan diri perempuan di bidang Teknik Metalurgi dan Material, diuraikan berbagai capaian mereka, baik dalam bidang akademis maupun non-akademis. Subjek penelitian yang bernama Irma kini menjabat sebagai ketua organisasi Nano Research di Departemen Teknik Metalurgi dan Material UI. Organisasi tersebut berfokus pada bidang riset dan kajian seputar nanoteknologi. Ia mencalonkan diri dan terpilih dengan perolehan suara 60% dari jumlah pemilih. Ia merupakan perempuan pertama yang memimpin sebagai ketua sejak organisasi tersebut didirikan pada tahun 2012.

“Oh ini kayak pemilihan presiden gitu sih, pertama kan kita kayak ngajuin diri nyerahin berikan habis itu kayak ada yang

namanya eksplorasi, eksplorasi itu ya kayak ditanya-tanyain gitu kan visi misi program kerja gitu kan abis itu dipilih secara *voting*.” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Di dalam diri Irma, ia tak merasa ada diskriminasi selama menempuh pendidikan. Namun, di sisi lain, ia juga banyak mengalami berbagai perbedaan, baik di laboratorium maupun industri. Meskipun demikian, ia tak ragu untuk membuat dirinya berprestasi dan ‘terlihat’ di lingkungan Metalurgi dan Material. Ia bahkan sangat percaya diri untuk bersaing dalam pemilihan calon ketua salah satu organisasi di Jurusan. Ia memanfaatkan semua akses yang tersedia, tak hanya di dalam kelas, tetapi juga di luar kelas, yaitu salah satunya melalui organisasi mahasiswa, untuk mengembangkan diri.

“Program kerjanya tuh pertama ngadain *guest tour sharing* pengalaman ilmu, di awal, abis itu ada riset benerannya, kalau waktu itu aku bikin risetnya tentang *carbon nano fluid* dan seneng aja sih ... kalau BPH itu ada 15 stafnya ditambah BPH itu kira-kira ada 55 terus *member*, ditambah pengurus tuh sekitar 155 orang.” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Kemampuan untuk memanfaatkan segala sumber daya yang sebelumnya terlihat mendiskriminasi atau tidak menguntungkan menjadi hal yang baik dan menguntungkan untuk diri subjek disebut sebagai kemampuan interpersonal. Menurut Meyers, kemampuan interpersonal memungkinkan individu menggabungkan kekuatan untuk menantang dan mengubah rezim budaya serta pengaturan kelembagaan yang meremehkan, memarginalkan posisi, atau menghalangi mereka untuk berkembang (Meyers, 2002, 20). Sebagai perempuan pertama yang menjadi ketua umum, Irma membuktikan bahwa ia bisa membongkar kultur maskulin dalam Jurusan Teknik dan membawa manfaat untuk dirinya sendiri dan lingkungannya.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

“Apa ya campur aduk sih, tapi lebih banyak senengnya sih ka kalau aku gak di sini mungkin gak bisa berkembang seperti ini sih aku nya jadi ya itu sangat berterima kasih sih begitu masuk UI masuk Metal[urgi] yang sangat mendukung buat berkembang” (Irma, wawancara 7 April 2018)

Vivi aktif di organisasi Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Teknik (BEM FT). Ia berada di Divisi Penelitian dan Pengembangan (Litbang). Ia merasa bahwa dirinya banyak berubah setelah masuk Jurusan Teknik Metalurgi dan Material dan bergabung dengan organisasi mahasiswa. Perubahan yang ia alami adalah adanya peningkatan kemampuan komunikasi dan *public speaking*. Sebelumnya ia adalah sosok yang pemalu dan sulit berbicara di depan umum, tetapi lingkungan teknik membuat dirinya berubah, menjadi sosok yang lebih berani. Ia menyadari bahwa jumlah perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material UI masih sedikit. Namun, meskipun sedikit, para perempuan berusaha membuktikan diri; semua menunjukkan dirinya kepada publik bahwa mereka bisa, aktif berorganisasi, berprestasi, dan menginspirasi.

“Aku senang aja ikut organisasi karena aku dapet temen-temen baru bisa dapet link link baru gitu terus kayak bisa ngasah *skill* aku aja karena aku dari dulu tuh orangnya pemalu kayak buat *public speaking* aja tuh susah tapi setelah aku ikut organisasi karena diajarin juga jadi mulai apa ya kayak ada rasa percaya diri gitu terus juga kalau misalkan di BEM kan aku ikut ini ya penelitian dan pengembangan dan itu aku dapet ilmu secara tertulisnya juga sih ilmu-ilmu yang biasanya diajarin sama anak anak TI aja.” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

Peningkatan kemampuan yang dialami Vivi, merupakan cerminan dari salah satu syarat determinasi diri, yaitu memiliki kemampuan

komunikasi dan interpersonal, keterampilan komunikasi yang memungkinkan individu untuk mendapatkan manfaat dari persepsi, wawasan, saran, dan dukungan orang lain (Meyers, 2002, 20). Bahkan posisinya yang minoritas dalam organisasi mahasiswa tersebut dapat dimanfaatkannya untuk dirinya sendiri. Determinasi diri membuat agen dapat menentukan kehendak diri, hasrat diri, nilai diri, dan tujuan diri dengan segala kemampuan yang dimiliki agen sebagai subjek atau individu.

“Buat diri sendiri sih kalau *skill* sih dapet banget selain *skill* yang ibaratnya *soft skill* aku juga ibaratnya dapet *hard skill* nya gitu kayak tadi pelajaran-pelajaran yang biasanya dipelajari sama anak TI di litbang ini aku diajarin juga sama BPH aku yang waktu aku jadi staf itu aku belajar *quality control* kayak gimana kayak gitu.” (Vivi, wawancara 5 April 2018)

Tak jauh berbeda dengan Vivi dan Irma yang mengikuti berbagai kegiatan di kampus, Gina dan Frida bahkan aktif di Ikatan Mahasiswa Metalurgi (IMMET). Selain itu, Frida dan Gina yang masih berada di Semester 2 ini juga berkesempatan menjadi tim riset Biomaterial dari Klub Departemen Teknik Metalurgi dan Material UI. Frida menceritakan bahwa ia sangat senang karena hanya empat orang dari angkatannya yang diterima menjadi tim riset di Klub Departemen Teknik Metalurgi dan Material, dua orang perempuan dan dua orang laki-laki dari angkatannya. Sementara di kelompoknya, yaitu bidang riset Biomaterial, hanya ada dua perempuan, yaitu dirinya dan Gina.

“Aku ikut IMMET, sama MPM, Majelis Permusawaratan Mahasiswa di atasnya BEM FT.” (Frida, wawancara 4 Mei 2018)

“Kalau sekarang aku alhamdulillah dapat kesempatan ikutan tim riset Biomaterial dari klub Departemen Metalurgi, jadi

ada pilihan Biomaterial dan Nanofluid, terus aku ngambilnya Biomaterial, soalnya menurut aku kalau Biomaterial lagi develop banget. Kan di Indonesia kan belum begitu *booming*, belum begitu *advance*, jadi Biomaterial itu kaya gimana ngaplikasiin Biomaterial ke dalam tubuh manusia. Dan kalau di Indonesia belum terlalu *advance*, siapa tahu nih, kalau aku udah gede, kaya, ini tuh lagi *booming-booming*-nya, lagi berkembang, makanya aku milih Biomaterial. Soalnya di Indonesia kaya belum begitu dalam gitu.” (Frida, wawancara 4 Mei 2018)

Frida membuktikan bahwa ia mampu diterima menjadi bagian dari salah satu komunitas pengembangan ilmu pengetahuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material. Dalam kajian feminis tentang diri, perihal kemapanan diri dalam mengolah sumber daya sosial dan intelektualnya adalah ciri dari determinasi diri (Meyers, 2002). Frida memiliki keterampilan komunikasi diri, mengasuh diri, dan interpersonal. Keterampilan komunikasi yang memungkinkan individu untuk mendapatkan manfaat dari persepsi, wawasan, saran, dan dukungan orang lain.

Frida memiliki keterampilan mengasuh diri yang memungkinkan dirinya untuk menyeimbangkan fisik dan psikologis mereka meskipun pada situasi sulit, serta untuk memastikan kemampuan dirinya menarasikan dan mengoreksi potret diri mereka. Sementara itu, kemampuan interpersonal memungkinkan Frida untuk menggabungkan kekuatan untuk menantang pengaturan kelembagaan yang meremehkan atau memarginalkan posisi mereka atau yang menghalangi mereka untuk berkembang—yang dalam hal ini adalah komunitas riset yang merupakan bagian dari publik Jurusan Teknik Metalurgi dan Material yang telah lama meragukan kemampuan intelektual dan fisik perempuan dalam bentuk praktik-praktik pelabelan, perendahan, dan pembagian kerja seksual.

F. KESIMPULAN

Dari pembahasan tersebut, hal yang menarik adalah proses yang dilalui perempuan di bidang Teknik. Dimulai dari diri yang menerima (internalisasi opresi), diri yang berproses (berjejaring dan bersolidaritas), dan diri yang berubah (transformasi). Ketiga hal tersebut dapat diibaratkan seperti *input-process-output*. Dalam pembahasan tadi, juga ditemukan bahwa identitas diri mahasiswa perempuan di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material ialah relasional, tidak terlepas dari pengetahuan, kultur, dan lingkungan sosial. Ada proses pemahaman, pencarian, dan penemuan diri yang otentik dalam hubungan yang terus-menerus dan tidak berakhir.

Pertama, internalisasi opresi pada diri mahasiswi merupakan hal yang tak luput dalam proses pemahaman diri perempuan. Seperti yang diungkapkan Beauvoir bahwa seseorang tidaklah dilahirkan sebagai perempuan, melainkan dibentuk menjadi perempuan. Oleh karena itu, dalam proses pembentukan diri, ada nilai-nilai dualisme yang meresap sampai ke dalam diri si subjek sehingga secara sadar si subjek mengobjektifikasi dirinya sendiri. Temuan tersebut menunjukkan bahwa betapa perempuan tidak merasa ada suatu masalah dan menikmati nilai-nilai dualisme, yaitu perempuan adalah pihak yang lemah. Sementara itu, dalam konsep diri yang ditawarkan Meyers menyoal internalisasi opresi, ialah hal yang selalu ada dalam diri si subjek, bukan hanya perempuan, melainkan juga laki-laki. Oleh karena itu, tak hanya *the other* yang menikmati perannya sebagai *the other*, tapi laki-laki secara sadar—karena telah terinternalisasi—menikmati mengopresi *the other*.

Pembongkaran internalisasi opresi ini semakin sulit karena perempuan sebagai *the other* menyetujui bahkan tidak merasa dirugikan dari perbedaan-perbedaan tersebut. Kembali pada persoalan minimnya representasi perempuan dalam Jurusan Teknik Metalurgi

dan Material UI, tak dapat diasumsikan bahwa hal ini terjadi karena kurangnya minat dan bakat perempuan di bidang STEM, melainkan justru ada nilai patriarkal yang telah diserap bersama, baik oleh orang tua, anak perempuan dan institusi pendidikan. Mengapa institusi pendidikan? Karena selama netralitas dan objektivitas menjadi tolok ukur keilmiahan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka keberpihakan terhadap *the other* tak pernah ada. Maka seperti kritik Sandra Harding tentang keunggulan dunia sains, ia mendesak adanya *standpoint feminist* yang dapat membongkar segala opresi terselubung dalam rezim ilmu pengetahuan, yaitu sekolah.

Kedua, solidaritas antara diri merupakan gambaran atas aksi yang dilakukan mahasiswi sebagai minoritas di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material. Solidaritas ini bisa dimungkinkan jika mahasiswi memiliki kemampuan determinasi diri, yang terdiri dari introspeksi diri, komunikasi, memori, imajinasi, analitis dan penalaran, mengasuh diri, menentukan kehendak, serta interpersonal. Solidaritas antardiri juga muncul dari rasa kepekaan bersama atas diri yang minoritas sehingga ada dorongan untuk membuat diri menonjol, terlihat, dan berbeda dalam arti positif.

Ketiga, diri yang mampu membuktikan merupakan narasi atas berbagai pencapaian diri mahasiswi di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, perubahan diri atau transformasi diri tak serta merta diperoleh dalam waktu singkat, melainkan harus melewati berbagai hambatan dan negosiasi. Narasi atas keberhasilan perempuan menjadi pelengkap atas berbagai narasi kesulitan dan diskriminasi. Dengan demikian, pembuktian diri menjadi kemampuan tersendiri yang jelas berbeda dengan pembuktian diri laki-laki dalam Jurusan Teknik Metalurgi dan Material. Perempuan yang sejak awal telah didefinisikan, institusi pendidikan yang sejak awal telah memihak, dan ilmu pengetahuan dan teknologi yang

pada mulanya tidaklah pernah netral, membuat pembuktian diri perempuan menjadi lebih kompleks.

Dalam memahami tentang keberadaan diri mahasiswi yang diulas dalam tulisan ini, dapat dilihat bahwa keberadaan diri mahasiswi baru mencapai tahap determinasi diri, yang kemudian memungkinkan dirinya bertransformasi secara emansipatif. Dalam proses penyingkiran perempuan dalam kultur maskulin, yaitu ilmu pengetahuan dan teknologi, perempuan mengalami berbagai macam kondisi, baik yang tidak menguntungkan, maupun menguntungkan diri. Kondisi yang tidak menguntungkan nyatanya tidak dipahami perempuan sebagai masalah yang disebabkan oleh kultur maskulin dan laki-laki, sedangkan pada kondisi ketika perempuan mampu membuktikan keberadaan diri, selalu dilekatkan dengan peran laki-laki. Dengan demikian, sebetulnya transformasi diri perempuan yang emansipatif tidaklah tunggal, ia dapat kembali pada tahap opresi ketika kesadaran akan nilai-nilai patriarki belum hadir dalam proses-proses pendefinisian diri perempuan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua narasumber dalam tulisan ini yang telah bersedia namanya dipublikasikan dalam tulisan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Beaivour, S. (2011). *Second sex*. New York: Vintage Books.
- Beede, D., Julian, T.A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M.E., (2011). Women in STEM: A Gender Gap to Innovation. *Economics and Statistics Administration Issue Brief No. 04-11*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1964782>.
- Candraningrum, D., & Dhewy, A. (2016). Rasa takut, bullying & tekad pelajar perempuan dalam STEM: Kajian SMK di Jakarta. *Jurnal Perempuan*, 21(4), 125–144.

- Dusek, V. (2006). *Philosophy of technology: An introduction*. Oxford: Blackwell Publishing Ltd.
- Hill, C., Corbett, C., & St. Rose, A. (2010). *Why so few? Women in science, technology, engineering, and mathematics*. Washington D.C.: AAUW.
- MasterCard. (tt). Parents Are crucial influencers for girls pursuing STEM Careers: Inaugural MasterCard study [Press releases]. Diakses dari <http://newsroom.mastercard.com/asia-pacific/press-releases/parents-are-crucial-influencers-for-girls-pursuing-stem-careers/>, pada 16 Jan 2018.
- Meyers, D.T. (2002). *Gender in the mirror: Cultural imagery and women's agency*. Oxford: Oxford University Press, Inc.
- Saptari, R., & Holzner, B. (2016). *Perempuan, kerja dan perubahan sosial*. Jakarta: Kalyanamitra.
- Universitas Indonesia. (tt). Program Sarjana Teknik Metalurgi dan Material. Diakses dari <http://www.ui.ac.id/akademik/sarjana-reguler/fakultas-teknik-2/s1-teknik-metalurgi-dan-material.html>, pada 20 Maret 2018, pk. 10.50 WIB.
- Wajcman, J. (2006). Techno capitalism meets technofeminism: Women and technology in wireless world. *Labour & Industry*, 16(3).
- Wajcman, J. (2007). From women and technology to gendered technoscience. *Information, Communication & Society*, 10(3), 287–298.
- Wajcman, J. (2009). Feminist theories of technology. *Cambridge Journal of Economics*, 34(1), 1–10.
- White, D. (2014). What is STEM education and why is it important? *Florida Association of Teacher Educators Journal*, 1(14), 1–9.
- Willet, C., Anderson, E., & Meyers, D. (2015). *Feminist perspectives on the self*. Stanford encyclopedia of philosophy. Stanford: Stanford University.
- World Economic Forum (WEF). (2017). The global gender gap report 2017. Cologny: WEF.



BAB IV

KESENJANGAN GENDER DALAM PROFESI DOSEN DI PENDIDIKAN TINGGI

Ishelina Rosaira

A. PEREMPUAN DAN PENDIDIKAN TINGGI

Pendidikan merupakan salah satu kunci keberhasilan dalam pembangunan suatu negara, terutama dalam membentuk dan menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Pemerintah Indonesia sudah menetapkan kebijakan agar seluruh rakyatnya (laki-laki dan perempuan) berhak mendapatkan pendidikan yang layak. Namun pada kenyataannya, partisipasi laki-laki dan perempuan dalam pendidikan sering tidak seimbang dan masih mengalami kesenjangan.

Dalam pendidikan masih dijumpai adanya bias gender. Bias gender yang terjadi adalah realitas pendidikan yang mengunggulkan salah satu jenis kelamin tertentu sehingga menyebabkan kesenjangan gender (Asrohah, 2008). Beberapa faktor yang mempengaruhi kesenjangan gender dalam pendidikan di antaranya adalah faktor kultural dan struktural serta praktik budaya masyarakat, seperti faktor akses,

Buku ini tidak diperjualbelikan.

partisipasi, kontrol, manfaat, dan nilai. Selain itu, juga bisa karena faktor ekonomi, pola pikir, serta sarana dan prasarana pendidikan yang minim. Lebih khusus, kesenjangan gender dalam pendidikan disebabkan oleh para pelaku di dunia pendidikan yang mengabaikan aspek-aspek kesetaraan gender.

Apabila dilihat tingkat partisipasi kaum perempuan di dunia pendidikan akhir-akhir ini, memang terjadi peningkatan. Hal ini disebabkan oleh keinginan untuk lebih meningkatkan kualitas hidup kaum perempuan. Hal ini masih terkait dengan salah satu poin dari Millenium Development Goals, yakni mendorong terwujudnya kesetaraan gender dan memberdayakan kaum perempuan (Archer, 2006). Di Indonesia, perempuan sudah terepresentasikan dengan baik di jenjang pendidikan tinggi; hal ini ditunjukkan dengan jumlah mahasiswa perempuan di tingkat nasional yang lebih banyak dibanding laki-laki. Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemristekdikti, 2018) mencatat jumlah mahasiswa aktif perempuan pada tahun 2018 sebanyak 3.077.254, lebih banyak sekitar 440.000 dibanding mahasiswa laki-laki yang berjumlah 2.636.495. Di beberapa negara maju, tingkat partisipasi kaum perempuan di dunia pendidikan juga lebih tinggi dibandingkan kaum laki-laki. Namun, tingginya partisipasi perempuan di dunia pendidikan belum diiringi dengan perubahan kultur yang menunjukkan keseimbangan antara fungsi dan potensi laki-laki dan perempuan.

Secara umum, pengajar sering diidentikkan dengan perempuan karena pekerjaan ini lebih mengutamakan kesabaran, ketelatenan, dan kepedulian. Hal-hal tersebut identik dengan sikap feminin yang dimiliki oleh kaum perempuan. Namun, peran perempuan sebagai pengajar ternyata sering kali tidak sebanding dengan tingkat partisipasi perempuan sebagai peserta didik. Archer (2006) menyebutkan bahwa salah satu kegagalan yang sangat serius di dunia pendidikan dalam upaya global mengejar tujuan pembangunan milenium (*Mil-*

lenium Development Goals) adalah akses kaum perempuan di dunia pendidikan. Rendahnya akses kaum perempuan ke dunia pendidikan formal antara lain disebabkan oleh masih berkembangnya anggapan bahwa laki-laki adalah tulang punggung keluarga sehingga merekalah yang lebih perlu memperoleh pendidikan agar kelak mendapat pekerjaan yang layak. Sementara itu, perempuan tidak memiliki tanggung jawab sebesar laki-laki dalam hal memperoleh pekerjaan dan memberikan nafkah kepada keluarga.

Thompson (2003) mencatat bahwa di negara maju, seperti Amerika dan negara-negara di Eropa, angka partisipasi perempuan dalam bidang pendidikan sudah tinggi, bahkan dalam beberapa kasus lebih tinggi dari laki-laki. Namun, bidang yang digeluti adalah bidang yang secara tradisional memang identik dengan perempuan, seperti pendidikan, pekerja sosial, dan keperawatan. Dalam bidang-bidang yang sering didentikkan dengan pekerjaan kaum laki-laki, tingkat partisipasi perempuan masih dapat dikatakan rendah. Salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya partisipasi perempuan dalam bidang tersebut, di samping kurangnya minat perempuan di dunia itu, adalah karena adanya diskriminasi gender.

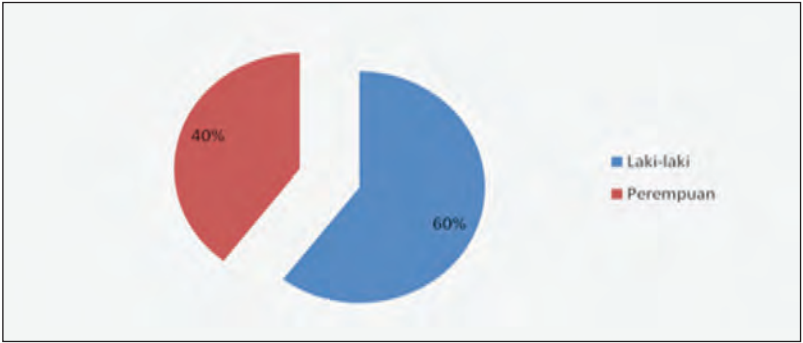
Falcioni (2006) menyebutkan bahwa struktur lembaga-lembaga bidang sains dan teknik sering tidak akomodatif terhadap perempuan. Mengutip sebuah laporan panel tentang partisipasi perempuan dalam bidang sains dan teknik, Falconi menambahkan bahwa kaum perempuan masih menjadi minoritas di fakultas-fakultas sains dan teknik dan di universitas-universitas riset, serta pada umumnya mereka tidak memiliki dukungan dan fasilitas sebaik kaum laki-laki.

B. GAMBARAN DOSEN LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN DI LINGKUNGAN PENDIDIKAN TINGGI

Data Perguruan Tinggi Negeri (PTN) yang diolah dari Kemristekdikti (2018) menunjukkan bahwa jumlah dosen laki-laki lebih besar (60%)

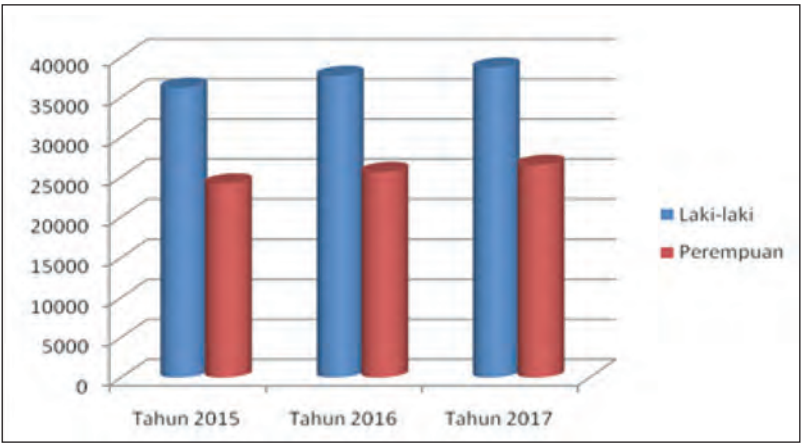
daripada dosen perempuan (40%), seperti terlihat pada Gambar 4.1. Komposisi ini tampak stabil dalam tiga tahun terakhir, seperti yang ditunjukkan Gambar 4.2.

Data tahun ajaran 2017 berdasarkan bidang ilmu memperlihatkan bahwa tidak sepenuhnya jumlah dosen perempuan lebih rendah dari dosen laki-laki. Sejalan dengan stereotip yang ada di masyarakat, ada bidang ilmu yang didominasi oleh kaum laki-laki, seperti ilmu



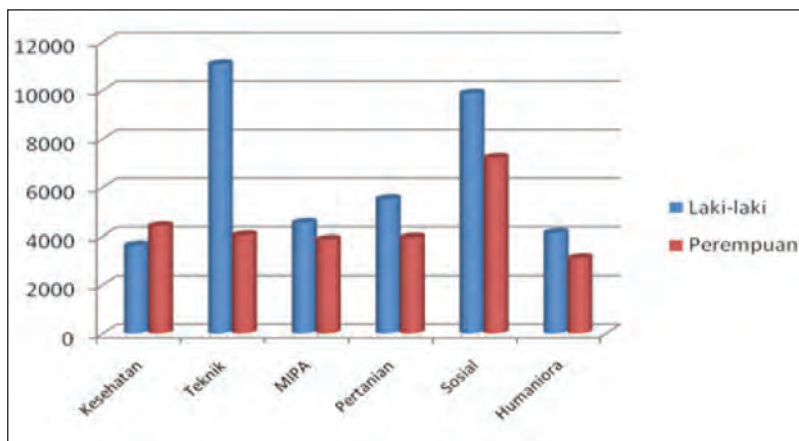
Sumber: diolah dari Kemenristekdikti (2018)

Gambar 4.1 Persentase Jumlah Dosen Laki-laki dan Perempuan Tahun 2017



Sumber: diolah dari Kemenristekdikti (2018)

Gambar 4.2 Gambaran Dosen PTN dari tahun 2015–2017



Sumber: diolah dari Kemenristekdikti (2018)

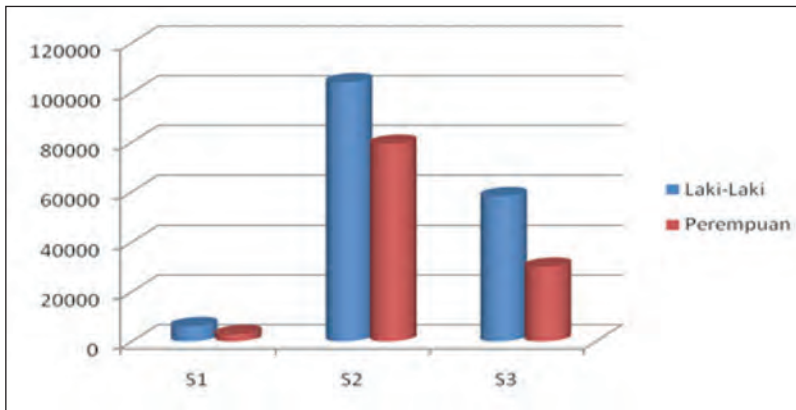
Gambar 4.3 Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Bidang Ilmu Tahun 2017

teknik, dan ada yang didominasi oleh kaum perempuan seperti ilmu kesehatan.

Oleh karena itu, terdapat dua bidang ilmu yang patut menjadi perhatian, yaitu kesehatan dan teknik. Bidang ilmu kesehatan menjadi satu-satunya bidang dengan jumlah perempuan lebih tinggi dari laki-laki, sedangkan bidang ilmu teknik menjadi yang paling ekstrem perbedaan komposisinya antara perempuan dan laki-laki.

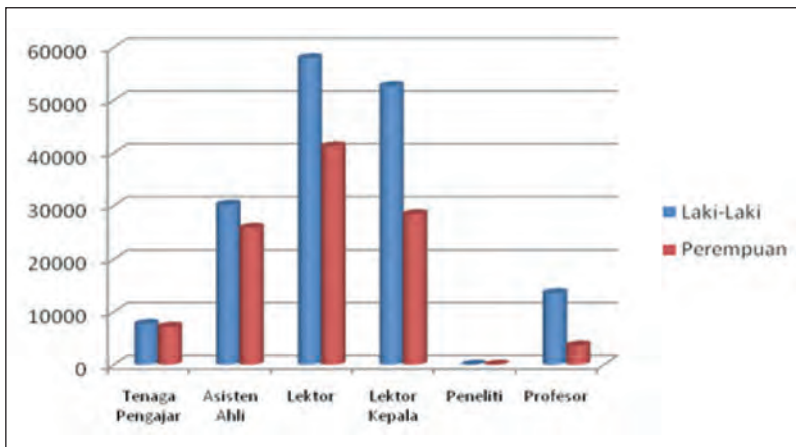
Sebagai tambahan, ketika dilihat berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh, terlihat bahwa jumlah laki-laki masih lebih tinggi dibandingkan jumlah perempuan di setiap jenjangnya (Gambar 4.4). Selain itu, dosen yang memiliki jenjang pendidikan S2 jumlahnya paling banyak dibandingkan jenjang S1 dan S3.

Gambar 4.5 memperlihatkan jabatan fungsional yang dimiliki dosen. Jabatan fungsional ini terbagi dalam 5 jenjang yaitu: Tenaga Pengajar, Asisten Ahli, Lektor, Lektor Kepala dan Profesor, dan Jabatan Fungsional Peneliti.



Sumber: diolah dari Kemenristekdikti (2018)

Gambar 4.4 Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Jenjang Pendidikan Tahun 2017

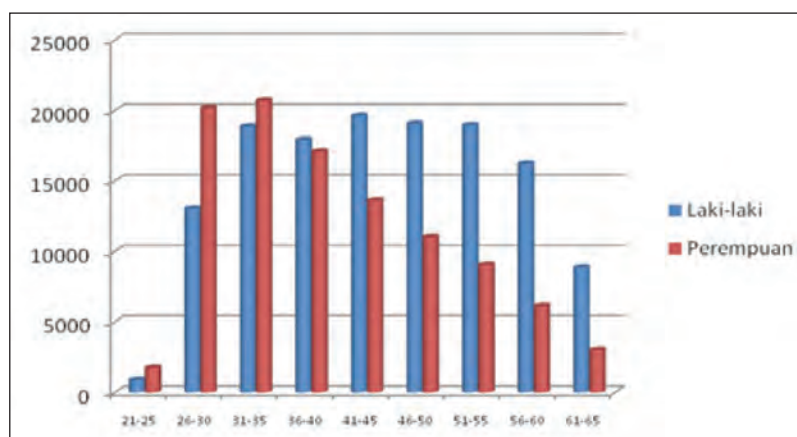


Sumber: diolah dari Kemenristekdikti (2018)

Gambar 4.5 Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Jabatan Fungsional Tahun 2017

Terlihat ada ketimpangan yang cukup lebar pada Jabatan Fungsional Lektor, Lektor Kepala, dan Professor. Untuk mengetahui apa yang sebenarnya terjadi, maka pada subbab selanjutnya akan dibahas lebih jauh apa yang terjadi pada kaum perempuan di fase ini. Apakah kebijakan yang tidak mendukung, kebutuhan pribadi dan reproduksi, atau bahkan sudah nyaman dengan posisi yang lain.

Selanjutnya, apabila dilihat berdasarkan data menurut usia dosen, terlihat bahwa minat perempuan menjadi dosen mengalami tren yang menurun seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini terlihat pada Gambar 4.6.



Sumber: diolah dari Kemenristekdikti (2018)

Gambar 4.6 Gambaran Dosen PTN Berdasarkan Usia Tahun 2017

Pada rentang usia antara 21–35 tahun, terlihat bahwa dosen perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Hal ini kemungkinan besar didukung oleh jumlah mahasiswa yang memang lebih banyak perempuan dibandingkan laki-laki. Atau kemungkinan yang lain adalah pekerjaan sebagai dosen dianggap lebih longgar, dan disukai oleh kaum perempuan. Namun, pada kelompok usia berikutnya, yakni 41 tahun ke atas, terlihat adanya penurunan yang drastis pada jumlah

dosen perempuan. Diasumsikan bahwa pada rentang usia 41 tahun ke atas, kaum perempuan sudah sibuk dengan urusan keluarganya; mengurus anak, mendampingi suami, dan lain-lain. Padahal, usia 40 tahun ke atas adalah usia matang untuk memasuki fase emas jabatan akademik dosen. Mungkin hal inilah yang menjadikan komposisi dosen pada jabatan tinggi, yakni pada Lektor Kepala dan Profesor mengalami ketimpangan yang signifikan.

C. KEBIJAKAN YANG MEMINIMALISASI KESENJANGAN GENDER

Apabila dilihat dari segi kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah, sebetulnya sudah banyak peran pemerintah dalam meminimalisasi kesenjangan gender dalam pendidikan. Terdapat beberapa kebijakan yang sudah dikeluarkan, baik secara eksplisit maupun tidak, yang mencantumkan isu gender.

Dalam Undang-Undang No. 7 Tahun 1984, Indonesia telah mengesahkan konvensi penghapusan segala bentuk diskriminasi perempuan (Marmawi & Syukri, 2010). Adanya kebijakan tersebut menunjukkan bahwa dalam pembangunan di segala bidang, laki-laki dan perempuan mempunyai peranan yang sama dalam hal merencanakan, melaksanakan, memantau, serta menikmati hasil-hasil pembangunan. Tercantum dalam GBHN 1993, Kantor Menteri Negara Peranan Wanita (1998) menyebutkan bahwa perempuan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan laki-laki dalam pembangunan. Meskipun dalam GBHN 1999, kebijakan pendidikan nasional dirumuskan secara umum, atau dengan kata lain tidak secara eksplisit mencantumkan isu gender. Namun, isu gender diperhitungkan dalam kebijakan pemerintah di sektor pendidikan.

Puspitawati (2007) mengemukakan bahwa dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender dalam sistem pendidikan nasional,

beberapa tujuan pendidikan dirumuskan guna mencapai keadilan dan kesetaraan gender, seperti yang dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Mewujudkan kesempatan pendidikan yang lebih luas pada semua jalur, jenis, dan jenjang pendidikan dengan memperhatikan kesetaraan gender.
- 2) Memacu peningkatan mutu dan efisiensi pendidikan melalui pemberdayaan potensi perempuan secara optimal, baik dalam kedudukannya sebagai pengembang kurikulum, penulis buku, pengelola pendidikan, pelaksana pendidikan, maupun sebagai peserta didik.
- 3) Memperkecil ketimpangan gender pada jurusan, bidang kejuruan atau program studi yang ada pada jenjang pendidikan menengah dan tinggi untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender dalam bidang keahlian atau bersifat profesional.

Beberapa kebijakan sektor pendidikan nasional perlu lebih dijabarkan ke dalam tujuan-tujuan yang lebih operasional yang lebih berwawasan gender. Beberapa usul kebijakan berkeadilan dan kesetaraan gender dalam sektor pendidikan pun dikemukakan sebagai berikut.

- 1) Meningkatkan kesadaran gender bagi para pengelola pendidikan, khususnya pejabat daerah, kepala sekolah, dan guru dalam peran-peran gender yang lebih seimbang dalam proses pendidikan di sekolah.
- 2) Meningkatkan peluang bagi perempuan untuk memasuki semua jenis dan jenjang pendidikan, melalui penetapan sistem kuota (jatah), serta sistem subsidi (misalnya beasiswa) untuk perempuan, khususnya untuk program-program studi atau jurusan yang bias laki-laki.

- 3) Meningkatkan kemampuan para pengembang kurikulum dan para penulis buku perempuan secara lebih profesional, dan secara proporsional jumlahnya terhadap laki-laki.
- 4) Meningkatkan keseimbangan jumlah guru dan tenaga kependidikan menurut gender serta partisipasi perempuan dalam kedudukannya sebagai pengambil keputusan di bidang pengelolaan pendidikan nasional.

Selain itu, Indonesia sebagai salah satu negara anggota UNESCO telah menandatangani Kesepakatan Dakar mengenai Kebijakan Pendidikan untuk Semua atau PUS (Pendidikan Untuk Semua), yang di dalamnya mencanangkan beberapa hal penting berkenaan kesetaraan gender dalam pendidikan, di antaranya menghapus disparitas gender di pendidikan dasar dan menengah menjelang tahun 2005, dan mencapai persamaan pendidikan menjelang tahun 2015 dengan suatu fokus jaminan bagi perempuan atas akses penuh dan prestasi yang sama dalam pendidikan dasar yang berkualitas baik. Komitmen untuk mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam pendidikan tersebut diperkuat dengan ditetapkannya Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional, yang menginstruksikan kepada pejabat negara, termasuk gubernur dan bupati/walikota untuk melaksanakan PUG guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing.

Dalam Kerangka Aksi (Tindak) Dakar, PUS, pemerintah di semua negara secara kolektif berjanji untuk mencapai tujuan-tujuan, antara lain sebagai berikut.

- 1) Memperluas dan memperbaiki keseluruhan perawatan dan pendidikan anak usia dini (PAUD), terutama bagi anak-anak yang sangat rawan dan tak beruntung.

- 2) Menjamin bahwa menjelang tahun 2015, semua anak, khususnya anak perempuan, anak dalam keadaan yang sulit, dan mereka yang termasuk minoritas etnik, mempunyai akses pada penyelesaian pendidikan dasar yang bebas dan wajib dengan kualitas yang baik.
- 3) Menjamin bahwa kebutuhan belajar semua manusia muda dan orang dewasa terpenuhi melalui akses yang ada pada program-program belajar dan keterampilan hidup yang sesuai.
- 4) Mencapai perbaikan 50% pada tingkat keniraksaraan orang dewasa menjelang tahun 2015, terutama bagi kaum perempuan, dan akses yang adil pada pendidikan dasar dan berkelanjutan bagi semua orang dewasa.

Seiring dengan visi Pembangunan Nasional tersebut, maka visi Departemen Pendidikan Nasional sampai dengan Tahun 2025 adalah “Menciptakan Insan Indonesia yang Cerdas dan Kompetitif”. Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SisDikNas), disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Oleh karena itu, hal yang paling prioritas (*crucial*) harus dilakukan adalah kesepakatan dan komitmen bersama antar pemangku kepentingan (pihak legislatif dan yudikatif, pihak eksekutif, para pendidik/dosen, para pelajar/mahasiswa, pihak keluarga, dan kelompok masyarakat) dalam mengatasi akar permasalahan kesenjangan gender di bidang pendidikan.

D. TANTANGAN DAN HAMBATAN BAGI PEREMPUAN BERPROFESI DOSEN DI PENDIDIKAN TINGGI

Kesenjangan gender dalam pendidikan, terutama dalam kasus perempuan sebagai dosen dan peneliti di pendidikan tinggi, dapat disebabkan oleh berbagai faktor yang dipandang dari sudut pandang yang berbeda. Menurut Hubeis (2010), gender adalah suatu konstruksi sosial yang mengacu pada perbedaan sifat perempuan dan laki-laki yang berdasarkan nilai-nilai budaya yang menentukan peranan laki-laki dan perempuan di tiap bidang masyarakat yang menghasilkan peran gender. Contohnya, perempuan sering dipandang sebagai orang yang keibuan, lembut, dan teliti; sedangkan laki-laki dikenal sebagai orang yang kuat, kaku dan keras. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa gender adalah perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang terbentuk di dalam masyarakat yang dipengaruhi oleh lingkungan sosial, budaya, politik dan ekonomi.

Konsep perbedaan jenis kelamin sering kali dirancukan dengan konsep gender sebagai konstruksi sosial oleh pemahaman masyarakat. Perbedaan jenis kelamin memang berbeda sejak lahir, menjadi hak penuh Tuhan dalam menentukan jenis kelamin manusia. Lain halnya dengan ‘pembedaan’ gender, yang terjadi melalui sebuah proses panjang yang dilakukan oleh manusia (masyarakat) melalui pencitraan, pemberian peran, cara memperlakukan, dan penghargaan terhadap keduanya. Oleh sebab konstruksi sosial merupakan bentukan masyarakat, maka sifatnya dapat berubah dan diubah sesuai dengan perubahan sosial, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta musibah dan bencana alam, termasuk perubahan kebijakan dan pemahaman agama ataupun adaptasi dengan budaya yang tidak bias gender. Oleh karena itu, adanya pelekatan sifat gender pada laki-laki dan perempuan mengakibatkan terjadinya kesenjangan gender. Simatauw, Simanjuntak, dan Kuswardono (2001) menjabarkan bentuk-bentuk ketidakadilan atau kesenjangan gender.

1. Marjinalisasi (peminggiran) ekonomi: pemisahan akibat jenis kelamin yang dapat menyebabkan salah satu jenis kelamin merasa dirugikan.
2. Subordinasi (penomorduaan): anggapan bahwa salah satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain.
3. Beban kerja lebih (beban ganda): ketimpangan beban kerja yang lebih banyak yang ditanggung oleh salah satu jenis kelamin.
4. Stereotip (pelabelan): pelabelan terhadap suatu kelompok atau jenis pekerjaan tertentu.
5. Kekerasan: bentuk penyerangan fisik atau nonfisik yang dilakukan oleh seseorang terhadap orang lain.

Lalu bagaimana kondisi perempuan yang berprofesi sebagai dosen di pendidikan tinggi? Jika melihat gambaran umum yang telah dijabarkan pada subbab sebelumnya, sebenarnya pemerintah sudah berusaha untuk meminimalkan kesenjangan gender melalui kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan. Namun, pada praktiknya sebagian besar kebijakan tersebut belum sepenuhnya dapat diterapkan. Hal ini disebabkan karena sebenarnya tantangan umum yang dihadapi oleh kaum perempuan sejak dulu sampai saat ini adalah menjalankan peran ganda. Di satu sisi, perempuan dituntut untuk selalu aktif dan produktif dalam karier maupun kehidupan bermasyarakatnya. Di sisi lain, bagi perempuan yang belum menikah mereka harus mengabdikan pada orang tua, sedangkan jika telah memiliki pasangan hidup, mereka dituntut mengabdikan dirinya menjadi ibu, mengasuh anak-anaknya, dan mendampingi suami. Dalam kasus ini, tantangan menjalankan peran sebagai dosen atau profesi ‘pencari nafkah’ lainnya tanpa harus meninggalkan kodratnya sebagai seorang perempuan belum mendapat dukungan sepenuhnya dari lingkungan sekitar. Misalnya, berkariyer sebagai dosen dan jabatan akademik lainnya membutuhkan prasyarat lain selain mengajar, seperti membuat karya akademis dan

karya penelitian. Hal itulah yang menjadi tantangan terbesar bagi kaum perempuan.

Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Simatauw, dkk. (2001) tentang ketidakadilan atau kesenjangan gender apakah juga terjadi pada profesi dosen di pendidikan tinggi, tulisan ini akan mengutip berdasarkan beberapa pernyataan dari dosen dan peneliti perempuan yang ada di berbagai media informasi, seperti surat kabar dan internet. Pernyataan pertama mengenai kesenjangan gender ini dikemukakan oleh Tian Belawati, Rektor Universitas Terbuka (diambil dari Republika.co.id.Jakarta), bahwa para perempuan harus menghadapi beberapa tantangan khusus dalam mengemban jabatan sebagai pemimpin di perguruan tinggi.

“Ada tantangan tersendiri bagi perempuan untuk mejadi seorang pemimpin di institusi pendidikan tinggi, baik dari internal maupun eksternal institusi. Pemimpin perempuan harus dapat membuktikan bahwa prestasinya dua hingga tiga kali lebih dari yang dituntut pada laki-laki. Ini salah satu tantangan yang cukup besar untuk pemimpin perempuan, yaitu memimpin di wilayah yang belum ‘familiar’. Oleh karena itu, rektor Universitas Terbuka (UT) di daerah kebanyakan adalah pria sebab perempuan cenderung belum bisa mengatasi faktor geografis ini, Saya sendiri pernah mengalaminya. Pada waktu seorang pejabat akan melakukan penandatanganan MoU (nota kesepahaman) dengan UT, saya ‘dilewati’ karena dikira seorang sekretaris.”

Menurut Tian, salah satu tantangan yang harus dihadapi pemimpin perempuan di perguruan tinggi adalah dalam hal pembuktian prestasi. Selain itu, dia mengatakan bahwa pemimpin perempuan di perguruan tinggi pun harus siap dengan pengakuan sosial dari para staf dan lingkungan sekitar yang tidak dapat diperoleh dengan mudah, khususnya bila memimpin di perguruan tinggi di daerah. Selanjutnya,

dia menegaskan bahwa seorang pemimpin perempuan dari suatu institusi pendidikan tinggi pun harus siap menghadapi pengabaian dari beberapa pihak yang mungkin terjadi dalam suatu forum apabila pemimpin perempuan itu belum dikenal. Oleh karena itu, rektor Universitas Terbuka tersebut menyarankan beberapa kriteria yang harus dimiliki para perempuan dalam menghadapi tantangan-tantangan sebagai pemimpin perguruan tinggi, antara lain fokus, tekun, *multi-tasking*, detail, dan tegas. Dia menambahkan pemimpin perempuan juga tidak boleh mudah sakit hati, bahkan bila keputusannya dianggap tidak menyenangkan oleh beberapa pihak. Berdasarkan pernyataan tersebut, terlihat adanya subordinasi (penomorduaan) atau anggapan bahwa salah satu jenis kelamin lebih rendah dari yang lain; dan beban kerja lebih (beban ganda) atau ketimpangan beban kerja yang lebih banyak ditanggung oleh salah satu jenis kelamin juga terjadi seperti yang diungkapkan oleh Simatauw dkk. (2001).

Pernyataan kedua diungkapkan oleh Herawati Sudoyo, seorang peneliti yang memaparkan bahwa tantangan yang dihadapi para ilmuwan wanita kini tidak lagi berasal dari keluarga¹. Tantangan tersebut datang dari lingkungan sosial. Banyak orang yang memiliki stereotip bahwa kodrat wanita adalah mendampingi suami dan anak-anak. Ketika dia ingin meningkatkan karier, dia harus bisa menyesuaikan dengan perannya sebagai istri dan ibu.

“Berbeda dari dulu, sekarang justru tantangannya dari lingkungan sosial. Berkariier sampai posisi tinggi seperti sebuah beban untuk ilmuwan wanita, tidak hanya di Indonesia saja tetapi juga di dunia internasional,”

Tantangan lain yang dihadapi ilmuwan wanita adalah saat mereka menikah dan memiliki anak, mau tidak mau dia harus melambatkan

¹ Pada acara Loreal Science Projects di Gedung D, Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Jln. Jend. Sudirman, Senayan, Jakarta.

jalannya untuk meniti karier. Dalam dunia sains, kelambatan fase itu menentukan posisinya sebagai seorang ilmuwan karena dunia sains adalah bidang yang perkembangan ilmunya relatif cepat. Kesenjangan yang terjadi disini adalah beban kerja lebih atau beban ganda, yaitu beban kerja lebih banyak yang ditanggung oleh salah satu jenis kelamin. Oleh karena itu, dia harus menyesuaikan antara karier dan rumah tangganya.

Hal serupa juga terjadi pada seorang ilmuwan wanita yang pernah meneliti mutu kopi luwak dan produk pangan lainnya. Selain menjadi seorang peneliti wanita, tantangan yang dihadapinya adalah harus bisa menyeimbangkan waktu antara keluarga dan penelitian. Menurutny, sulit sekali untuk bisa menjadi yang terdepan dalam bidang sains jika tidak ada dukungan dari suami dan keluarga. Dulu sebelum dirinya menikah, hari-harinya dihabiskan di dalam laboratorium untuk meneliti pertumbuhan mikrob. Bahkan dirinya tak jarang menginap di laboratorium. Akan tetapi kini sebagai seorang istri dan ibu, dia sebisa mungkin menyesuaikan diri antara pekerjaan dan keluarganya.

“Kalau dulu saya menginap di lab, tapi sekarang kerjanya dari jam 9 pagi sampai jam 6 malam karena bagi waktu untuk keluarga. Yang penting tetap punya minat terhadap pekerjaan dan komitmen yang tinggi pada dunia sains agar hasilnya bermanfaat untuk orang banyak,”

Kesenjangan gender ini akan selalu terjadi apabila tidak ada dukungan dari pihak keluarga ataupun lingkungan sekitar. Selanjutnya pernyataan yang dikemukakan oleh Niken Savitri, bahwa kesenjangan gender berkaitan erat dengan diskriminasi, baik diskriminasi *de jure* maupun *de facto*.

“Diskriminasi *de jure* dalam konteks pendidikan berkaitan erat dengan aturan yang membedakan kaum perempuan dan laki-laki

dalam memasuki bidang-bidang pendidikan tertentu. Secara *de jure*, tidak ada diskriminasi gender dalam pendidikan karena setiap warga negara berhak atas pendidikan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Namun, secara *de facto*, masyarakat memiliki persepsi bahwa perempuan dan laki-laki berbeda sehingga ada bidang-bidang tertentu yang hanya cocok untuk perempuan dan bidang lain untuk laki-laki. Misalnya perempuan lebih cocok di bidang sastra atau sosial, dan laki-laki di bidang teknik atau eksakta”.

Meninjau asumsi-asumsi tersebut, dapat dikatakan bahwa kesenjangan gender berasal dari budaya, khususnya di masyarakat yang patriarki. Hal ini sangat berkaitan erat dengan stereotip atau pelabelan terhadap suatu kelompok atau jenis pekerjaan tertentu seperti yang diungkapkan oleh Simatauw, dkk. (2001).

Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa ada banyak tantangan bagi perempuan dalam memperoleh jenjang karier yang lebih tinggi. Untuk memiliki karier yang lebih tinggi, diperlukan perjuangan yang lebih bagi seorang perempuan. Hal ini hendaklah disikapi bahwa perempuan memiliki peran ganda yang harusnya didukung oleh lingkungan internal (keluarga) atau eksternal (masyarakat, pemerintah/pengambil kebijakan). Memaknai keadilan gender bukan dengan kesamaan perlakuan sebagaimana dipahami oleh teori tentang keadilan yang kita pahami selama ini; keadilan gender menurut teori perbedaan gender ini lebih bermakna kesensitifan. Adil terhadap dua orang yang berbeda bukanlah dengan memperlakukan sesuatu yang sama kepada kedua orang itu, tetapi lebih memperhatikan kebutuhan dan konteks perbedaan kedua orang tersebut. Kesetaraan gender tidak harus berarti memperlakukan laki-laki dan perempuan secara sama, harus dilihat konteks, kepentingan dan kebutuhannya.

E. KESIMPULAN

Pada kenyataannya, banyak tantangan yang dihadapi oleh perempuan dan jumlah perempuan yang memiliki jenjang karier yang lebih tinggi di pendidikan tinggi masih minim. Hal ini terlihat dari merosotnya jumlah dosen perempuan yang terjadi justru pada Jabatan Fungsional Lektor, Lektor Kepala, dan Professor. Alasan paling umum ialah peran dan beban gandanya, yaitu karier sebagai dosen dan rumah tangganya.

Selain itu, karier sebagai dosen dan jabatan akademik membutuhkan prasyarat lain selain mengajar, antara lain karya akademis dan karya penelitian. Tanpa karya-karya dimaksud, dosen perempuan dengan sendirinya akan tertinggal dan sulit mencapai komposisi dosen pada jabatan tinggi, yakni Lektor, Lektor Kepala dan Professor. Akibatnya, muncul ketimpangan yang signifikan sebagaimana terlihat dalam pembahasan pada subbab sebelumnya. Padahal, untuk mencapai jabatan-jabatan itu, riset dan publikasi menjadi penentu kenaikan jabatan.

Dengan melihat gambaran tersebut, sangatlah penting untuk melakukan upaya-upaya dalam peningkatan jumlah dosen perempuan di perguruan tinggi. Upaya itu, misalnya, memberikan dukungan dalam bentuk kebijakan yang mendukung bagi perempuan pada usia-usia tertentu yang harus dapat menyeimbangkan antara karier dan membesarkan serta mengurus anak-anak. Dukungan lain yang dilakukan adalah dengan pemberian dana hibah tambahan untuk menutup biaya-biaya yang dikeluarkan ketika menjalani riset dengan membawa bayi dan pengasuhnya. Bantuan teknis khusus bagi dosen perempuan dalam bidang penelitian juga akan sangat membantu mereka untuk melakukan riset dan menulis karya ilmiah yang layak bagi publikasi di jurnal nasional dan internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Archer, D. (2006) A right to descent education. *Adults Learning*, 17(9), 23–27.
- Asrohah, H. (2008). *Sosiologi pendidikan*. Surabaya: Kopertais Press.
- Brookfield, J. (2005) *The Power of Critical Theory: liberating adult learning and teaching*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Falcioni, J. (2006). Equal opportunity. *Mechanical Engineering-CIME*, 128(11), 4.
- Hubeis, A.V.S. (2010). Pemberdayaan perempuan dari masa ke masa. Bogor: IPB Press.
- Intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender untuk Pembangunan Nasional.
- Kementerian Riset, Teknologi dan Pendidikan Tinggi (Kemenristekdikti). (2018). Data Mahasiswa dan Dosen di Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta. Jakarta
- Marmawi, R., & Syukri, M. (2010). *Pengantar pendidikan*. Pontianak: STAIN Pontianak Press.
- Puspitawati, H. (2007). Pengarusutamaan gender (PUG) bidang pendidikan dalam menyongsong era globalisasi. Makalah disampaikan pada *Lokakarya Pengarusutamaan Gender dalam Pengelolaan Sumberdaya Lingkungan Menuju Kualitas Kehidupan Berkelanjutan*. Kampus IPB Darmaga, Bogor, 10 September 2007.
- Simatauw, M., Simanjuntak, L., & Kuswardono, P.T. (2001). *Gender & pengelolaan sumberdaya alam*. Yogyakarta: Yayasan PIKUL.
- Thompson, A. (2003). Caring in context: Four feminist theories on gender and education. *Curriculum Inquiry*, 33(1), 9–65.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*).

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB V

KARIER PEREMPUAN SEBAGAI APARATUR SIPIL NEGARA: PERJALANAN KESETARAAN GENDER

Nani Grace Simamora

A. PEREMPUAN DI SEKTOR PUBLIK: ISU BERKELANJUTAN?

Pada dasarnya, dunia kerja menyangkut segala hal tentang pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa, baik untuk konsumsi maupun perdagangan. Permasalahannya adalah dalam sistem patriarki, sektor publik menjadi identik dengan karakter maskulin (Darwin and Tukirin, 2001). Karakter maskulin yang dimaksud adalah tegas, berani, cekatan, cepat mengambil keputusan, serta selalu bersaing dan berkonflik dalam menyelesaikan masalah. Inilah yang menyebabkan sektor publik didominasi oleh laki-laki. Padahal di era milenial ini, jumlah perempuan yang bekerja di sektor publik terus meningkat. Meningginya tingkat pendidikan dan kepercayaan diri, di samping untuk memenuhi kebutuhan hidup serta keinginan untuk mengaktualisasikan diri menjadi faktor bertambahnya jumlah perempuan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

bekerja. Dalam pertemuan tahunan IMF dan World Bank pada bulan Oktober 2018, terdapat diskusi khusus bertajuk *Empowering Women in the Workplace* (Praditya, 2018). Diskusi tersebut menekankan bahwa pemberian kesempatan yang sama kepada perempuan di sektor publik berdampak pada peningkatan kekayaan dunia (Indriantari, 2017).

Namun, masih banyak perempuan pekerja yang mengalami ketidakadilan. Tempat kerja menjadi tidak ramah bagi perempuan karena berbagai ketidaksetaraan gender. Perbedaan upah, kelangkaan perempuan dalam kepemimpinan, dan adanya keterlambatan (*delay*) bagi karier perempuan adalah sebagian dari hal-hal negatif yang dialami perempuan (Stamarski dan Son Hing, 2015).

Lalu, apa buktinya bahwa perempuan di sektor publik adalah sebuah isu berkelanjutan? Sejak abad ke-18, saat revolusi industri terjadi di negara-negara Eropa, perempuan bekerja telah diperhadapkan dengan berbagai masalah ketidaksetaraan dan ketidakadilan. Badan-badan dunia pun kemudian menyuarakan tentang hak perempuan dan menentang ketidakadilan gender. Kemudian, perempuan diberdayakan dan diperjuangkan haknya dengan membangun kepercayaan di semua negara tentang pentingnya kesetaraan gender. Salah satu strategi nyata yang diciptakan adalah pengarusutamaan gender (PUG). Strategi dan program dibuat secara rasional dan sistematis dengan tujuan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan. Namun, usaha tersebut belum cukup memberikan rasa keadilan dan kesetaraan bagi perempuan karena badan dunia dalam the Millenium Development Goals (MDGs) 2000–2015, dan dilanjutkan dengan Sustainable Development Goals (SDGs) 2016–2030 tetap meminta negara-negara anggota secara bersama mengatasi permasalahan dunia, yang salah satunya adalah permasalahan pemberdayaan perempuan serta kesetaraan dan keadilan gender, termasuk pada perempuan yang bekerja. Dalam hal

ini, terbukti bahwa sudah lebih dari tiga abad, perempuan bekerja di sektor publik tetap menjadi isu yang menarik untuk dibahas.

Di era milenial, sepertinya telah menjadi fenomena yang biasa bila perempuan bekerja di berbagai sektor. Tidak terlihat lagi adanya perbedaan pencapaian karier antara perempuan dan laki-laki. Perempuan dapat mencapai puncak tertinggi, sama seperti laki-laki. Apabila perempuan tidak dapat mencapainya, maka itu adalah suatu pilihan dan bukan karena suatu masalah. Pernyataan tersebut terbantahkan oleh banyak kajian perempuan dan gender. Gupta (2018) dalam penelitiannya tentang perempuan sebagai manajer menyatakan bahwa dalam abad ke-21 ini, perempuan masih dihantui fenomena *glass ceiling* atau ‘langit-langit kaca’ dalam kariernya. Perempuan dihadapkan berbagai rintangan saat mereka ingin meningkatkan karier. Seperti ‘langit-langit kaca’ yang tidak terlihat secara kasat mata tetapi selalu menjadi penghalang yang sulit ditembus. Laporan Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD, 2017) mengeksplorasi ketidaksetaraan gender di banyak negara melalui kehidupan sosial dan ekonomi. Data statistik menunjukkan keterwakilan perempuan bekerja, apalagi perempuan sebagai pemimpin dalam organisasi pada posisi puncak, masih sedikit. Budaya organisasi, kebijakan, dan kondisi sosial kemudian menjadi variabel yang dikaji untuk mengetahui ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender.

Tulisan ini menganalisis karier perempuan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), mengingat kebijakan, program, dan strategi PUG dibangun oleh pemerintah. Apakah kesetaraan gender sudah mereka alami? Apakah perempuan ASN sudah menjadi penerima awal manfaat tersebut? Dengan mencari akar penyebab diskriminasi gender di dunia kerja yang dikembangkan Stamarski dan Son Hing (2015), uraian yang mengulas pengalaman perjalanan karier perempuan ASN menuju kesetaraan gender dijelaskan pada bagian berikutnya.

B. KESETARAAN GENDER SEBAGAI SUATU KONSEP

Kesetaraan gender di tempat kerja mengacu pada hak, tanggung jawab, dan peluang yang setara bagi perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan (Ali, 2015). Kesetaraan bukan berarti bahwa perempuan dan laki-laki akan menjadi sama; tetapi hak, tanggung jawab, dan peluang perempuan dan laki-laki tidak akan tergantung pada apakah mereka terlahir sebagai laki-laki atau perempuan. Kesetaraan gender mempertimbangkan kepentingan, kebutuhan, dan prioritas perempuan dan laki-laki; mengakui keragaman kelompok perempuan dan laki-laki; serta merupakan hak asasi manusia (Ali, 2015).

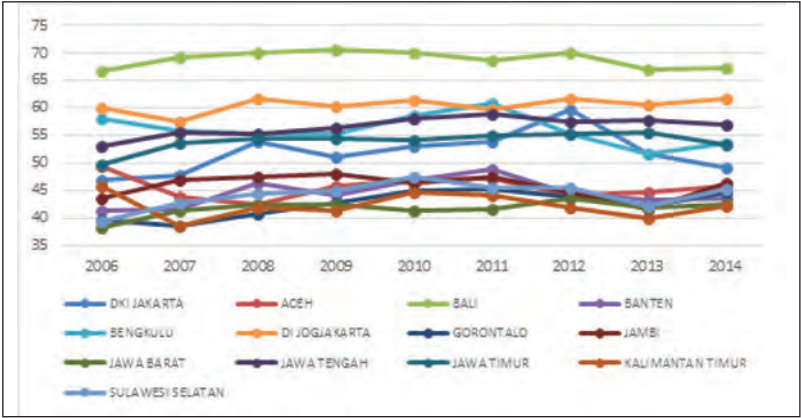
Pada dasarnya, bentuk-bentuk ketidaksetaraan gender sulit untuk dihilangkan. Bentuk tersebut dipertahankan selama bertahun-tahun oleh perempuan, dan orang yang memengaruhi perkembangan perempuan itu sendiri dan stereotip atau penandaan pada peran perempuan. Masyarakat secara sadar mempertahankan tradisi “tempat perempuan ada di rumah.” Sebagian besar perempuan pun akhirnya masih menganggap tugas mereka hanya terbatas pada pekerjaan rumah tangga dan menjaga anak-anak mereka. Persepsi ini sebenarnya disebabkan oleh pola pikir masyarakat yang mendorong para perempuan untuk tidak berpikir melampaui batas. Keadaan ini kemudian memunculkan permasalahan ketidaksetaraan gender di tempat kerja, yaitu *glass ceiling*, diskriminasi pada upah, dan ketahanan pada ketidaksetaraan gender.

Weyer (2007) dalam Ali (2015) menyatakan bahwa *glass ceiling* adalah penghalang tak terlihat yang menghambat perkembangan perempuan atau kelompok minoritas lainnya menuju pada hierarki organisasi yang lebih tinggi. Keadaan tersebut menyebabkan perempuan tetap pada posisi rendah. Hanya ada sedikit atau bahkan tidak ada sama sekali kesempatan perempuan mencapai posisi puncak meskipun perempuan memiliki kompetensi dan dapat berkembang lebih jauh dalam suatu organisasi. Mereka sering diabaikan ketika dianggap memberikan perlawanan terhadap laki-laki.

Bentuk ketidaksetaraan gender lainnya adalah diskriminasi atau perilaku yang tidak seimbang antara perempuan dan laki-laki dalam pemberian upah kerja. Diskriminasi upah mengacu pada perbedaan pendapatan antara perempuan dan laki-laki di tempat kerja (Kirton & Greene 2005). Untuk ASN, perbedaan upah tidak lagi menjadi isu. Gaji atau upah dan tunjangan diberikan sama antara perempuan dan laki-laki. Pembedanya hanyalah pada tingkat atau level, lama bekerja, dan kinerjanya. Namun, menjadi isu tersendiri manakala perempuan lebih banyak terpotong upah kinerjanya akibat jam kerja yang kurang karena beban ganda perempuan, yaitu sebagai pekerja di sektor publik sekaligus bertanggung jawab pada pekerjaan domestik. Hal ini membuat mereka mengalami kesulitan dalam mengelola waktu. Insentif yang didasari pada proses dan bukan *output* atau hasil membuat perempuan dibayarkan lebih sedikit dibandingkan laki-laki dengan tugas yang sama dan keterampilan yang sebanding.

Ketahanan terhadap ketidaksetaraan gender ditunjukkan pada meningkatnya partisipasi perempuan bekerja (Ali, 2015). Dengan kata lain, dengan meningkatnya partisipasi perempuan untuk bekerja, maka dengan sendirinya pula perempuan akan memiliki ketahanan terhadap ketidaksetaraan gender. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengukur proporsi penduduk usia kerja yang sudah bekerja atau masih mencari pekerjaan terhadap penduduk usia kerja (15 tahun ke atas). Angka TPAK menjadi salah satu ukuran partisipasi dan peluang kerja bagi perempuan. Gambar 5.1 menunjukkan TPAK perempuan di beberapa provinsi di Indonesia antara tahun 2006–2014. Kecenderungan rata-rata TPAK perempuan di provinsi di DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, dan D.I. Jogjakarta sudah melebihi 50% dari penduduk usia kerja (15 tahun ke atas), terutama Bali yang memiliki TPAK perempuan lebih dari 65% (melebihi TPAK laki-laki). Walaupun provinsi di luar Pulau Jawa dan Bali, seperti Kalimantan Timur, Sulawesi Selatan, atau Aceh, memiliki

TPAK perempuan di bawah 50%, pada tahun 2014 angka TPAK perempuan Indonesia adalah 50,22%. Gambaran ini menunjukkan prestasi pemerintah dalam memberikan ruang dan peluang kerja bagi perempuan.



Sumber: *Data Series Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)* (BPS, 2018)

Gambar 5.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Perempuan di beberapa Provinsi di Indonesia, 2006–2014

Namun, kemajuan pendidikan dan perubahan pola pikir milenial—generasi Y—memaksa perempuan untuk berpikir secara berbeda dibandingkan mempertahankan nilai-nilai sosial dan etika. Globalisasi dan perubahan kondisi ekonomi dan sosial bertindak sebagai katalis positif untuk mengubah peran dan persepsi diri (Stedham & Yamamura, 2004).

C. INDIKATOR KETIDAKSETARAAN GENDER DI TEMPAT KERJA

Dalam mengukur ketidaksetaraan gender, tulisan ini mengadopsi ukuran yang dikembangkan Stamarski dan Son Hing (2015) tentang akar penyebab ketidaksetaraan gender di tempat kerja dengan indikator atau ukuran ketidaksetaraan sebagai berikut.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

1. Kebijakan SDM, pengambil keputusan, dan pemberlakuannya

Kebijakan SDM yang dimaksud mulai dari penerimaan pegawai, pengembangan SDM, promosi dan mutasi SDM, hingga evaluasi kinerja. Kebijakan SDM yang mengindikasikan ketidaksetaraan gender ialah ketika ada perbedaan penerapan kebijakan dalam situasi dan kondisi tertentu dan bersifat informal, tetapi tetap diberlakukan. Pemberlakuan kebijakan SDM melibatkan interaksi pribadi antara pembuat keputusan organisasi dan kandidat pekerja atau karyawan.

2. Institusional dalam struktur organisasi, proses dan pemberlakuannya

Kebijakan SDM yang secara inheren bias terhadap sekelompok orang, terlepas dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja dapat disebut sebagai diskriminasi kelembagaan. Diskriminasi kelembagaan terhadap perempuan dapat terjadi di setiap jenis kebijakan SDM, mulai dari rekrutmen dan pemilihan individu ke dalam suatu organisasi, pelatihan, evaluasi kinerja, promosi, dan pemberhentian. Diskriminasi kelembagaan terhadap perempuan juga terjadi dalam evaluasi kinerja yang digunakan untuk menentukan penghargaan organisasi (misalnya, kompensasi), peluang (misalnya, promosi, penetapan peran), dan hukuman (misalnya, penghentian).

3. Diskriminasi pribadi dalam pembuatan keputusan yang terkait dengan SDM

Praktik pengambilan keputusan terkait SDM melibatkan kognisi sosial di mana kompetensi, potensi, dan kelayakan orang lain dinilai oleh pengambil keputusan organisasional. Dengan demikian, seperti semua bentuk kognisi sosial, pengambilan keputusan terkait SDM terbuka untuk bias pribadi. Keputusan terkait SDM sangat penting karena menentukan upah dan peluang perempuan di tempat kerja (misalnya promosi,

peluang pelatihan). Diskriminasi pribadi terhadap perempuan oleh pengambil keputusan organisasional dapat terjadi di setiap tahap pengambilan keputusan terkait SDM mengenai rekrutmen dan seleksi, penugasan peran, kesempatan pelatihan, pembayaran, evaluasi kinerja, promosi, dan pemusnahan.

4. Diskriminasi Pribadi dalam Pengesahan SDM.

Hal ini terjadi ketika karyawan diberikan pesan yang melecehkan oleh pengambil keputusan organisasi, terkait dengan pemberlakuan SDM. Lebih khusus lagi, jenis diskriminasi gender pribadi ini disebut pelecehan gender, dan terdiri dari berbagai perilaku verbal dan nonverbal yang menyampaikan sikap seksis, menghina, atau bermusuhan tentang perempuan. Pelecehan gender ketika kebijakan SDM diberlakukan kemudian berupa komentar yang terlalu banyak dan menolak promosi wanita, misalnya karena kehamilan atau kemungkinan kehamilan.

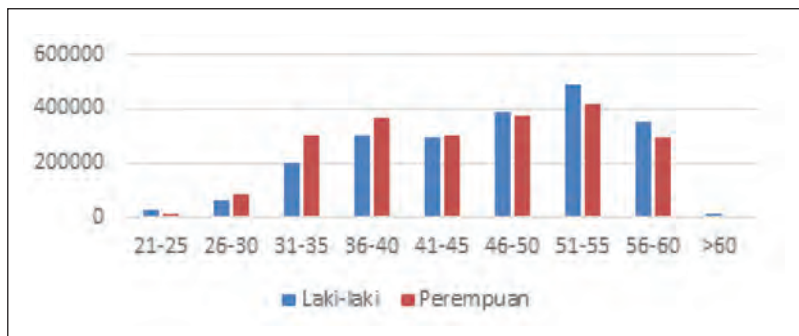
D. GAMBARAN PEREMPUAN SEBAGAI ASN

Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Aparatur Sipil Negara atau ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja dan bekerja pada instansi pemerintah. Dalam Pasal 2 dan 3 undang-undang tersebut dinyatakan bahwa asas, prinsip, dan nilai dasar manajemen ASN adalah non-diskriminatif, mengedepankan keadilan, dan kesetaraan. Asas non-diskriminatif dalam Pasal 3 tersebut memiliki arti bahwa dalam penyelenggaraan manajemen ASN, Komisi ASN tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender, suku, agama, ras dan golongan (Komisi ASN, 2017). Selanjutnya, asas keadilan dan kesetaraan berarti bahwa pengaturan penyelenggaraan ASN harus mencerminkan rasa keadilan dan kesamaan untuk

memperoleh kesempatan akan fungsi dan peran sebagai ASN (Komisi ASN, 2017).

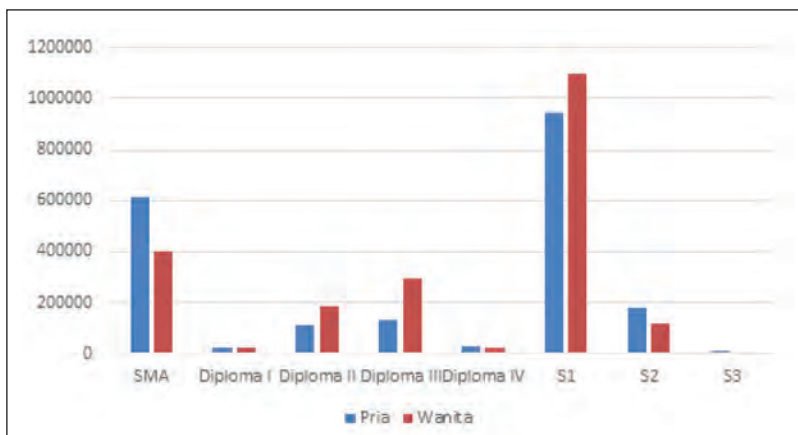
Nofianti (2014) menyatakan bahwa pembangunan harus didukung oleh segenap unsur dan lapisan masyarakat. Demikian pula dalam institusi pemerintah yang seharusnya representatif dengan adanya keterwakilan gender, khususnya perempuan (Suparno dkk., 2005). Keterwakilan perempuan diperlukan untuk mengawasi regulasi nasional yang terkait dengan isu-isu perempuan dan ketaatan penyelenggara pemerintahan dalam implementasinya. Perempuan perlu hadir untuk menghapus diskriminasi, mempromosikan kedudukan perempuan, dan mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan serta meningkatkan keterlibatan perempuan.

Data Badan Administrasi Kepegawaian Nasional (BAKN) yang diambil pada bulan Mei 2018 menunjukkan bahwa jumlah ASN perempuan sedikit melampaui ASN laki-laki. Persentase ASN perempuan adalah 50,2%, sedangkan laki-laki 49,8% (Gambar 5.2). Hal menarik dari data tersebut adalah bahwa jumlah ASN perempuan yang melampaui laki-laki berada pada usia produktif, yaitu 26–40 tahun.



Sumber: diolah dari data BAKN (Mei 2018)

Gambar 5.2 Sebaran ASN Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia (2018)



Sumber: diolah dari data BAKN (Mei 2018)

Gambar 5.3 Sebaran ASN Berdasarkan Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan (2018)

Selain usia produktif, jumlah ASN perempuan yang melebihi laki-laki juga memiliki tingkat pendidikan D2, D3 dan S1 (Gambar 5.3).

Dari Gambar 5.3 diketahui bahwa perempuan pada tahun-tahun mendatang memiliki kesempatan dalam meningkatkan karier dan pendidikannya.

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI (Permen PAN RB) No. 38 Tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara, Pasal 2(1) disebutkan bahwa dalam menyelenggarakan manajemen ASN berbasis sistem merit, setiap instansi pemerintah harus menyusun Standar Kompetensi ASN. Sistem merit yang dimaksud adalah kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Standar kompetensi

ASN sesuai Permen PANRB No. 38 Tahun 2017 Pasal 5 adalah standar kompetensi jabatan pimpinan tinggi; jabatan administrasi, dan jabatan fungsional.

Gambar 5.4 menggambarkan karier ASN dengan bentuk piramida. Jabatan pimpinan tinggi berada di puncak, meliputi jabatan utama, madya, dan pratama yang disebut sebagai Jabatan Struktural Eselon 1 dan Eselon 2. Selanjutnya adalah jabatan administrasi yang terdiri dari jabatan administrator, pengawas, dan pelaksana. Jabatan administrator dan pengawas terbagi atas Jabatan Eselon 3, 4 dan 5. Sementara itu, jabatan pelaksana adalah staf atau disebut juga sebagai pejabat jabatan fungsional umum. Seajar dengan jabatan administrasi adalah jabatan fungsional yang terdiri dari dua jenjang, yaitu jenjang keahlian dan keterampilan.

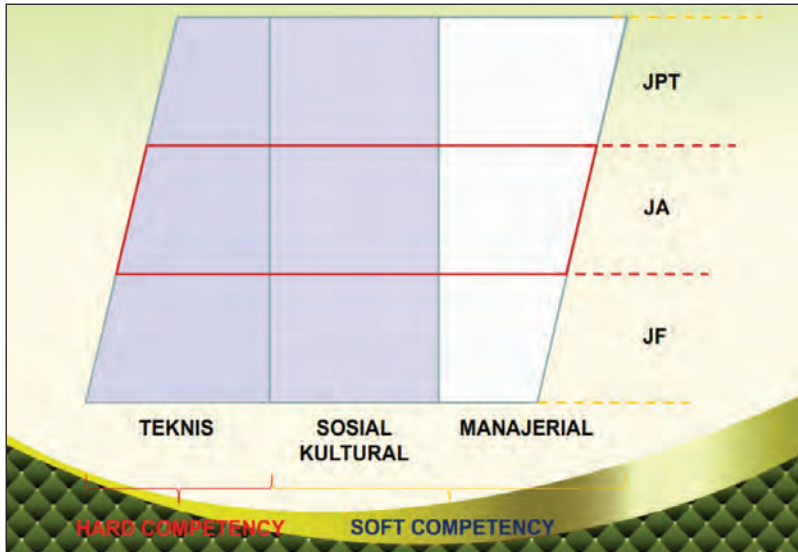
Konsep kompetisi ASN menurut jabatan adalah seperti Gambar 5.5. Terdapat dua konsep kompetensi, yaitu teknis (*hard competency*) serta sosial, kultural, dan manajerial (*soft competency*). Jabatan fungsional



Sumber: Setiawati (2017)

Gambar 5.4 Pola Karier ASN

Buku ini tidak diperjualbelikan.

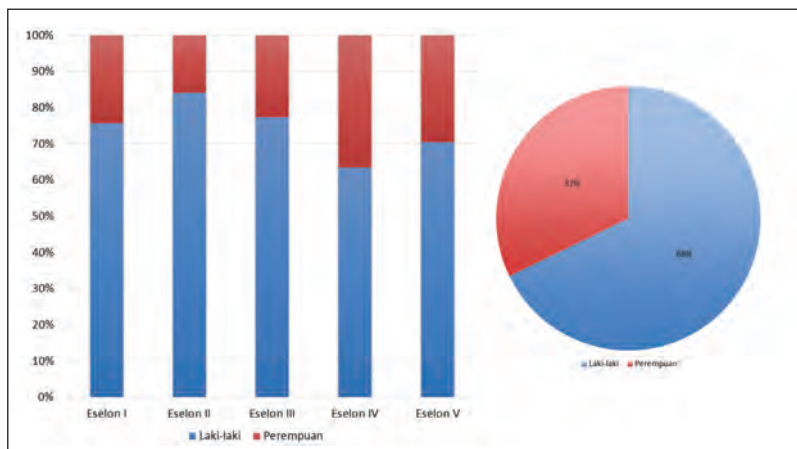


Sumber: Setiawati (2017)

Gambar 5.5 Konsep Kompetensi ASN Menurut Jabatan

sional mengutamakan kompetensi teknis dibandingkan manajerial, sedangkan jabatan administrasi harus memiliki kompetensi yang sepadan antara teknis dan manajerial. Jabatan pimpinan tertinggi lebih mengutamakan kompetensi manajerial dibandingkan teknis.

Data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada Mei 2018 menggambarkan posisi perempuan sebagai ASN dan jabatan serta kariernya. Seperti telah diuraikan sebelumnya, jabatan pimpinan tinggi dan jabatan administrasi ditunjukkan dalam Jabatan Struktural Eselon 1, 2, 3, 4, dan 5. Terdapat ketimpangan proporsi perempuan dan laki-laki dalam jabatan struktural. Perbandingan antara perempuan dan laki-laki adalah 32:68. Jumlah perempuan terbanyak menduduki Jabatan Struktural Eselon 4 dan semakin sedikit untuk jabatan yang posisinya lebih tinggi, yaitu Eselon 3, 2 dan 1. Padahal, pejabat struktural pada jenjang tertinggi ini banyak terlibat



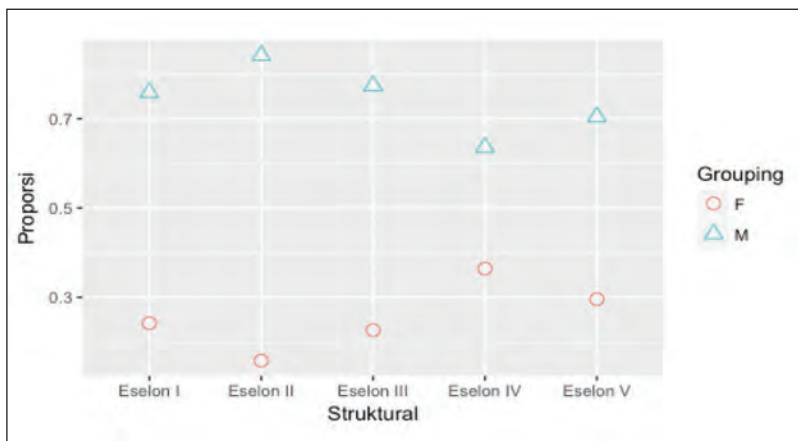
Sumber: diolah dari data BAKN (Mei 2018)

Gambar 5.6 Sebaran ASN Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jabatan Struktural (2018)

dalam pembuatan kebijakan strategis di pemerintahan. Keterwakilan gender, dalam hal ini proporsi perempuan yang lebih besar lagi diperlukan baik untuk membuat kebijakan yang berperspektif gender maupun untuk mengawasi ketaatan penyelenggara pemerintahan dalam mengimplementasikannya (Gambar 5.6).

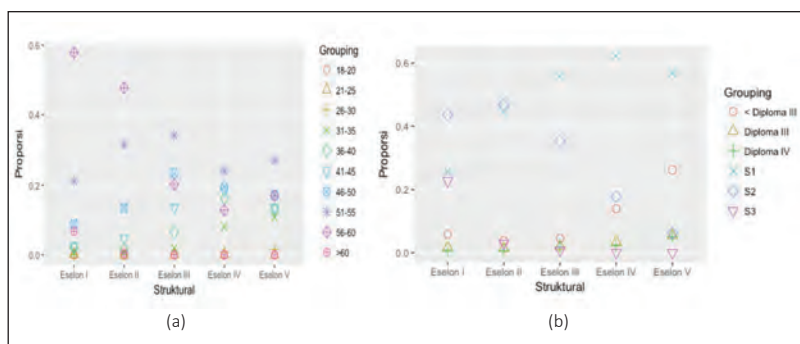
Melalui suatu uji statistik non-parametrik, yaitu uji *chi-square* untuk mengetahui hubungan antara jabatan struktural dan jenis kelamin, dengan mengasumsikan H_0 sebagai jabatan struktural serta jenis kelamin memiliki hubungan yang saling bebas dan H_1 adalah jabatan struktural serta jenis kelamin dengan hubungan yang tidak saling bebas, diperoleh hasil seperti yang ditunjukkan Gambar 5.7. Proporsi perempuan dan laki-laki terhadap jabatan struktural merepresentasikan 95% interval kepercayaan. Hal ini berarti H_0 ditolak atau H_1 diterima, yaitu terdapat hubungan antara jabatan struktural dan jenis kelamin yang tidak saling bebas. Dalam hal ini jelas terlihat bahwa ada pengaruh antara jabatan struktural dan jenis kelamin (Gambar 5.7).

Buku ini tidak diperjualbelikan.



Sumber: diolah dari data BAKN (Mei 2018)

Gambar 5.7 Perbandingan Proporsi Perempuan (F) dan Laki-Laki (M) terhadap Jabatan Struktural



Sumber: diolah dari data BAKN (Mei 2018)

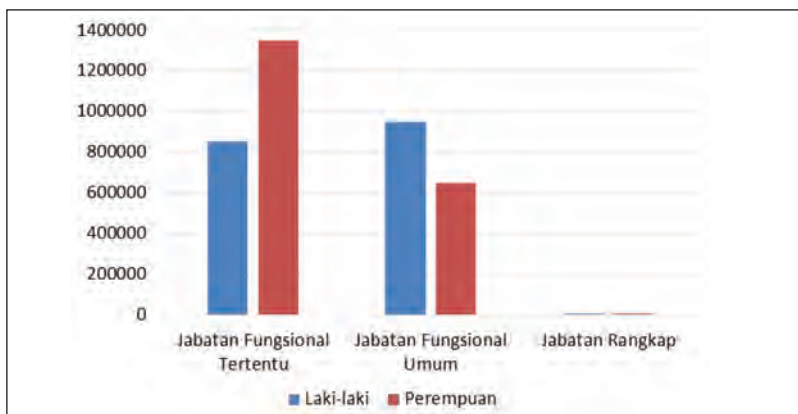
Gambar 5.8 (a) Perbandingan Proporsi Usia dan Pejabat Struktural Perempuan, 2018 (b) Perbandingan Proporsi Tingkat Pendidikan dan Pejabat Struktural Perempuan, 2018

Hal menarik lainnya adalah usia perempuan saat menduduki jabatan struktural dan tingkat pendidikannya (Gambar 5.8a dan 5.8b.). Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa ada pengaruh antara usia dan tingkat pendidikan dengan jabatan yang diduduki oleh perempuan. Usia perempuan saat menduduki jabatan struktural

rata-rata adalah lebih dari 41 tahun, sedangkan laki-laki berusia 35 tahun. Selanjutnya, untuk tingkat pendidikan, terlihat bahwa ada keterhubungan antara jabatan struktural dan tingkat pendidikan. Untuk menduduki jabatan lebih tinggi, diperlukan tingkat pendidikan yang lebih tinggi pula. Hal ini berlaku untuk laki-laki dan perempuan.

Standar kompetensi ASN lainnya yang sesuai Permen PANRB No. 38 Tahun 2017 Pasal 5 adalah jabatan fungsional. Tujuan penetapan jabatan fungsional ini adalah untuk 1) peningkatan profesionalisme ASN; 2) peningkatan karier ASN; 3) peningkatan produktivitas unit kerja; dan 4) peningkatan produktivitas kerja ASN. Saat ini terdapat 153 jenis jabatan fungsional yang dapat diambil oleh ASN. Jenjang jabatan fungsional meliputi jabatan fungsional utama dan keterampilan. Contoh jabatan fungsional adalah dokter, bidan, perawat, guru, dll. Sementara itu, jabatan fungsional tertentu adalah seperti peneliti, perekayasa, analisis kebijakan, perencanaan, kepustakaan, dan humas (PP No 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS).

Gambar 5.9 menunjukkan partisipasi ASN pada jabatan fungsional, yang terbagi atas tiga bagian, yaitu jabatan fungsional tertentu, jabatan fungsional umum (jabatan yang diberikan kepada ASN yang belum memilih fungsional tertentu), dan jabatan rangkap (ASN yang menjabat dua jabatan yaitu jabatan struktural dan fungsional). Berlawanan dengan jabatan struktural, perbandingan partisipasi perempuan dan laki-laki dalam jabatan fungsional tertentu adalah 61% dan 29%. Hal ini menunjukkan bahwa ketertarikan perempuan pada jabatan fungsional tertentu lebih besar daripada laki-laki. Seperti diuraikan sebelumnya bahwa jabatan fungsional lebih membutuhkan kemampuan teknis. Hal yang menjadi pembeda dengan jabatan struktural adalah karier dalam jabatan fungsional sangat tergantung dari ASN itu sendiri. Karier ASN cepat meningkat bila individu ASN dengan cepat pula memenuhi standar penilaian, sebaliknya akan lambat bila tidak memenuhi. Karena bersifat mandiri, kemampuan



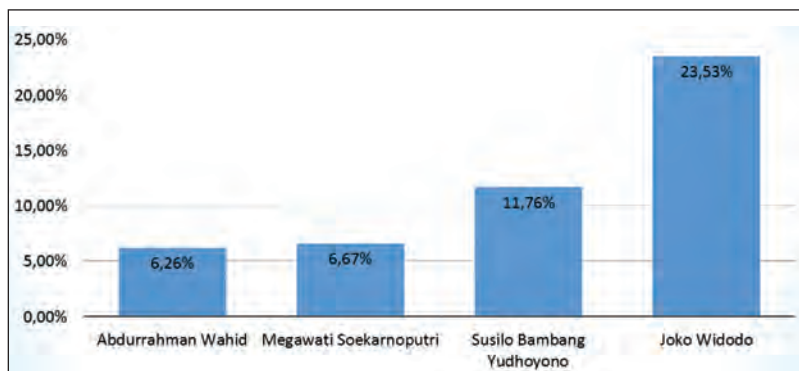
Sumber: diolah dari data BAKN (Mei 2018)

Gambar 5.9 Sebaran ASN berdasarkan jenis kelamin dan Jabatan Fungsional, 2018

manajerial lebih pada manajerial individu dan selanjutnya adalah manajerial tim. Dengan kata lain, ASN memiliki kebebasan dalam mengelola kariernya.

Dalam birokrasi pemerintahan, selain ASN terdapat menteri sebagai pembantu presiden serta bertugas memimpin suatu kementerian. Menteri tersebut membidangi urusan tertentu dalam pemerintahan. Menteri koordinator bertugas melakukan sinkronisasi dan koordinasi di antara para menteri dalam lingkup tugasnya. Keterwakilan dan keterlibatan perempuan dalam kementerian menjadi penting mengingat kekuasaannya dalam menghasilkan kebijakan publik. Diharapkan kehadiran perempuan dalam jabatan menteri dapat melahirkan kebijakan publik yang berpihak pada penghapusan diskriminasi dan ketidakadilan gender.

Jumlah perempuan yang memimpin suatu kementerian berbeda dalam setiap kepemimpinan pemerintah. Mulai dari masa Presiden Abdurrahman Wahid hingga Presiden Joko Widodo, terdapat peningkatan jumlah perempuan yang menjabat sebagai menteri. Peningkatan yang signifikan terjadi pada era Joko Widodo dengan Kabinet Kerja,



Sumber: diolah dari data BPS (2014)

Gambar 5.10 Proporsi Menteri Perempuan dalam Era Kepresidenan

yaitu delapan menteri perempuan yang berarti 23,53% dari total 34 menteri (Gambar 5.10). Hal ini merupakan kuota menteri perempuan terbanyak. Kenaikan kuota menteri perempuan tersebut merupakan salah satu faktor penting dalam mengukur keberhasilan kebijakan pengarusutamaan gender (Candraningrum, 2014). Lebih jelasnya, Candraningrum (2014) menyatakan bahwa akses perempuan dalam kabinet pemerintah memiliki peran strategi dalam mengonfigurasi distribusi kekuasaan melalui aturan, praktik, dan intervensi pengarusutamaan.

E. PERJALANAN KESETARAAN GENDER BAGI KARIER PEREMPUAN ASN

Banyak pendapat yang menyatakan bahwa pemerintah telah menjamin kesetaraan gender di berbagai sektor. Oleh karena itu, jika dikatakan bahwa kesetaraan gender di sektor pemerintahan tidak perlu dipermasalahkan lagi, pernyataan itu ada benarnya. Ini karena pada dasarnya Legalitas Pengarusutamaan Gender (PUG) telah terbangun melalui sejumlah dokumen negara. Bahkan dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 mendefinisikan

suatu sistem merit yang merupakan kebijakan dan Manajemen ASN yang didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur atau kondisi kecacatan. Hal ini berarti bahwa seleksi jabatan pimpinan tertinggi memberi ruang keterlibatan perempuan. Namun, partisipasi perempuan sebagai pejabat pimpinan tertinggi masih sedikit; bahkan berdasarkan uraian dan data tersebut, perempuan lebih banyak memilih jabatan fungsional tertentu, yang lebih mengutamakan kompetensi teknis dibandingkan manajerial. Apa penyebabnya?

Stamarski dan Son Hing (2015) menyatakan bahwa ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender tersembunyi di antara kebijakan dan hukum yang berlaku. Kebijakan SDM merupakan akar permasalahan ketidakadilan gender yang selanjutnya menjurus pada diskriminasi institusional atau kelembagaan. Semua itu tidak terlepas dari diskriminasi personal, sebagai pembuat keputusan dan yang menjalankan keputusan tersebut.

Untuk mengetahui apakah pernyataan Stamarski dan Son Hing (2015) tentang ketidakadilan gender di ruang publik tersebut berlaku pada pegawai ASN, telah dilakukan wawancara mendalam terhadap enam responden, yang terdiri dari tiga pejabat tertinggi (Eselon 1 dan 2), dua orang berjenis kelamin perempuan dan satu laki-laki; dua pejabat administrasi (Eselon 3), satu orang berjenis kelamin perempuan dan yang lainnya laki-laki; serta satu pejabat fungsional tertentu dengan jenis kelamin perempuan. Untuk mempermudah penulisan, seluruh responden diberikan nama samaran seperti dalam Tabel 5.1.

Kebijakan SDM merupakan salah satu kebijakan penting dalam suatu organisasi. Hal-hal yang termasuk dalam kebijakan SDM adalah kebijakan perencanaan SDM, rekrutmen, evaluasi kinerja, kepemimpinan, pelatihan, dan lain lain. Dalam kebijakan rekrut-

Tabel 5.1 Responden, Jabatan, Jenis Kelamin dan Nama Samaran

Responden	Jabatan	Jenis kelamin	Nama Samaran
1	Pejabat Tertinggi Eselon 1	Perempuan	Ibu Tina
2	Pejabat Tertinggi Eselon 2	Perempuan	Ibu Susi
3	Pejabat Tertinggi Eselon 2	Laki-laki	Bapak Ali
4	Pejabat Administrasi Eselon 3	Perempuan	Ibu Lani
5	Pejabat Administrasi Eselon 3	Laki-laki	Bapak Slamet
6	Pejabat Fungsional Tertentu	Perempuan	Ibu Devita

men atau penerimaan calon ASN, Ibu Tina, Bapak Ali, dan Ibu Susi (sebagai pejabat tertinggi) menyatakan bahwa telah terjadi kesetaraan gender dalam penerimaan calon ASN. Tidak ada lagi perbedaan jenis kelamin dalam memilih calon ASN. Semua didasarkan pada kompetensi dan kualitas tiap-tiap pelamar. Namun, hal yang berbeda diungkapkan oleh Ibu Lani dan Bapak Slamet (pejabat administrasi). Mereka menyatakan bahwa sampai pada tahap seleksi awal, sistem penerimaan netral gender karena mementingkan kualifikasi dan kompetensi tanpa melihat jenis kelamin. Namun, bila sampai pada tahap akhir, yakni tahap wawancara, terdapat kebijakan SDM yang dikondisikan sesuai dengan kebutuhan dan hal tersebut berdampak pada bias gender. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Slamet.

“Kebijakan SDM sih jelas ya yang diterima harus berkompeten. Saat wawancara yang dinilai kompetensinya, kesesuaian dengan bidang pekerjaannya, sudah dibuatkan juga formatnya yang baku. Cuma ada kalanya jadi bias kalau saat rapat pimpinan perlu ASN laki-laki karena akan lebih banyak waktu di kantor, tidak sering bolos atau cuti dan bisa lembur. Nah kalau sudah begitu kan saat wawancara sudah subjektif. Batas nilai yang sudah ditetapkan bisa jadi longgar deh supaya ASN yang laki-laki bisa masuk. Tapi kan semua yang sudah masuk di tahap akhir sudah

Buku ini tidak diperjualbelikan.

yang terbaik lah, jadi wawancara tuh masalah keberuntungan.” (Wawancara tanggal 18 Juli 2018).

Ibu Lani juga mengungkapkan hal yang hampir sama.

“Tim kami membutuhkan laki-laki karena perlu bekerja lewat waktu kerja. Lagian kami sudah banyak perempuan, jadi susah kalau ada proyek. Bisa jadi *delay* pekerjaannya. Ternyata yang melamar banyak perempuan, makanya dalam diskusi pimpinan kami putuskan untuk langsung mengambil laki-laki.” (Wawancara tanggal 27 Juli 2018).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dalam keadaan tertentu, dimungkinkan untuk membuat suatu kebijakan SDM. Penandaan (stereotip) bagi perempuan dan laki-laki menjadi faktor penentu penerimaan ASN. Kondisi ini juga memperkuat keberadaan indikator diskriminasi pribadi dalam pembuatan keputusan SDM.

Pemberlakuan kebijakan SDM yang bias dapat terjadi karena keterlibatan interaksi pribadi antara pembuat keputusan organisasi dan kandidat pekerja atau pegawai (Stamarski & Son Hing, 2015). Kebijakan pengembangan SDM melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) adalah netral gender, tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Namun, panjangnya waktu diklat membuat perempuan mundur dan menolak untuk mengikuti diklat tersebut. Seringnya perempuan menolak mengikuti pelatihan (karena pertimbangan keluarga dan anak yang tidak dapat ditinggalkan) menyebabkan diberlakukan kebijakan pengembangan SDM yang mengutamakan memilih laki-laki lebih dahulu untuk mengikuti pelatihan.

“Perempuan sering menolak kalau disuruh diklat. Wajar saja soalnya anak-anaknya masih kecil. Karena kuota harus terpenuhi karena kalau tidak akan mendapat teguran. Makanya kami buat keputusan untuk menawarkan kepada laki-laki dulu. Sampai

memenuhi kuota, kalau masih kurang ya baru perempuan.” (Ibu Lani, wawancara tanggal 27 Juli 2018).

Hilangnya peluang mengikuti diklat terutama diklat kepemimpinan memungkinkan berkurangnya kesempatan menduduki jenjang lebih tinggi.

“Saya pernah ditegur keras oleh atasan karena dua kali menolak untuk mengikuti diklat. Ya, bagaimana anak saya masih menyusu, diklat harus di *mess* satu minggu. Jarak antara *mess* dan rumah jauh, sulit meninggalkan anak yang masih bayi. Suami juga tidak mensupport saya. Tunggu kalau anak lebih besar. Tapi alasan ini kan tidak semua dimengerti atasan. Ya pasti tidak mengerti, karena diklat ini peluang untuk meningkatkan karier. Atasan mengatakan hilang peluang kalau tidak mengikuti diklat ini.” (Ibu Devita, wawancara tanggal 8 Agustus 2018).

Hal lain yang diungkap Stamarski & Son Hing (2015) adalah bahwa kebijakan SDM yang bias gender, tanpa mempertimbangkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kinerja disebut sebagai diskriminasi institusional. Hal ini terjadi pada pegawai ASN. Misalnya, kebijakan pengaturan jam kerja atau waktu yang fleksibel. Sepertinya kebijakan ini berpihak pada perempuan karena perempuan membutuhkan waktu bagi keluarganya. Namun, perempuan seringkali mendapat hukuman karena kekurangan jam kerja sehingga memengaruhi penilaian kinerjanya, yang pada akhirnya berujung pada penghasilannya.

“Kami sudah mencoba untuk memberikan keleluasaan untuk ibu-ibu muda, dengan kebijakan flexitime kedatangan paling lambat jam 8.30 tapi harus dibayar sampai jam 5.30. tapi kebanyakan ibu-ibu itu ga selalu membayar. Banyak yang akhir bulan kekurangan waktu. Sesuai aturan ASN ya ada konsekuensinya.” (Ibu Tina, wawancara tanggal 18 Juli 2018).

Pengalaman perempuan tersebut menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya memerlukan kebijakan SDM yang netral gender, tetapi juga kebijakan yang berpihak pada perempuan. Hal ini seperti diungkap oleh Pak Ali.

“Persamaan hak antara perempuan dan laki-laki hanya terlihat pada aturan yang tidak membedakan antara laki-laki dan perempuan. Sistem penggajian yang sama. Namun tidak melihat kodrati manusia. Misalnya kalau perempuan membutuhkan waktunya untuk keluarga, sebaiknya punya aturan yang berbeda. Perempuan itu kalau bisa jadi eselon 1 itu karena kerja super keras, lebih yang dilakukan laki-laki.” (Wawancara tanggal 18 Juli 2018).

Pelecehan dalam bentuk verbal dan nonverbal adalah bentuk diskriminasi pribadi dalam karier perempuan. Pelecehan ini menjadi salah satu indikator ketidaksetaraan gender di sektor publik. Ibu Tina dan Ibu Susi sebagai Pejabat Eselon 1 dan 2 mengalami diskriminasi pribadi dalam kariernya. Diskriminasi ini sangat menghalangi perempuan mencapai posisi puncak.

“Waktu baru menjabat, ada teman saya laki-laki, eselonnya sama selentingan ngomong kalau bisa jangan angkat perempuan jadi pejabat. Perempuan tuh kaku, ga bisa kerja sama. Maksud teman saya itu ya saya, karena mungkin saya tidak setuju dengan usul dia.” (Ibu Tina, wawancara tanggal 18 Juli 2018).

“Ini tidak secara eksplisit memengaruhi karier perempuan tapi cukup mengganggu. Ada kesan, ucapan yang menganggap perempuan tidak tegas, dan lembek. Hal ini tidak disetujui karena tegas bukan lah otoriter, bukan suara yang tinggi tetapi harusnya melalui sistem demokrasi, ada keterbukaan, tidak perlu dengan suara yang tinggi dan marah.” (Ibu Susi, wawancara 30 Juli 2018).

Berdasarkan uraian tersebut, tergambar bahwa peraturan dan kebijakan yang dibuat tanpa mengacu pada pengalaman perempuan menyebabkan keterhambatan ASN perempuan menuju kesetaraan gender. Untuk mencapai puncak karier, perempuan memerlukan pemimpin, pengambil keputusan yang memiliki pandangan yang tidak bias gender, karena pada dasarnya untuk mencapai puncak, perempuan masih terhalang oleh *glass ceiling*. Perempuan dipaksa berhenti dan tidak dapat menembus ‘langit-langit’ yang transparan, yaitu aturan, kebijakan, pengambil keputusan yang sepertinya baik dan netral gender, tetapi ternyata menghambat.

F. KESIMPULAN

Saat ini, jumlah perempuan sebagai ASN cenderung meningkat mendekati jumlah laki-laki. Bahkan pada usia tertentu, yaitu 26–40 tahun, jumlah ASN perempuan melebihi total ASN laki-laki. Namun, menjadi timpang saat menghitung proporsi perempuan dan laki-laki yang menjabat sebagai pimpinan tertinggi. Perempuan yang menjabat sebagai Eselon 1 sampai 5 hanya mencapai 38%. Rata-rata usia untuk menduduki jabatan pimpinan tertinggi tersebut adalah 40 tahun. Padahal, diyakini bahwa saat itu waktu kritis dalam rumah tangga telah terlewati. Anak-anak telah memasuki usia sekolah, sehingga perempuan seharusnya sudah dapat lebih berkonsentrasi pada kariernya.

Sistem merit dalam UU No. 5 Tahun 2014 merupakan tolak ukur penilaian yang didasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, bukan jenis kelaminnya. Sistem tersebut menunjukkan adanya kesetaraan gender, dan tidak ada lagi keberpihakan, tetapi permasalahan ketidaksetaraan gender tetap mengemuka. Pada proses perjalanan perempuan menuju puncak karier, perempuan dihadapkan pada lingkungan yang mengkultuskan kata “kodrati”. Peran ganda, karier, dan rumah tangga memaksa perempuan untuk membuat keputusan-keputusan sulit, mana yang lebih prioritas. Oleh karena itu, dalam perjalanan karier perempuan ASN menuju kesetaraan gender, diperlukan kendaraan

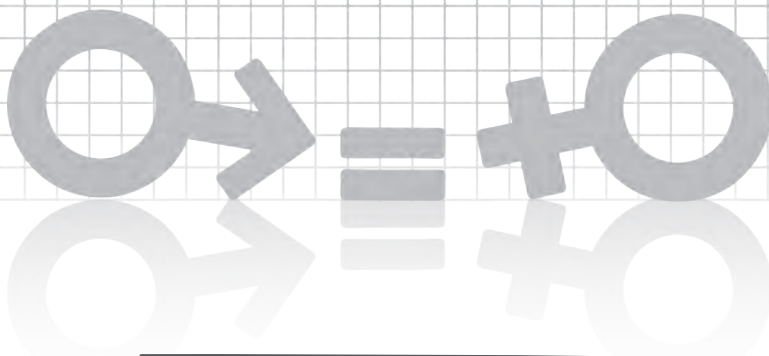
berupa kebijakan internal yang mengacu pada pengalaman perempuan dan didukung pengambil keputusan dan pimpinan yang menghindari stereotip.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, F. (2015). Gender equality in the workplace. *International Journal of Management Studies* <https://www.researchgate.net/publication/> diakses 28 Agustus 2018.
- Candraningrum, D. (2014). Pengarusutamaan gender dalam Kabinet Kerja 2014–2019: Perempuan, nalar keadilan & tata kelola pemerintahan. *Jurnal Perempuan*, 19(4), 317–326.
- Darwin, M. & Tukirin (2001). *Menggugat budaya patriaki*. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan UGM.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2017). Data Series Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)-Perempuan <http://hub.satudata.bappenas.go.id/datastore> diakses tanggal 25 September 2018.
- Gupta, S. (2018). Glass ceiling in 21st Century: Women in management. *International Journal of Management Studies*, 3(5), 83.
- Indriantari, W. D. (2017, 12 Oktober). Pertemuan tahunan IMF-WB: Kesetaraan gender jadikan dunia lebih kaya. *Media Indonesia*, diakses dari <https://mediaindonesia.com/read/detail/126811-pertemuan-tahunan-imf-wb-kesetaraan-gender-jadikan-dunia-lebih-kaya>
- Kirton, G. & Greene, A.M. (2005). *The dynamics of managing diversity: A critical approach* (2nd ed.). Oxford: Elsevier.
- Komisi ASN. (2017). Sistem merit dan kesetaraan gender jabatan pimpinan tinggi (JPT). Dipaparkan pada diskusi terbatas *Paparan Awal Riset Gender dan Birokrasi: Ketimpangan Gender di 34 Kementerian*. Jakarta, 29 Mei 2017.
- Nofianti, L. (2014). Perempuan di sektor publik. *Marwah*, 15(1), 51–61.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *The pursuit of gender equality*. Diakses dari <http://oe.cd/gender/2017> pada 25 September 2018.
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.

- Permen PAN RB no 38 tahun 2017 tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Praditya, I. I. (2018, 9 Oktober). Menkeu dan bos IMF kompak angkat isu kesetaraan gender. *Liputan6*, diakses dari <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3663329/menkeu-dan-bos-imf-kompak-angkat-isu-kesetaraan-gender>.
- Setiawati, Y. (2017). Pembinaan jabatan fungsional berdasarkan PP no 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Dipresentasikan pada 5 *Pembinaan Jabatan Fungsional berdasarkan PP no 11 tahun 2017 tentang Manajemen PNS* diselenggarakan oleh Badan Kepegawaian Nasional.
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L.S. (2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Front. Psychol.*, 6, 1400.
- Stedham, Y. E., & Yamamura, J. H. (2004). Measuring national culture: Does gender matter? *Women in Management Review*, 19(5): 233–243.
- Suparno, Indriyati, Ismunandar, Kelik, Rochimah, & Trihastuti, N. (2005) *Masih dalam posisi pinggiran; Membaca tingkat partisipasi politik perempuan di Kota Surakarta*. Surakarta: Pustaka Pelajar Surakarta
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB VI

REPRESENTASI PEREMPUAN DI DPR RI Hambatan dan Tantangannya di Indonesia

Anggini Dinaseviani dan Wati Hermawati

A. ISU PEREMPUAN DALAM PEMBANGUNAN DAN POLITIK

Proyeksi penduduk Indonesia tahun 2010–2035 (Badan Pusat Statistik [BPS], 2013) menunjukkan bahwa jumlah penduduk Indonesia akan terus meningkat dari 238,5 juta jiwa pada tahun 2010 menjadi 305,6 juta jiwa pada tahun 2035, dengan perkiraan perbandingan penduduk berjenis kelamin laki-laki sebanyak 152.959 juta jiwa dan penduduk berjenis kelamin perempuan 152.693 juta jiwa (49,96%). Namun, perimbangan jumlah penduduk antara laki-laki dan perempuan tersebut belum tercermin dalam peran serta pembangunan nasional, termasuk dalam bidang politik. Jumlah perempuan yang berpartisipasi dalam bidang politik masih jauh dibandingkan kaum laki-laki. Secara khusus, proporsi perempuan di kursi DPR jauh lebih

Buku ini tidak diperjualbelikan.

sedikit dibanding dengan proporsi laki-laki, yakni hanya 16,79% (Inter-Parliamentary Union, 2018).

Padahal, perkembangan pembangunan dalam berbagai bidang, termasuk politik, tidak dapat dipisahkan dari peran serta perempuan dan laki-laki sebagai pelaku iptek. Melalui berbagai kebijakan pembangunan nasional, pemerintah telah mendukung persamaan hak perempuan dan laki-laki dalam berbagai proses pembangunan nasional, di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam berusaha dan bekerja. Saat ini, perempuan dan laki-laki bahkan disarankan untuk bekerja sama dan bersinergi dalam berbagai bidang kehidupan. Partisipasi perempuan dalam berbagai pekerjaan dan profesi pun mengalami banyak kemajuan dan bahkan lebih aktif dalam beberapa sektor pembangunan, seperti pertanian dan kesehatan (Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak [Kemen PPPA], 2016). Meskipun demikian, jika dilihat dari tingkat nasional, khususnya pada beberapa bidang pembangunan, seperti industri manufaktur, kegiatan litbang, teknologi, informasi dan komunikasi (TIK), dan politik, jumlah perempuan sebagai pelaku pembangunan iptek masih sangat kecil (Hermawati, 2018; Simamora & Maulana, 2018; Handayani, 2018; Siregar, 2005; Subono, 2009).

Beberapa faktor yang melatarbelakangi seorang perempuan dapat turut berperan dalam berbagai bidang pembangunan, antara lain adalah karena memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui kesempatan yang diberikan oleh keluarga untuk menuntut ilmu untuk mengembangkan kariernya; adanya kesadaran diri untuk menyumbangkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya; serta adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan ekonomi.

Meskipun demikian, peran domestik kaum perempuan pada umumnya masih melekat pada dirinya. Hal inilah yang menyebabkan kaum perempuan memiliki peran ganda, yaitu menjadi wanita karier tanpa meninggalkan peran domestik sebagai ibu rumah tangga. Upaya

untuk mencapai keseimbangan dalam menjalankan peran ganda jelas memerlukan kesadaran dan dukungan berbagai pihak. Sampai saat ini, agenda Keadilan dan Kesetaraan Gender (KKG) dalam pembangunan masih terus didengungkan oleh pemerintah. Oleh karena itu, berbagai upaya harus terus dilakukan oleh berbagai kalangan, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat.

Gender memiliki makna yang berbeda dengan jenis kelamin. Gender adalah sifat dan perilaku yang dibentuk secara sosial dan dikenakan kepada perempuan dan laki-laki (Hermawati, Luhulima, & Achmad, 2017, 1). Perbedaan gender yang terjadi adalah karena dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, dan bahkan langsung dikonstruksi secara sosial dan kultural melalui proses yang panjang. Dengan demikian, mengimplementasikan konsep KKG memerlukan perubahan yang signifikan terutama dalam aspek pendidikan dan budaya, yang pada akhirnya diharapkan dapat mengubah peran atau stereotip gender.

Di bidang politik, peran serta perempuan juga terlihat masih rendah, terutama keterwakilan sebagai anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) RI. Keterwakilan perempuan di ranah politik—seperti menjadi anggota DPR RI—merupakan faktor penting bagi agenda pemerintah untuk mencapai KKG dalam pembangunan nasional. Salah satu agenda yang diusung representasi perempuan pada badan legislatif seperti DPR (pusat dan daerah) adalah untuk memengaruhi pembuatan keputusan oleh pemerintah (Sitepu, 2004, 147).

Representasi perempuan di DPR dapat menjadi agenda segar bagi sistem politik demokrasi di Indonesia, terutama pasca-reformasi. Hal ini juga diharapkan akan mendorong tingginya angka representasi perempuan di DPRD, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Agar dapat terpilih masuk ke parlemen, calon legislatif perempuan harus melalui berbagai tahapan. Namun yang paling utama, mereka harus memenuhi persyaratan seperti yang tertuang dalam Undang-

Undang Nomor 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum Anggota DPR, DPD dan DPRD yang menyatakan antara lain:

- 1) berumur 21 (dua puluh satu) tahun atau lebih;
- 2) bertempat tinggal di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia;
- 3) cakap berbicara, membaca, dan menulis dalam bahasa Indonesia;
- 4) berpendidikan paling rendah tamat sekolah menengah atas atau yang sederajat;
- 5) setia kepada Pancasila sebagai dasar negara, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dan cita-cita Proklamasi 17 Agustus 1945;
- 6) tidak pernah dijatuhi pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara 5 (lima) tahun atau lebih;
- 7) sehat jasmani dan rohani;
- 8) terdaftar sebagai pemilih;
- 9) bersedia bekerja penuh waktu;
- 10) mengundurkan diri sebagai kepala/wakil daerah, pegawai negeri sipil, anggota Tentara Nasional Indonesia, anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, direksi, komisaris, dewan pengawas dan karyawan pada badan usaha milik negara dan/atau badan usaha milik daerah atau badan lain yang anggarannya bersumber dari keuangan negara, yang dinyatakan dengan surat pengunduran diri yang tidak dapat ditarik kembali;
- 11) bersedia untuk tidak berpraktik sebagai akuntan publik, advokat/pengacara, notaris, pejabat pembuat akta tanah (PPAT), atau tidak melakukan pekerjaan penyedia barang dan jasa yang berhubungan dengan keuangan negara serta pekerjaan lain

yang dapat menimbulkan konflik kepentingan dengan tugas, wewenang, dan hak sebagai anggota DPR, DPRD provinsi, dan DPRD kabupaten/kota sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;

- 12) bersedia untuk tidak merangkap jabatan sebagai pejabat negara lainnya, direksi, komisaris, dewan pengawas dan karyawan pada badan usaha milik negara dan/atau badan usaha milik daerah serta badan lain yang anggarannya bersumber dari keuangan negara;
- 13) menjadi anggota partai politik peserta pemilu;
- 14) dicalonkan hanya di 1 (satu) lembaga perwakilan;
- 15) dicalonkan hanya di 1 (satu) daerah pemilihan.

Representasi perempuan di berbagai bidang termasuk politik merupakan salah satu elemen penting jika kita ingin mewujudkan demokratisasi Indonesia dalam perspektif demokrasi yang ramah gender (*gender responsive democracy*). Representasi perempuan juga sudah banyak dijumpai melalui perempuan yang sudah terbiasa menjalankan tugas sebagai pemimpin dalam kelompok-kelompok sosial dan kegiatan kemasyarakatan, seperti posyandu, kelompok pemberdayaan perempuan, komite sekolah, dan kelompok-kelompok pengajian (Amri, 2017).

B. PERATURAN YANG MENJAMIN HAK PEREMPUAN BERPOLITIK

Dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 Ayat (1), dinyatakan secara tegas bahwa semua warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan. Ini berarti bahwa setiap warga negara, baik laki-laki maupun perempuan, sama-sama memiliki hak yang setara dalam segala bentuk kehidupan di masyarakat, termasuk dalam kegiatan politik. Jaminan lain dalam Konstitusi, di antaranya Pasal 28 UUD 1945 menyatakan

bahwa "kemerdekaan berserikat dan berkumpul, mengeluarkan pikiran dengan lisan, tulisan dan sebagainya ditetapkan dengan undang-undang". Selain dalam UUD 1945, hak-hak warga negara untuk berpartisipasi dalam melaksanakan demokrasi juga diatur dalam UU Politik, UU Pemilihan Umum, dan Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, UU Pemerintah Daerah dan peraturan-peraturan lainnya yang telah dibentuk sejak tahun 1999, dan pada setiap periode pemilihan umum selalu dilakukan penyempurnaan pada setiap peraturan perundang-undangan yang sudah ada.

Tahun 2008, pemerintah bersama DPR melakukan perubahan dan mengesahkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan pelaksanaan demokrasi, yaitu *pertama*, UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik sebagai pengganti Undang-Undang Nomor 31 Tahun 2001 tentang Partai Politik yang dianggap tidak relevan lagi dengan perkembangan demokrasi di Indonesia. Dalam konsideran secara tegas dinyatakan bahwa kemerdekaan berserikat, berkumpul serta mengeluarkan pikiran dan pendapat merupakan hak asasi manusia yang diakui dan dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Partai Politik merupakan sarana partisipasi politik masyarakat dalam mengembangkan kehidupan demokrasi untuk menjunjung tinggi kebebasan yang bertanggung jawab. UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik secara signifikan mendukung keterwakilan perempuan dalam partai politik, hal itu jelas dinyatakan dalam Pasal 2 yang menyebutkan bahwa partai politik didirikan dan dibentuk paling sedikit oleh 50 (lima puluh) orang warga negara Indonesia yang telah berusia 21 (dua puluh satu) tahun dengan akta notaris² dan pendirian, dan pembentukan Partai Politik tersebut menyertakan 30% keterwakilan perempuan³. Ketentuan ini merupakan tindakan afirmasi untuk mendorong percepatan

² Ayat (1) Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.

³ Ayat (2) Pasal 2 UU No. 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik.

partisipasi perempuan dalam politik di Indonesia. Hal yang sama pernah dinyatakan pada Ayat (1) Pasal 65 UU Nomor 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum yang menyebutkan bahwa "setiap partai politik yang berpartisipasi dapat mengajukan calon untuk DPR, DPRD, dan DPRD Kabupaten/Kota, untuk setiap daerah pemilihan, dengan memperhatikan keterwakilan perempuan sekurang-kurangnya 30%.

Kedua, keterwakilan perempuan dalam DPR ini kemudian dipertegas dengan diterbitkannya Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum anggota DPR, DPD, dan DPRD, utamanya pada Pasal 8 Poin d yang menyebutkan bahwa menyertakan sekurang-kurangnya 30% keterwakilan perempuan pada kepengurusan partai politik tingkat pusat, dan Pasal 53 yang mengamanatkan agar partai politik memuat paling sedikit 30% perempuan dalam daftar calon legislatifnya. Pasal ini diperkuat oleh Pasal 55 Ayat (2) yang menyatakan bahwa di dalam setiap tiga nama kandidat, setidaknya terdapat sekurang-kurangnya satu kandidat perempuan.

Ketiga, kebijakan kuota perempuan paling sedikit 30% dalam daftar calon legislatif yang juga diperkuat dengan kebijakan pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 2 tahun 2008 tentang Partai Politik. Pemenuhan kuota 30% bagi keterwakilan perempuan dalam politik terutama di DPR Pusat dan Daerah sangat penting, mengingat banyaknya isu-isu kebijakan publik, terutama yang terkait dengan masalah perempuan dan anak, lingkungan, dan sektor lainnya, di mana perempuan dapat berperan aktif dalam kegiatan kemasyarakatan. Oleh karena itu, kuota 30% representasi politik perempuan merupakan agenda perjuangan nasional dan oleh berbagai kalangan dinilai sejalan dengan upaya tindakan afirmatif dalam rangka meningkatkan peran partisipasi aktif bagi kaum perempuan di lembaga DPR. Sejalan dengan itu, Indonesia juga meratifikasi CEDAW melalui UU

Nomor 7 Tahun 1984, tentang tindakan khusus sementara untuk mewujudkan kesetaraan gender.

Selanjutnya, UU No. 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden mencantumkan berbagai persyaratan menjadi calon Presiden dan calon Wakil Presiden. Persyaratan ini⁴ memberikan kesempatan dan jaminan yang sama bagi laki-laki dan perempuan maupun penyandang cacat untuk mencalonkan diri sebagai Presiden dan Wakil Presiden meskipun tidak dinyatakan secara spesifik.

Studi Mudzakkir, Gayatri, Tyas, & Satriani (2010) mengenai gender dan partisipasi politik perempuan lokal dengan kasus di empat daerah memperlihatkan keragaman bentuk dan pola konstruksi di masing-masing wilayah. Dengan menguatnya peluang untuk lebih mengakomodasi kesetaraan gender dalam proses politik melalui kebijakan afirmasi dengan kuota 30% keterwakilan perempuan dalam parlemen dan pengurus politik, juga semakin membuka peluang untuk mengakomodasi kesetaraan gender dalam proses politik dan demokrasi di Indonesia. Namun, kebijakan yang hanya berfokus pada angka melalui kuota keterlibatan perempuan tidak akan banyak berarti tanpa diperkuat oleh perluasan akses dan keterlibatan perempuan dalam politik (Rahmatunnisa, 2016).

Ketiadaan penguatan tersebut akan dapat menggiring kebijakan kuota pada jebakan “*the politics of presence*” atau “politik kehadiran.” Politik kehadiran dapat ditafsirkan sebagai kebijakan yang merasa cukup dengan kehadiran kaum perempuan dalam lembaga politik tanpa perlu secara serius menelusuri apakah kehadiran tersebut telah dan akan berkontribusi bagi perubahan kebijakan yang lebih memihak kepada perempuan (Alfirdaus, 2008, 146).

⁴ Pasal 5 UU No 42 Tahun 2008 tentang Pemilihan Umum Presiden dan Wakil Presiden.

Tindakan afirmasi yang dikeluarkan pemerintah sehubungan dengan keterwakilan perempuan di parlemen mendapatkan Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 tentang Pemilu Legislatif dalam Perkara Nomor 22-24/PUU-VI/2008. Pada bagian Pendapat Mahkamah dinyatakan:

“Affirmative action juga disebut *reverse discrimination*, yang memberi kesempatan kepada perempuan demi terbentuknya kesetaraan gender dalam lapangan peran yang sama (*level playing-field*) antara perempuan dan laki-laki, sekalipun dalam dinamika perkembangan sejarah terdapat perbedaan, karena alasan kultural, keikutsertaan perempuan dalam pengambilan keputusan dalam kebijaksanaan nasional, baik di bidang hukum maupun dalam pembangunan ekonomi dan sosial politik, peran perempuan relatif masih kecil. Bahwa kalau sistem kuota bagi perempuan dipandang membatasi hak konstitusional calon legislatif laki-laki sebagai pembatasan, hal itu tidak berarti bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD.

Pembatasan tersebut dibenarkan oleh konstitusi sebagaimana diatur dalam Pasal 28J ayat (2) UUD 1945. Bahkan di dalam Pasal 28H ayat (2) UUD 1945, perlakuan khusus tersebut diperbolehkan dengan tujuan untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan. Dewasa ini, komitmen Indonesia terhadap instrumen hak asasi manusia (HAM) yang berhubungan dengan penghapusan segala bentuk diskriminasi perempuan serta komitmen untuk memajukan perempuan di bidang politik telah diwujudkan melalui berbagai ratifikasi dan berbagai kebijakan pemerintah.

Bahwa sepanjang ambang batas kuota 30% dan keharusan satu perempuan dari setiap tiga calon anggota legislatif bagi perem-

puan dan laki-laki dinilai cukup memadai sebagai langkah awal untuk memberi peluang kepada perempuan di satu pihak, sementara di pihak lain, menawarkan kepada publik/pemilih untuk menilai sekaligus menguji akseptabilitas perempuan memasuki ranah politik yang bukan semata-mata karena statusnya sebagai perempuan, tetapi juga dari sisi kapasitas dan kapabilitasnya sebagai legislator, serta tempatnya menurut kultur Indonesia. Pemberian kuota 30% dan keharusan satu calon perempuan dari setiap tiga calon merupakan diskriminasi positif dalam rangka menyeimbangkan antara keterwakilan perempuan dan laki-laki untuk menjadi legislator di Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota.”

Dengan demikian, konstruksi pemberian jaminan perlindungan konstitusional terhadap peran dan keterwakilan perempuan di DPR dapat dipahami sebagai sebuah rangkaian sistematis yang merupakan pelaksanaan hak konstitusional warga negara yang harus dipenuhi dan dijamin pelaksanaannya oleh negara.

C. BENTUK PARTISIPASI POLITIK PEREMPUAN

Dengan sistem politik demokratis, bentuk partisipasi warga negara, baik laki-laki atau perempuan, dalam politik antara lain adalah sebagai berikut (Sanit, 1985; Sarbaini, 2002; Huntington & Nelson, 1994).

- 1) Memberikan suara dalam berbagai pemilihan umum (presiden, gubernur, maupun kepala daerah). Kaum perempuan pada umumnya mendapatkan informasi melalui media seperti media elektronik dan media cetak, tetapi ada juga perempuan yang mendapatkan informasi tentang pilihan politik melalui diskusi-diskusi informal dan himbauan dari tokoh-tokoh partai politik. Sebagai pemilih yang terdaftar, kaum perempuan

akan mendatangi tempat pemungutan suara di mana mereka terdaftar sebagai pemilih yang memiliki hak pilih dalam daftar pemilih tetap.

- 2) Dapat mencalonkan diri sebagai anggota legislatif. Sejak pemilu 2004, para pemilih dapat memilih dengan bebas partai sekaligus calon yang dianggap sesuai dengan harapan mereka.
- 3) Dapat menjadi anggota Komisi Pemilihan Umum (KPU). Tidak seperti pemilu sebelumnya di mana setiap partai mengirimkan wakil-wakilnya untuk duduk di panitia penyelenggara pemilu, maka sejak pemilu tahun 2004 penyelenggaraannya dilakukan oleh Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang terdiri atas orang-orang independen, artinya bukan berasal dari partai politik, dan terbuka untuk laki-laki maupun perempuan asalkan memenuhi persyaratan yang ditetapkan.
- 4) Dapat menjadi anggota Partai Politik. Di zaman reformasi ini, partai yang berperan sejak Pemilu 2004 sangat banyak, namun pada Pemilihan Umum 2014, para aktivis politik dapat mendaftar ke sekitar 12 Partai Politik yang tersedia (Paragian, 2014). Dengan adanya beragam pilihan politik yang tersedia, kaum perempuan dapat mengaktualisasikan dirinya dalam bidang politik melalui partai politik, baik sebagai anggota pasif maupun sebagai anggota aktif.

Meskipun terbuka kesempatan bagi perempuan berkiprah di bidang politik, ada beberapa faktor yang menyulitkan sosok perempuan berkecimpung di dalam parlemen. Di antaranya seperti 1) lemahnya akses perempuan untuk masuk dan berintegrasi ke dalam lembaga politik; 2) lemahnya dukungan partai politik terhadap kader atau calon legislatif (caleg) perempuan, mulai dari pembiayaan dana kampanye hingga kredibilitas politik, sosial ekonomi; 3) lemahnya perhatian media terhadap potensi dan kontribusi sosok perempuan;

4) lemahnya koordinasi dan dukungan dari organisasi perempuan atau lembaga lain; 5) rendahnya kepercayaan diri dan penghargaan diri perempuan; 6) tipe sistem pemilihan atau kurangnya syarat kuota (Karam, 1999). Selain itu, yang menjadi permasalahan dari rendahnya pencalonan perempuan dalam partai politik adalah keengganan dan ketidakmampuan partai politik itu sendiri untuk memaksimalkan organisasi sayap perempuan dan mengembangkan kemampuan kader perempuan yang sudah ada (Andriana dkk., 2012). Tabel 6.1 menjelaskan batasan-batasan yang dialami perempuan di parlemen.

D. REPRESENTASI PEREMPUAN DI DPR RI

Dhewy (2017) dalam risetnya mengenai analisis RPJM 2015–2019 dalam kerangka analisis kebijakan feminis mengemukakan kesetaraan gender sebagai tujuan utama yang didasarkan melalui strategi pengarusutamaan gender (PUG) dalam pembangunan. Hal ini dilakukan dengan mengurangi kesenjangan yang ada antara laki-laki dan perempuan dalam hal akses, kontrol, dan partisipasi, serta mendapatkan manfaat dari kebijakan dan program pembangunan pemerintah. Lebih lanjut dikatakan, secara garis besar upaya pemerintah difokuskan pada tiga hal, yakni 1) membuka akses perempuan di segala bidang, termasuk politik; 2) memberikan perlindungan terhadap perempuan; dan 3) menyediakan layanan publik terhadap penguatan kelembagaan. Khusus pada akses perempuan di bidang politik, untuk meningkatkan peranan dan keterwakilan perempuan dalam politik maka diberlakukan secara khusus kebijakan afirmasi kuota 30% keterwakilan perempuan dalam parlemen dan kepengurusan partai politik. Tentunya strategi PUG dilakukan untuk mendorong persamaan termasuk pengupayaan perlindungan dengan perlakuan khusus (kebijakan afirmasi kuota).

Jumlah anggota DPR RI pada setiap periode mengalami perubahan. Namun, penambahan anggota laki-laki masih jauh lebih banyak

Tabel 6.1 Batasan-Batasan Perempuan di Parlemen

Batasan Politik	Batasan Ekonomi	Batasan Sosial
Batasan terhadap partai politik yang memperlemah partisipasi politik perempuan.	Tingginya biaya hidup dan kebutuhan mengelola pendapatan untuk keluarga.	Buta huruf di kalangan perempuan menjadi pembatas kesadaran politik perempuan.
Rendahnya angka melek huruf bagi perempuan sehingga hak pilih perempuan rawan dimanfaatkan pihak lain.	Terbatasnya waktu untuk beraktualisasi di ruang-ruang publik karena kesulitan ekonomi yang dihadapi.	Tanggung jawab pada rumah tangga membatasi ruang gerak anggota parlemen perempuan (beban ganda perempuan).
Budaya dan tradisi yang memaksa perempuan keluar dari proses pengambilan keputusan langsung.	Biaya kerja politik dan sosial sangatlah tinggi sehingga melemahkan partisipasi secara politik.	Perempuan kerap mengalami diskriminasi hukum yang berkaitan dengan keluarga, nasional, hak bekerja, hak bepergian sehingga perempuan tidak mandiri dalam kehidupan publik.
Inkonsistensi dukungan politik bagi perempuan.	Kebijakan ekonomi secara negatif memengaruhi perempuan dari sisi standar kehidupan, pendapatan dan tingkat pengangguran sehingga perempuan memiliki kesempatan terbatas untuk mendapatkan pendidikan tinggi.	
Adanya kekuatan reaksioner yang memengaruhi masyarakat dan mendorong marginalisasi perempuan, dan membatasi peran politik perempuan.		
Terbatasnya undang-undang yang memastikan partisipasi perempuan dalam parlemen.		
Trauma politik akibat pengabaian peran politik perempuan.		

Sumber: Karam (1999)

Tabel 6.2 Persentase Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dalam berbagai Periode

Kriteria Menurut:		Periode			
		2004–2009	2009–2014	2014–2019	
Agama	Islam	80,5	83,5	83,8	NA
	Kristen Protestan				
	Katolik	11,3	10,5	10,4	
	Hindu	5,6	3,8	3,7	
	Budha	2,2	1,8	1,6	
		0,2	0,4	0,5	
Pekerjaan	Mantan DPR	19,9	37,1	34,9	NA
	Swasta	69,9	50,3	56,7	
	PNS	4,1	4,7	4,2	
	Purnawirawan	5,5	4,6	3,6	
Jenis	Laki-laki	91,0	89,3	82,4	82,7 (83,6)
Kelamin	Perempuan	9,0	10,7	17,6	17,3(16,4)
Pendidikan	Lulus S1	64,19	47,64	82,4	41,3%
	Lulus S2	13,28	6,04	17,6	37,3%
	Lulus S3	NA	NA	NA	12,1%
Usia	< 25 Tahun	3,7	0,4	0,7	0,2
	25–50 Tahun	38,8	49,0	63,2	42,5
	>50 Tahun	57,5	50,6	36,1	57,3

NA = data tidak tersedia

Sumber: Koran Tempo, Kamis 1 Oktober 2009 dan Sekretariat Jenderal DPR RI 2018
(untuk Data 2014–2019)

dibandingkan perempuan. Demikian pula jika dilihat dari pendidikan dan usia, mayoritas berpendidikan lulus SLTA sampai S1; diikuti lulusan S2 dan S3, dengan golongan usia terbanyak antara 25–50 tahun, seperti terlihat pada Tabel 6.2.

Meskipun kebijakan afirmasi kuota belum terlaksana optimal, masih ada secercah harapan perbaikan kualitas perempuan Indonesia di parlemen. Hal ini tecermin dari peningkatan perempuan di tingkat nasional (DPR) dengan tingkat pendidikan S2 yang meningkat pada pemilu 2014 (37,3%) dibandingkan pemilu 2009 (17,6%). Secara deskriptif, terlihat sebagian besar perempuan anggota DPR periode terakhir berlatar pendidikan sarjana (41,3%), dengan komposisi tingkat usia terbanyak >50 tahun (57,3%) diikuti usia produktif

25–50 tahun (42,5%). Keterwakilan kaum perempuan dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan dalam usia produktif dan matang menjadi sebuah peluang besar dalam melahirkan perempuan-perempuan wakil rakyat yang seyogianya mampu mendengarkan, membela, serta memperjuangkan nasib, hak, dan kepentingan kaum perempuan Indonesia, termasuk hak dan kepentingan para perempuan yang rentan dan terpinggirkan. Para perempuan kepala keluarga dalam komunitas masyarakat adat, perempuan migran hamil di wilayah kumuh perkotaan, atau perempuan lansia yang merawat cucunya yang ditinggal orang tuanya migrasi menjadi contoh nyata kelompok perempuan rentan dan terpinggirkan karena faktor ekonomi, sosial dan kultural (Dhewy, 2017). Pada dasarnya, setiap kebijakan akan berdampak pada perempuan, misal kebijakan di lingkungan eksekutif, legislatif dan yudikatif akan bersentuhan dengan kepentingan perempuan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perempuan untuk ikut aktif terlibat di berbagai ranah, termasuk di legislatif, eksekutif dan yudikatif agar perempuan mampu menginternalisasi nilai-nilai kebijakan yang mampu mewujudkan keadilan bagi perempuan.

Keterlibatan perempuan sebagai anggota parlemen sebenarnya sudah dilakukan sejak pertama kali parlemen terbentuk, yaitu tahun 1950, dan terus berlanjut sampai saat ini. Sampai tahun 1982–1987, representasi perempuan rata-rata di bawah 10%. Mulai periode 1987, 1992, dan 1997, terjadi peningkatan sedikit di atas 10%, dan pada periode 1999 malah terjadi penurunan kembali di bawah 10%. Bahkan, setelah ada kebijakan kuota 30% pada pemilihan umum 2004 berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2003, jumlah perempuan dalam parlemen nasional hanya sekitar 11,3%, dan pada periode 2009 meningkat sebanyak 17.86%, yang merupakan persentase tertinggi sampai tahun 2014. Namun, terjadi penurunan persentase pada periode 2014 menjadi 16,43%. Hal ini tentu saja

masih jauh dari kuota 30% total anggota DPR RI yang berjumlah 560 orang, seperti terlihat pada Tabel 6.3.

Secara umum, peran politik perempuan Indonesia masih terpinggirkan, terutama dari segi jumlah keterwakilan perempuan di parlemen seperti telah dijabarkan sebelumnya. Keterwakilan perempuan di parlemen belum pernah mencapai angka 30% walaupun aturan tentang kuota dalam undang-undang sudah diterbitkan. Karena sifatnya bukan kewajiban, maka mencapai kuota 30% menjadi tidak mudah. Kaum perempuan sendirilah yang harus memiliki kemampuan untuk melibatkan sebanyak mungkin kaumnya dalam kompetisi pencalonan anggota parlemen.

Hal tersebut menggambarkan masih minimnya pemahaman dan komitmen partai politik mengenai keterwakilan perempuan dengan

Tabel 6.3 Representasi Perempuan di DPR-RI Periode 1950–2014

Periode	Perempuan		Laki-Laki	
	Jumlah	%	Jumlah	%
1950–1955 (DPR Sementara)	9	3,8	236	96,2
1955–1960	17	6,3	272	93,7
Konstituante: 1956–1959	25	5,1	488	94,9
1971–1977	36	7,8	460	92,2
1977–1982	29	6,3	460	93,7
1982–1987	39	8,5	460	91,5
1987–1992	65	13,0	500	87,0
1992–1997	62	12,5	500	87,5
1997–1999	54	10,8	500	89,2
1999–2004	45	9,0	500	91,0
2004–2009	62	11,3	488	88,7
2009–2014	101	17,86	459	82,14
2014–2019**	92	16,43	467	83,4

** data Sekretariat Jenderal DPR, 2018

Sumber: Sekretariat DPR RI, 2018 (Diolah)

tidak adanya proses pendidikan politik, kaderisasi, dan rekrutmen yang serius untuk mendorong keterwakilan perempuan, bukan hanya dari segi kuantitas, tetapi juga dari segi kualitas (Dhewy, 2017). Mengutip Ardiansa (2015) dalam dua pemilu terakhir (pemilu 2009 dan 2014), dikatakan basis keterpilihan masih didominasi oleh faktor kekerabatan, sedangkan keterpilihan para aktivis gerakan perempuan masih tergolong kecil (di bawah 10%), dengan beberapa argumen seperti tidak berjalannya peran partai politik dalam mendorong keterwakilan perempuan serta masih kuatnya kultur patriarki di masyarakat. Sering kali kebijakan perlakuan khusus terhadap perempuan tidak dipahami secara utuh dan integral, diikuti pembajakan di tataran praksis oleh partai politik itu sendiri (Dhewy, 2017).

Fenomena penurunan peluang masuknya perempuan di DPR pada pemilu 2014 pun tidak terlepas dari sistem pemilu yang diadopsi karena setiap pemilu ada kekurangan dan kelebihanannya (Gina, 2017). Bagaimana metode daerah pemilihan, bagaimana metode pencalonannya, dan apakah sistem pencalonan dalam pemilu sudah ramah perempuan menjadi faktor-faktor penentu probabilitas masuknya perempuan di kursi parlemen. Di dalam undang-undang, diatur kursi yang diperebutkan dalam satu lokasi daerah pemilihan (dapil) minimal 3 kursi dan maksimal 12 kursi; semakin kecil kursi yang diperebutkan maka kesempatan kelompok minoritas (partai baru dan perempuan) mendapatkan kursi menjadi semakin sedikit (Gina, 2017). Pencalonan yang ramah perempuan bisa dilakukan dengan perlakuan khusus afirmasi kuota 30% dan penempatan perempuan dalam daftar calon di mana calon perempuan bisa diberi posisi nomor urut kecil seperti nomor 1, 2, dan 3. Hasil evaluasi KPU menyebutkan pemilih cenderung memperhatikan dan memilih nomor urut kecil karena adanya persepsi nomor urut sama seperti peringkat (ranking) sehingga semakin kecil angkanya akan semakin baik.

Pengaturan yang tidak jelas akan berpotensi membatasi peluang perempuan untuk terpilih dalam pertarungan di pemilu (Gina, 2017). Pengkajian hasil evaluasi pemilu mutlak diperlukan, terutama yang mengatur tentang verifikasi partai dan pencalonan anggota legislatif, baik di level nasional hingga di kabupaten/kota. Selain diperlukan desain sistem pemilu yang ramah perempuan, tentunya juga perlu dibangun kesadaran para perempuan untuk ikut serta dalam aktif pemilu. Aktif dalam arti memilih perempuan sudah terlebih dahulu mempelajari siapa calon yang akan dia pilih.

Keterwakilan perempuan dalam parlemen juga dapat dilihat dari daerah asal pemilihannya. Pada pemilu tahun 2009, Provinsi Jawa Barat dan Provinsi Banten menempati porsi terbanyak, masing-masing 21 peserta, diikuti oleh Provinsi D.I. Yogyakarta. Sementara itu, pada pemilu tahun 2014, porsi terbanyak ditempati oleh Provinsi Jawa Barat, diikuti oleh Provinsi Jawa Tengah sebanyak 19 dan 15 wakil anggota DPR perempuan. Lebih lengkap dapat dilihat Tabel 6.4.

Sementara itu, keterwakilan anggota perempuan dalam Dewan Perwakilan Daerah (DPD) nasional dan provinsi hasil pemilu 2009 dan 2014 dapat dilihat pada Tabel 6.5.

Keterwakilan anggota perempuan di dalam susunan anggota Dewan Perwakilan Daerah mengalami peningkatan dari semula 22,7% (pada pemilu 2009) menjadi 31% (pada pemilu 2014). Daerah Kepulauan Riau dan Jambi merupakan daerah yang memiliki persentase keterwakilan anggota perempuan terbanyak, yaitu 75 dan 60 orang. Setiap partai pemenang pemilu akan memiliki anggota DPR perempuan dengan jumlah lebih banyak dibandingkan partai lainnya. Pada pemilu 2009 yang dimenangkan oleh Partai Demokrat, jumlah anggota DPR perempuan yang berasal dari partai ini berjumlah 35 orang, sedangkan partai lainnya hanya berjumlah kurang dari 20 orang, Sementara itu pada periode 2014–2019, anggota DPR

Tabel 6.4 Keterwakilan Perempuan di DPR RI menurut Daerah Pemilihan pada Pemilu Tahun 2009 dan 2014

PROVINSI	PEMILU 2009				PEMILU 2014			
	L	%	P	%	L	%	P	%
Aceh	13	100	0	0	13	100	0	0
Sumatra Utara	28	93,3	2	6,7	28	93,33	2	6,67
Sumatra Barat	13	92,9	1	7,1	12	85,71	2	14,29
Riau	10	90,9	1	9,1	11	100	0	0,00
Jambi	1	33,3	2	66,7	6	85,71	1	14,29
Sumatra Selatan	4	57,1	3	42,9	13	81,25	3	18,75
Bengkulu	16	94,1	1	5,9	0	0	4	100
Lampung	3	100	0	0	14	77,78	4	22,22
Bangka Belitung	3	75	1	25	2	66,67	1	33,33
Kepulauan Riau	13	72,2	5	27,8	1	33,33	2	66,67
DKI Jakarta	16	76,2	5	23,8	18	85,71	3	14,29
Jawa Barat	70	76,9	21	23,1	72	79,12	19	20,88
Jawa Tengah	17	77,3	5	22,7	62	80,52	15	19,48
DI Yogyakarta	68	88,3	9	11,7	6	75,00	2	25,00
Jawa Timur	7	87,5	1	12,5	74	86,05	12	13,95
Banten	66	75,9	21	24,1	19	82,61	4	17,39
Bali	9	100	0	0	9	100	0	0,00
Nusa Tenggara Barat	10	100	0	0	9	90,00	1	10,00
Nusa Tenggara Timur	12	92,3	1	7,7	12	92,31	1	7,69
Kalimantan Barat	9	90	1	10	8	80,00	2	20,00
Kalimantan Tengah	6	75	2	25	5	83,33	1	16,67
Kalimantan Selatan	11	100	0	0	11	100	0	0,00
Kalimantan Timur	4	66,7	2	33,3	5	62,50	3	37,50
Sulawesi Utara	5	83,3	1	16,7	6	100	0	0,00
Sulawesi Tengah	5	83,3	1	16,7	5	71,43	2	28,57
Sulawesi Selatan	21	87,5	3	12,5	19	79,17	5	20,83
Sulawesi Tenggara	3	100	0	0	5	100	0	0,00
Gorontalo	4	80	1	20	3	100	0	0,00
Sulawesi Barat	2	66,7	1	33,3	2	66,67	1	33,33
Maluku	3	75	1	25	3	75,00	1	25,00
Maluku Utara	0	0	3	100	2	66,67	1	33,33
Irian Jaya Barat	7	70	3	30	3	100	0	0,00
Papua	2	66,7	1	33,3	9	90	1	10,00
INDONESIA	461	82,3	99	17,7	468	83	92	16,43

Sumber: Komisi Pemilihan Umum, 2009–2014 (data diolah)

Tabel 6.5 Keterwakilan Perempuan di Dewan Perwakilan Daerah (DPD) Nasional

PROVINSI	PEMILU 2009				PEMILU 2014			
	L	%	P	%	L	%	P	%
Nangroe Aceh Darussalam	7	87,5	1	12,5	4	100	-	0
Sumatra Utara	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Sumatra Barat	7	87,5	1	12,5	4	80	1	20
Riau	6	75	2	25	1	50	3	50
Jambi	6	75	2	25	2	40	2	60
Sumatera Selatan	5	62,5	3	37,5	2	75	3	25
Bengkulu	5	62,5	3	37,5	3	100	1	0
Lampung	7	87,5	1	12,5	4	100	-	0
Bangka Belitung	6	75,0	2	25	5	100	-	0
Kepulauan Riau	5	62,5	3	37,5	4	25	-	75
DKI Jakarta	6	75	2	25	4	80	1	20
Jawa Barat	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Jawa Tengah	6	75	2	25	3	60	2	40
DI Yogyakarta	4	50	4	50	3	75	1	25
Jawa Timur	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Banten	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Bali	8	100	0	0	4	100	-	0
Nusa Tenggara Barat	6	75	2	25	2	50	2	50
Nusa Tenggara Timur	6	75	2	25	4	100	-	0
Kalimantan Barat	4	50	4	50	4	100	-	0
Kalimantan Tengah	6	75	2	25	2	50	2	50
Kalimantan Selatan	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Kalimantan Timur	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Sulawesi Utara	7	87,5	1	12,5	4	80	1	20
Sulawesi Tengah	4	50	4	50	3	75	1	25
Sulawesi Selatan	7	87,5	1	12,5	4	100	-	0
Sulawesi Tenggara	7	87,5	1	12,5	2	50	2	50
Gorontalo	8	100	0	0	2	50	2	50
Sulawesi Barat	5	62,5	3	37,5	4	100	-	0
Maluku	6	75	2	25	2	50	2	50
Maluku Utara	7	87,5	1	12,5	3	75	1	25
Irian Jaya Barat	5	62,5	3	37,5	4	100		0
Papua	6	75	2	25	4	100		0
INDONESIA	204	77,3	60	22,7	105	76.1	33	23.9

Sumber: Sekretariat DPR RI, 2018; www.dpd.go.id (diakses 28 Mei 2018)

perempuan terbanyak berasal dari partai PDIP dengan jumlah 21 orang seperti terlihat pada Tabel 6.6.

Anggota DPR perempuan dengan jumlah paling sedikit selama dua periode tersebut berasal dari Partai Keadilan Sejahtera (PKS) dan Hanura. Selama dua periode, kedua partai politik ini hanya memiliki wakil empat orang perempuan yang duduk di DPR. Dalam perjalanannya sejak pemilu 2014, telah terjadi pergantian anggota dewan DPR yang diistilahkan Pengganti Antar Waktu (PAW) sebanyak 63 orang anggota. Partai Demokrat merupakan partai yang paling banyak melakukan pergantian wakilnya di kursi DPR selama kurun waktu 3 tahun, yaitu 13 orang, seperti terlihat pada Tabel 6.7.

Tabel 6.6 Jumlah Anggota DPR RI per Partai Politik Berdasarkan Jenis Kelamin

Nama Partai	2009–2014		2014–2019	
	Laki-laki	Perempuan	Laki-laki	Perempuan
Nasdem	0	0	31	5
PKB	21	7	37	10
PKS	54	3	39	1
PDIP	77	17	88	21
Golkar	88	18	74	17
Gerindra	22	4	63	10
Demokrat	113	35	49	12
PAN	39	7	39	9
PPP	33	5	33	6
Hanura	14	3	15	1
Jumlah	461	99	468	92

Sumber: KPU Pusat, 2018; DPR RI, 2018 (Diolah)

Tabel 6.7 Pengganti Antar Waktu Anggota (PAW) DPR 2014–2019

Partai	L → P	P → L	PAW dengan jenis kelamin sama	jumlah
Demokrat	2	2	9	13
Gerindra	1	-	1	2
Golkar	2	-	10	12
Hanura	-	1	1	2
Nas dem	2	-	1	3
Pan	2	1	1	4
PDI-P	2	-	8	10
PDIP-P	-	2	-	2
PKB	1	-	4	5
PKS	-	-	6	6
PPP	-	1	3	4
Total	12	7	44	63

Catatan: L → P: Anggota Laki-laki digantikan oleh Perempuan

P → L: Anggota Perempuan digantikan oleh Laki-laki

Sumber: DPR, 2018 (Diolah)

Penurunan jumlah perempuan di parlemen ini mungkin sekali terjadi karena adanya hambatan yang dialami calon legislatif (caleg) perempuan, seperti hambatan masih kentalnya budaya patriarki yang sering kali mendiskriminasi perempuan, adanya beban berlapis yang ditanggung oleh perempuan di ruang privat maupun publik, dan adanya anggapan bahwa pendidikan dan kemampuan politik perempuan lebih rendah dibandingkan laki-laki. Studi Mudzakkir, Gayatri, Tyas, dan Satriani, (2010) mencatat ada beberapa faktor yang memengaruhi kebijakan kuota perempuan. *Pertama*, masih minimnya kesempatan perempuan untuk mendapatkan pendidikan tinggi, umumnya dilatarbelakangi kemiskinan atau dikotomi sebagai seorang perempuan. *Kedua*, kentalnya pengaruh budaya patriarki dan mengesampingkan eksistensi peran perempuan dalam ruang-ruang publik. Temuan di beberapa daerah yang sarat pola kepemimpinan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

patriarkis memperlihatkan adanya pengaruh adat dan interpretasi agama terhadap persepsi kepemimpinan perempuan.

Masih kurangnya representasi perempuan dalam parlemen dapat disiasati dengan penguatan dan peningkatan angka batas kuota dalam rangka meningkatkan kemungkinan keterpilihan perempuan. Selain itu, penguatan kebijakan terkait penempatan caleg perempuan pada nomor urut teratas dan penambahan caleg perempuan dalam daftar calon di semua daerah pemilihan (dapil). Tak hanya itu, perlu adanya sanksi tegas pada partai politik jika tidak memenuhi ketentuan penempatan caleg perempuan sebanyak kuota yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi penting sebab UU Partai Politik dan Pemilu ini merupakan salah satu parameter dalam melihat respons negara terkait kesetaraan gender.

Hal yang menjadi permasalahan saat ini adalah meskipun ada kebijakan afirmasi perempuan dengan memberlakukan kuota 30% perempuan, terjadi tren penurunan jumlah perempuan yang ada di parlemen. Tantangan yang dihadapi perempuan di legislatif⁵ seperti 1) regulasi yang stagnan, tidak banyak perubahan; 2) persaingan di internal partai semakin kompetitif; 3) tidak ada jaminan politik bagi calon perempuan yang terpilih; 4) kaderisasi dan regenerasi di partai politik mandek (kemandekan *transfer of knowledge*), generasi muda tidak paham pentingnya afirmasi; dan 5) banyaknya partai politik yang tidak membuka ruang untuk generasi-generasi muda, khususnya perempuan muda di partai politik karena banyak didominasi oleh kalangan-kalangan senior. Selain itu, ditemukan fenomena kuatnya faktor kekerabatan di mana sebagian besar perempuan yang sukses terpilih sebagai kepala daerah memiliki hubungan kekerabatan dari politisi laki-laki yang memiliki pengaruh kuat di daerahnya ataupun

⁵ Merupakan hasil dari diskusi dalam acara “Dinamika Keterwakilan Perempuan dalam Perpolitikan Indonesia: Perkembangan Terkini dan Proyeksi di Masa yang akan Datang” tanggal 5 Juni 2018.

laki-laki yang sudah lebih dahulu menjabat, baik hubungan kekerabatan sebagai istri ataupun anak. Faktor kekerabatan yang kuat tentunya akan berdampak terhadap independensi termasuk demokratisasi lokal dan kepentingan praktis gender (Dewi, Kusumaningtyas, Izzati, & Ekawati, 2017).

Studi yang dilakukan Dewi dkk. (2017) menyebutkan bahwa untuk meningkatkan jumlah politisi perempuan ataupun perempuan kepala daerah yang berkualitas dan dengan profil lebih beragam, perlu dilakukan beberapa langkah strategis. Beberapa di antaranya melalui 1) revisi UU pemilihan kepala daerah (Pilkada) untuk meminimalkan praktik monopoli sumber daya ekonomi dan kekuasaan lokal pada segelintir elite lokal; 2) pembatasan syarat minimal pendidikan calon kepala daerah untuk menjaga kualitas dan peningkatan *human capital* (seperti minimal pendidikan jenjang S1); 3) meningkatkan stok politisi perempuan yang berkualitas dengan pembekalan pelatihan khusus atau keterampilan praktis untuk maju dalam pilkada langsung, baik difasilitasi oleh partai politik atau kementerian atau lembaga terkait; dan 5) membuka kesempatan seluas-luasnya pada perempuan kelompok marginal atau kelas bawah untuk ikut berpartisipasi dalam proses kaderisasi calon kepala daerah.

Kebijakan afirmatif yang lebih menekankan kuota (kuantitas) tidaklah menentukan lahirnya kebijakan politik yang lebih adil, bahkan dinilai berpotensi mengurangi kualitas demokrasi. Meskipun kondisi kebijakan afirmatif saat ini masih sebatas angka atau kuantitas, praktik kebijakan ini tentunya hanya bersifat sementara dan bertahap menuju perbaikan kapasitas kualitas perempuan dalam politik. Oleh karena itu, diperlukan beberapa strategi khusus untuk penguatan kebijakan afirmasi kuota perempuan sebesar 30% seperti berikut.⁶

⁶ Merupakan hasil dari diskusi dalam acara “Dinamika Keterwakilan Perempuan dalam Perpolitikan Indonesia: Perkembangan Terkini dan Proyeksi di Masa yang akan Datang” diselenggarakan oleh Kedutaan Besar Australia di Hotel JS Luwansa, Jakarta, Selasa (5/6/2018)

- 1) Jaminan politik dengan pemberian nomor urut 1 untuk calon perempuan. Calon perempuan dengan nomor urut 1 menjadi hal yang krusial di penempatan perempuan.
- 2) Perempuan diberikan jabatan yang strategis di partai politik (bukan hanya melakukan tugas-tugas yang bersifat 'keperempuanan' seperti administratif.
- 3) Tindakan nyata berupa pendanaan sebagai bentuk itikad baik politik (*political will*) guna mendukung perempuan-perempuan dalam pencalonan.
- 4) Kaderisasi dan *transfer knowledge* kepada kader-kader muda-generasi millennial, terutama perempuan di partai politik. Ada pandangan generasi yang baru tidak tahu mengapa butuh afirmasi. Afirmasi sendiri awalnya dilakukan sebagai alat/instrumen sementara, sebagai bentuk koreksi atas ketimpangan sosial, dan akan terus dibutuhkan selama masih ada ketimpangan tersebut.
- 5) Partai Politik harus melakukan reformulasi strategi, khususnya untuk menarik minat generasi milenial dalam berpolitik dan memberikan tempat bagi perempuan bukan hanya di bidang-bidang ke-perempuan-an.
- 6) Negara ikut menjamin keberadaan perempuan yang masuk politik untuk tetap melakukan tugasnya tersebut tanpa mengganggu aktivitas kodratnya, misalnya melahirkan dan menyusui.

Jumlah perempuan yang menjadi anggota DPR RI belum mencapai angka 30% sejak pemilu pertama kali sampai pemilu 2019. Namun, proporsi keterwakilan perempuan di DPR menunjukkan tren membaik sejak berlakunya kebijakan afirmasi 30% keterwakilan perempuan.

Keterwakilan perempuan dalam parlemen ini harus menjadi perhatian penting karena kehadiran perempuan akan memberikan otoritas pada perempuan untuk membuat kebijakan yang berkon-

tribusi besar pada pencapaian hak-haknya, khususnya kesetaraan gender. Ini karena sering kali anggota laki-laki tidak dapat sepenuhnya mengenali dan mewakili kepentingan perempuan karena adanya perbedaan pengalaman dan kepentingan di antara keduanya.

E. HAMBATAN DAN TANTANGAN KE DEPAN

Kemajuan kaum perempuan Indonesia dalam berbagai bidang, termasuk bidang politik, memerlukan upaya besar, baik dari sisi budaya, masyarakat, institusi, maupun pemerintah. Perjuangan untuk mewujudkan KKG dalam berbagai bidang pembangunan harus diperjuangkan dengan serius melalui kebijakan pemerintah. Demikian juga dengan peningkatan representasi perempuan di DPR Pusat dan Daerah (tingkat provinsi dan kabupaten/kota), yang diharapkan dapat memperjuangkan dan mengakomodasi kepentingan kaum perempuan melalui kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah,

Upaya yang harus dilakukan oleh berbagai pemangku kepentingan termasuk masyarakat antara lain adalah mengubah pola pikir tentang *image* perempuan yang selama ini masih ada di masyarakat, yang menganggap perempuan sebagai makhluk lemah, baik fisik maupun akalnya. Selain peran domestik yang selama ini melekat sebagai peran dan tanggung jawab perempuan pada banyak suku di Indonesia, perempuan juga dapat memiliki fungsi dan peran penting dan strategis dalam masyarakat, seperti menjadi lurah, camat, atau bahkan menjadi kepala negara. KKG dimaksudkan untuk membuka peluang peran perempuan dalam berbagai bidang pembangunan, termasuk dalam berpolitik.

Meskipun demikian, untuk mencapai hal tersebut, beberapa tantangan akan dihadapi perempuan, seperti budaya patriarki yang dianut oleh mayoritas masyarakat Indonesia, sistem edukasi yang belum sensitif gender, motivasi dari kaum perempuan itu sendiri, dan penerimaan masyarakat akan konsep KKG. Budaya patriarki

sering kali tidak memberikan akses dan kesempatan bagi perempuan untuk bisa menyuarakan hak-haknya dalam berbagai hal, seperti pengambilan keputusan di tingkat rumah tangga maupun dalam situasi formal (misalnya dalam rapat, pertemuan) yang pikiran dan pendapatnya patut didengar dan dihargai. Sampai saat ini, masih ada di dalam masyarakat yang lebih mengutamakan anak laki-laki dalam memperoleh pendidikan. Selain karena faktor kemiskinan, anak perempuan sering kali dianggap hanya memiliki tugas utama di dalam rumah tangga sehingga tidak perlu bersekolah ke jenjang lebih tinggi. Keterbatasan pendidikan ini pada akhirnya menghambat kaum perempuan dalam memperoleh kesempatan dan berperan dalam berbagai bidang pembangunan, termasuk politik.

Kurangnya kepesertaan perempuan di bidang politik berpengaruh terhadap penciptaan *role model* perempuan-perempuan di bidang politik, yang pada akhirnya juga berpengaruh terhadap motivasi anak perempuan memiliki cita-cita di bidang politik. Sampai saat ini, bidang politik masih menjadi *male oriented activities*, yaitu pandangan yang lebih memposisikan kegiatan itu sebagai milik kaum laki-laki. Ketika kaum perempuan tidak memiliki motivasi untuk berjuang dan berperan dalam bidang politik, maka tidak akan ada semangat di dalamnya. Berbagai forum perempuan dalam pembangunan dan politik telah dibentuk dan perlu terus dijaga kesinambungan kegiatannya agar perempuan mendapatkan manfaat dari keberadaannya. Oleh karena itu, perempuan harus lebih produktif dan berani jika memang ingin menyuarakan hak-haknya.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah penerimaan masyarakat terhadap peran perempuan di luar peran domestik. Penerimaan suara atau pendapat kaum perempuan dalam berbagai situasi, baik formal maupun informal dapat mempersempit kesenjangan gender. Namun, untuk dapat mencapai hal ini, perempuan jelas harus memiliki wawasan dan pendidikan yang memadai sehingga

mampu mengatasi permasalahan dan memberikan solusi dengan baik. Saat ini, jumlah kaum perempuan yang aktif dalam bidang pembangunan, khususnya politik, masih sangat kecil.

Keterbatasan akses infrastruktur, pendidikan dan informasi, terutama bagi perempuan di daerah perdesaan dan pedalaman masih menjadi perhatian pemerintah. Hal ini mencakup kurangnya informasi tentang pentingnya perempuan berada di lembaga perwakilan, baik di tingkat pusat maupun daerah. Hal lain yang menjadi hambatan adalah masih adanya kepercayaan dan tradisi atau budaya di daerah perdesaan yang mengedepankan kaum laki-laki atau anak laki-laki. Hal itu menjadi hambatan bagi kaum perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan dan politik, yang pada akhirnya perempuan akan tetap mengalami diskriminasi karena gagalnya kebijakan mengidentifikasi permasalahan dan kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan, terutama kebutuhan praktis maupun kebutuhan strategis kaum perempuan. Kebutuhan praktis adalah kebutuhan untuk meningkatkan kesetaraan perempuan berkaitan dengan *gender division of labour*, sedangkan kebutuhan strategis berkaitan dengan upaya mengubah relasi kekuasaan antara perempuan dan laki-laki. Sampai saat ini, hak yang sama antara laki-laki dan perempuan di bidang politik belum terpenuhi. Kaum laki-laki masih lebih mendominasi dalam berbagai aspek, termasuk dalam hal pengambilan keputusan, dimana kaum perempuan belum mendapatkan jaminan akses dan kesempatan untuk berbicara dan memengaruhi kebijakan yang dibuat oleh partai politik.

F. KESIMPULAN

Kebijakan afirmasi tentang 30% keterlibatan perempuan di parlemen belum mendorong peningkatan yang berarti bagi keterwakilan perempuan dalam Parlemen di Indonesia. Upaya kaderisasi perempuan di legislatif dan upaya konstitusional untuk menciptakan pem-

puan yang berperan secara aktif dalam politik kemungkinan dapat mendorong peningkatan peran serta perempuan secara substantif, terutama dalam membuat kebijakan terkait dengan permasalahan perempuan dan anak-anak.

Berbagai upaya masih harus dilakukan, seperti mengubah pola pikir tentang sosok perempuan yang selama ini masih ada di masyarakat, yang menganggap perempuan sebagai makhluk lemah, baik fisik maupun akalnya. Selain peran domestik yang selama ini melekat sebagai peran dan tanggung jawab perempuan pada banyak suku di Indonesia, perempuan juga dapat memiliki fungsi dan peran penting dan strategis dalam masyarakat, seperti menjadi lurah, camat, atau bahkan menjadi kepala negara. Sampai saat ini, hak yang sama antara laki-laki dan perempuan di bidang politik belum terpenuhi. Kaum laki-laki masih lebih mendominasi, terutama dalam pengambilan keputusan dan kesempatan untuk berbicara dan memengaruhi kebijakan yang dibuat oleh partai politik.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfirdaus, L. K. (2008). Kebijakan setengah hati kuota perempuan dalam partai politik dan parlemen. *Jurnal Konstitusi*, 5(2).
- Amri, T. (2017). Kebijakan partai politik dalam merespon pemberlakuan kuota 30% keterwakilan perempuan dalam pencalonan anggota legislatif pada pemilu 2014: Studi kasus pada Partai Demokrat, PDIP Perjuangan dan HANURA di Kabupaten Paser. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 5(3), 1361–1372.
- Andriana, N., Siregar, S. N., Haris, S., Yanuarti, S., Budiatri, A. P., & Amalia, L. S. (2012). *Perempuan, partai politik dan Parlemen: Studi kinerja anggota legislatif perempuan di tingkat lokal*. Jakarta: LIPI.
- Ardiansa, D. (2015). *Menghadirkan kepentingan perempuan dalam representasi politik di Indonesia*. Depok: Puskapol UI.
- Badan Pusat Statistik. (2013). *Proyeksi penduduk Indonesia/Indonesia population projection 2010–2035*. Jakarta: Bappenas, BPS, UNPF.

- Dewi, K. H., Kusumaningtyas, A. N., Izzati, F. F., & Ekawati, E. (2017). *Perempuan kepala daerah dalam jejaring oligarki lokal*. Jakarta: LIPI Press.
- Dhewy, A. (2017). Perspektif gender sebagai formalitas: Analisis kebijakan feminis terhadap RPJMN 2015–2019 dan Renstra KPPPA 2015–2019. *Jurnal Perempuan*, 22(1), 55–64.
- Gina, A. (2017). Ida Budhiati: Harus ada perspektif gender untuk mengadvokasi keterwakilan perempuan. *Jurnal Perempuan*, 22(1), 127–136.
- Handayani, T. (2018). Gender dalam teknologi informasi dan komunikasi. Dalam Hermawati, W. (Ed.). (2018). *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, Kebijakan, & Tantangannya di Indonesia* (pp. 71-96). LIPI Press: Jakarta.
- Hermawati, W. (2018). Dimensi gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam Hermawati, W. (Ed.), *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, kebijakan, & tantangannya di Indonesia* (45–70). LIPI Press: Jakarta.
- Hermawati, W., Luhulima, A. S., & Achmad, S. (2017). *Pengembangan perspektif gender dalam IPTEK di LIPI: Suatu memori kelembagaan*. Jakarta: LIPI Press.
- Huntington, S. P., & Nelson, J. M. (1994). *Partisipasi politik di negara berkembang* (S. Simamora, Penerj.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Inter-Parliamentary Union. (2018). Indonesia: Dewan Perwakilan Rakyat (House of Representatives) [Database]. Diakses dari <http://archive.ipu.org/parline-e/reports/2147.htm> pada 28 Mei 2018.
- Karam, A. (1999). *Perempuan di parlemen: Bukan sekedar jumlah, bukan sekedar hiasan*. Jakarta: Penerbit Yayasan Jurnal Perempuan.
- Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (KemenPPPA). (2016). *Pembangunan manusia berbasis gender*. Jakarta: Kemen PPPA
- Mudzakkir, A., Gayatri, I. H., Tyas, H., & Satriani, S. (2010). *Gender dan politik lokal: Pemetaan faktor-faktor yang memengaruhi partisipasi politik perempuan di empat daerah*. Jakarta: LIPI Press.
- Paragian, Y. (2014, 5 Maret). Inilah media online partai-partai politik peserta pemilu 2014. *Tech in Asia*, diakses dari <https://id.technasia.com/media-online-parpol-pemilu-2014> apda 21 Juni 2018.

- Rahmatunnisa, M. (2016). Affirmative action dan penguatan partisipasi politik kaum perempuan di Indonesia. *Jurnal Wacana Politik*, 1(2), 90–95
- Sanit, A. (1985). *Perwakilan politik Indonesia*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Sarbaini, S. (2002). *Sosiologi dan politik*. Jakarta: Kahlia Indonesia.
- Simamora, N.G. & Maulana, A. (2018). Perempuan peneliti di industri manufaktur. Dalam Hermawati, W. (Ed.), *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, kebijakan, & tantangannya di Indonesia* (97–116). LIPI Press: Jakarta.
- Siregar, W. Z. B. (2005). Parliamentary representation of women in Indonesia: The struggle for a quota. *Asian Journal of Women's Studies*, 11(3), 36–72. DOI: 10.1080/12259276.2005.11665993
- Sitepu, A. (2004). *Sistem politik Indonesia*. Medan: Fisip USU.
- Subono, N. I. (2009). Menuju representasi politik perempuan yang lebih bermakna. *Jurnal Sosial Demokrasi*, 6(2), 56–61.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

STUDI KASUS SEKTOR IPTEK

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB VII

PEREMPUAN DALAM EKONOMI DIGITAL: PENGUASAAN TEKNOLOGI DAN TANTANGAN KESENJANGAN DIGITAL

Indri Juwita Asmara

Saat ini, teknologi digital merupakan penggerak perekonomian yang tidak hanya mampu mengubah cara bertransaksi, tetapi juga dapat mengubah model bisnis. Oleh karena itu, pemberdayaan perempuan dalam teknologi digital menjadi salah satu faktor pendorong perekonomian. Pengaruh perempuan di segala sisi, baik peran dalam kehidupan rumah tangga maupun peran dalam lingkungan usaha, mampu mengubah struktur ekonomi. Di balik perkembangan teknologi digital yang pesat, terdapat hal yang menjadi tantangan, yaitu kesenjangan digital, terutama kemampuan penguasaan teknologi. Tulisan ini akan mengupas bagaimana peran dan partisipasi perempuan Indonesia dalam menumbuhkan perekonomian melalui penguasaan teknologi digital, serta bagaimana perempuan menghadapi kesenjangan digital di dunia profesional, khususnya sebagai pimpinan di bidang teknologi informasi dan komunikasi (TIK).

Buku ini tidak diperjualbelikan.

A. EKONOMI DIGITAL

Terminologi ekonomi digital pertama kali dikemukakan oleh Don Tapscott dalam bukunya yang berjudul *The Digital Economy: Promise and Peril in the Age of Networked Intelligence*. Di dalam buku tersebut, Tapscott (1997) menekankan bahwa ekonomi digital merupakan hubungan antara ekonomi baru, bisnis baru, dan teknologi baru, serta bagaimana ketiga hal tersebut saling mendukung. Pada dasarnya ekonomi digital adalah ekonomi berbasis teknologi digital (European Commission [EC], 2013) atau dalam pengertian lebih luas yaitu transformasi ekonomi berdasarkan teknologi digital di setiap aspek kehidupan (OECD, 2018). Digitalisasi menciptakan perkembangan baru dalam ekonomi dengan memungkinkan lahirnya jenis organisasi baru, model bisnis yang inovatif, dan memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya secara cepat. Salah satunya ditandai dengan berhasilnya industri kecil menjadi industri yang berada di pasar global. Industri kecil seperti ini mampu mengubah struktur ekonomi global karena sifatnya yang dinamis, elastis, dan inovatif serta *knowledge intensive*.

Terjadinya difusi teknologi digital di hampir semua aspek kehidupan menjadi tolok ukur berkembangnya transformasi ekonomi. Dalam ekonomi digital, konvergensi teknologi komputasi dan komunikasi melalui internet serta arus informasi dan teknologi memungkinkan perdagangan dilakukan secara elektronik, yang memungkinkan perubahan organisasi secara luas (Lane, 1999). Misalnya, saat ini banyak usaha kecil dan menengah (UKM) di seluruh dunia yang berubah menjadi eksportir dalam pasar *e-commerce*. Fenomena ini juga diperlihatkan dengan munculnya perusahaan pemula (*start up*) yang terlahir secara global dan memiliki nilai daya saing yang tinggi.

Ekonomi digital menggabungkan beberapa teknologi dengan berbagai kegiatan ekonomi dan sosial yang dilakukan oleh masyarakat

melalui internet dan perangkat teknologi terkait. Teknologi ini mencakup infrastruktur fisik yang menjadi dasar teknologi digital (jalur *broadband*, *router*), perangkat yang digunakan untuk mengakses (komputer, *smartphone*), aplikasi yang digunakan (Google, Salesforce), dan fungsi yang disediakan oleh aplikasi (IoT, analisis data, *cloud computing*) (Dahlman, Mealy, & Wermelinger, 2016). Sebagai total *output* ekonomi, ekonomi digital diperoleh dari sejumlah *input* digital yang luas. Selain peralatan, *input* digital juga mencakup layanan yang digunakan dalam proses produksi serta keterampilan digital (Knickrehm, Berthon, & Daugherty, 2016). Keterampilan digital dengan menggabungkan kecerdasan, pengetahuan, dan kreativitas dapat menciptakan terobosan inovatif (Tapscott, 1997).

Keterampilan digital terutama bagi tenaga kerja yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi dalam digitalisasi kegiatan ekonomi menuntut beberapa hal, di antaranya adalah keahlian dan kemampuan tenaga kerja dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, partisipasi tenaga kerja untuk merespons perkembangan teknologi dengan cepat, akses terhadap elemen ekonomi digital, seperti infrastruktur dan perangkat digital, kemampuan menciptakan inovasi, keterlibatan dalam dunia usaha, serta latar belakang budaya yang mendukung perkembangan teknologi informasi. TIK pada dasarnya memberikan aksesibilitas informasi dan memfasilitasi transfer pengetahuan lintas batas pada setiap orang. Namun, terdapat isu yang penting untuk diperhatikan, yaitu kesenjangan yang semakin besar antara mereka yang memiliki komputer literasi dan mereka yang tidak (Tapscot, 1997).

Di berbagai negara, isu literasi komputer telah menjadi ulasan yang menarik. Dalam *regional conference* di Amerika Latin dan Karibia pada tahun 2013, terdapat satu fenomena dalam ekonomi digital, yaitu munculnya kesenjangan digital antara laki-laki dan perempuan yang melebar sejalan dengan peningkatan jumlah pengguna internet.

Faktanya, akses yang lebih baik terhadap penggunaan TIK tidak mampu mengatasi kesenjangan gender ini sehingga memicu munculnya kebijakan terkait kesetaraan gender (Economic Commission for Latin America and the Caribbean [ECLAC], 2013).

Pada kenyataannya, partisipasi perempuan dalam pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan kemandirian perempuan sehingga dapat mengubah peranan perempuan dalam ekonomi. Perempuan tidak hanya berperan sebagai pengguna teknologi, tetapi sudah menjadi aktor yang mendorong perekonomian melalui penguasaan teknologi. Peranan ini sebagai bentuk partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi digital dengan kemampuan dalam mengatasi kesenjangan digital. Di sisi lain, perlu diperhatikan juga kebijakan publik dalam mengatasi kesetaraan gender dan keberpihakan terhadap perempuan sehingga perempuan dapat berperan secara inovatif dan berkontribusi secara ekonomi dalam era digital. Partisipasi perempuan di berbagai bidang dalam ekonomi digital misalnya adalah dengan menjadi profesional TIK, pemimpin TIK, pendiri *start up* berbasis aplikasi, dan pelaku *e-commerce*.

B. KESENJANGAN DIGITAL KEDUA

Perlu dipahami apa perubahan yang terjadi, dampak serta bagaimana peluang potensial untuk mencapai kesetaraan gender di era digital saat ini. Sub bab ini memperlihatkan bagaimana kesenjangan digital dan pengaruhnya pada perempuan terutama mereka yang berada di pasar tenaga kerja, bagaimana kesetaraan dalam penggunaan informasi dan pengetahuan, dan bagaimana partisipasi perempuan dalam penguasaan teknologi baru.

Partisipasi perempuan di pasar tenaga kerja merupakan salah satu struktur sosial dan ekonomi yang penting. Namun, kemajuan perkembangan teknologi tidak sejalan dengan status pekerjaan perempuan yang tidak mengalami perubahan yang berarti. Perempuan

dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memiliki konsekuensi yang lebih kecil terhadap tanggung jawabnya pada pengelolaan rumah tangga. Hal ini dimungkinkan karena umumnya kegiatan rumah tangga dilakukan (terutama di kota besar) dengan substitusi peran yang membutuhkan biaya layanan perawatan rumah tangga yang tidak kecil. Partisipasi ekonomi dan stratifikasi tenaga kerja perempuan memberikan segmentasi pada tenaga kerja dalam memasarkan kapabilitas diri sendiri (Rodríguez dan Giosa dalam ECLAC, 2013). Walaupun perempuan memiliki jumlah yang signifikan di pasar tenaga kerja, berdasarkan studi Rodríguez dan Giosa tersebut, segregasi pekerjaan tetap ada, di mana terdapat demarkasi antara sektor pasar dan pekerjaan yang dipegang oleh laki-laki dan perempuan.

Segregasi pekerjaan ini terjadi dalam dua dimensi, yakni segregasi horizontal dan vertikal. Segregasi horizontal berarti perempuan lebih sering ditemukan pada sektor dan pekerjaan tertentu. Sementara segregasi vertikal, baik laki-laki maupun perempuan, didistribusikan secara tidak merata menurut hierarkis. Hal ini memperlihatkan kesulitan yang dihadapi perempuan untuk semakin maju dalam profesi mereka dan kesulitan dalam mendapatkan akses pekerjaan yang lebih terampil dengan pendapatan yang lebih baik.

Segregasi horizontal adalah bagian dari masalah sistemik yang direproduksi dalam tiga bidang: 1) keluarga, melalui sosialisasi, karena peran ganda dalam karier dan menjadi seorang ibu masih dilihat sebagai ukuran keberhasilan seorang perempuan; 2) sekolah, di mana stereotip sebagian besar masyarakat terhadap representasi seorang perempuan pada bidang studi tertentu diharapkan sesuai dengan kehidupan keluarga; dan 3) kesempatan kerja, sering kali kehidupan di masyarakat membutuhkan keterampilan serupa dengan yang dibutuhkan dalam kehidupan di keluarga. Hal ini mengakibatkan partisipasi perempuan melebihi laki-laki dalam pekerjaan di sektor pendidikan, perawatan kesehatan, layanan pribadi, dan perdagangan (ECLAC, 2013).

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Sementara itu, segregasi vertikal terjadi ketika perempuan bekerja di posisi tingkat terendah dengan otoritas rendah pula, atau dalam pekerjaan yang membutuhkan kualifikasi lebih terbatas. Fenomena ini dikenal sebagai *glass ceiling*, di mana terdapat kekuasaan tak terlihat yang dapat menghambat/mencegah perempuan untuk meningkatkan jenjang kariernya. Hambatan yang tidak terlihat seperti stereotip gender, budaya perusahaan yang tidak bersahabat yang secara tidak langsung mengecualikan perempuan dari jaringan komunikasi informal, dan perempuan mendapatkan peluang sangat kecil untuk posisi manajerial. Fenomena ini juga menggambarkan situasi perempuan di ujung bawah hierarki upah ketika terdapat kesulitan untuk berpindah dari pekerjaan dengan bayaran rendah dalam prospek mobilitas terbatas. Kesulitan terbesar juga terkait dengan kurangnya layanan perawatan yang terjangkau dan kurangnya kesempatan untuk mendapatkan pelatihan di tempat kerja (Harlan & Bertheide, 1994; Albelda & Tilly, 1997; dalam ECLAC, 2013).

Selain segragasi yang terjadi antara laki-laki dan perempuan, kesenjangan juga terjadi akibat teknologi digital. Di awal perkembangan TIK terutama teknologi internet, terjadi kesenjangan digital berupa keterbatasan terhadap akses komputer dan koneksi internet karena jangkauan infrastruktur dan ketidakseimbangan penyebaran teknologi serta ketimpangan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki pengguna teknologi tersebut. Sementara itu, saat ini infrastruktur sudah berkembang dan penetrasi internet sudah meluas sehingga kesenjangan digital terhadap akses atau sering disebut sebagai kesenjangan digital gelombang pertama sudah teratasi. Namun, pada kenyataannya kesenjangan digital lain masih terjadi; kesenjangan ini adalah kesenjangan digital gelombang kedua. Kesenjangan digital gelombang kedua terjadi akibat permasalahan yang lebih kompleks, dengan penekanan pada intensitas dan diversitas penggunaan internet, serta kapabilitas dan keahlian individu yang dibutuhkan dalam

menggunakan teknologi tersebut. Beberapa literatur menyebutkan bahwa perempuan adalah individu yang secara tidak proporsional dipengaruhi oleh kesenjangan digital gelombang kedua ini.

Di beberapa negara, perempuan dan laki-laki mendapatkan akses internet secara seimbang; hal ini mengindikasikan bahwa kesenjangan digital terhadap akses tidak terjadi lagi. Namun, kesenjangan digital gelombang kedua tetap terjadi di mana perempuan menjadi pihak yang dirugikan dibandingkan laki-laki karena penggunaan internet yang terbatas pada aktivitas tertentu dan aktivitas yang dilakukan tidak membutuhkan tingkat keahlian dan keterampilan yang tinggi dalam penggunaan teknologi digital (Castaño, 2008).

Pada bagian selanjutnya, tulisan ini akan memperlihatkan gambaran mengenai penggunaan internet di Indonesia, bagaimana penetrasi internet yang memperlihatkan jangkauan akses bagi laki-laki dan perempuan. Selain itu, bagaimana tren tenaga kerja perempuan dalam pasar tenaga kerja. Di sebagian besar negara di dunia, persentase cukup tinggi ada pada perempuan yang memiliki pekerjaan dengan pendapatan yang rendah (ECLAC, 2013). Bagaimana dengan Indonesia?

C. STATISTIK BERBICARA

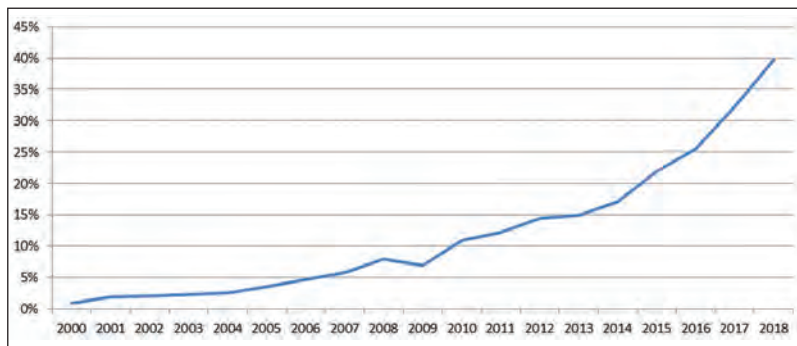
Pada tahun 2017, Indonesia memiliki populasi sekitar 260 juta penduduk (Badan Pusat Statistik [BPS], 2018) dengan komposisi hampir setengah populasi adalah perempuan. Pada tahun 2034, Indonesia diperkirakan memiliki jumlah penduduk laki-laki dan perempuan yang dapat dikatakan seimbang sehingga perempuan merupakan aktor penting dalam populasi yang diharapkan dapat menggerakkan ekonomi, terutama ekonomi digital. Namun untuk itu, seperti yang sudah diutarakan sebelumnya, penguasaan teknologi, terutama TIK menjadi hal yang penting.

Internet tidak diragukan lagi menjadi salah satu kemajuan teknologi terbesar dalam beberapa dekade terakhir. Revolusi digital melalui ketersediaan komputer yang dapat diakses dengan internet telah berkembang mulai dari rumah, pendidikan, hingga di tempat kerja serta aspek lainnya dari kehidupan manusia. Seperti halnya kemajuan teknologi lain, penyebaran internet khususnya pada tahap awal perkembangannya belum terjadi secara merata di beberapa negara. Teknologi baru ini hanya tersedia bagi mereka yang mampu membelinya dan memiliki keterampilan untuk menggunakannya. Hal ini menciptakan pola penggunaan internet yang mencerminkan ketidaksetaraan dalam variabel sosio-ekonomi yang signifikan, seperti tingkat pendapatan dan pendidikan (Hargittai, 2010).

Gambaran nyata dari penggunaan internet adalah bahwa kesenjangan digital cenderung semakin memperburuk keadaan dari ketidaksetaraan sosio-ekonomi yang sudah ada sebelumnya (Di Maggio, 2004). Beberapa dekade yang lalu, kesenjangan digital adalah masalah akses terhadap internet dari kelompok masyarakat tertentu yang merupakan bagian dari masyarakat secara keseluruhan. Pada awal kemunculan teknologi internet, terdapat kesenjangan digital dalam hal akses ke komputer dan koneksi internet yang terjadi karena faktor sosio-demografi. Saat ini, penetrasi internet telah meluas secara merata di seluruh dunia. Kesenjangan digital telah menjadi lebih kompleks daripada sekadar akses terhadap internet. Kesenjangan digital kedua menyangkut intensitas dan keragaman penggunaan dan pemanfaatan yang sangat ditentukan oleh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam menggunakan peralatan dan teknologi internet.

Prevalensi penggunaan internet antara laki-laki dan perempuan di Indonesia memungkinkan dilakukannya analisis yang lebih inklusif tentang bagaimana paritas gender digital berkembang. Data dan informasi bersumber dari survei rumah tangga yang dilakukan oleh

Badan Pusat Statistik (BPS) dan Indikator TIK yang dipublikasikan oleh Kemeninfo telah memberikan gambaran mengenai kemampuan penduduk Indonesia dalam menggunakan dan memanfaatkan TIK. Perkembangan penggunaan internet dari tahun 1990 hingga tahun 2016 memiliki pola tren yang positif, seperti ditunjukkan pada Gambar 7.1.



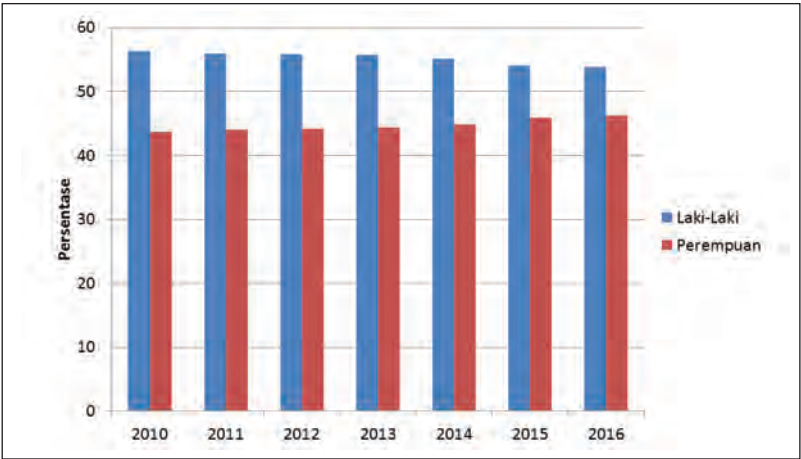
Sumber: International Telecommunication Union (ITU, 2018)

Gambar 7.1 Perkembangan Penggunaan Internet oleh Individu dari Tahun 2000–2018

Gambar tersebut memperlihatkan bahwa akses tidak lagi menjadi masalah yang berarti bagi Indonesia karena dari tahun 2000 hingga 2018 terjadi peningkatan positif terhadap penggunaan internet individu. Namun, jika dilihat berdasarkan pengguna, penggunaan internet oleh perempuan tidak sebanding dengan pengguna laki-laki meskipun perkembangannya dari tahun 2010 hingga 2016 menunjukkan tren yang positif bagi perempuan. Artinya, terjadi peningkatan penggunaan internet oleh perempuan (lihat Gambar 7.2).

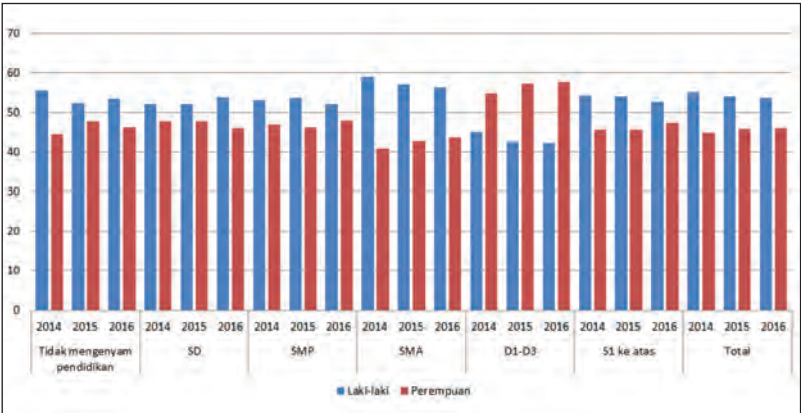
Selanjutnya, Gambar 7.3 memperlihatkan bagaimana akses internet oleh perempuan dan laki-laki berdasarkan tingkat pendidikan di Indonesia. Kesenjangan penggunaan internet antara laki-laki dan perempuan tidak berbeda jauh di setiap tingkat pendidikan dalam kurun waktu tahun 2014 hingga 2016. Kesenjangan penggunaan internet

didominasi oleh laki-laki di hampir semua tingkat pendidikan kecuali pada tingkat D1–D3, perempuan lebih mendominasi dibandingkan laki-laki.



Sumber: Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo, 2017)

Gambar 7.2 Persentase Penduduk Usia 5 Tahun ke Atas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir Menurut Jenis Kelamin, 2010–2016



Sumber: BPS (2018)

Gambar 7.3 Persentase Penduduk Usia 5 Tahun ke Atas yang Pernah Mengakses Internet dalam 3 Bulan Terakhir Berdasarkan Jenjang Pendidikan dan Jenis Kelamin Tahun 2014–2016

Gambar 7.2 dan 7.3 merupakan gambaran umum pemanfaatan internet oleh seluruh lapisan populasi, baik perempuan maupun laki-laki sebagai pengguna internet. Secara umum, jumlah pengguna internet di Indonesia meningkat dengan pola kesenjangan antara laki-laki dan perempuan yang hampir sama disetiap tingkat pendidikan, kecuali tingkat D1–D3.

Indeks kesenjangan gender terhadap peluang dan partisipasi dalam kegiatan ekonomi Indonesia adalah 0.610 (ranking 108 dari 144 negara). Indonesia yang merupakan negara dengan penghasilan menengah ke bawah (US\$ 1,006–3,955) memiliki kesenjangan gender terhadap partisipasi dalam pasar tenaga kerja.

Sementara dari sisi suplai, angkatan kerja dengan latar belakang TIK adalah sebanyak 79.963 orang, dengan tingkat partisipasi perempuan sebesar 33,8% terhadap total lulusan (diolah dari data BPS, 2018). Data ini menjadi indikator penting untuk melihat adakah kesenjangan digital kedua dalam penguasaan teknologi pada angkatan kerja perempuan ketika masuk dalam pasar tenaga kerja.

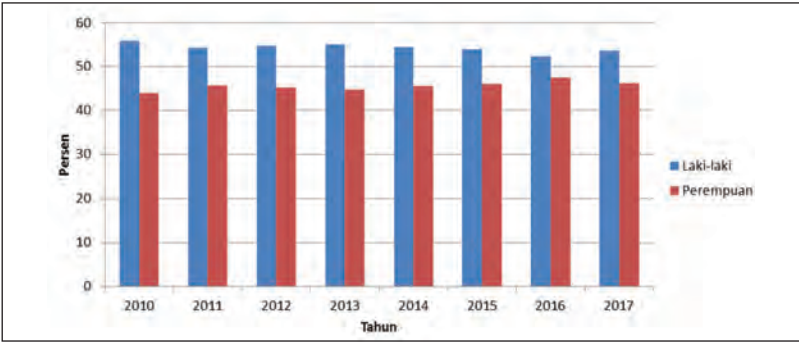
Saat ini, penggunaan internet dalam pekerjaan, terutama di sektor formal menjadi hal rutin. Berdasarkan survei penetrasi internet pada tahun 2014 yang dilakukan Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII, 2014) pengguna internet terbesar adalah pekerja di sektor formal, yaitu karyawan sebanyak 65%, wirausaha 27%, sedangkan di sektor informal 3%, dan di luar sektor formal dan informal sebanyak 5%. Secara statistik, persentase perempuan dan laki-laki yang berkerja di sektor formal memiliki komposisi yang berbeda, tetapi sejalan dengan itu, laki-laki dan perempuan juga memiliki peningkatan dalam partisipasinya di sektor formal. Partisipasi di sektor formal mengindikasikan bahwa terjadi penurunan segregasi horizontal, terutama demarkasi terhadap sektor pekerjaan tahun 2015–2017, seiring *gap* antara laki-laki dan perempuan yang semakin kecil.

Tabel 7.5 Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Persentase Tenaga Kerja Formal Menurut Jenis Kelamin (Persen)		
	2015	2016	2017
Laki-Laki	44.89	45.05	45.66
Perempuan	37.78	38.16	38.63

Sumber: diolah dari data BPS (2018)

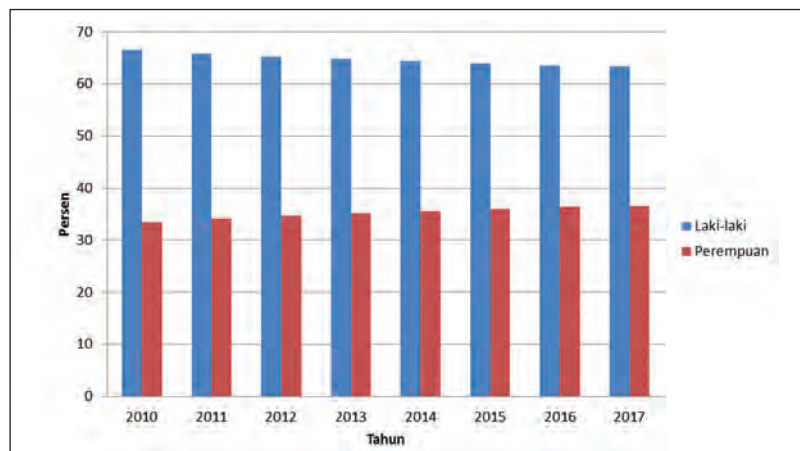
Jika dilihat dari status pekerjaan, persentase tenaga kerja yang bekerja sebagai tenaga profesional masih didominasi oleh laki-laki. Namun, dalam 7 tahun terakhir terjadi peningkatan tenaga kerja perempuan di posisi profesional yang memiliki keahlian dan kompetensi tertentu, salah satunya adalah penguasaan teknologi internet, seperti diperlihatkan pada Gambar 7.4. Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan memiliki kesempatan untuk bekerja sebagai profesional pada bidang pekerjaan tertentu. *Gap* yang semakin mengecil dari tahun 2010 hingga 2017 mengindikasikan bahwa segregasi vertikal semakin rendah. Perempuan dapat bekerja di posisi sebagai profesional dengan tanggung jawab yang lebih tinggi dibandingkan pekerjaan teknis atau operator.



Sumber: BPS (2018)

Gambar 7.4 Perkembangan Tenaga Profesional dari Tahun 2010–2017 Berdasarkan Gender

Berdasarkan data UNFPA, nilai kesenjangan upah (pendapatan) gender sebagai rasio pendapatan rata-rata perempuan dan laki-laki pada tahun 2016 mendekati 0,5. Di Indonesia, berdasarkan Gambar 7.5, kesenjangan sumbangan pendapatan laki-laki dan perempuan pada tahun 2010 adalah 0,33 kemudian kesenjangan mengecil menjadi 0,26 di tahun 2017.



Sumber: BPS (2018)

Gambar 7.5 Persentase Sumbangan Pendapatan Perempuan dan Laki-Laki 2010–2017

Penggunaan TIK terutama pemanfaatan komputer bagi sebagian penduduk Indonesia adalah untuk bekerja, yakni sebanyak 81,36%. Hal yang sama juga berlaku saat teknologi komputer yang terhubung dengan internet (sebanyak 52.81%) digunakan untuk bekerja. Data indikator TIK menyebutkan bahwa pengguna internet paling banyak digunakan oleh individu dengan jumlah pendapatan di atas Rp10 juta (90.91%).

Secara garis besar, statistik memperlihatkan bahwa perkembangan penggunaan internet di Indonesia terus meningkat termasuk penggunaan perempuan. Pendidikan memengaruhi kesenjangan antara pengguna internet laki-laki dan perempuan. Peran dan partisipasi

perempuan tidak hanya dilihat sebagai pengguna internet, tetapi juga sebagai pemanfaat teknologi ini dalam kegiatan ekonomi, terutama sebagai tenaga kerja. Persentase perempuan dalam tenaga kerja formal terus mengalami peningkatan, dan tenaga profesional perempuan juga meningkat. Sementara itu, perempuan dengan latar belakang TIK di dalam angkatan kerja juga memiliki proporsi yang tidak sedikit. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kesenjangan digital pertama di Indonesia sudah teratasi.

Selanjutnya yang perlu diketahui adalah bagaimana dengan kesenjangan digital kedua, yang secara spesifik mendeterminasikan kapabilitas dan keahlian individu dalam menggunakan teknologi. Secara teori, hal yang dialami adalah terkait persaingan dengan sesama rekan kerja, di mana gender menjadi salah satu penentunya. Hal lain yaitu segregasi vertikal yang terkait dengan ketidakpercayaan pada kepemimpinan perempuan, terutama di area bisnis yang padat teknologi. Peran ganda perempuan dalam rumah tangga membuat perempuan tidak dipercaya menjadi seorang pemimpin atau menempati posisi yang tinggi (disparitas) di sektor TIK. Apakah fenomena kesenjangan digital kedua ini benar-benar terjadi di Indonesia, khususnya pada perempuan yang memiliki profesi sebagai pimpinan di perusahaan, baik perusahaan yang dibangun sendiri maupun perusahaan lain tempat mereka bekerja sebagai profesional bahkan pimpinan TI? Hal ini akan diulas pada uraian selanjutnya dalam tulisan ini.

D. PARTISIPASI PEREMPUAN DALAM DUNIA DIGITAL

Subbab ini menguraikan partisipasi perempuan pekerja yang memiliki profesi di bidang TIK, khususnya perempuan dengan tingkat pimpinan baik, di dalam proyek TIK, manajer suatu divisi, direktur maupun pendiri *start up* digital. Profil perempuan sebagai pemimpin, tanggung jawab mereka, kendala, dan tantangan menjadi pemimpin dalam bidang pekerjaan TIK diulas pada awal subbab. Selanjutnya, keahlian

yang dibutuhkan untuk menjadi pimpinan, dan prioritas untuk menyesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan dibahas. Di akhir subbab ini, akan disimpulkan apakah disparitas gender terjadi pada pekerjaan mereka dan inisiatif apa yang diperlukan dalam mendukung karier perempuan sebagai pimpinan di bidang TIK.

1. Perempuan dalam *IT Leadership*

Pelaku di dalam tulisan ini menggunakan nama samaran (bukan nama sebenarnya) serta tempat bekerja yang juga disamarkan. Pertama, Tami yang berusia 37 tahun bekerja di perusahaan PT A, merupakan perusahaan konsultan terbesar di Indonesia (termasuk ke dalam empat *big company*) dengan jumlah karyawan 2.800 orang. Tami merupakan *software development manager* dengan jabatan *senior manager* di divisi System Development. Tugas utama Tami adalah membangun sistem untuk pengguna internal di PT A dengan seluruh karyawannya sebagai pengguna, selain itu Tami juga mengelola infrastruktur dalam *software development*. Tami telah bekerja kurang lebih 9 tahun di PT A, dan telah tiga tahun lebih menempati posisi terakhir sebagai *senior manager (software development manager)*. Tami memiliki latar belakang pendidikan Ilmu Komputer di universitas ternama di Indonesia, saat ini Tami merupakan salah satu senior manager di divisi Information Technology (IT). Tami bekerja sama dalam satu divisi dengan 10 anggota tim, terdiri dari tiga perempuan dan tujuh laki-laki. Sebagai *senior manager*, tantangan terbesar dalam melakukan pekerjaannya adalah menyelaraskan strategi bisnis perusahaan dengan strategi pengembangan teknologi dan sistem informasi di dalam perusahaan. Di sisi lain, bekerja dan melayani kebutuhan sistem informasi di internal perusahaan merupakan keuntungan tersendiri karena Tami sudah mengetahui dan memahami proses bisnis dan budaya kerja perusahaannya. Hal yang menjadi kendala dalam bekerja sebagai perempuan adalah membagi waktu ketika terjadi krisis atau

permasalahan dalam pengelolaan infrastruktur dan sistem dengan tetap menjalankan fungsinya sebagai ibu rumah tangga.

Kedua, Ana adalah pendiri sekaligus direktur PT B perusahaan lokal yang berfokus pada konsultasi *IT strategy* dan *IT alignment*. Klien PT B adalah organisasi TI yang baru berdiri. Organisasi TI baru tersebut membutuhkan PT B untuk membantu *organization set up* dan menyelaraskan strategi TI ke dalam tugas dan fungsi organisasi hingga pembuatan *IT blueprint* di suatu organisasi. Total pegawai berjumlah 19 orang, 9 orang di antaranya memiliki kompetensi TI. Saat ini, klien Ana yang paling banyak adalah sebuah unit eselon 1 di sektor pemerintahan, di mana sebelumnya pengelolaan TI di organisasi tersebut dilakukan secara *ad hoc* dan tidak dilakukan oleh unit terpisah. Ketika organisasi merasa perlu unit TI yang lebih besar maka organisasi tersebut akan membangun unit baru. Dukungan yang harus dilakukan dimulai dengan langkah-langkah pembuatan struktur TI yang baru hingga transisi dari struktur lama. Tidak hanya bentuk organisasi yang baru, tetapi juga pengelolaan SDM TI, standar kinerjanya, sisi teknis SOP, *process business* hingga unsur strategis dengan *master file* dan *blueprint* TI menjadi keluarannya. Ana memiliki latar belakang pendidikan S2 bidang Ilmu Komputer. Ana telah bekerja di dunia digital selama 11 tahun, dengan jabatan *consulting director* yang mencakup substansi teknis dari pekerjaan, seperti *requirement* dari klien, menggali kebutuhan klien, dan memberikan opsi solusi terhadap permasalahan organisasi yang dihadapi dalam konteks TI. Dimulai dengan membuat proposal teknis untuk ditawarkan ke klien kemudian membangun *framework* pengerjaan hingga selesai. Selain itu, secara internal Ana bertugas mengarahkan tim dari sisi teknis untuk dapat memberikan solusi bagi klien. Sebagai pimpinan tertinggi di perusahaan TI, kapabilitas Ana dalam memenangkan proyek TI pada proses lelang merupakan tantangan terbesar. Kendala yang biasanya dihadapi adalah ketidakpercayaan calon klien pada ke-

mampuan Ana menyelesaikan proyek. Hal yang dilakukan Ana dalam mengatasi masalah ini adalah *acknowledgement* terhadap setiap proyek yang pernah diselesaikan untuk meyakinkan calon klien. Di sisi lain, sebagai perempuan Ana lebih peka terhadap kebutuhan karyawannya dalam membangun kerja tim yang baik, misalnya dengan pembagian waktu bekerja yang lebih fleksibel.

Ketiga, Ella yang berusia 28 tahun adalah seorang pendiri *start up* lokal, yaitu *start up* dengan produk aplikasi tiket penerbangan yang dikembangkan oleh PT C. Ella berlatar belakang pendidikan Jurusan Teknologi Informatika dan telah memiliki pengalaman bekerja di dunia digital sejak masih di bangku kuliah. Di awal karier, Ella bekerja di salah satu perusahaan layanan tiket berbasis *online* sebagai *programmer*. Namun, pada tahun 2012 Ella mengembangkan usahanya dengan membangun aplikasi tiket penerbangan sendiri dan memiliki karyawan sebanyak 48 orang. Aplikasi ini adalah aplikasi pemesanan penerbangan buatan lokal pertama di Indonesia dan telah tumbuh 200% setiap tahun sejak awal berdiri dan terus tumbuh secara organik. Saat ini, Ella telah menjadi *Vice President Product (VP Product)*, untuk menangani *product development* di perusahaan yang telah memiliki kurang lebih 400 orang karyawan.

Sebagai *VP Product*, tugasnya adalah menjadi jembatan antara *stakeholders* dan *developer*. Seorang *VP Product* bertanggung jawab menciptakan strategi bisnis dan menerjemahkan permintaan bisnis serta peluang bisnis ke depan. Selain itu, ia juga mengolah segala ide dalam pengembangan produk dari berbagai sumber, seperti yang disampaikan oleh Marcella:

“... seperti ide pengembangan dari BOD juga, kalo misalnya BOD bilang contoh ‘Saya mau dong fitur ini,’ nah kita yang coba terjemahkan itu ke dalam suatu *story* namanya. Untuk kita deliver ke *stakeholder*.”

Tantangan terbesar yang dihadapinya adalah harus selalu berinovasi dalam segala hal. Ide untuk berinovasi tidak hanya selalu berkaitan dengan pengembangan fitur terbaik di dalam produknya, tetapi juga dalam proses penjualan dan pemasaran. Ella merasa sebagai pengembang *start up* dan *VP Product*, menjadi perempuan merupakan keuntungan ketika berkaitan dengan perencanaan pemasaran. Baginya, perempuan dianggap lebih memahami dan mengerti proses pemasaran yang menarik dan memiliki tingkat estetika yang tinggi ketika berbicara detail mengenai produk.

Profesional TI ketiga adalah Citra, seorang *senior manager* di salah satu perusahaan konsultansi terbesar di Indonesia, yakni PT D. PT D merupakan perusahaan asing yang berpusat di New York, Amerika Serikat dan memiliki *global network* dengan komando melalui *global office* di berbagai negara; perusahaan ini bergerak di berbagai konsultansi bisnis termasuk *IT consulting*. Di Indonesia, perusahaan ini memiliki lebih dari 1.000. Sebagai perusahaan *management consulting*, kompetitor utama mereka tidak saja perusahaan lokal, tetapi juga perusahaan asing atau *joint venture*. Citra yang berusia 37 tahun telah bekerja di PT D sejak lulus kuliah atau 15 tahun yang lalu. Saat ini, Citra bekerja di departemen *management consulting*, lebih spesifik di bagian *talent and organization*. Berada pada posisi *senior manager*, Citra memiliki tugas memberikan *input* dan saran kepada level pimpinan di sebuah organisasi terkait perubahan terhadap SDM dan organisasi serta membantu memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi klien. Sebagai *senior manager* di perusahaan global, tantangan terbesar bagi Citra adalah memahami permasalahan pimpinan dan menyampaikan solusi yang dapat dipahami oleh seluruh lapisan organisasi, tidak hanya pimpinan, tetapi juga karyawan. Bekerja di perusahaan global, Citra sering kali diharuskan untuk melakukan perjalanan bisnis ke berbagai negara. Kendala terbesar untuk menjalani aktivitas ini adalah tugas dan tanggung jawabnya sebagai ibu

rumah tangga. Untuk mengatasi kendala tersebut, Citra memiliki *support system* yang kuat melalui suami dan orang tua serta anak-anak yang memahami posisinya sebagai *senior manager* di perusahaan. Perusahaan tempatnya bekerja juga sangat mendukung kesetaraan gender, di mana pemenuhan pekerja terutama di level pimpinan antara perempuan dan laki-laki menjadi perhatian.

Terakhir adalah Summa, lahir tahun 1991, memiliki latar belakang pendidikan Matematika dan telah bekerja selama 5 tahun di PT E, sebuah perusahaan konsultansi TI dan *software* yang berpusat di Jakarta dan memiliki cabang di Singapura, Malaysia, Filipina, dan Thailand. Perusahaan dengan kepemilikan saham *joint venture* ini memiliki 200 karyawan di Indonesia. Saat ini, Summa memegang jabatan sebagai *business analyst* di divisi *service delivery*, dengan tugas dan tanggung jawab mulai dari merancang proses bisnis solusi TI hingga mengatur jadwal pengerjaan tugas dalam tim. Secara spesifik, pekerjaannya sehari-hari ialah mengerjakan dokumen, berkomunikasi dengan klien, menerjemahkan secara teknis permasalahan klien dan sebaliknya memberikan klarifikasi terhadap suatu fitur atau algoritma yang akan disampaikan kepada klien, serta menyampaikan solusi TI terhadap apa yang klien butuhkan. Jumlah anggota tim dalam satu proyek berubah-ubah, tetapi saat ini terdiri dari 10 orang termasuk *developer*. Summa tergabung dalam satu tim internal yang terdiri dari tiga orang; dua rekan kerjanya adalah laki-laki. Sebagai *business analyst*, tantangan terbesar Summa adalah mengelola tim untuk menyelesaikan permasalahan yang berbeda di setiap proyek. Summa harus mengetahui kemampuan dan kekurangan setiap anggota tim agar dapat menyelesaikan suatu proyek TI yang dinamis. Kendala terbesar adalah ketika Summa juga harus mengetahui dan menyelesaikan permasalahan yang membutuhkan solusi teknis, misalnya algoritma pemrograman sehingga *analyst* juga harus mengetahui konsep dan bahasa pemrograman yang digunakan di setiap proyek.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Menurut Summa, keuntungan menjadi perempuan yang bekerja sebagai *analyst* adalah mampu melihat secara rinci dan detail pada setiap permasalahan dalam pengembangan *software* sehingga krisis atau *troubleshooting* dapat diantisipasi sebelum tahap implementasi *software*.

2. Keahlian yang Dibutuhkan

Pada tingkat pimpinan di divisi TI yang bertanggung jawab terhadap substansi pekerjaan, memiliki latar belakang pendidikan TI adalah dasar dalam memahami permasalahan klien. Selain itu, pengalaman kerja di sektor TI juga merupakan hal yang penting. Memiliki kemampuan *critical thinking* untuk memahami dan menganalisis permasalahan yang dihadapi klien tidak kalah pentingnya. Terkadang, klien sulit untuk mengungkapkan permasalahannya. Berbagai teknik dalam menggali informasi dari calon pengguna sistem (klien) biasanya dilakukan untuk memahami permasalahan. Hasilnya dapat berkembang dengan berbagai macam kemungkinan solusi sehingga kemampuan *critical* dan *analytical thinking* ini sangat diperlukan untuk dapat mengarahkan *stakeholder* pada permasalahan yang sebenarnya dihadapi dan alternatif solusi yang dapat ditawarkan untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Biasanya, berbagai tuntutan untuk membuat solusi TI merupakan jalan satu-satunya bagi klien untuk menyelesaikan permasalahan mereka, tanpa mengetahui akar permasalahannya dengan jelas. Terkadang solusinya malah bukan dengan membuat sistem informasi atau TI; dengan kata lain, tidak selalu terselesaikan dengan membangun sistem informasi. Oleh karena itu, kemampuan di luar *computer science* juga dibutuhkan karena sistem informasi secanggih apapun akan menjadi percuma bila tidak digunakan. Memahami benar bisnis proses seperti apa adalah penting guna menyediakan solusi yang diinginkan klien. Memang, pimpinan TI tidak lagi melakukan pekerjaan seperti *coding* atau memprogram

sistem informasi atau aplikasi, tetapi keahlian seperti konsep pemrograman, algoritma, pola pikir masih sangat diperlukan oleh mereka. Karena pada dasarnya konsep pemrograman adalah sama di semua bahasa pemrograman.

Jika solusinya merupakan sebuah sistem informasi, maka bagaimana mengembangkannya sebagai sebuah proyek TI yang akan dikerjakan oleh staf? Keahlian lain dalam level pimpinan adalah mengembangkan kompetensi tim dan anggota di dalamnya. *Coaching* harus dilakukan di waktu-waktu tertentu. Pengetahuan teknik menjadi dasar dalam berkomunikasi dengan anggota tim seperti *development template*, dan *brainstorming* untuk semua ide yang dikembangkan agar dapat menjadi solusi. Kemampuan mengarahkan tim dengan proses *coaching* membutuhkan pengetahuan mengenai teknis sehingga tim dapat diarahkan menuju arah yang benar. Pemahaman terhadap pengetahuan teknis juga harus adaptif untuk menghargai dan mampu menangkap pengetahuan anggota tim lain agar dapat bermanfaat bagi kinerja tim. Misalnya, ketika suatu perusahaan akan mengimplementasikan sistem yang tidak pernah dikembangkan sebelumnya dan pimpinan (manager) di perusahaan tersebut tidak terlalu memahami teknis dari suatu *tools*, maka akan sulit untuk mengelola proyek yang dibuat. Pengetahuan teknis diperlukan dalam setiap tahap pengembangan sistem informasi. Misalnya dalam sebuah alur pengembangan yang terdiri dari tahap perencanaan-pengembangan-persiapan, tahap perencanaan menggunakan metodologi *System Development Life Cycle* (SDLC), kemudian dalam tahap pengembangan menggunakan framework pemrograman *object oriented*, serta dalam tahap persiapan implementasi melakukan *User Acceptance Test* (UAT) dan *System Integration Test* (SIT). Jika tahapan tersebut dapat dilakukan dengan pengetahuan teknis yang tepat maka sebagian besar pekerjaan dalam proyek TI dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pengetahuan teknis dan bagaimana mengaitkan pengetahuan teknis dengan area

baru yang dihadapinya merupakan tantangan bagi seorang manajer TI dalam menangani setiap projek.

Selain pendidikan, pengalaman juga menumbuhkan keahlian bagi para perempuan di tingkat pimpinan TI. Pengalaman di lapangan sangat dibutuhkan saat berhadapan dengan klien karena tidak semua teori yang diperoleh di kampus dapat digunakan, dan karakter klien yang juga berbeda-beda sehingga diperlukan penyesuaian agar komunikasi dengan klien berjalan mulus. Manager atau direktur atau pimpinan TI harus mampu menjembatani klien dan anggota tim.

Di tingkat pimpinan dengan lingkungan *start up*, terutama pengembangan aplikasi, terdapat 3 keahlian yang harus dimiliki, yaitu *pertama*, paham mengenai sisi bisnis itu sendiri. *Kedua*, dari sisi desainnya, *taste* akan desain dalam pengembangan produk secara *user experience* dan *user interface* menjadi bagian penting. *Ketiga*, mengerti tentang *background tag* itu menjadi poin tambahan. Walaupun tidak menutup kemungkinan seorang *product manager* tidak memiliki pengetahuan dan pengalaman mengenai *tag*, hal tersebut tidak menjadi masalah selama dikomunikasikan dengan anggota tim lainnya.

Bagaimana proses investigasi permasalahan dari sisi pengguna, misalnya aplikasi kereta api? Pengalaman Marcella ketika penjualan tiket kereta api perjalanan jalur Jawa, tiket kereta api Jakarta-Solo habis, padahal *customer* mengharapkan dapat tiba di Solo di hari tersebut. *Product manager* harus dapat memikirkan solusinya, salah satu solusi alternatif adalah membuka pemesanan tiket untuk jalur transit. Solusi memerlukan kemampuan teknis seperti bagaimana merancang algoritma terdekat dari Jakarta, terminal kereta api yang mungkin membuka jalur alternatif, misalnya jalur dari terminal Gambir ke Solo melalui Bandung. Solusi seperti itu dapat diberikan dengan komunikasi yang baik antara manager dengan klien dan tim. Jika *manager* tidak memiliki pengetahuan teknis maka pemikiran

Buku ini tidak diperjualbelikan.

terhadap solusi akan lebih “liar”, artinya tidak ada batasan terhadap alternatif solusi. Seorang pimpinan TI wajib memiliki kemampuan untuk dapat berpikir taktis dengan melibatkan tim mengenai permasalahan teknis, seperti sistem, apa yang mungkin dilakukan, dan menemukan alternatif solusi lainnya sehingga dapat diketahui pelaksanaan serta risikonya.

Kemampuan yang juga dimiliki oleh perempuan yang berada di tingkat pimpinan TI adalah komunikasi karena tugas pimpinan adalah menjembatani pemecahan permasalahan dan penemuan solusi. Hal ini menjadi tantangan karena interaksi dilakukan langsung pada pihak eksternal yang kemungkinan besar tidak memiliki latar belakang pengetahuan TI sehingga sering kali sulit menyampaikan solusi menggunakan bahasa teknis. Hal ini dapat disiasati dengan menggunakan simulasi, prototipe, dan alat bantu untuk komunikasi lainnya.

Keahlian lebih spesifik adalah berbicara di depan publik untuk mempresentasikan produk atau proyek TI. Hal ini merupakan keterampilan yang juga sangat penting bagi pimpinan TI. Pimpinan TI memiliki tanggung jawab untuk mengomunikasikan pentingnya solusi TI bagi calon *stakeholder* agar mereka mau mengimplementasikan produk TI di organisasinya.

Pada tingkat organisasi, hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana mengomunikasikan implementasi sistem kepada calon pengguna. Komunikasi dapat dilakukan melalui pelatihan yang menjelaskan fitur dalam sistem informasi, tata cara pengelolaan yang tepat, dan memastikan sistem informasi tersebut siap untuk dioperasikan. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan komunikasi dan perencanaan pelatihan yang baik serta strategi untuk mendapatkan pengakuan dari calon pengguna. Kemampuan komunikasi didukung dengan pengetahuan teknis sehingga dapat mengartikulasikan dengan baik bagaimana sistem informasi bekerja dan mengawinkan antara

Buku ini tidak diperjualbelikan.

dampak dan proses dari implementasi sistem informasi, atau dalam konteks komunikasi pengetahuan teknis, yakni pemahaman cara kerja sistem informasi dan bagaimana mengimplementasikannya. Ilmu komunikasi yang baik dibutuhkan untuk merancang cara komunikasi yang tepat dengan waktu yang tepat dalam menyampaikannya kepada pengguna.

Selain itu, kemampuan untuk mengelola—mulai dari mengelola tim, klien, dan perubahan—juga diperlukan. Kemampuan teknis memang membantu, tetapi di tingkat pimpinan TI kemampuan utama yang harus dimiliki adalah *soft skill* tersebut. Jika kemampuan teknisnya sudah luar biasa tetapi tidak mampu memberikan pengarahan (*coaching*) pada tim yang mengerjakannya, secara otomatis proyek tidak akan berjalan sebagaimana yang direncanakan. Kemampuan dalam mengelola perubahan juga merupakan faktor utama untuk keberhasilan suatu proyek TI. Mengelola perubahan dan resistensi sangat diperlukan dalam mengimplementasikan suatu sistem informasi di perusahaan. Kemampuan ini bertujuan agar pengguna merasa nyaman untuk berubah dengan diimplementasikannya suatu sistem informasi baru. Kemampuan dan keahlian ini biasanya hanya dapat diperoleh melalui pengalaman kerja. Selanjutnya, keahlian *managing resistance* di lapangan, bagaimana suatu sistem informasi memberikan perubahan yang dapat diterima oleh orang dengan baik. Dalam hal ini, *soft skill* yang paling diperlukan adalah komunikasi, pengelolaan klien, pengelolaan tim, dan negosiasi.

Dalam mengelola proyek, biasanya pekerja TI memiliki karakter yang unik dan khusus. Setiap orang memiliki keinginan masing-masing dan memiliki gaya bekerja yang berbeda. Misalnya, pengalaman Ana dalam mengelola 5 orang pekerja TI yang terlibat dalam 1 tim. Sebagai manager TI, Ana harus mampu mengakomodasi 5 kepentingan yang unik agar tidak terjadi konflik dalam menyelesaikan proyeknya. Hal ini membutuhkan kemampuan untuk bekerja secara tim; koordinasi

terkadang menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan solusi TI. Tantangan itu terutama dalam membuat anggota tim nyaman dengan tugas yang diberikan dan antusias dalam menyukseskan proyek TI. Penciptaan lingkungan kerja yang menumbuhkan kreativitas dan membina relasi dengan anggota tim merupakan kemampuan yang tidak dapat diperoleh melalui pendidikan saja, misalnya bagaimana jika terdapat pekerjaan yang harus dilakukan di akhir minggu atau hari libur, seorang pimpinan harus dapat menyiasati hal ini agar kerja tim tetap baik dengan fokus pada penyelesaian proyek. Menurut pengalaman Ana:

“Biasanya untuk mengolah data, pekerjaan tersebut tidak dilakukan di kantor, tapi di luar kota dengan insentif 2 hari selesai, hari ke-3 dan ke-4 hari bersantai. Jadi berusaha membuat tantangan dan jika tantangan tersebut berhasil dilalui maka tim akan diberi penghargaan. Lingkungan kita menunggu kita press deadline terus akhirnya supaya kita tetep bisa ada refreshing nya kayak gitu.”

Proyek TI sering kali bersifat dinamis, dengan perubahan yang tidak terduga, terutama ketika masalah muncul dalam proses pengembangan. Tugas pemimpin proyek untuk menciptakan lingkungan yang menumbuhkan kreativitas dan memotivasi tim sehingga keseluruhan aktivitas pekerjaan dapat selesai dengan baik.

3. Pengalihan dan Penyesuaian Prioritas

Bekerja di dunia digital dengan tanggung jawab sebagai pimpinan TI tentu membutuhkan dukungan dari keluarga. Misalnya, orang tua yang mendorong keinginan anak sebagai pekerja TI, serta suami yang mengerti kondisi pekerjaan dan tidak enggan untuk berganti peran dalam melakukan pekerjaan rumah (mengurus anak). Dengan kata lain, diperlukan adanya *gender wise* di mana paritas gender

sudah tidak ada di keluarga. Bukan berarti mengorbankan salah satu prioritas, tetapi lebih untuk melakukan penyesuaian karena di dalam keluarga tidak mesti salah satu pasangan dikorbankan, akan lebih baik jika tumbuh bersama dalam kehidupan karier dan keluarga. Sebagai *support system* yang kuat, suami harus menghindari untuk mengeluh ketika istri membuka laptop di saat hari libur atau akhir pekan; reaksi boleh kecewa, tetapi tetap mengizinkan kerja. Hal lainnya adalah dukungan positif orang tua kepada anaknya untuk bekerja, terutama di sektor TI. Berdasarkan pengalaman Citra yang memerlukan penyesuaian untuk berkoordinasi,

“Suami ku juga sering ke luar kota, sehingga kita punya pakta, salah satu dari kita harus ada di rumah, kalau gak anak-anak tidur sama siapa. Sekarang kita punya perjanjian by jam 7 salah satu dari kita harus ada di rumah dan udah megang anak-anak. Sebisa mungkin pas mendekati jam tidur anak-anak, kita udah ada.”

Kendala sebagai perempuan berkeluarga adalah memiliki banyak kewajiban di rumah, misalnya ketika anak sakit, yang biasanya mengalah dan mengurus adalah sang ibu dalam keluarga tersebut. Penyesuaian yang dilakukan adalah memberi pengertian kepada tim jika ada kendala di rumah.

Isu lainnya adalah waktu yang tersita untuk melakukan pekerjaan sehingga membutuhkan penyesuaian di dalam keluarga. Prinsip *quality over quantity*, di mana waktu berkumpul bersama keluarga tidak banyak, tetapi digunakan semaksimal mungkin untuk saling berbagi cerita dan kebahagiaan bersama. Tantangannya adalah mencari keseimbangan antara bekerja dan kehidupan di luar pekerjaan. Pengalaman lain disampaikan oleh Citra ketika mendapatkan promosi di posisi *Senior Manager* dan baru saja melahirkan anaknya.

“... sehingga waktu aku dapat anak kedua cara beradaptasinya adalah aku pulang jam 5 tengah. Nyusuin, main sama anak. Dia tidur kita buka laptop lagi. Ada masanya orang terima email dari aku jam 1 jam 2. Atau misalnya sekarang aku tahu aku ada *call* jam 6 kalo dari kantor berarti kan aku baru bisa pulang dari kantor jam 7 sampe rumah jam 8. Aku gak mau *sacrifice* seperti itu. Aku *rather* pulang naik taksi terus *dial in meeting* di jalan dengan bantuan teknologi jadi aku gak kehabisan waktu. *Call* nya udah selesai aku sampai rumah lebih cepat.”

Penyesuaian lainnya adalah memilih moda transportasi yang paling cepat untuk dapat sampai di rumah lebih cepat. Jika berpikir mengenai pengembangan diri, menurut Marcella

“Beberapa hobi yang harusnya bisa tercapai jadi ga bisa karna memang kesibukan kerja, kalo kita ga bener-bener kerja kita masih bisa ambil waktu lebih dari 12 jam jadi masih bisa memiliki beberapa hobi.”

Posisi manajerial terutama sebagai konsultan menurut Ana

“Ketika pekerjaan sudah selesai maka tanggung jawab selesai tapi manajemen memiliki pekerjaan yang ‘24/7’ bahkan misalnya ada staf yang sakit pun walaupun di luar jam kerja, itu kita masih mikir dia punya asuransi atau engga kita perlu support dia atau engga kayak gitu-gitu jadi akhirnya kalo di titik ini jadi tanggung jawab yang harus siap 24/7”.

Namun, tantangan di dalam keluarga karena peran ganda di rumah sehingga waktu yang dibutuhkan untuk melakukan dua peran itu menjadi lebih banyak. Berdasarkan pengalaman Marcella di lingkungan *start up*

“... dengan berkeluarga kerjanya jadi nambah, kemudian rata-rata PV nya itu belum punya anak dan menikah pada usia tertentu, maksudnya mereka memang *workaholic* sekali.”

Mungkin berbeda dengan laki-laki yang tidak terlalu mengalami tantangan dalam menjalankan perannya di dalam keluarga.

Pekerjaan di tingkat manajerial terkadang menuntut waktu kerja yang lebih dari seharusnya sehingga mengorbankan waktu untuk bertemu keluarga. Misalnya tantangan yang dihadapi oleh Summa

“... karena kalau di konsultan kadang-kadang kita menerima, misalnya kayak masalah datangnya gak teratur di pagi hari tidak ada. Baru di saat sore baru ada. Kemudian si klien butuhnya besok, jadi walau kita sebenarnya ada jam kerja, sehari 8 jam kerja, sudah ada batas seperti itu, cuma kan ini berhubungan dengan tanggung jawab misalnya kita mencegah untuk gak punya impresi yang bagus ke klien bisa sampai-sampai kita dinilai tidak bagus.”

Walaupun tantangan bekerja di luar jam kerja tidak hanya dihadapi oleh pekerja TI tantangannya agak berbeda ketika terkait dengan *troublesystem*. Karena *troublesystem* dapat terjadi kapan saja dengan permasalahan yang berbeda-beda sehingga pekerja TI harus selalu mempersiapkan diri untuk dapat menanggulangi permasalahan ini.

4. Disparitas Gender, Terjadikah di Dunia Digital?

Jumlah anggota tim di divisi tempat narasumber berada umumnya tidak begitu banyak, antara 3–15 orang. Terlebih di area *IT consulting*, jumlah anggota tim sangat bergantung pada ukuran dan nilai proyek. Seperti Citra yang mengerjakan 1 proyek dan menjadi *advisor* di beberapa proyek. Menurut Citra

“Tergantung juga proyeknya, spesifik di talent dan organisation komposisinya mayoritas[as]nya perempuan, atau gampangnya kita lihat di level senior manajernya gitu ya, kita dari 7 SM terdiri dari dua laki-laki, limanya perempuan dan itu kebetulan, not intentionally.”

Di perusahaan Citra, secara organisasi mereka memiliki visi untuk memastikan bahwa komposisi perempuan dan laki-laki seimbang, dimulai dari sisi *recruitment* hingga pengembangan karier. Masih menurut Citra

“Director-director kita itu kebetulan kita secara global kenceng banget pengen menyetarakan antara *leader* laki-laki dan perempuan. Jadi kayak visinya kita *openly* bilang di *leadership* kita itu pengennya di tahun 2030 komposisinya 50:50 antara laki-laki dan perempuan. Kebetulan kita di Indonesia *country managing director*-nya adalah perempuan sehingga visi itu sangat didorong agar *senior manager* perempuan bisa maju dan *excel*. Karena kebetulan saat ini memang komposisinya masih lebih banyak laki-laki sehingga visi perusahaan secara global untuk mendorong perempuan untuk berada di posisi *leader* atau setidaknya seimbang dengan laki-laki mendapat respon positif di Indonesia.”

Agak berbeda dengan Citra, Ana merupakan direktur *IT consulting* yang memiliki jumlah staf 9 orang, dengan komposisi perempuan dua orang termasuk Ana. Dengan sifat pekerjaan yang sama, yaitu berbasis proyek, maka saat ini ada 2–3 pekerjaan yang ditangani secara paralel. Lingkup pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Ana adalah mulai dari menerima permintaan klien, mengidentifikasi kebutuhan klien, penyusunan proposal, presentasi, *bridging*, hingga mendapatkan proyek tersebut. Setelah itu, tim proyek dibentuk dan dalam 1 tim proyek biasanya terdiri dari sekitar 4 atau 5 orang disertai dengan

cakupan pekerjaannya, dengan spesialisasi masing-masing anggota tim. Pada pekerjaan proyek TI, terdapat berbagai keahlian seperti pembuat infrastruktur jaringan dan *hardware*, telekomunikasi, dan keahlian dalam aspek bisnis di *business layer* organisasi. Pembagian pekerjaannya itu tergantung dari spesifikasi masing-masing orang. Sama seperti yang dialami Tina, pembagian pekerjaan dalam proyek TI tidak memandang gender, hanya berdasarkan kompetensi yang dimiliki tiap-tiap anggota tim.

Dalam lingkungan *start up* seperti Indonesian Flight, hal yang sama juga terjadi, yaitu tidak ada penilaian khusus terhadap status gender pekerja TI. Hal ini juga diutarakan oleh Marcella sebagai pendiri yang membawahi 48 pegawai. Saat ini tiket.com memiliki 30 pekerja TI, dan kondisinya tidak hanya di divisi produk, tetapi di seluruh divisi komposisi wanita lebih banyak dibandingkan laki-laki. Marcella menyampaikan

“... bahkan kita pernah difoto terus dijuluki ‘tiger lady’, disebut sama CEO-nya ini kok wanita semua ya, PV bisnis di sana juga, branding yang berhubungan dengan promotion, marketing yang berhubungan internet, Google, Facebook, itu semuanya wanita, terus internal control, finance, PV-nya semuanya wanita.”

Hal ini tidak terlepas pada kompetensi yang dimiliki oleh personal masing-masing PV tersebut, seperti *attention to detail* yang lebih rapih dan bermain dengan data. Bahkan *marketing* dan *finance* juga bermain dengan data dan angka, sedangkan dari sisi *branding promotion* juga wanita dikarenakan kemampuan negosiasi yang andal. Marcella sekali lagi menekankan bahwa *start up* juga lingkungan pekerjaan benar-benar berbasis kompetensi dan keahlian personal. Untuk tim *IT support* sendiri komposisi antara perempuan dan laki-laki kurang lebih sama, 50:50. Saat ini, tim sedang melakukan penggantian sistem agar lebih efektif serta mengganti bahasa pemrograman

menjadi *object oriented*. Termasuk desain yang sebelumnya “jadul” diganti menjadi lebih segar dengan implementasi yang baru. Dalam pekerjaan seperti ini, yang dibutuhkan adalah keahlian teknik yang sudah sangat mahir dan pengalaman yang sudah cukup lama dalam pengembangan produk digital. Berdasarkan pengalamannya, Marcella merasa dalam dunia pengembangan *start up* ada 2 minoritas, sebagai seorang perempuan dan berusia muda. Dalam taraf ini, gender bukan lagi isu di komunitas *start up*. Usia justru menjadi faktor yang menarik impresi dan kepercayaan dari *stakeholder*, bukan gender. Komunitas *start up* memang masih dibatasi oleh stigma terhadap pemimpin muda yang memiliki ide brilian, tetapi sulit diimplemetasikan dalam bisnis.

Rata-rata perusahaan yang menjadi contoh kasus tadi bersifat netral gender; karyawan perusahaan dinilai tidak berdasarkan gender, tapi berdasarkan kemampuan, terlepas laki-laki atau perempuan. Jika memang memiliki kapabilitas, maka kesempatan dan peluang besar dalam meningkatkan karier akan didapatkan.

Setiap narasumber menghadapi pertanyaan yang sama, yaitu “apakah pekerjaan yang dilakukan saat ini dipengaruhi karena status sebagai perempuan?” Dan semua menjawab, bahwa tidak ada hubungannya karier dan posisi yang mereka raih saat ini yang dipengaruhi oleh status mereka sebagai perempuan. Apa yang diraih saat ini adalah berdasarkan performa yang mereka perlihatkan dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan kemampuan menyelesaikan proyek serta menemukan solusi dalam menjawab permasalahan klien dalam konteks TI. Tidak ada upaya tertentu untuk menyeimbangi laki-laki karena pada umumnya perusahaan tempat mereka bekerja memiliki prinsip netral gender. Tingkat keahlian serta tantangan setiap posisi dan jenis pekerjaan pada setiap narasumber berbeda. Hal yang perlu menjadi perhatian, pimpinan TI harus memiliki karakter mudah belajar dan memahami teknologi yang terus berkembang, serta memiliki kemauan untuk terus meningkatkan kemampuan, baik kemampuan

teknis maupun kemampuan bisnis. Karena saat ini, hampir semua aspek dalam kehidupan berubah dari konvensional menjadi digital sehingga implementasi TI menjadi luas. Dukungan TI di seluruh proses atau lini bisnis organisasi harus dipahami tidak hanya oleh pekerja TI, tetapi juga pimpinan TI.

Upaya perempuan berkariir di dunia digital lebih keras. Narasumber yang ditampilkan dalam tulisan ini memiliki persamaan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini adalah *performance based*. Namun, tetap ada hal-hal yang kurang fleksibel dikarenakan status mereka sebagai perempuan. Merasa bahwa mereka berada di industri laki-laki, biasanya mereka melakukan hal-hal tertentu untuk memberikan impresi yang baik dan perlu memperlihatkan kredensial pada pengalaman kerja mereka, seperti misalnya ketika akan melakukan presentasi, mereka harus mempersiapkan diri lebih baik. Selain itu, berdasarkan pengalaman Ana di awal kariernya, untuk membantu meyakinkan klien maka perlu menampilkan performa dan keahlian secara personal untuk bisa lebih diterima. Kendala tertentu juga dihadapi para wanita dalam perjalanan kariernya ketika harus menghadapi situasi yang tidak biasa mereka lakukan, misalnya ketika melakukan negosiasi dengan klien di tempat dengan suasana santai sambil minum kopi dan merokok. Untuk membicarakan kesepakatan bisnis atau proyek, terkadang para wanita di tingkat pimpinan ini mengajak mitra laki-laki untuk turut andil dalam proses negosiasi karena situasi yang tidak biasa bagi mereka tersebut.

5. Inisiatif untuk Perempuan dalam Dunia Digital

Perempuan yang bekerja di dunia digital saat ini dapat memanfaatkan jalur komunikasi dan informasi pada saat mereka juga harus berperan untuk mengurus rumah tangga. Aktivitas dalam pekerjaan seperti melakukan pertemuan dapat menggunakan media aplikasi WhatsApp, *conference call*, dan email, yang memungkinkan mereka untuk berkoordinasi dengan tim, menerima keluhan dan masukan dari klien

di mana saja dan kapan saja. Hal ini tentu membantu mereka untuk tetap berkontribusi dalam menunjang karier sebagai pimpinan TI.

Di lain pihak, perusahaan tempat mereka berkerja menyediakan berbagai fasilitas yang mendukung kebutuhan mereka sebagai perempuan, seperti *nursery room*, *maternity leave*, tunjangan kelahiran anak, cuti haid, bahkan asuransi yang melindungi semua anggota keluarga. Biasanya, asuransi keluarga hanya diperuntukan bagi pekerja laki-laki karena dianggap sebagai kepala keluarga. Selain kebutuhan sebagai perempuan, program penunjang karier sebagai pimpinan juga menjadi sesuatu yang perlu dicermati sebagai usaha positif untuk mendorong kemampuan dan kompetensi perempuan dalam kepemimpinan. Salah satunya adalah *Woman Leadership Program* di perusahaan Citra:

“...dengan program Woman Leadership Program, aku ngerasa dapat privilege sebagai perempuan. Menarik banget programnya, semua women leadership across the world datang fly ini waktu itu di India, jadi khusus untuk buat kita (calon senior manager), mereka participate dan nge-coach kita-kita di program itu selama seminggu sifatnya seperti training. Even sesudah training pun ada mini session di mana kita tetep harus kontak-kontakan sama satu tim untuk ngomongin progress, tantangan di kantor dan segala macemnya. Banyak juga sharing personal stories sebagai working woman, dan itu resonate banget, jadi kita bisa relate banget. Kita ngebayangin orang-orang di atas itu gak ada kesulitan untuk nyampe di atas situ. Tapi ternyata segudang banyak issues yang mereka hadapi selama perjalanan karier mereka dengan isu-isu yg mereka angkat banyak terkait keluarga, terkait suami, anak, karena mereka sebagai working mother gitu kan. Jadi waktu kita denger itu kita sampe amaze, yang cerita bertahun-tahun mencoba punya anak gak bisa, terus dia harus memilih antara rumah berkeluarga karier, jadi tuh story nya bisa sangat related, so it was very interesting sih”.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Program tersebut memotivasi para perempuan untuk mampu meningkatkan jenjang karier mereka, memberikan *tips and trick*, bagaimana caranya mempresentasikan diri sendiri di publik klien atasan, dan menunjukkan bahwa perempuan mampu dan dapat diharapkan untuk menempati posisi pimpinan di dunia digital.

E. KESIMPULAN

Kesenjangan gender dalam teknologi digital memberikan perspektif tersendiri terhadap ketidaksetaraan gender di Indonesia. Pada dasarnya, teknologi informasi adalah alat yang mampu meningkatkan standar kehidupan dan memperluas akses terhadap pekerjaan, pendapatan, dan pendidikan serta layanan kesehatan. Namun, pemanfaatan TIK mampu mengubah struktur ekonomi menjadi suatu hal yang luar biasa. Bagaimana memastikan bahwa perempuan mendapatkan peran dan manfaat yang sama dari transformasi ekonomi ini, dapat dicapai jika perempuan mampu mengatasi hambatan akses terhadap TIK dan penguasaan teknologi digital untuk menggerakkan ekonomi. Indonesia perlu merencanakan, mengimplementasikan, dan mengawasi kebijakan pembangunan dengan memperhatikan fakta bahwa perempuan memiliki porsi yang cukup signifikan dalam populasi. Kebijakan pemerintah atau bisnis semestinya mempertimbangkan adanya ketidaksetaraan gender dalam sektor ini. Penggunaan perspektif gender dalam berbagai program dan kegiatan dapat memperkecil kesenjangan gender dalam teknologi digital dan menyelesaikan masalah spesifik, termasuk diskriminasi yang dihadapi oleh perempuan.

Peran laki-laki dan perempuan yang berbeda dalam hal pendidikan, pendapatan, partisipasi pasar kerja, dan aspek lainnya, menjelaskan mengapa persentase perempuan lebih rendah daripada pria dalam menggunakan internet. Meskipun fakta tidak dapat dimungkiri bahwa perempuan mengambil peran dalam pertumbuhan ekonomi. Oleh karena itu, pemberdayaan perempuan dan partisipasinya dalam

kegiatan ekonomi menjadi salah satu faktor pendorong pertumbuhan ekonomi. Perempuan lebih sering ditemui dalam sektor kerja tertentu dan jenis pekerjaan tertentu yang didominasi oleh perempuan. Hal ini sering disebut segregasi horizontal, yaitu 1) keluarga, keberhasilan seorang perempuan adalah mampu mengombinasikan antara karier dan peran sebagai ibu, 2) sekolah, keikutsertaan perempuan di bidang studi tertentu sangat besar karena bidang studi tersebut sesuai dengan kehidupan berkeluarga, dan 3) kesempatan kerja, keahlian sesuai dengan nilai-nilai dalam kehidupan berkeluarga. Selain itu, terdapat pula segregasi vertikal, yang membedakan jenjang karier yang mampu dicapai oleh laki-laki dibandingkan perempuan.

Secara proporsi, lulusan TIK perempuan memang tidak sebesar laki-laki, tetapi dari tahun ke tahun terlihat pertumbuhan yang positif. Fakta di dalam dunia kerja juga memperlihatkan hal yang hampir sama. Walaupun masih cenderung kecil jumlahnya, peran perempuan dalam dunia kerja, terutama pekerja profesional, menunjukkan pertumbuhan yang meningkat. Studi kasus yang dilakukan penulis memperlihatkan bahwa isu kesenjangan gender di bidang TIK tidak terjadi, dengan adanya penyesuaian kebijakan dan dukungan sistem yang kuat. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki ditentukan oleh kemampuan, keahlian, dan pengetahuan, terlepas dari status gender para profesional TI walaupun perempuan memiliki tanggung jawab dan kewajiban tertentu dalam status sosial, terutama dengan peran gandanya sebagai ibu dan istri. Konsekuensinya, diperlukan suatu fleksibilitas, baik dari tempat bekerja, yaitu perusahaan dan tim yang bekerja sama. *Support system* yang kuat dari keluarga, terutama suami dan orang tua, juga sangat dibutuhkan. *Support system* ini mampu menjaga keseimbangan hidup perempuan antara karier dan keluarga.

Hadirnya fasilitas dan kebijakan perusahaan untuk mendukung karier perempuan, seperti cuti melahirkan, cuti haid, tunjangan melahirkan, dan asuransi keluarga bagi pekerja perempuan, sangat

membantu. Kemajuan teknologi juga menjadi bagian yang tak lepas menjadi faktor pendorong perempuan untuk memenuhi komitmen dalam kariernya agar dapat berkontribusi kapan saja dan di mana saja sehingga dapat mengelola waktu dalam kehidupan dan pekerjaan.

Dalam konteks dunia digital, kesenjangan gender yang muncul dengan basis kompetensi dan keahlian dapat diatasi dengan kebijakan yang memperhatikan peran gender termasuk dalam keluarga. Terakhir, inisiatif perempuan terhadap perempuan lainnya menjadi suatu dukungan nyata terutama dalam penguasaan teknologi dan menciptakan inovasi agar dapat berperan dan berkontribusi dalam kegiatan ekonomi digital.

Ucapan Terima Kasih

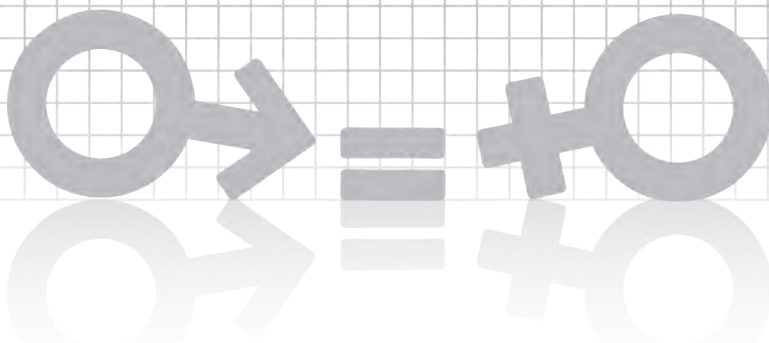
Terimakasih saya sampaikan terutama kepada narasumber yang telah berkontribusi dalam tulisan ini. Marcella Einstains pendiri start up Indonesian Flight, Siti Uswatun Hasanah direktur PT. Vitech Advisory (Value Alignment Innovation and Technology Advisory), dan Summa Talista business analyst, PT. Jatis Piranti Solusindo (PT. Jatis) dan dua narasumber lainnya yang tidak ingin diketahui identitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). (2014). *Profil pengguna internet 2014*. Jakarta: APJII.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Survei angkatan kerja nasional. Jakarta: BPS.
- Castaño, C. (2008). The second Digital Divide and young women. La segunda brecha digital, Madrid, Ediciones Cátedra, 61–68. <https://www.iemed.org/publications/quaderns/11/9/theseconddigitaldivide.pdf>. Diakses pada 24 Juli 2018.
- Dahlman, C., Mealy, S. & Wermelinger, M., (2016). *Harnessing the digital economy for developing countries*. Paris: OECD. Diakses dari <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/4adffb24-en.pdf>

- Di Maggio, P. (2004). Digital inequality: From unequal access to differentiated use. Dalam Neckerman, K. M. (Ed.), *Social Inequality* (355–400). New York: Russell Sage Foundation.
- Dobransky, K., & Hargittai, E. (2012). Inquiring minds acquiring wellness: Uses of online and offline sources for health information. *Health Communication*, 27(4). <https://doi.org/10.1080/10410236.2011.585451>
- Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC). (2013). Women in the digital economy breaking through the equality threshold. Santo Domingo: ECLAC.
- European Commission. (2013). *Expert group on taxation of the digital economy*. Brussels: European Commission. Diakses dari http://ec.europa.eu/taxation_customs/sites/taxation/files/resources/documents/taxation/gen_info/good_governance_matters/digital/general_issues.pdf
- Hargittai, E. (2010). Digital na(t)ives? Variation in internet skills and uses among members of the “net generation”. *Sociological Inquiry*, 80(1): 92–113.
- International Telecommunication Union (ITU). (2018). Individuals using the internet, 2005–2019 [Statistik]. Diakses dari <https://www.itu.int/en/ITU-D/Statistics/Pages/stat/default.aspx> pada 15 Oktober 2018.
- Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo). (2017). Survey penggunaan TIK serta implikasinya terhadap aspek sosial budaya masyarakat 2017. Jakarta: Kominfo.
- Knickrehm, M., Berthon, B. & Daugherty, P., 2016. *Digital disruption: The growth multiplier*. Dublin: Accenture. Diakses dari https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-4/Accenture-Strategy-Digital-Disruption-Growth-Multiplier.pdf
- Lane, N., (1999). Advancing the digital economy into the 21st century. *Information Systems Frontiers*, 21, 317–320. <https://doi.org/10.1023/A:1010010630396>.
- Tapscott, D. (1997). *The digital economy: Promise and peril in the age of networked intelligence*. New York: McGraw-Hill.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB VIII

PERSPEKTIF GENDER DALAM ENERGI DI INDONESIA

Wati Hermawati dan Sigit Setiawan

A. MENGAPA PERSPEKTIF GENDER SANGAT PENTING?

Ketersediaan energi merupakan elemen yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia dan merupakan kebutuhan mutlak untuk melaksanakan pembangunan nasional yang berkelanjutan. Tidak ada pembangunan yang dilakukan tanpa dukungan energi. Hal ini menjadi tantangan besar bagi Indonesia karena masih bertumpu pada energi fosil, ditambah lagi pengembangan sumber-sumber energi terbarukan masih sangat terbatas. Selain persoalan kondisi penyediaan energi, persoalan yang terjadi di masyarakat juga tidak kalah penting, seperti persoalan akses terhadap energi bersih serta peran laki-laki dan perempuan dalam mengelola energi, termasuk di tingkat rumah tangga. Saat ini, seiring dengan peningkatan jumlah penduduk dan terjadinya modernisasi kehidupan, konsumsi energi

Buku ini tidak diperjualbelikan.

juga mengalami peningkatan. Menurut Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT, 2017), pada tahun 2015 pangsa terbesar konsumsi energi final adalah sektor rumah tangga (35%), diikuti oleh sektor transportasi (31%), industri (29%), komersial (4,0%) dan lainnya (2,0%). Selama kurun waktu 2010–2015, sektor transportasi mengalami pertumbuhan terbesar yang mencapai 5,2% per tahun, diikuti sektor rumah tangga (3,8%), dan sektor komersial (2,9%). Adapun pertumbuhan sektor industri dan sektor lainnya mengalami penurunan sebesar 4,6% dan 10%. Hal ini membuktikan bahwa energi di sektor rumah tangga terus meningkat.

Di tingkat masyarakat, mayoritas rumah tangga yang tidak memiliki akses terhadap energi modern, terutama listrik dan energi bersih untuk memasak, tergolong sebagai kelompok rumah tangga miskin (Haves, 2012, Badan Pusat Statistik [BPS], 2005; 2009). Di Indonesia, jumlah penduduk miskin per Maret 2018 adalah sebanyak 25,95 juta jiwa (9,82% dari total penduduk). Jumlah terbesar dari kelompok ini berada di perdesaan (dengan minim akses terhadap energi), yaitu sebanyak 15,8 juta jiwa (BPS, 2018). Meskipun tidak ada data tentang perempuan miskin, peran perempuan dalam akses terhadap energi di tingkat rumah tangga sangat penting, mengingat budaya kita memosisikan perempuan sebagai pengelola rumah tangga.

Kekurangan akses terhadap energi juga memengaruhi seluruh aspek kehidupan masyarakat, mulai dari pengelolaan dan kebutuhan rumah tangga hingga kegiatan ekonomi, sosial, lingkungan, keamanan, pendidikan, dan kesehatan (Lambrou & Piana, 2006). Itulah sebabnya mengapa PBB juga mengangkat isu pentingnya akses energi dalam kaitannya dengan pencapaian pembangunan berkelanjutan yang sekaligus dapat mencerminkan kesetaraan akses energi bagi laki-laki dan perempuan, termasuk di Indonesia (Stalker, 2007).

Energi di sektor rumah tangga mencakup dua hal, yaitu energi untuk memasak dan listrik untuk penerangan. Jika salah satunya

tidak terpenuhi dengan semestinya, maka kondisi tersebut dikatakan sebagai kemiskinan energi. Menurut Institute for Essential Services Reform (IESR, 2016), ciri-ciri terjadinya kemiskinan energi di tingkat masyarakat ada empat, yaitu ketidakmampuan membeli (*affordability*) energi, ketidakmampuan mengakses energi karena infrastruktur belum terbangun dengan baik (*accessability*), ketidaktersediaan energi yang dibutuhkan (*availability*) dan ketidakmampuan masyarakat untuk menggunakan energi yang tersedia (*acceptability*).

Kemudahan akses terhadap energi, utamanya listrik dan bahan bakar, dapat mendorong peningkatan kegiatan ekonomi atau kewirausahaan masyarakat, termasuk bagi kaum perempuan. Kegiatan pengolahan pangan yang banyak dilakukan oleh kaum perempuan di perdesaan mengalami peningkatan kualitas, kuantitas, dan pemasaran produk ketika listrik tersedia di rumahnya; bahkan keberadaan listrik dapat memangkas 98% pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan pada perempuan, seperti mengangkut air dan mengumpulkan kayu bakar (Hermawati, Thoha, Grace, & Rosaira, 2009 ; Dhewy, 2017).

Lebih lanjut, IESR (2016) mengatakan persoalan akses menjadi fokus perhatian karena hingga saat ini terdapat sedikitnya 1,2 miliar manusia di dunia yang belum mendapatkan akses ke energi modern, baik itu energi listrik maupun energi untuk memasak, bahkan sampai ke teknologi kompor yang hemat energi dan bebas polusi. Di Indonesia, terdapat sekitar 30 juta masyarakat yang belum mendapatkan akses pada energi; mayoritas mereka tinggal di perdesaan atau daerah terpencil dan terluar.

Di tingkat rumah tangga perdesaan, khususnya di Indonesia, persoalan energi lebih banyak terfokus pada persoalan energi untuk penerangan dan memasak. Penggunaan tungku tradisional untuk memasak telah menimbulkan dampak buruk bagi kesehatan penggunaannya (terutama kaum ibu dan anak-anak) karena asap yang dihasilkan menimbulkan polusi dalam ruang (dapur). Berbagai

macam jenis penyakit yang diakibatkan oleh polusi tersebut antara lain adalah infeksi saluran pernafasan atas, sakit mata, batuk, dan sakit paru-paru. Meskipun tungku sehat dan hemat energi (THSE) telah diperkenalkan sejak tahun 2008, penggunaan tungku tradisional masih kita jumpai sampai saat ini, terutama di perdesaan (Rufaida, 2013).

Di sisi lain, persoalan listrik di perdesaan juga belum sepenuhnya dapat diatasi oleh PLN. Tahun 2017, capaian rasio elektrifikasi Indonesia mencapai 95,35% atau naik sekitar 3,75% dari tahun 2016.⁷ Pada semester 1 tahun 2018, rasio elektrifikasi meningkat menjadi 97,13%, berarti sekitar 2,87% rumah tangga di Indonesia saat ini belum menikmati aliran listrik, atau tidak terkoneksi dengan sambungan listrik (Kompas.com., 28/08/2018). Data tahun 2016 memperlihatkan bahwa di Indonesia sendiri terdapat sekitar 82.190 desa. Desa yang sudah terlistriki sekitar 79.689 atau sekitar 96,96%. Jadi masih ada sekitar 3,04% desa yang belum teraliri listrik. Sementara itu, rasio elektrifikasi yang masih rendah terdapat di Provinsi NTT (58,93%) dan Papua Barat (47,78%) (Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Kementerian ESDM, 2017). Itu sebabnya, akses terhadap energi yang harus dipenuhi masih cukup banyak.

Tantangan-tantangan tersebut masih ditambah dengan kondisi geografi desa-desa yang sulit dijangkau, seperti terletak di lereng gunung atau lembah, dan di balik bukit atau gunung yang umumnya sulit dijangkau. Hal ini mengakibatkan biaya untuk pembangunan fasilitas ketenagalistrikan sangat mahal sehingga dibutuhkan investasi yang besar agar kemiskinan energi dapat diatasi. Selain tantangan geografi, ada pula isu gender. Isu gender dalam energi tidak hanya terjadi pada penggunaan atau pemanfaatan teknologi energi, tetapi juga dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program atau proyek energi. Studi yang dilakukan oleh Cecelski (1995) terkait

⁷ Buletin Ketenagalistrikan, Edisi 53, Volume XIV, Maret, 2018

dengan sistem energi terbarukan yang terdesentralisasi, memperlihatkan adanya penghematan tenaga kerja dan peningkatan pendapatan daerah perdesaan jika perempuan juga mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki.

Mekanisme pengambilan keputusan dalam proyek energi seharusnya dilakukan secara partisipatif, yang melibatkan seluruh orang yang terkait di lokasi proyek dilaksanakan. Namun pada praktiknya, konsultasi sering dilakukan hanya dengan kaum laki-laki (IESR, 2016) dan jarang sekali melibatkan kaum perempuan. Walaupun ada proses konsultasi melibatkan kaum perempuan, tetap saja pada umumnya pengambilan keputusan ada di tangan laki-laki. Apabila proses pengambilan keputusan menggunakan proses yang benar, sesuai dengan kepentingannya, maka pemanfaatannya bisa lebih maksimal untuk perempuan dan laki-laki. IESR (2016) memperlihatkan berbagai bentuk kebutuhan energi yang dibutuhkan oleh perempuan (Tabel 8.1) dan dapat diarahkan untuk menjadi lebih strategis dan produktif. Tabel 8.1 memperlihatkan tiga bentuk energi yang berupa listrik, bentuk energi yang dihasilkan oleh biomassa, dan yang dihasilkan oleh tenaga mekanik.

Lebih lanjut IESR (2016) juga menjelaskan bahwa ketiga bentuk energi ini dapat digunakan untuk keperluan praktis, produktif, dan strategis. Untuk keperluan praktis, pada umumnya perempuan menggunakan energi untuk mengurangi beban angkut, seperti kegiatan mengambil air. Pompa air dapat meringankan beban perempuan dalam mengambil air karena biasanya di beberapa daerah, kegiatan mengambil air menjadi tugas kaum perempuan. Penggunaan praktis juga digunakan untuk penggilingan hasil panen, seperti jagung, serta penerangan untuk meningkatkan kualitas pencahayaan di rumah. Selain itu, penggunaan teknologi memasak yang lebih efisien dan praktis telah banyak mengurangi beban kaum perempuan serta memperbaiki tingkat kesehatan kaum perempuan dan anak-anak.

Keperluan produktif dengan adanya energi antara lain dapat lebih meningkatkan peluang kerja di malam hari, atau peluang menambah pendapatan keluarga sebagai akibat dari penghematan waktu kerja setelah ada listrik atau sebagai akibat dari penggunaan teknologi energi yang lebih efisien. Usaha dengan dukungan energi atau listrik juga dapat dilakukan, seperti jasa salon potong rambut dan kecantikan, warung internet, kegiatan menjahit, serta pengolahan pangan. Listrik juga dapat digunakan untuk mengawetkan bahan baku pascapanen sehingga dapat dijual sebagai barang ekonomis.

Energi, terutama listrik, juga dapat memenuhi kebutuhan strategis kaum perempuan, misalnya adanya kemudahan dalam akses informasi, baik melalui media televisi, radio maupun telepon genggam dengan koneksi internet. Adanya penerangan di jalan umum juga memungkinkan perempuan mengikuti pertemuan-pertemuan penting yang diselenggarakan di masyarakat pada malam hari, atau bahkan memberikan les atau mengajar di malam hari.

Fong (2014) mengatakan bahwa ketiadaan listrik merupakan salah satu faktor yang membatasi laju pertumbuhan dan kualitas hidup masyarakat. Listrik dapat diubah menjadi berbagai keperluan yang dapat meningkatkan kualitas hidup, terutama mereka yang banyak tinggal di rumah, yaitu perempuan dan anak-anak. Hasil penelitian Setiawan, Siahaan, Mulyana, Alamsyah, dan Pabeta (2014) memperlihatkan bahwa penerima manfaat terbesar dari adanya listrik di daerah tertinggal, baik untuk kehidupan sehari-hari maupun untuk bisnis skala kecil, adalah perempuan dan anak-anak.

Lantas apa saja isu-isu gender dalam energi yang harus kita ketahui? Sejauh mana perspektif gender dalam program-program terkait sektor energi dapat mengubah relasi gender yang timpang? Kebijakan-kebijakan apa yang telah dikeluarkan oleh pemerintah untuk mengatasi masalah tersebut? Bab ini akan menggambarkan berbagai pengalaman di tingkat rumah tangga terkait dengan akses energi

Tabel 8.1 Kebutuhan Kaum Perempuan dan Energi

Bentuk Energi	Kebutuhan Kaum Perempuan		
	Praktis	Produktif	Strategis
Listrik	• Memompa air mengurangi beban dan menghemat waktu • Penggunaan alat rumah tangga berlistrik menghemat waktu dan tenaga (<i>rice cooker</i>, setrikaan, dan sebagainya) • Penerangan untuk meningkatkan kualitas hidup di rumah, termasuk pendidikan anak.	• Menciptakan peluang kerja • Mengawetkan makanan menjadi lebih tahan lama • Menciptakan usaha/wirausaha, seperti salon, penjahit, warung internet.	• Penerangan yang cukup di jalan raya memungkinkan perempuan untuk berpartisipasi aktif di masyarakat pada malam hari • Adanya keterbukaan informasi melalui TV, radio, internet.
	• Memperbaiki kualitas kesehatan kaum perempuan dan anak-anak • Mengurangi waktu untuk mencari kayu bakar • Mengurangi risiko bahaya dari mencari kayu bakar	• Tersedia waktu luang untuk melakukan kegiatan produktif seperti berdagang. • Akan terjadi penghematan waktu dan biaya, dapat digunakan untuk kepentingan produktif lainnya	• Memiliki kontrol atas sumber daya hutan dalam kerangka pengelolaan hutan
	• Penggilingan • Alat angkut hasil panen	• Menciptakan berbagai macam usaha	• Memiliki kesempatan bersosialisasi atau bahkan berpolitik

Sumber: IESR (2016)

Buku ini tidak diperjualbelikan.

bersih di berbagai daerah, seperti di daerah Kulonprogo-Yogyakarta, Lumajang-Jawa Timur, dan Sumba. Di bagian lain, disajikan pentingnya perspektif gender hadir dalam berbagai kebijakan energi yang telah ditetapkan pemerintah. Seberapa efektifkah kebijakan tersebut menjawab isu-isu gender dalam energi yang ada di masyarakat?

Tujuan utama dari tulisan ini adalah untuk memberikan pemahaman tentang pentingnya mengintegrasikan isu gender dalam kebijakan, program dan proyek energi, serta memetakan bagaimana akses terhadap energi bersih memberikan manfaat yang besar terhadap kaum perempuan, rumah tangga dan masyarakat sekitarnya. Beberapa lokasi implementasi teknologi energi untuk masyarakat perdesaan, yang pernah dipilih sebagai studi kasus penelitian Pappiptek-LIPI beberapa tahun terakhir ini, dianalisis lebih lanjut dalam tulisan ini (Hermawati dkk., 2009; Hartiningsih, Hermawati, Maulana, and Rosaira, 2013; Hartiningsih dan Hermawati, 2013; Setiawan dkk., 2014; Hermawati & Rosaira, 2017). Selain itu, pengayaan bahan dan data untuk kepentingan analisis diambil dari berbagai laporan kegiatan lembaga yang melakukan implementasi energi terbarukan di Indonesia maupun negara berkembang lainnya, serta berbagai tulisan ilmiah terkait dengan gender dan energi di berbagai jurnal ilmiah.

B. PENTINGNYA INTEGRASI ASPEK GENDER DALAM ENERGI

Bagian ini menyoroti bagaimana integrasi aspek gender dalam energi bersih, utamanya dalam kebijakan dan pengelolaan serta penggunaannya. Berbagai inisiatif yang mendukung keadilan dan kesetaraan gender dalam energi telah dilakukan oleh berbagai institusi, baik pemerintah pusat, daerah maupun lembaga swadaya masyarakat (IESR, 2016). Namun, kita sadari bahwa kemiskinan energi yang dihadapi masyarakat menjadi salah satu faktor penghambat pembangunan masyarakat itu sendiri. Krisis energi juga mengakibatkan

kondisi sosial ekonomi masyarakat sulit berkembang, produktivitas usaha lambat, dan penciptaan inovasi serta nilai tambah produk lokal atau bahan baku lokal sulit dilakukan.

Data BPS (2018) memperlihatkan bahwa jumlah penduduk miskin (penduduk dengan pengeluaran per kapita per bulan di bawah garis kemiskinan) di Indonesia mencapai 25,95 juta orang (9,82%), berkurang sebesar 633,2 ribu orang dibandingkan dengan kondisi September 2017 yang sebesar 26,58 juta orang (10,12%). Lebih lanjut data BPS (2018) tersebut juga mencatat persentase penduduk miskin di daerah perkotaan pada September 2017 sebesar 7,26%, turun menjadi 7,02% pada Maret 2018. Sementara itu, persentase penduduk miskin di daerah perdesaan pada September 2017 sebesar 13,47%, turun menjadi 13,20% pada Maret 2018. Penduduk yang tergolong miskin tersebut, utamanya yang diperdesaan mengalami kesulitan mendapatkan pangan dan energi. Faktor kemiskinan energi ini seringkali mendesak masyarakat untuk melakukan migrasi guna mencari pekerjaan yang dapat menjamin kebutuhan hidup keluarganya.

Peran perempuan dalam penyediaan energi sangat signifikan. Di desa, peran ini lebih menonjol dalam kegiatan mencari kayu bakar. Namun, dari beberapa penelitian yang telah dilakukan jelas terlihat masih adanya isu gender dalam energi yang harus diperhatikan (IESR, 2016; Asia Sustainable and Alternative Energy Program [ASTAE], 2013; ENERGIA, 2016; World Bank, 2002). Isu gender ini muncul karena adanya kesenjangan dalam hal akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dari sumber daya energi itu sendiri. Meskipun tidak tersedia data resmi, partisipasi perempuan, khususnya dalam pengelolaan dan pengambilan keputusan di bidang energi di Indonesia, masih rendah dibandingkan laki-laki.

Penyediaan energi bersih untuk masyarakat akan memberikan dampak signifikan bagi masyarakat, terutama kepada kaum

perempuan dan anak-anak. Selain meringankan beban dan menghemat penggunaan waktu oleh perempuan, energi bersih juga dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan, termasuk perbaikan pendidikan, kesehatan, dan produktivitas. Oleh karena itu, memahami isu gender yang ada serta mengintegrasikan isu gender tersebut dalam kebijakan dan implementasi energi bersih menjadi sangat penting. Pengambil keputusan dan perumus kebijakan harus memahami isu-isu ini untuk dapat menangani persoalan secara tuntas.

Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Pembangunan Nasional mengemukakan bahwa PUG adalah ‘suatu strategi untuk mencapai kesetaraan gender melalui kebijakan publik. PUG merupakan suatu pendekatan untuk mengembangkan kebijakan yang memasukkan pengalaman dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program dalam bidang politik, ekonomi, dan kemasyarakatan.’ Tujuan akhir PUG adalah memastikan bahwa perempuan dan laki-laki menikmati manfaat pembangunan secara adil dan merata. Penerapan PUG dalam berbagai bidang termasuk energi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pembangunan. Meskipun Inpres tentang PUG sudah diterbitkan lama sekali, hingga kini implementasi kebijakan PUG di berbagai bidang, termasuk energi belum dapat dilaksanakan secara optimal, bahkan masih ada kebijakan pembangunan yang bias gender dan minimnya ketersediaan data terpilah menurut jenis kelamin, serta adanya anggapan bahwa kesenjangan gender bukan merupakan isu yang penting.

Jauh sebelum Inpres No. 9 tahun 2000 tentang PUG diterbitkan pemerintah, UUD 1945 Pasal 27 dan 28 telah memberikan jaminan mutu kehidupan secara adil, baik pada perempuan maupun laki-laki. Demikian juga dengan UU No. 7 Tahun 1984 tentang Ratifikasi *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against*

Women (CEDAW) (Luhulima, 2018). Komitmen pemerintah untuk memperjuangkan keadilan dan kesetaraan gender juga dilakukan pada sektor lainnya seperti sektor kesehatan (UU No. 23/1992); perlindungan anak (UU No. 23/2002); kekerasan dalam rumah tangga (UU No. 23/2004; dan pembangunan nasional (UU No. 25/2004). Petunjuk pelaksanaan perencanaan dan penganggaran yang responsif gender juga sudah diperkenalkan oleh berbagai institusi, seperti Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional/Bappenas dan Kementerian Keuangan untuk seluruh instansi pemerintah.

Di tingkat internasional, sejak diadopsi di Majelis Umum PBB pada bulan September 2015, Indonesia telah mendukung Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (*Sustainable Development Goals*/SDGs). Pemerintah telah menunjukkan komitmen yang kuat dan mengambil tindakan awal, termasuk menghubungkan sebagian besar target dan indikator SDGs ke dalam rencana pembangunan jangka menengah nasional (RJPMN), menindaklanjuti konvergensi yang kuat antara SDGs, sembilan agenda prioritas presiden “Nawa Cita,” dan RJPMN.

Sustainable Development Goals yang disepakati bersama oleh sekitar 170 negara dan diluncurkan tahun 2015, memiliki 17 tujuan dengan 169 capaian yang terukur dan tenggat yang telah ditentukan oleh PBB sebagai agenda dunia pembangunan untuk kemaslahatan manusia dan planet bumi (United Nations, 2015). Tujuan SDGs menempatkan capaian pembangunan dalam bidang energi adalah memastikan akses pada energi yang terjangkau, bisa diandalkan, berkelanjutan, dan modern untuk semua sebagai tujuan nomor tujuh. Sementara itu, tujuan SDGs nomor lima adalah mencapai kesetaraan gender dan memberdayakan semua perempuan. Ketujuh belas tujuan SDGs yang dicanangkan itu harus dicapai sampai tahun 2030.

Di tingkat nasional, Kebijakan Energi Nasional (KEN) menetapkan target ambisius untuk porsi energi terbarukan dalam bauran energi nasional adalah sebesar 23% pada tahun 2025 dan meningkat

menjadi 31% pada tahun 2050. Oleh karena itu, pengembangan energi terbarukan (yang merupakan energi bersih) kian penting, mengingat Indonesia juga sudah berkomitmen untuk mengurangi emisi karbon, menerapkan ekonomi hijau, dan mengurangi kemiskinan yang berujung pada pembangunan berkelanjutan. Dalam tataran implementasi, peran perempuan tidak kalah pentingnya dengan laki-laki, terutama di tingkat masyarakat.

Dalam tataran perencanaan program dan proyek energi di setiap institusi pemerintah, pengarusutamaan gender harus terus dilakukan sejak tahapan pertama dalam pertemuan teknis, sebelum penyusunan usulan anggaran. Memasukkan aspek gender dimaksudkan agar keputusan yang dibuat tidak bersifat netral gender. Misalnya, program pembangunan biogas untuk suatu desa harus dibuat sejelas mungkin, seperti siapa yang bertanggung jawab terhadap teknologi tersebut, apa peran laki-laki dan perempuan dalam pengelolaan teknologi tersebut, untuk kepentingan apa teknologi tersebut dibuat, siapa yang akan mendapatkan manfaat, dan apa manfaat yang dirasakan kelak? Aspek yang terkait dengan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat harus terpetakan dengan jelas untuk laki-laki dan perempuan. Oleh karena itu, data terpilah berbasis jenis kelamin terkait dengan program dan proyek energi sangat penting untuk disertakan dalam setiap dokumen, baik kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, sampai pada *monitoring* dan evaluasi, maupun panduan teknis lainnya. Kajian awal tentang analisis gender dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai perangkat yang ada, seperti *gender analysis pathways* (GAP) dan *social and gender integration plan* (SGIP) (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional [Bappenas], 2007; MCA, 2016).

Meskipun indikator spesifik dari pengarusutamaan gender dalam energi bersih belum tersedia, integrasi isu gender dalam kebijakan, program, dan proyek energi harus dilakukan. *Enforcement* dari regulasi yang ada perlu dilakukan oleh berbagai pihak yang terkait dengan

energi. Salah satu upaya untuk mengintegrasikan aspek gender dalam kebijakan-kebijakan publik adalah dengan mengharuskan setiap satuan kerja atau institusi pemerintah untuk merumuskan isu strategis gender yang menggambarkan situasi kesenjangan antara perempuan dan laki-laki. Perumusan isu ini menjadi dasar bagi perubahan yang diinginkan serta intervensi yang akan dilakukan untuk mendorong keadilan dan kesetaraan gender dan bisa dilakukan dengan tindak afirmasi (*affirmative actions*).

C. ISU-ISU GENDER DALAM ENERGI DI TINGKAT MASYARAKAT

Krisis energi memberikan dampak besar terhadap kaum perempuan. Hal ini karena perempuan menjadi pemeran utama dalam aktivitas rumah tangga serta kegiatan lain yang acap kali bersinggungan langsung dengan alam, yang mengakibatkan perempuan lebih rentan. Peran perempuan sebagai penyedia energi di tingkat rumah tangga membuat mereka bekerja lebih keras dan mencari segala solusi untuk menyediakan energi, terutama untuk memasak di rumah. International Energy Agency (IEA, 2017) menjelaskan bahwa data tahun 2015 menunjukkan mayoritas penggunaan energi sektor rumah tangga adalah untuk memasak (77%), dengan bahan bakar utama, yakni biomassa, diikuti *liquefied petroleum gas* (LPG) dan listrik. Penyediaan energi untuk keperluan rumah tangga sering kali tidak dibarengi dengan kemudahan akses teknologi yang memadai. Hal-hal inilah yang menyebabkan munculnya isu gender.

Isu gender adalah suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan perempuan dan laki-laki atau ketimpangan gender. Kondisi ketimpangan ini diperoleh dengan membandingkan kondisi yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi subyektif) (KPP&PA, 2012: xviii). Ciri-ciri isu gender dapat menyangkut kesenjangan relasi atau kondisi laki-laki

dan perempuan, terutama dalam hal akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat dari pembangunan; adanya rasa ketidakadilan yang dialami perempuan dan laki-laki dan dapat berbentuk marginalisasi, subordinasi, stereotip, beban kerja maupun kekerasan; adanya kesenjangan dari pengaruh unsur budaya dan kebijakan.

Padahal, perempuan juga memiliki potensi dan pengalaman dalam mengelola energi dan sumber daya energi untuk memenuhi kebutuhan rumah tangganya. Kondisi ini menempatkan perempuan sebagai pihak yang seharusnya memiliki kemampuan untuk melakukan pengelolaan energi, utamanya dalam rangka meningkatkan kualitas hidup. Permasalahan yang kerap kali muncul seperti kurangnya informasi, edukasi, dan pendampingan untuk perempuan masih kita jumpai saat ini. Sebagai konsumen energi terbaru, perempuan dapat berpartisipasi dalam perencanaan di tingkat desa, misalnya dengan memastikan partisipasi aktif perempuan dalam Musyawarah Perencanaan Pembangunan Desa (Musrenbangdes). Hal ini terkait hak atas kenyamanan, keamanan, dan keselamatan, hak memilih sesuai nilai tukar, hak atas informasi yang benar, hak didengar pendapatnya, hak mendapat pendidikan dan pembinaan, serta hak untuk diperlakukan atau dilayani secara benar, jujur, dan tidak diskriminatif (YLKI, 2017). Beberapa isu gender dalam energi pada umumnya dapat dibedakan antara isu umum dan isu spesifik untuk setiap teknologi energi. Ulasan berikut menggambarkan isu-isu gender dalam energi.

1. Isu Umum Gender

Isu umum gender dalam energi antara lain adalah sebagai berikut.

- a. Kurangnya akses terhadap energi bersih di perdesaan.
- b. Kurangnya pelatihan untuk perempuan dalam sektor energi.
- c. Posisi perempuan sebagai pengambil keputusan masih sedikit.

- d. Penggunaan energi terbesar di Indonesia adalah sektor rumah tangga yang identik sebagai peran perempuan untuk bertanggung jawab atas pengadaan dan penggunaannya (produktif dan reproduktif).
- e. Tidak tersedianya data skala nasional yang terpilah berbasis jenis kelamin di sektor energi.
- f. Kurangnya studi, riset, dan kajian terkait gender dan energi di Indonesia.

2. Isu Gender dalam Teknologi Energi

- a. Isu dalam biogas
 - 1) Keterlibatan perempuan dalam pembangunan dan pengelolaan biogas perlu ditingkatkan. Biogas digunakan sebagai sumber energi berkelanjutan oleh keluarga. Manfaat utama dari biogas terkait dengan tugas perempuan di rumah, yaitu tersedianya energi bersih untuk memasak, penerangan, dan dapat menghasilkan pupuk organik untuk pertanian maupun untuk komersial.
 - 2) Perlu peningkatan pemahaman bahwa memakai biogas rumah bukan hanya hemat dan sehat, namun juga menurunkan beban kerja penggunanya, terutama bagi perempuan (ibu dan anak) terkait dengan kegiatan mengumpulkan kayu bakar dan memasak.
 - 3) Peningkatan pemahaman terhadap masyarakat bahwa biogas rumah dapat menurunkan beban ekonomi dan meningkatkan penghasilan/tabungan rumah tangga.
 - 4) Penggunaan biogas menurunkan beban kerja dan stress, serta memperkecil bahaya yang mungkin timbul dalam mencari kayu bakar yang kerap dilakukan oleh kaum perempuan.

- 5) Penggunaan biogas dapat memiliki lebih banyak waktu untuk kegiatan produktif, terutama untuk kaum perempuan.
 - 6) Reaktor biogas mudah dioperasikan dan dipelihara oleh perempuan.
 - 7) Penggunaan biogas membawa keluarga lebih sehat dan lingkungan lebih bersih, terutama dari bahaya asap dalam ruang.
 - 8) Penggunaan biogas dapat menghasilkan *bioslurry* (pupuk organik) yang dapat digunakan sendiri maupun untuk komersial (dijual).
- b. Isu dalam biomassa
- 1) Mayoritas penduduk Indonesia masih memasak dengan bahan bakar biomassa.
 - 2) Mayoritas memasak merupakan peran kaum perempuan; pembuat tungku mayoritas kaum laki-laki, dan hanya sebagian kecil perempuan ikut terlibat.
 - 3) Dampak negatif tungku biomassa terbuka ataupun tertutup dengan pembakaran kurang sempurna kurang diperhatikan oleh pembuat kebijakan, utamanya di bidang kesehatan, padahal pelaku memasak mayoritas adalah kaum perempuan.
 - 4) Perempuan sebagai pengguna tungku, kurang menyadari dampak kesehatan dari penggunaan tungku biomassa terbuka maupun tertutup dengan pembakaran kurang sempurna.
 - 5) Perempuan sebagai pengguna tungku, kurang mampu mengekspresikan kebutuhannya.

c. Isu dalam teknologi energi lainnya

- 1) Peningkatan pengetahuan, keterampilan dan penguasaan teknologi mikrohidro/biogas/teknologi lainnya lebih banyak dilakukan oleh laki-laki sehingga apabila terjadi kerusakan ringan, perempuan sulit memperbaiki sendiri.
- 2) Peningkatan keterampilan dalam memanfaatkan energi yang dihasilkan oleh teknologi tersebut, misalnya keterampilan pengolahan pangan, menjahit, las, pertukangan, dan sebagainya untuk meningkatkan pendapatan keluarga. Akses terhadap peningkatan keterampilan harus dilakukan secara adil dan setara, baik untuk laki-laki maupun perempuan.
- 3) Pembentukan dan pembinaan kelompok masyarakat yang akan melakukan pengelolaan teknologi energi harus menyertakan kaum perempuan, termasuk peningkatan kapasitas ekonomi kaum perempuan di bidang pengolahan pangan berbasis listrik/energi yang dihasilkan.
- 4) Manfaat teknologi energi dalam perspektif gender harus dipahami sebagai manfaat yang dirasakan oleh kaum laki-laki dan kaum perempuan, seperti meringankan beban fisik/kesehatan, menambah pendapatan keluarga, menambah waktu luang untuk mendampingi anak-anaknya belajar, dan mampu ikut serta sebagai pengambil keputusan di ranah publik.

D. ASPEK GENDER DALAM ADOPSI TEKNOLOGI ENERGI DI TINGKAT MASYARAKAT

Integrasi aspek gender dalam teknologi energi bersih di tingkat masyarakat bisa dilakukan mulai dari aspek perencanaan, pengelolaan, penggunaan, serta dampak penggunaan teknologi tersebut

bagi perempuan dan laki-laki. Di tingkat masyarakat, penggunaan teknologi energi terbanyak, baik yang menghasilkan listrik maupun bahan bakar, adalah mini dan mikrohidro (PLTMH), energi surya atau PLTS (pembangkit listrik tenaga surya), energi dari kincir angin (PLTB), biogas, dan biomassa dengan tungku sehat hemat energi (TSHE). Penjelasan tentang aspek gender pada masing-masing teknologi energi dijelaskan sebagai berikut.

1. Pembangkit Listrik Tenaga Mini/Mikrohidro (PLTMH)

PLTMH adalah teknologi pembangkit listrik skala mini atau mikro yang pada umumnya menggunakan energi air. Kondisi air yang bisa dimanfaatkan sebagai sumber penghasil listrik harus memiliki kapasitas aliran dan ketinggian tertentu. Semakin besar kapasitas aliran maupun ketinggiannya dari instalasi, semakin besar energi yang bisa dimanfaatkan untuk menghasilkan listrik. PLTMH banyak dibangun di daerah yang memiliki aliran sungai dengan debit air yang cukup stabil sepanjang tahun. PLTMH umumnya menghasilkan daya lebih rendah dari 100 kW (Hermawati dkk., 2009).

PLTMH menghasilkan listrik yang sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Pengguna listrik yang dihasilkan oleh PLTMH pada umumnya adalah rumah tangga yang tidak memiliki sambungan listrik PLN, atau daerah yang belum terjangkau instalasi listrik PLN. Hermawati dkk. (2009) menjelaskan bahwa dalam banyak kasus, pembangunan PLTMH melibatkan partisipasi langsung penduduk lokal dan organisasi masyarakat atau lembaga swadaya masyarakat setempat, mulai dari tahapan perencanaan, pengoperasian, *monitoring*, evaluasi, dan yang terpenting adalah pengelolannya karena PLTMH melibatkan banyak pengguna listrik. Oleh karena itu, PLTMH pada umumnya dikelola oleh koperasi/paguyuban/perkumpulan/organisasi masyarakat lainnya.

Rufaida (2013) menyampaikan bahwa peran gender sudah ditunjukkan sejak awal pembangunan PLTMH. Meskipun peran laki-laki lebih besar dibandingkan perempuan, terutama dalam pekerjaan pembangunan fisik/ruangan untuk turbin, terdapat juga dukungan kaum perempuan seperti dalam penyediaan makanan dan minuman. Ketika turbin sebuah PLTMH sudah beroperasi dan menghasilkan listrik, maka pengelolaannya dilakukan bersama-sama antara laki-laki dan perempuan. Sosialisasi pengelolaan dan penggunaan listrik juga dilakukan oleh pengelola proyek energi terbarukan untuk kaum perempuan dan laki-laki bersama-sama dengan para pemuka masyarakat (yang mayoritas laki-laki). Di beberapa tempat, seperti Subang dan Aceh, kaum perempuan mampu menjabat sebagai ketua badan pengelola PLTMH. Di beberapa tempat lainnya, seperti Lumajang, NTB, dan Enrekang, perempuan menjabat sebagai sekretaris atau bendahara, bahkan tenaga teknisi PLTMH. Keterlibatan kaum perempuan dalam pengelolaan PLTMH juga membawa kesadaran untuk selalu membayar listrik tepat waktu sekaligus memberikan kesadaran pada masyarakat sekitar akan pentingnya menjaga lingkungan sekitar PLTMH (Hermawati dkk., 2009).

Meskipun perbedaan akses terhadap listrik atau penggunaan listrik yang dilakukan oleh laki-laki dan perempuan tidak banyak dikaji oleh para peneliti, dalam kegiatan sehari-hari terlihat bahwa keputusan untuk memasang instalasi listrik banyak dilakukan laki-laki. Kaum perempuan hanya sebatas memberikan saran terhadap para suami. Sementara itu, dalam hal penggunaan, kaum perempuan lebih banyak menggunakan listrik. Hal ini disebabkan kaum perempuan mayoritas dianggap sebagai pengelola atau bekerja di rumah tangga. Mayoritas penggunaan listrik untuk kepentingan rumah tangga adalah untuk penerangan, memasak, mencuci, pompa air, dan sebagainya. Selain penerangan, manfaat dari adanya listrik yang juga dirasakan oleh seluruh keluarga adalah kemudahan dalam komu-

nikasi (melalui *handphone*) dan mengakses informasi melalui televisi, radio, dan internet (Hemawati dkk., 2009; Rufaida, 2013; Rosaira & Hermawati, 2014). Listrik juga memberikan manfaat strategis bagi kaum perempuan. Penghematan waktu yang dihasilkan dari penggunaan alat-alat berlistrik memungkinkan perempuan dapat melakukan kegiatan produktif dan sosial, seperti menjalankan bisnis di rumah, kegiatan posyandu untuk anak balita, dan pertemuan sosial lainnya. Penerangan jalan di malam hari juga memberikan rasa aman bagi perempuan untuk berjalan di luar rumah. Hal ini memungkinkan kaum perempuan dapat menghadiri pertemuan warga atau kunjungan penting lainnya pada malam hari.

2. Pembangkit Listrik Tenaga Surya/Matahari (PLTS)

PLTS adalah sebuah pembangkit listrik yang mengonversikan tenaga yang berasal dari sinar matahari menjadi energi listrik. PLTS secara garis besar dapat dibagi menjadi dua tipe, yaitu yang langsung mengubah energi matahari menjadi listrik, dan yang tidak langsung atau melewati perubahan energi antara. Tipe pertama biasanya menggunakan sel surya, sedangkan tipe kedua menggunakan gas atau cairan sebagai massa kerjanya. Pembangkit listrik tenaga surya yang paling umum ada di Indonesia dan dunia adalah pembangkit listrik yang langsung mengubah daya dari energi sinar matahari ke energi listrik yang bersifat *solid state*, yaitu dengan menggunakan sel surya. Sementara itu, pembangkit listrik dengan menggunakan media antara (tidak langsung) masih boleh dikatakan tidak ada di Indonesia kecuali untuk keperluan eksperimental.

Potensi yang dimiliki Indonesia dari sumber energi surya ialah sebesar 4,8 kWh/m²/hari atau setara dengan 112.000 GW jika seluruh wilayah Indonesia dimanfaatkan sebagai pembangkit listrik tenaga surya (Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral [Kemen ESDM], 2014). Pada tahun 2017, jumlah energi yang dibangkitkan

oleh PLTS berskala besar hanya berkisar 16 MWp (Meilanova, 2018). Kelemahan terbesar dari PLTS adalah sifatnya yang transien, sangat tergantung pada tingkat intensitas sinar matahari. Oleh karena itu, biasanya PLTS didukung (secara hibrida) oleh pembangkit listrik tenaga lain yang dapat memberikan tambahan tenaga saat PLTS tidak dapat/hanya sedikit menyalurkan daya.

Penggunaan PLTS berskala besar yang dilakukan oleh PLN biasanya digunakan untuk menunjang atau menggantikan sebagian dari sumber listrik di suatu daerah, sedangkan untuk skala menengah, digunakan untuk melistriki daerah-daerah terpencil yang tidak terjangkau PLN di mana penggunaan energi bentuk lain tidak bisa dilakukan. Untuk pembangkit skala kecil, biasanya PLTS digunakan untuk memasok listrik bagi alat-alat *portable* seperti jam, kalkulator, dan lain-lain (Setiawan dkk., 2014).

Pada kasus PLTS skala menengah yang digunakan untuk melistriki daerah terpencil, terdapat banyak kasus bahwa penggunaannya pada siang hari adalah untuk industri rumahan dan untuk kegiatan memasak/sehari-hari. Industri rumahan tersebut meliputi menjahit dan pembuatan makanan (Setiawan dkk., 2014). Sebagian besar pelakunya adalah perempuan dan anak-anak yang tinggal di rumah pada siang hari. Hal itu disebabkan karena kaum laki-laki melakukan pekerjaan lain di luar rumah.

Hermawati dan Rosaira (2017) memberikan contoh penggunaan PLTS di tingkat masyarakat perdesaan di Pulau Sumba. Sejak tahun 2014, pemasangan PLTS sudah dilakukan di berbagai tempat, di Pulau Sumba yang merupakan bagian dari Provinsi Nusa Tenggara Timur (NTT). Proyek sel surya ini merupakan bagian dari Program *Sumba Iconic Islands* (SII), yang dikelola oleh Hivos dengan dukungan Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) Indonesia. Di Pulau Sumba, instalasi atau pemasangan PLTS atau lebih dikenal dengan sel surya di tingkat masyarakat, banyak dilakukan untuk

individu rumah tangga, sekolah, dan bangunan publik lainnya seperti masjid dan gereja, terutama di perdesaan

Sekolah dasar (SD) dan sekolah menengah pertama (SMP) di Lewatidas, Sumba Timur sejak pertengahan April 2016 sudah menggunakan PLTS. Di sekolah ini terdapat sekitar 270 murid dan lebih dari 20 orang guru. PLTS ini membangkitkan listrik sekitar 1 kWp untuk penerangan kelas dan lingkungan sekolah. Listrik juga digunakan untuk peralatan penunjang sekolah seperti komputer, laptop, printer, mesin fotokopi, televisi, dan peralatan audio dan video lainnya, serta untuk mengisi baterai *handphone*. Dengan adanya listrik, pada waktu-waktu tertentu para guru dapat memberikan les pelajaran sampai malam hari, terutama ketika akan menghadapi ujian nasional.

Lain halnya dengan PLTS yang dipasang di Desa Kamanggih, Sumba Timur tahun 2015. PLTS di desa ini dipasang dengan metode hibrida bersama energi angin (pembangkit listrik tenaga bayu, atau PLTB) dan menghasilkan sekitar 10.000 watt energi listrik. Listrik yang dihasilkan ini dapat melistriki sekitar 23 rumah, dan setiap rumah mendapatkan listrik 125 Watt dengan membayar sekitar Rp25.000 per bulan. Kondisi desa ini sangat terisolasi dan berada di daerah perbukitan dengan tingkat kepadatan penduduk yang sangat rendah.

Masuknya listrik ke desa ini telah mengubah kehidupan desa. Penggunaan alat rumah tangga berlistrik, seperti alat menanak nasi dan *blender*, menjadi peralatan yang sangat dibutuhkan kaum perempuan. Dengan menggunakan peralatan berlistrik, kaum perempuan banyak menghemat waktu dan tenaga. Ketersediaan listrik juga digunakan untuk usaha produktif lainnya yang mayoritas dilakukan oleh kaum perempuan, seperti usaha menjahit, pengolahan pangan seperti alat penepung jagung, dan membuka warung kebutuhan pokok hingga malam hari.

Peran gender dalam masyarakat pengguna PLTS masih bersifat stereotip. Kaum perempuan banyak berperan di rumah tangga sebagai pengelola rumah tangga dan pendamping anak-anaknya. Pekerjaan produktif yang banyak dilakukan juga bersifat stereotip seperti usaha pengolahan pangan dan menjahit. Kaum laki-laki banyak berperan dalam bertani dan mengurus ternaknya. Teknologi PLTS sendiri sangat mudah pemeliharaannya.

3. Pembangkit Listrik Tenaga Bayu/Angin (PLTB)

Pembangkit listrik tenaga bayu/angin (PLTB) adalah sebuah pembangkit yang mengubah energi gerak angin menjadi energi listrik. PLTB menggunakan tenaga gerak yang disediakan oleh angin, di mana energi gerak/kinetik dari angin disalurkan ke generator listrik untuk diubah menjadi tenaga listrik. Kerja PLTB tergantung dari kecepatan angin yang berhembus sehingga tidak dapat digunakan sebagai pembangkit listrik utama. PLTB harus dikombinasikan dengan pembangkit listrik lainnya untuk dapat menghasilkan listrik yang lebih stabil sebagai penambah daya saat kecepatan/hembusan angin melemah. Desain untuk mengefisienkan kemampuan PLTB dalam membangkitkan daya pada kecepatan angin rendah masih secara kontinu diteliti dalam bentuk desain kincir. Walaupun demikian, tidak seperti halnya dengan PLTS, PLTB dapat menghasilkan listrik selama 24 jam penuh sehingga bila digunakan untuk pembangkit listrik di tempat terpencil, tidak dibutuhkan baterai berkapasitas besar untuk penyimpanan daya.

Salah satu kelemahan utama dari PLTB adalah luasan yang digunakannya sangat besar. Hal ini disebabkan oleh kecilnya daya yang dihasilkan per satuan luas tanah. Tetapi tidak seperti PLTS, tanah tidak tertutupi oleh PLTB sehingga dapat digunakan untuk hal lainnya, seperti pertanian atau dibangun di atas air/laut. Menara tinggi untuk PLTB cukup menyulitkan upaya perawatan dari PLTB tersebut,

tetapi perangkat PLTB relatif sederhana sehingga kecil kemungkinan untuk rusak.

Indonesia memiliki potensi gerakan angin sebesar 3–6 m/s² atau total sebesar 60.647 MW. Pada tahun 2012, jumlah PLTB yang terpasang hanya 1,33 MW, meningkat di tahun 2015 sebesar 3,1 MW. Namun dengan beroperasinya PLTB Sidrap awal tahun 2018, energi yang dihasilkan oleh PLTB meningkat menjadi 70 MW (kemampuan PLTB Sidrap, daya terpasang 75 MW) (Prima, 2017).

PLTB Sidrap adalah sebuah pembangkit listrik tenaga bayu (angin) yang berada di Desa Mattirotasi dan Lainungan, Kecamatan Watangpulu, Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap), Provinsi Sulawesi Selatan. PLTB ini terdiri atas 30 kincir angin dengan daya 2,5 MWp setiap kincirnya. Listrik akan disalurkan ke PLN dengan sistem *on grid*. Setelah beroperasinya Sidrap I di awal 2018, maka akan dibangun PLTB Sidrap II di tempat yang sama dengan daya total 65 MW yang diharapkan sudah dapat mulai beroperasi tahun 2019. Selain itu, akan dibangun dua PLTB berskala besar, yaitu PLTB Jeneponto yang berada di Kabupaten Jeneponto, Sulawesi Selatan dan PLTB Tanah Laut yang berlokasi di Kecamatan Pelaihari, Kabupaten Tanah Laut, Provinsi Kalimantan Selatan (Wicaksono, 2018).

Karena sifatnya yang bergabung dengan PLN secara *on grid*, maka tidak dapat dilihat keuntungan berdasarkan gender pada PLTB skala besar ini. Boleh dikatakan bahwa PLTB ini dianggap sebagai netral gender. Namun, secara tradisional tenaga angin banyak dimanfaatkan untuk memompa air, menggiling gandum, dan pandai besi. Pengguna utama dari alat-alat listrik bertenaga angin ini adalah laki-laki. Hal ini disebabkan karena alat-alat dengan listrik bertenaga angin ini digunakan untuk pekerjaan utama berat dan besar yang dilakukan oleh laki-laki.

Namun, Hermawati dan Rosaira (2017) menyampaikan contoh salah satu lokasi implementasi proyek PLTB yang ada di Pulau Sumba dan menjadi bagian dari proyek *Sumba Iconic Islands* (SII). Sebanyak 20 PLTB dibangun tahun 2013 di Desa Kamanggih, Kabupaten Sumba Timur. Pengelolaan PLTB dilakukan oleh Koperasi Kamanggih. Setiap turbin angin dengan ketinggian 4 meter dapat menghasilkan daya energi 500 Wp. Di tempat yang sama, juga terdapat sel surya yang mampu menghasilkan listrik 1 kW sehingga total listrik yang dihasilkan adalah sebanyak 11 kWp. Listrik yang dihasilkan ini dapat melistriki sekitar 23 rumah tangga. Daya yang digunakan untuk rumah tangga tersebut (125 W) hanya untuk penerangan malam hari dan beberapa alat rumah tangga pada siang hari. Setiap rumah tangga membayar listrik sebesar Rp25.000 per bulan ke Koperasi Kamanggih.

Beberapa manfaat dari adanya listrik sangat dirasakan oleh penduduk sekitar, seperti anak-anak dapat belajar sampai malam hari, orang tua (terutama perempuan) dapat melakukan kegiatan rumah tangga, seperti menyiapkan masakan, menjahit, membersihkan dapur, atau rumah ketika hari gelap atau pada malam hari. Sementara itu, seluruh keluarga termasuk laki-laki, mendapatkan kemudahan dalam memperoleh informasi melalui radio, televisi, dan bahkan komunikasi telepon genggam yang mereka miliki. Aktivitas kehidupan tidak berhenti ketika hari mulai gelap. Selain itu, mereka juga mendapatkan kemudahan dalam memperoleh air bersih. Selama ini, mereka menimba dari sumur tanah atau mencari air keluar rumah. Namun dengan adanya listrik, mereka membuat sumur umum dengan bantuan pompa listrik. Meskipun pembagian peran perempuan dan laki-laki tidak berubah banyak dari sebelum ada listrik, kaum perempuan dan anak-anak sangat diuntungkan karena mereka dapat menghemat waktu yang dapat digunakan untuk kebutuhan produktif lainnya.

4. Biogas

Biogas adalah gas yang terbentuk karena proses fermentasi secara anaerob dari bahan–bahan limbah, seperti kotoran ternak sapi, kerbau, unggas atau sisa, dan bahan–bahan organik lainnya. Untuk menghasilkan biogas, dibutuhkan reaktor biogas (digester) yang merupakan suatu instalasi kedap udara sehingga proses dekomposisi bahan organik dapat berjalan secara optimum (Wahyuni, 2015). Digester atau reaktor adalah tempat untuk produksi biogas. Reaktor biogas biasanya dibuat dari semen dan bersifat tetap tidak dapat dipindah-pindahkan. Wahyuni (2015) menjelaskan bahwa prinsip bangunan digester adalah menciptakan suatu ruang kedap udara (an-aerobik) yang menyatu dengan saluran atau pemasukan serta saluran atau bak pengeluaran. Bak pemasukan berfungsi untuk melakukan homogenisasi dari bahan baku limbah cair dan padat—yang akan dicairkan terlebih dahulu.

Pada dasarnya, kotoran ternak yang ditumpuk atau dikumpulkan begitu saja dalam beberapa waktu tertentu dengan sendirinya akan membentuk gas metan. Jika tidak ditampung, gas metan akan hilang menguap ke udara. Oleh karena itu, reaktor ini memiliki fungsi untuk menampung gas yang terbentuk dari bahan organik, yang disebut biogas. Biogas kemudian digunakan sebagai pengganti energi gas alam atau energi yang berasal dari fosil. Biogas tergolong kedalam energi bersih dan terbarukan.

Salah satu program yang berhasil di Indonesia dalam pembangunan biogas skala rumah tangga adalah Program Biogas Rumah (BIRU⁸). Program ini dilakukan oleh Hivos dengan kerja sama SNV, Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (KESDM) dengan dukungan dari Kedutaan Besar Norwegia. Dalam implementasi di lapangan, program BIRU dilakukan dengan kerjasama Yayasan

⁸ Informasi lebih lengkap terkait kegiatan dari program ini dapat dilihat di laman resmi mereka di Informasi.biru.or.id

Rumah Energi (YRE) dan berbagai organisasi mitra pembangun termasuk koperasi tani dan ternak. Program BIRU dimaksudkan untuk mempromosikan penggunaan energi terbarukan yang modern dan lestari bagi masyarakat Indonesia, terutama mempromosikan penggunaan reaktor biogas sebagai sumber energi lokal yang berkelanjutan serta mengembangkan pasar biogas itu sendiri.

Dimulai pada bulan Mei 2009 dengan dukungan dana dari Kedutaan Belanda, sampai Desember 2017 Program BIRU sudah membangun 22.446 unit reaktor biogas di sepuluh provinsi di Indonesia. Program ini masih berjalan sampai saat ini. Jumlah tukang yang khusus membangun biogas dan terserifikat Hivos ada sekitar 1.224 pekerja dan 212 *supervisors* yang telah dilatih oleh Hivos, dan mitra konstruksi pembangun biogas ada sekitar 60 organisasi yang tersebar di 10 provinsi di Indonesia (BIRU, 2018). Peran gender dalam pembangunan dan penggunaan biogas sangat jelas. Kaum laki-laki masih banyak terkonsentrasi pada pembangunan reaktor atau digester biogas dan pemeliharaan sapi dan kandang sapi, sedangkan kaum perempuan mayoritas sebagai pengguna biogas untuk memasak. Pengelolaan digester, mencari rumput atau pakan ternak, memberi makan ternak, pemerah susu, membersihkan kandang umumnya dilakukan bersama antara laki-laki dan perempuan.

Hermawati dan Rosaira (2017) menjelaskan beberapa manfaat dari biogas yang dirasakan oleh rumah tangga, terutama kaum perempuan yang mayoritas melakukan pekerjaan memasak di tingkat rumah tangga dan masyarakat umum lainnya.

- 1) Merupakan cara yang paling efisien dalam konservasi energi (menghemat kayu bakar) dan tidak menimbulkan polusi serta bersumber dari energi terbarukan.
- 2) Menyelamatkan perempuan dan anak-anak dari bahaya yang mungkin terjadi saat melakukan pengumpulan kayu bakar di

kebun atau di hutan, saat membawa atau menggendong kayu bakar dalam jarak cukup jauh, terpapar asap yang berasal dari tungku tradisional di dapur, dan banyaknya waktu yang digunakan untuk memasak dan mencuci peralatan masak yang sangat kotor.

- 3) Penggunaan biogas juga memperbaiki lingkungan rumah, terutama dapur menjadi higienis. Lingkungan sekitar juga menjadi bebas bau dan bersih karena kotoran ternak masuk ke dalam reaktor/digester.
- 4) Selain mendapatkan gas yang diperlukan untuk dapur dan penerangan, biogas menghasilkan limbah yang dapat diolah menjadi pupuk organik (*slurry*). Pupuk ini dapat mengurangi atau menggantikan pupuk kimia yang mahal harganya.
- 5) Pengguna biogas dapat menciptakan lapangan kerja baru, seperti bisnis pupuk dan tanaman atau sayuran organik, menjadi tukang atau pembangun reaktor biogas (digester), atau sebagai konsultan pembangunan biogas.
- 6) Manfaat lingkungan secara luas antara lain adalah reaktor biogas tidak menghasilkan polusi udara, bahkan dapat mengurangi emisi gas rumah kaca karena biogas merupakan salah satu mekanisme pembangunan bersih. Oleh karena itu, pengguna biogas yang mayoritas perempuan akan terhindar dari paparan asap tungku yang berdampak negatif terhadap kesehatan.

Mayoritas pembangunan reaktor biogas diperuntukkan skala rumah tangga. Oleh karena itu, pelatihan tentang biogas yang diberikan pengelola proyek atau program energi terbarukan sudah seharusnya diperuntukkan bagi perempuan dan laki-laki, seperti pelatihan mengelola kandang ternak (sapi, kerbau, unggas, atau babi) dan biogas, pemeliharaan instalasi biogas dan kompor, manajemen bisnis seperti penggunaan dan bisnis produk organik dan pupuk organik

yang dihasilkan dari biogas, serta berbagai pelatihan keterampilan lainnya. Pelatihan biogas yang telah dilakukan oleh Program BIRU juga melibatkan perempuan dan laki-laki.

Pada tahun 2017 terdapat sekitar 2.628 pengguna yang mengikuti pelatihan penggunaan biogas dan biosluri atau pemanfaatan limbah biogas. Dari jumlah tersebut, sekitar 682 peserta (26%) adalah perempuan. Untuk pelatihan biosluri, jumlah pesertanya adalah sebanyak 17.736 peserta, terdiri dari 12.608 laki-laki dan 4.768 perempuan (BIRU 2018). Selain menyumbang dalam bentuk kesejahteraan ekonomi, pengguna biogas skala besar juga berkontribusi terhadap *green economy* dan mitigasi perubahan iklim di Indonesia, memperbaiki manajemen limbah dan lingkungan sekitar, serta pengurangan emisi dari sektor peternakan. Biogas jelas memberikan manfaat sama baik kepada perempuan maupun laki-laki. Peran gender dalam pembuatan dan penggunaan biogas umumnya terpisah dengan jelas. Pembuatan reaktor biogas serta instalasinya mayoritas dilakukan kaum laki-laki dan kaum perempuan mayoritas memanfaatkan energi biogas untuk memasak. Namun, pemeliharaan instalasi biogas juga banyak dilakukan oleh kaum perempuan.

5. Biomassa dan Tungku Sehat Hemat Energi (TSHE)

World Bank (2016) menjelaskan bahwa jumlah pengguna kayu bakar di Indonesia masih tetap tinggi dan tidak banyak terpengaruh oleh program konversi energi. Kayu bakar masih menjadi bahan bakar utama di 18 provinsi di Indonesia, di mana Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Yogyakarta, dan Jawa Barat menjadi provinsi dengan rumah tangga pengguna kayu bakar terbesar. Baik tugas memasak maupun mencari kayu bakar menjadi tugas utama kaum perempuan pada banyak lokasi pedesaan. Tidak sedikit risiko mencari kayu bakar (seperti digigit ular dan serangga) dan memasak dengan tungku tradisional (terpapar asap) dihadapi oleh kaum perempuan.

Pengenalan program TSHE oleh salah satu lembaga swadaya masyarakat (LSM) X di Yogyakarta, yang bergerak dalam inovasi tungku untuk memasak yang telah dilakukan mulai awal tahun 80-an. Tungku sehat yang diperkenalkan adalah tungku untuk skala rumah tangga dan industri. Baik tungku skala rumah tangga maupun industri yang diperkenalkan oleh LSM X ini telah mengalami inovasi. Dibandingkan tungku tradisional, tungku ini memberikan produktivitas, efisiensi, dan manfaat yang besar bagi penggunaanya. Dampak terbesar yang dirasakan pengguna adalah perbaikan kesehatan kaum perempuan, mengurangi masalah lingkungan, dan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan dalam industri tersebut.

Sebagai contoh, industri gula merah di Desa Hargowilis dan Hargotirto, Kecamatan Kokap, Kulonprogo, Daerah Istimewa Yogyakarta menggunakan TSHE untuk memproduksi gula semut. Di Desa Hargowilis, penggunaan kayu bakar dengan TSHE sekitar 87,50% dari jumlah pengrajin gula, sedangkan di Desa Hargotirto adalah sekitar 79,18% (Sari, 2014). Pada tahun 2014, terdapat sekitar 1.210 pengrajin gula merah dan gula semut di Desa Hargowilis, dan sekitar 710 pengrajin di Desa Hargotirto. Pengrajin industri gula merah dan gula semut ini mayoritas adalah kaum perempuan. Pada awalnya mereka menggunakan tungku tradisional dengan bahan bakar kayu dan ranting-ranting untuk memasak sehari-hari bagi anggota keluarganya dan juga untuk membuat gula merah dan gula semut. Para ibu dan anak perempuan juga mempunyai tugas untuk mengumpulkan kayu bakar dari kebun sekitar mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh ASTAE (2013) di Indonesia menunjukkan bahwa penggunaan kayu bakar dengan tungku tradisional menghasilkan asap dan panas di dalam dapur yang berbahaya bagi kesehatan, terutama kesehatan kaum perempuan dan anak-anak yang kerap bersama ibu mereka di dapur. Selain itu, efisiensi energi dari

tungku tradisional sangat rendah. Berbagai jenis penyakit ditimbulkan, seperti infeksi saluran pernafasan bagian atas (ISPA), sakit mata, dan berbagai penyakit lainnya. Masalah yang dihadapi perempuan dalam mengumpulkan kayu bakar juga tidak kalah beratnya, seperti kemungkinan digigit serangga, ular, atau binatang lainnya, serta nyeri punggung bahkan sakit kaki. Padahal, perempuan di kedua desa ini juga melakukan pekerjaan lainnya seperti memelihara ternak dan mengurus rumah tangga dan anak-anak mereka. Seperti kebanyakan perempuan di desa lainnya, beban ganda dipikul oleh kaum perempuan di kedua desa tersebut.

Mulai tahun 1997, LSM X memperkenalkan TSHE di kedua desa ini. Bukan hal mudah untuk memperkenalkan sesuatu yang baru. Dengan melalui beberapa kali sosialisasi dan melibatkan langsung kaum perempuan dan laki-laki dalam pembuatan TSHE, akhirnya masyarakat di desa ini menerima kehadiran TSHE. Kelebihan TSHE dari tungku tradisional adalah lebih efisien dalam penggunaan kayu bakar (berkurang sampai 50% kayu yang digunakan), hemat waktu dalam memasak, tidak menyebabkan kotor ruangan dan peralatan masak, dan tidak menimbulkan asap dalam ruang (Hermawati & Rosaira, 2017).

Pelatihan pembuatan, pemeliharaan, dan penggunaan TSHE diberikan oleh LSM X kepada laki-laki dan perempuan di desa tersebut. Tugas memperbaiki tungku yang rusak banyak dilakukan oleh kaum laki-laki meskipun ada juga kaum perempuan yang tertarik melakukan perbaikan tungku. Namun, penggunaan dan pemeliharaan tungku banyak dilakukan oleh kaum perempuan. TSHE memberikan keamanan dan kenyamanan dalam penggunaannya.

Dampak yang dirasakan oleh rumah tangga dari penggunaan TSHE antara lain peningkatan hasil produksi gula merah dari sekitar 10–15 kg saat menggunakan tungku tradisional, dengan TSHE dan *input* yang sama dapat dihasilkan sekitar 20–30 kg gula per hari.

Selain itu, produksi gula merah dan gula semut sangat membutuhkan tempat yang bersih (higienis). Penggunaan TSHE juga menuntut pemiliknya untuk meningkatkan kebersihan dapur mereka.

Manfaat praktis yang mereka dapatkan dari penggunaan TSHE bagi kaum perempuan antara lain adalah adanya penghematan waktu dalam penggunaan tungku maupun peningkatan kualitas kebersihan rumah dan kesehatan mereka. Diperoleh penghematan waktu sekitar 4 jam dalam membuat gula semut dengan TSHE (Yayasan Dian Desa [YDD], 2013). Selain itu, produktivitas juga meningkat sampai maksimal 50% menjadi 20–30 kg per hari. Peningkatan produktivitas ini berkaitan langsung dengan penambahan pendapatan keluarga.

Manfaat strategis yang mereka dapatkan antara lain peningkatan produktivitas yang membawa mereka lebih gencar dalam mempromosikan produknya. Perempuan memiliki kesempatan lebih banyak dalam mengelola usaha gula merah karena mereka memiliki kelebihan waktu cukup banyak untuk turut mengelola usahanya bersama-sama dengan suaminya. Waktu luang juga dapat digunakan untuk mempelajari jejaring pemasaran dan memperbaiki kualitas usahanya.

Berbagai pengalaman tersebut memperlihatkan bahwa aspek gender sangat penting dalam energi, baik dalam kebijakan, program, proyek, dan bahkan dampak dari energi itu sendiri. Isu-isu gender dalam energi ini masih belum banyak diperhatikan, utamanya di tingkat masyarakat sebagai pengguna energi. Tantangan terbesar saat ini adalah bagaimana mengintegrasikan isu-isu gender tersebut ke dalam kebijakan dan program energi terbarukan, yang isu sebenarnya sudah diketahui dan kebijakan serta pedoman integrasinya sudah tersedia.

E. KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab ini, dapat disimpulkan bahwa aspek gender dalam energi masih menjadi topik penting dan menarik untuk dibahas dan dicarikan solusinya, terutama oleh berbagai pemangku

kepentingan, seperti pemerintah pusat dan daerah, perguruan tinggi, lembaga litbang, lembaga swadaya masyarakat (LSM), dan lembaga donor. Di tataran perumus kebijakan, penggunaan data berbasis jenis kelamin sangat penting. Data tersebut harus dikumpulkan, dikelola, dan diterbitkan secara reguler untuk kepentingan kebijakan dan penelitian terkait gender dan energi. Pengumpulan dan pengelolaan data harus difasilitasi oleh lembaga pemerintah. Partisipasi aktif perempuan dalam pengambilan keputusan energi yang ramah bagi pengguna (perempuan) juga menjadi faktor yang harus diperhatikan. Keadilan dan kesetaraan gender di bidang energi bersih dapat diwujudkan melalui analisis peran dan kebutuhan gender secara spesifik.

Perempuan juga dapat berpartisipasi aktif dalam pemantauan penggunaan dan pengelolaan energi bersih. Namun, kemampuan tersebut harus diikuti prasyarat yang memastikan peran perempuan dalam energi terbarukan. *Pertama*, adanya pengarusutamaan gender di bidang energi. Dalam kebijakan dan budaya masyarakat harus jelas terlihat bahwa energi bukan hanya urusan laki-laki, tak hanya bersifat maskulin, tetapi juga menjadi urusan perempuan atau bersifat feminin. *Kedua*, bagaimana menyediakan teknologi-teknologi energi bersih yang ramah perempuan, bahkan dapat diakses oleh perempuan dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- Asia Sustainable and Alternative Energy Program (ASTAE). (2013). *Indonesia: Menuju akses universal memasak bersih tanpa polusi. Rangkaian pertukaran pengetahuan inisiatif tungku sehat hemat energi di Asia Timur dan Pasifik*. Washington, DC: Bank Dunia.
- Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi. (2017). *Indonesia energy outlook 2017: Inisiatif pengembangan teknologi energi bersih*. Jakarta: Pusat Teknologi Sumber Daya Energi dan Industri Kimia, BPPT. Diakses dari https://www.researchgate.net/publication/322266157_Outlook_Energi_Indonesia_2017_Inisiatif_Pengembangan_Teknologi_Energi_Bersih pada 8 Oktober 2018.

- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2007). *Gender analysis pathways (GAP): Alat analisis gender untuk perencanaan pembangunan*. Jakarta: Bappenas.
- Badan Pusat Statistik. (2005). *Pelaksanaan pendataan rumah tangga miskin 2005*. Jakarta: BPS
- Badan Pusat Statistik. (2009). Profil kemiskinan di Indonesia, Maret 2009. *Berita Resmi Statistik*, 43(07). Th. XII. Juli.
- Badan Pusat Statistik. (2018). Profil kemiskinan di Indonesia. *Berita Resmi Statistik*, 57(07). Th. XXI, 16 Juli 2018
- BIRU. (2018). *Annual Report Indonesia Domestic Biogas Programme: January–December 2017*. Diakses dari <http://www.biru.or.id/files/annual-report-2017.pdf>.
- Buletin Ketenagalistrikan, Ed.53, Volume XIV, Maret. (2018). *Rasio Elektrifikasi 2017 Melebihi Target*. Jakarta: Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral, Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan.
- Cecelski, E.W. (1995). From Rio to Beijing: Engendering the energy debate. *Energy Policy*. Februari.
- Dhewy, A. (2017, 21 Desember). Akses atas energi berdampak besar terhadap kehidupan perempuan. *Jurnal Perempuan*, diakses dari <https://www.jurnalperempuan.org/warta-feminis/akses-atas-energi-berdampak-besar-terhadap-kehidupan-perempuan>.
- Direktorat Jenderal Ketenagalistrikan, Kementerian ESDM. (2017). *Statistik Kelistrikan 2016*. Jakarta
- ENERGIA. (2016, Mei). Gender and energy research: Building the evidence base for improving energy interventions' effectiveness. *Newsletter of the ENERGIA international network on gender and sustainable energy*, 17(1).
- Fong, D. (2014). *Sustainable energy solutions for rural areas and application for groundwater extraction*. Diakses dari <http://www.geni.org/globalenergy/research/sustainable-energy-solutions-for-rural-areas-and-application-for-groundwater-extraction/Sustainable-Energy-for-Rural-Areas-and-Groundwater-Extraction-D.Fong.pdf>.
- Hartiningsih, & Hermawati, W. (2013). Tantangan keberlanjutan difusi dan adopsi tungku sehat hemat energi (TSHE): Studi kasus Kabupaten Kulon Progo, Yogyakarta. Dalam *Prosiding Forum Iptekin III*, PAPPIPTEK LIPI, Jakarta.

- Hartiningsih, Hermawati, W., Maulana, I., & Rosaira, I. (2013). Peran jejaring dan aktor dalam mempertahankan kesinambungan energi di pedesaan [Laporan Penelitian]. Jakarta: PAPPIPTEK-LIPI.
- Haves, E. (2012). Does energy access help women? Beyond anecdotes: A review of the evidence [Laporan penelitian, *Ashden Report*]. Diakses dari: https://www.ashden.org/downloads/files/Ashden_Gender_Report.pdf pada 12 September 2018.
- Hermawati, W. & Rosaira, I. (2017). Key success factors of renewable energy projects implementation in rural areas of Indonesia. *Journal of STI Policy and Management*, 2(2), 111–125.
- Hermawati, W., Thoha, M., Grace, N., & Rosaira, I. (2009). *Kajian implementasi dan pemanfaatan PLTMH untuk peningkatan usaha produktif masyarakat pedesaan*. Jakarta: LIPI Press.
- Institute for Essential Services Reform (IESR). (2016). Laporan pengarusutamaan gender di dalam sektor energi [Laporan]. IESR: Jakarta.
- International Energy Agency. (2017). *Energy access outlook 2017: From poverty to prosperity*. Paris: OECD/IEA.
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia (Kemen ESDM). (2014). *Siaran Pers Nomor: 17/Sji/2014 Tanggal: 21 Maret 2014 RUPTL PT PLN (Persero) 2013 – 2022 RUPTL PLN*. Jakarta: Kementerian ESDM. Diakses dari www.esdm.go.id/Siaran-Pers/55-Siaran-Pers/6765-Coffee-Morning-Ruptl-Pt-Pln-Persero-2013-2022.Html pada 28-11- 2014.
- Kompas.com. (28/08/2018: 06.07 WIB). Jonan Targetkan Rasio Elektrifikasi 99 Persen di Akhir 2019. Diambil tanggal 18 September 2018 dari <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/08/28/060700126/jonan-targetkan-rasio-elektrifikasi-99-persen-di-akhir-2019>.
- Lambrou, Y., & Piana, G. (2006). *Energy and gender issues in rural sustainable development*. Roma: Food and Agriculture Organization of the United Nations.
- Luhulima, A. S. (2018). CEDAW, gender dan iptek. Dalam Hermawati W. (Ed.), *Gender dalam ilmu pengetahuan dan teknologi: Perkembangan, kebijakan dan tantangannya di Indonesia* (353–358). Jakarta: LIPI Press.

- MCA. (2016). Indonesia compact updated social and gender integration plan (SGIP). Retrieved on 21 September 2018 from: <http://www.mca-indonesia.go.id/assets/uploads/media/pdf/Updated-Indonesia-SGIP-July-2016.pdf>
- Meilanova, D. R. (2018, January 14). *Pembangkit energi terbarukan, kapasitas bertambah 408 MW*. *Bisnis.com*, diakses dari <https://ekonomi.bisnis.com/read/20180114/44/726372/pembangkit-energi-terbarukan-kapasitas-bertambah-408-mw>.
- Petunjuk Pelaksanaan Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender untuk Kementerian/Lembaga (Lampiran 1) tentang Strategi Nasional Percepatan Pengarusutamaan Gender (PUG) melalui Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender. Diakses pada 30 Agustus 2018 dari <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/b7b98-petunjuk-pelaksanaan-pprg-untuk-pemerintah-pusat.pdf>.
- Prima, A. R. (2017). Pembangkit listrik tenaga bayu Sidrap-75 MW. *Engineer Weekly*, 57. Diakses dari <https://pdfslide.net/documents/pembangkit-listrik-tenaga-bayu-sidrap-piioridpiioridwp-contentuploadsew-57-2018-bayu-sidrap-.html>.
- Rosaira, I. & Hermawati, W. (2014). Dampak Listrik PLTMH Terhadap Kehidupan Sosial Ekonomi Masyarakat Di Dusun Gunung Sawur, Desa Sumber Rejo, Candipuro, Lumajang. *Prosiding Konperensi & Seminar Nasional TTG*. Subang.
- Rufaida, A. (Ed). (2013). *Best practices: Gender dalam energi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Energi Baru Terbarukan dan Konservasi Energi, KESDM.
- Sari, I.W. (2014). Variasi produk dan distribusi pemasaran industri gula kelapa di Kecamatan Kokap, Kabupaten Kulonprogo [Skripsi]. Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Setiawan, S., Siahaan, S., Maulana, Q., Alamsyah, P., & Pabeta, A. T. (2014). Studi model bisnis dan kemampuan teknologi industri PLTS menuju kemandirian energi [Laporan Penelitian]. Jakarta: PAPPIPTEK-LIPI.
- Stalker, P. (2007). Kita suarakan Millennium Development Goals demi pencapaiannya di Indonesia [Laporan]. Jakarta: Bappenas.

- United Nations. (2015). Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 2015. General Assembly. Seventieth session Agenda items 15 and 116. Diakses dari http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E pada 10 August 2015 from:
- Wahyuni, S. (2015). *Panduan praktis biogas*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Wicaksono, P. E. (2018, Januari 26). 4 Pembangkit Listrik Tenaga Angin beroperasi tahun ini. *Liputan6*, Diakses dari www.liputan6.com: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3239204/4-pembangkit-listrik-tenaga-angin-beroperasi-tahun-ini> pada 10/11/ 2018.
- World Bank. (2002, Juli). Energy and gender equality. *Gender and Development Briefing News*. Washington D.C: World Bank.
- World Bank. (2016). Contextual Design and Promotion of Clean Biomass Stoves: The Case of the Indonesian Clean Stove Initiative. *Live Wire Series*, 2016/64.
- Yayasan Dian Desa. (2013). Berkah tungku sehat energi dan dapur sehat. Dalam Rufaida (Ed.), *Best practices gender dalam Energi* (50–55). Jakarta: Direktorat Jenderal Energi Terbarukan dan Konservasi Energi. KESDM.
- Yayasan Lembaga Konsumen Indonesia (YLKI). (2017). Warta konsumen: Perempuan dalam isu energi bersih. Jakarta: YLKI. Diakses dari <https://ylki.or.id/2017/07/warta-konsumen-perempuan-dalam-isu-energi-bersih/#> pada 19 September 2018.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB IX

INTERVENSI KELEMBAGAAN DALAM USAHA KECIL JAMU TRADISIONAL:

Studi Kasus Perempuan Pengrajin
Jamu Tradisional di Bantul, Yogyakarta

Nahiyah Jaidi Faraz dan Wati Hermawati

A. USAHA KECIL JAMU TRADISIOAL

Jamu tradisional adalah sejenis minuman yang dibuat dari rempah-rempah (baik tanaman herbal maupun sayuran dan umbi-umbian) dengan tujuan untuk menjaga kesehatan dan menghangatkan tubuh. Diperkirakan sekitar 70–80% populasi di negara berkembang memiliki ketergantungan pada obat tradisional (Wijesekera, 1991; Mahady, 2001). Minuman ini juga diyakini oleh sebagian besar masyarakat Indonesia, khususnya yang berdomisili di Pulau Jawa, sebagai minuman yang menyehatkan, terutama bila diminum secara rutin. Pada zaman dahulu, jamu menjadi minuman kalangan istana atau kerajaan, tetapi saat ini jamu digemari oleh berbagai kalangan; tua, muda dan anak-anak. Jamu dianggap tidak beracun dan tidak menimbulkan efek samping, serta khasiatnya teruji oleh waktu,

Buku ini tidak diperjualbelikan.

zaman, dan sejarah, terutama mereka yang meminumnya secara teratur dan turun-temurun (Winarmo, 1997).

Pada awalnya, jamu tradisional ini dibuat oleh kalangan tertentu, seperti kerajaan, atau kesultanan. Namun, saat ini jamu tradisional tersebut telah menjadi peluang bisnis. Perusahaan besar dengan merk terkenal juga memproduksi jamu berskala besar dalam berbagai bentuk, mulai dari jamu cair, bubuk, hingga tablet dan kapsul. Permintaan masyarakat akan jamu, terutama di daerah Jawa Barat, Jawa Tengah, Yogyakarta dan Jawa Timur, menjadikan peluang bisnis jamu terbuka lebar. Di beberapa daerah, jamu tradisional dibuat dalam skala rumah tangga dan dijual oleh kaum perempuan dengan cara digendong, didorong dalam gerobak, atau dengan menggunakan sepeda ontel dan sepeda motor. Jamu yang dijual pada umumnya adalah jamu dalam bentuk cair yang siap diminum. Jamu tradisional yang dijual dengan cara digendong sering disebut dengan *jamu gendong* dan dijajakan dengan cara berjalan berkeliling kampung atau perumahan setiap hari, serta pada umumnya dengan waktu yang relatif sama setiap hari, setiap pagi atau sore hari. Beberapa jenis jamu cair yang umumnya ditawarkan oleh jamu gendong antara lain jamu beras kencur, cabe puyang, kunir asem, jahe, sinom, kunci suruh, dan uyup-uyup. Usaha jamu gendong rata-rata dikerjakan oleh kaum perempuan. Kaum laki-laki mayoritas hanya membantu dalam proses produksi saja, seperti membantu mencuci bahan baku, mencuci panci dan peralatan membuat jamu, serta membantu pengemasan.

Menurut Prawitasari dan Widjayanti (2016), beberapa permasalahan dialami oleh produsen jamu gendong, seperti minimnya diversifikasi produk olahan jamu, minimnya peralatan yang dikuasai, dan belum diterapkannya manajemen pemasaran yang baik. Selain itu, daya tahan produk juga singkat. Permasalahan ini antara lain disebabkan oleh tingkat pengetahuan pembuatan jamu yang kurang serta pengemasan produk yang kurang menarik. Di sisi lain, peralatan

atau teknologi pembuatan jamu sangat tradisional serta belum menerapkan manajemen usaha dan pemasaran produk yang baik. Oleh karena itu, pemberdayaan pengrajin jamu gendong perlu mendapat perhatian berbagai pihak.

B. KEUNGGULAN PEREMPUAN PENGRAJIN JAMU TRADISIONAL

Jamu merupakan ramuan obat tradisional bagi kebanyakan orang Indonesia, terutama mereka yang tinggal di kawasan perdesaan. Keterampilan memproduksi jamu pada skala usaha mikro dan kecil umumnya dimiliki kaum perempuan dan resepnya diwariskan secara turun-temurun oleh leluhur mereka. Keberadaan jamu hingga kini masih tetap lestari dan tidak tergerus oleh perubahan zaman (Faraz, 2013). Kebiasaan masyarakat dalam mengonsumsi jamu tradisional juga sudah dilakukan sejak lama meskipun saat ini jamu cair tradisional yang dijual oleh pengrajin jamu harus bersaing dengan jamu bubuk instan dalam bentuk kemasan modern.

Namun, bagi mayoritas masyarakat di Yogyakarta, jamu adalah minuman yang digemari berbagai kalangan, dari kalangan bawah sampai kalangan atas. Peranan jamu tradisional diyakini bukan hanya sebagai minuman, tetapi juga mampu mencegah berbagai penyakit. Jamu tradisional sebagai pilihan pengobatan sangatlah populer di kalangan masyarakat yang kurang mampu mengakses sistem pengobatan modern atau ketika harga obat kimia mahal, dan bagi mereka yang mengalami gejala ringan suatu penyakit.

Usaha jamu tradisional juga memberi kontribusi positif terhadap aspek ekonomi, sosial, budaya, dan lingkungan hidup. Nuringasih (2013) menyebutkan bahwa usaha ini dapat meningkatkan ketahanan ekonomi masyarakat kelas menengah-bawah. Ketahanan ekonomi memiliki efek terhadap pengentasan kemiskinan, pengangguran, dan kriminalitas, serta pada akhirnya dapat menciptakan kemandirian

ekonomi. Kontribusi pelaku usaha jamu tradisional terhadap masalah ekonomi keluarga sangat signifikan meskipun rata-rata pendidikan mereka hanya tamat SD atau SMP.

Peningkatan ekonomi ini tidak saja dirasakan oleh pengrajin jamu tradisional; peningkatan usaha dan aktivitas juga dirasakan oleh pemasok bahan-bahan jamu, lembaga keuangan dan perbankan, serta lembaga riset dan pendidikan, institusi pemerintah, dan lembaga lainnya. Selain itu, jamu tradisional merupakan salah satu warisan budaya bangsa yang sarat nilai tradisional dan kearifan lokal Indonesia. Mempertahankan jamu tradisional sama dengan mempertahankan atau melestarikan warisan budaya bangsa sehingga resep jamu akan terus dikenal oleh generasi mendatang.

Keberadaan jamu tradisional juga terkait dengan faktor lingkungan, terutama dalam pemeliharaan keanekaragaman hayati sebagai aset bangsa. Aktivitas ini juga berdampak positif bagi pengembangan ekosistem lahan dan hutan penghasil tanaman obat. Keberadaan pasokan bahan jamu sangat terkait dengan kelancaran produksi dan kualitas jamu. Aktivitas produksi dan penjualan jamu tradisional yang konsisten dapat dikembangkan dalam bentuk agrowisata atau desa wisata, dengan cara mengembangkan kerja sama dengan dinas pariwisata, seperti yang telah dilakukan oleh masyarakat di Dusun Kiringan, Bantul, Yogyakarta (Peresmian dusun wisata, 2016).

Lebih lanjut, Nuringsih (2013) juga menyebutkan bahwa usaha jamu tradisional memiliki keunggulan dalam pengelolaan teritorial daerah pemasaran; mereka mampu berbagi wilayah pemasaran secara adil. Dengan pertambahan jumlah pedagang, tidak terjadi gesekan antara pedagang satu dengan lainnya. Ini membuktikan kultur kebersamaan/gotong royong masih bertahan sampai sekarang.

Perempuan pengrajin jamu tradisional yang digolongkan ke dalam usaha kecil dan mikro (UKM) ini menjadi sangat strategis,

karena potensinya yang besar dalam menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat sekaligus menjadi tumpuan sumber pendapatan sebagian besar masyarakat dalam meningkatkan kesejahteraannya. Suci (2017) mengungkapkan bahwa eksistensi dan peran UKM pada tahun 2012 mencapai 56,54 juta unit usaha, dan merupakan 99,99% dari pelaku usaha nasional. Dalam tata perekonomian nasional, sudah tidak diragukan lagi dengan melihat kontribusinya dalam penyerapan tenaga kerja dan pembentukan produk domestik bruto (PDB) nasional. Pengalaman Indonesia juga membuktikan bahwa dalam resesi ekonomi yang terjadi tahun 1997, peran UKM sangat penting dalam menyelamatkan ekonomi, terutama UKM berbasis bahan lokal yang memiliki struktur kuat dan dapat bertahan dengan baik (Anggraini & Nasution, 2013).

Hasil penelitian Afiah (2009) dan Suryadi (2018) menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor yang menjadi tantangan perkembangan UKM, khususnya faktor kewirausahaan yang berperan penting dalam peningkatan kapabilitas UKM di Indonesia. Hal inilah yang terdapat pada usaha jamu tradisional, di mana usaha jenis ini sangat terkait erat dengan ekonomi rakyat, sektor pertanian, perdagangan dan jasa, serta usaha kecil dan mikro.

C. USAHA KECIL JAMU TRADISIONAL DI DUSUN KIRINGAN, BANTUL

Dusun Kiringan, Desa Canden, Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul, Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan salah satu sentra usaha kecil jamu tradisional yang mayoritas dijalankan oleh kaum perempuan. Pada tahun 2012, jumlah perempuan yang melakukan usaha ini sebagai pengrajin jamu adalah sebanyak 97 orang. Tahun 2018 meningkat menjadi sebanyak 132 perempuan pengrajin jamu tradisional (per Juli 2018). Tingkat pendidikan mereka rata-rata tamat Sekolah Dasar (SD) dan Sekolah Menengah Pertama (SMP).

Tabel 9.1 memperlihatkan profil perempuan pengrajin usaha jamu di Dusun Kiringan, Desa Canden, Kecamatan Jetis, Bantul tahun 2012 ketika kajian ini dilakukan.

Tabel 9.1 Tingkat Pendidikan Perempuan Pengrajin Jamu, Tahun 2012

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD/ sederajat	78	80%
2	SMP/ sederajat	17	18%
3	SMA/ sederajat	2	2%
4	Sarjana	0	0 %
TOTAL		97	100%

Sumber: Faraz (2012)

Jika dilihat dari faktor usia, perempuan pengrajin jamu terbesar berada pada kisaran usia 31–40 tahun, dan hanya sekitar 7% yang masih bekerja pada usia di atas 41 tahun, seperti terlihat pada Tabel 9.2.

Tabel 9.2 Umur Perempuan Pengrajin Jamu, Tahun 2012

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	15 – 20 tahun	0	0%
2	21 – 30 tahun	35	36%
3	31 – 40 tahun	55	57%
4	41 – 50 tahun	7	7%
Total		97	100%

Sumber: Faraz (2012)

Kemampuan membuat jamu tradisional diwariskan secara turun-temurun di setiap keluarga. Remaja-remaja putri sudah dibiasakan membuat jamu dari kecil sehingga dapat dikatakan bahwa masyarakat perempuan di Kiringan tidak ada yang tidak dapat mengolah jamu (Faraz, 2012). Meskipun kaum perempuan ini memiliki keahlian secara turun-temurun, proses pembuatan jamu juga menjadi kegiatan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

keluarga karena mayoritas para suami dan anak yang telah dewasa juga turut membantu. Berbeda dengan kaum perempuan, kaum laki-laki sejak kanak-kanak tidak dibiasakan terlibat langsung dalam proses pembuatan jamu. Anak laki-laki lebih banyak membantu mengerjakan tugas rumah lainnya, seperti mengambil air. Pembagian peran gender dalam keluarga yang memproduksi jamu gendong sangat jelas. Kegiatan proses produksi dan penjualan jamu gendong dikerjakan mayoritas oleh kaum perempuan, sedangkan kegiatan mencuci peralatan, mengemas jamu, dan memelihara peralatan untuk memproduksi jamu dilakukan oleh kaum laki-laki. Pengadaan bahan baku jamu pada umumnya dilakukan oleh kaum perempuan.

Selain sebagai pengrajin jamu, kaum perempuan di Dusun Kiringan juga memiliki mata pencaharian lain sebagai buruh tani, misalnya sebagai buruh memanen padi pada musim panen. Faraz (2013) menunjukkan bahwa usaha jamu tradisional dilakukan kaum perempuan guna meningkatkan kesejahteraan mereka dengan menambah penghasilan. Sebagian besar diperuntukkan sebagai biaya pendidikan anak, pemeliharaan rumah sehat, dan penyediaan makanan bergizi, sedangkan sebagian kecil digunakan untuk rekreasi keluarga.

Tahun 2013, kondisi ekonomi setiap rumah tangga pada umumnya relatif rendah, penghasilan bersih kaum perempuan pengrajin jamu kurang lebih Rp20.000 sampai dengan Rp30.000 per hari. Pada tahun 2018, penghasilan mereka mencapai Rp170.000 sampai Rp200.000 per hari. Penghasilan kaum perempuan ini menjadi penghasilan utama yang diandalkan keluarga, terutama untuk kebutuhan sehari-hari dan biaya sekolah anak. Penghasilan para suami yang sebagian besar sebagai petani, buruh tani, atau buruh konstruksi tidak bisa diukur karena mereka hanya bekerja musiman. Misalnya, hanya saat musim hujan mereka menanam, di luar musim penghujan, pekerjaan mereka serabutan atau tidak menentu.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Bahan baku utama jamu berupa tanaman obat. Di wilayah Bantul, Yogyakarta jenis tanaman obat ini biasa disebut empon-empon, seperti kunyit, kencur, jahe, temulawak, daun sirih, daun pepaya, dan sebagainya. Tanaman obat seperti ini mudah ditemukan dan cenderung berlimpah di wilayah Yogyakarta. Empon-empon juga banyak didatangkan dari luar Yogyakarta, seperti Kabupaten Klaten, Boyolali, Kebumen dan sekitarnya sehingga mudah dijumpai di pasar tradisional terdekat. Dengan tersedianya bahan baku jamu tersebut, usaha ini menjadi peluang bagi masyarakat setempat dan merupakan tantangan untuk lebih dioptimalkan.

Setiap pengrajin jamu tradisional mempunyai segmen pembeli yang berbeda. Di Yogyakarta, hampir seluruh lapisan masyarakat menyukai jamu tradisional, baik mereka yang tinggal di perkotaan maupun daerah pinggiran dan perdesaan. Jamu tradisional dijual dalam bentuk cair dan instan. Bentuk cair dibedakan antara jamu cair yang sudah siap minum, biasanya dibawa dalam botol dan akan dituangkan dalam gelas ketika ada pembeli. Bentuk cair lainnya adalah jamu yang disajikan dengan cara mencampur serta memeras bahan-bahan jamu tersebut di hadapan pembelinya. Saat ini, penjualan jamu tradisional dari Dusun Kiringan mayoritas (di atas 60%) telah menggunakan sepeda motor⁹, sehingga jangkauan pemasaran mereka lebih luas dan lebih jauh, bahkan sampai mencapai 35 km dari Dusun Kiringan.

Karena usaha jamu tradisional merupakan kegiatan ekonomi kaum perempuan sekaligus kegiatan ekonomi utama di Dusun Kiringan, peningkatan kemampuan mereka menjadi sangat penting. Peningkatan pengetahuan yang harus mereka dapatkan di antaranya adalah mengenai kualitas jamu, peningkatan produktivitas, manajemen berwirausaha yang baik, serta teknik pemasaran yang dapat

⁹ Hasil wawancara penulis dengan pengrajin jamu tradisional di Kiringan pada tanggal 8 Juli 2018

meningkatkan penghasilan mereka untuk memperbaiki kualitas hidup mereka.

Faraz (2012) menunjukkan bahwa meskipun kondisi usaha perempuan pengrajin jamu tradisional di Dusun Kiringan telah mengalami peningkatan penghasilan, hal itu masih bisa dioptimalkan. Akses perempuan pengusaha kecil terhadap berbagai hal yang mendukung usaha jamu tradisional, antara lain, permodalan termasuk akses ke program kredit, informasi pasar, manajemen dan pengembangan usaha, serta pelatihan keterampilan, masih terbatas. Ditambah dengan kurangnya perlindungan dan jaminan sosial bagi perempuan pengrajin jamu tradisional. Pada kenyataannya, meskipun pendidikan para perempuan pengrajin jamu tradisional ini rendah, mereka juga mempunyai kekuatan atau potensi yang dapat meningkatkan usaha jamu tradisional.

Dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif serta penerapan model inkubasi, tulisan ini mengungkapkan bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan perempuan pengrajin jamu tradisional, terutama yang memiliki usaha golongan menengah, kecil, dan mikro secara berkesinambungan. Dengan intervensi kelembagaan, diharapkan pendapatan perempuan pengrajin jamu tradisional di Dusun Kiringan dapat meningkat.

D. PERMASALAHAN UMUM UMKM

Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia dan Bank Indonesia (LPPI dan BI, 2015) menyebutkan, Bank Dunia menggolongkan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) ke dalam tiga jenis, yaitu 1) usaha mikro (jumlah karyawan 10 orang); 2) usaha kecil (jumlah karyawan 30 orang); dan 3) usaha menengah (jumlah karyawan hingga 300 orang). Di Indonesia, undang-undang yang mengatur tentang UMKM adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Dalam undang-undang tersebut UMKM dijelaskan sebagai “...

perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu.”

Dalam perspektif usaha, UMKM dapat diklasifikasikan dalam empat kelompok, yaitu 1) UMKM sektor informal, contohnya pedagang kaki lima; 2) UMKM mikro, adalah UMKM dengan kemampuan sifat pengrajin, tetapi kurang memiliki jiwa kewirausahaan untuk mengembangkan usahanya; 3) usaha kecil dinamis adalah kelompok UMKM yang mampu berwirausaha dengan menjalin kerja sama (menerima pekerjaan subkontrak) dan ekspor; 4) *fast moving enterprise* adalah UMKM yang mempunyai kewirausahaan yang cakap dan telah siap bertransformasi menjadi usaha besar (LPPI dan BI, 2015).

Meskipun banyak penelitian menunjukkan bahwa UMKM berbasis bahan lokal memiliki struktur kuat dan dapat bertahan dengan baik (Anggraini & Nasution, 2013), masih dijumpai berbagai permasalahan dari UKM. Studi Kenan Institute Asia di Thailand menegaskan tentang kondisi UKM di Indonesia dengan berbagai persoalan utama yang relatif kompleks. Permasalahan tersebut antara lain adalah masalah dengan citra wirausahawan, program UKM pemerintah yang dianggap kurang, sulitnya memulai usaha baru, daya beli konsumen, persoalan pajak, tidak adanya dukungan pemerintah lokal, kurang koordinasi antara lembaga yang memayungi UKM, kebijakan yang kurang mendukung, kurangnya kemampuan manajemen pelaku UKM, kualitas produk yang kurang, kurangnya sumber daya manusia berkualitas, UKM tidak tahu informasi pasar, UKM tidak punya kemampuan pemasaran, dan kesulitan akses kredit (Darwanto, 2013; Tambunan, 2008; Sugoro dan Faraz, 2017). Tampaknya berbagai masalah yang harus dihadapi oleh UKM Indonesia tersebut sesuai dengan pendapat Moraru dan Rusei (2012) sebagai berikut.

“The biggest problem for many small and medium enterprises (SMEs) is not the idea or the product provided and neither its customers, but their needs. High prices of production and office space are critical to the survival of a small business. Incubators come as a response to the needs of small and medium enterprises in key steps of a business, such as initiation and market penetration. An incubator aims to have a positive effect on the economic health of an area, of a community.”

Dalam rangka menyelesaikan permasalahan yang pada umumnya dihadapi oleh UMKM, berbagai kegiatan pemberdayaan dan pendampingan sangat diperlukan, hal ini sering disebut sebagai kegiatan inkubasi. Kegiatan inkubasi banyak dilakukan, baik oleh lembaga pemerintah maupun swadaya masyarakat yang sering disebut sebagai inkubator bisnis. Peran inkubator menjadi penting sebagai tempat bagi perusahaan pemula untuk mengembangkan usaha bisnisnya. Dalam inkubator UKM, *tenant* diberikan pendampingan dalam berbagai hal, mulai dari manajemen, pengembang produk, pemasaran, dan lainnya.

Namun, sampai saat ini pola kegiatan inkubasi *tenant* yang dilakukan lembaga pemerintah ataupun lembaga swadaya masyarakat masih belum memiliki standar yang baku. Ada kecenderungan masih beragam dalam mendampingi *tenant* dari berbagai bidang sehingga menyebabkan bisnis yang dijalankannya tidak fokus.

E. MODEL INKUBASI BISNIS UMKM UNTUK DUSUN KIRINGAN

Model inkubasi bisnis UMKM yang dilakukan dalam kegiatan ini melibatkan berbagai pemangku kepentingan, seperti lembaga riset dan pengembangan, pendidikan tinggi, institusi pemerintah, lembaga swadaya, pengusaha, dan lembaga permodalan serta keuangan. Model inkubasi bisnis yang dilakukan untuk Dusun Kiringan adalah seperti

yang ditunjukkan pada Gambar 9.1. Responden utama dari penerapan model ini adalah 97 orang perempuan pengrajin jamu tradisional di Dusun Kiringan, Desa Canden, Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul, Yogyakarta, yang dapat membaca dan menulis serta mempunyai aktivitas produksi jamu cair dan instan sampai dengan pemasarannya.



Sumber: Hasbullah, Surahman, Yani, Almada, dan Faizaty (2014)

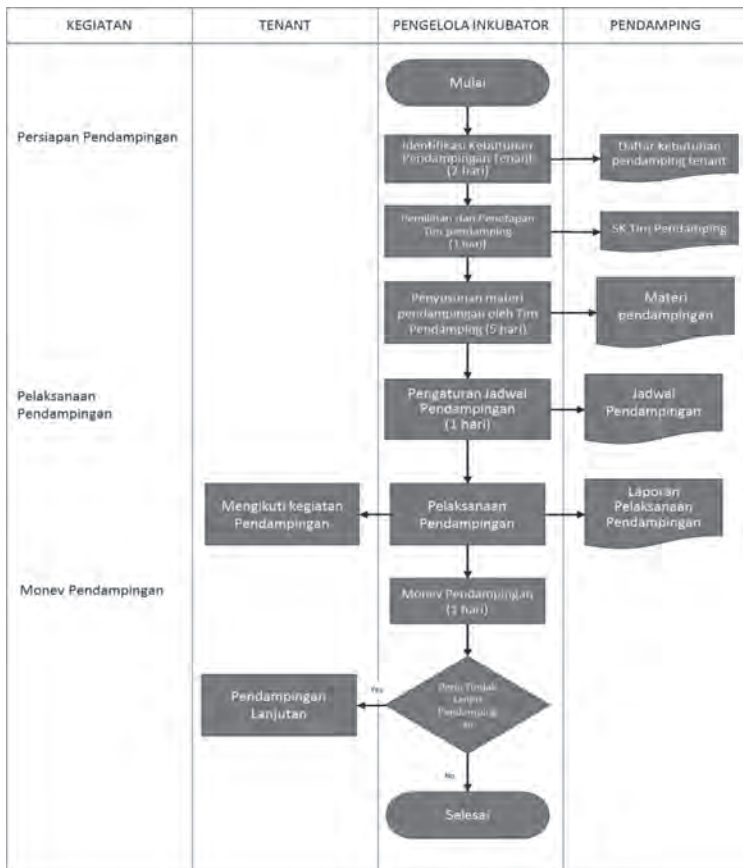
Gambar 9.1 Model inkubasi UMKM Melalui inkubator Bisnis

Evaluasi tentang kemanfaatan dan ketepatan materi serta metode yang digunakan saat pelatihan dilakukan dengan kuesioner menggunakan Skala Likert. Kuesioner ini disampaikan pada 97 orang perempuan pengrajin jamu tradisional di Dusun Kiringan, Jetis Bantul. Sementara itu, wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi dan data tentang pendapatan perempuan pengrajin jamu setiap bulannya, volume produksi, volume penjualan, serta permasalahan yang dihadapi dalam kegiatan usaha. Observasi juga dilakukan untuk menilai proses produksi yang higienis dan steril.

Kegiatan implementasi model inkubasi ini meliputi beberapa tahapan sebagai berikut.

1. Tahap Pra-Inkubasi

- Kegiatan seleksi *tenant* atau UMKM untuk menentukan sasaran atau subjek yang layak untuk diberdayakan dan yang dapat dioptimalkan.
- Observasi lapangan dan wawancara dalam rangka identifikasi kebutuhan (*need assessment*) dan persiapan pelatihan, serta pendampingan (lihat Gambar 9.2).



Sumber: Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta (LPPM UNY, 2015)

Gambar 9.2 Alur Proses Ppendampingan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

2. *Tabap Proses Inkubasi*

- a. Pelatihan manajemen usaha bagi perempuan pengrajin jamu tradisional.
- b. Pendampingan terhadap pelaksanaan kegiatan usaha seperti proses produksi dan pemasaran, guna meningkatkan pendapatan.

3. *Tabap Pasca Inkubasi*

Pada tahap ini, dilakukan pembentukan kelompok paguyuban pengrajin jamu tradisional sekaligus membentuk koperasi dan pengembangan jejaring usahanya. Pembentukan koperasi dimaksudkan sebagai salah satu alternatif bagi pengrajin jamu untuk mendapatkan pinjaman modal usaha. Berbagai institusi yang terlibat dalam usaha jamu di Dusun Kiringan adalah sebagai berikut.

- a. LPPM UNY, memberikan pelatihan secara teknis dan pendampingan bagi pengrajin jamu tradisional.
- b. Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI), melalui program IPTEKDA (ilmu pengetahuan dan teknologi untuk daerah) membantu meningkatkan kemampuan iptek bagi para pengrajin jamu tradisional.
- c. UNDP dan UNESCO Jakarta, membantu program penguatan kelembagaan bagi usaha jamu tradisional.
- d. Ketua PKK Kabupaten Bantul, memberikan dukungan dan motivasi bagi masyarakat Dusun Kiringan.
- e. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bantul, memberikan bimbingan teknis dan pelatihan.
- f. Instansi pengujian jamu (Denpom), membantu dalam pengujian jamu.

- g. UKM jamu tradisional, yang telah maju membantu dalam pemasaran.
- h. TVRI Yogyakarta, membantu promosi usaha jamu.

Untuk mengukur kemanfaatan pelatihan dan ketepatan materi serta metode yang dipakai, digunakan program QUEST (Adams & Khoo, 1996) yang menunjukkan bahwa keseluruhan *item* (10 item) yang diukur memenuhi syarat, dengan keterandalan kuesioner menunjukkan bahwa indeks reliabilitas sebesar 0,783 adalah *reliable* (hasil uji terlampir).

E. HASIL INTERVENSI PROGRAM KELEMBAGAAN

Kegiatan prainkubasi diawali dari kegiatan seleksi calon peserta inkubasi. Kriteria yang dipilih yaitu mereka yang dapat membaca dan menulis. Kegiatan selanjutnya adalah wawancara dan observasi masa inkubasi serta pascainkubasi. Diperoleh informasi dan data tentang keberhasilan yang mereka capai (dalam hal proses produksi dan pemasaran jamu cair mereka), serta berbagai hambatan yang mereka hadapi dalam proses produksi jamu dan pascaproduksi, termasuk masalah pengemasan produk jamu instan. Di samping itu, teridentifikasi juga kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan dan harapan masa depan mereka.

Beberapa kegiatan dilakukan melalui kesepakatan bersama antara pihak LPPM-UNY sebagai implementor program inkubasi dan peningkatan kelembagaan bagi para pengrajin jamu serta masyarakat Dusun Kiringan, Desa Canden, Bantul, Yogyakarta. Kesepakatan pertama adalah melakukan kegiatan pelatihan, terutama untuk meningkatkan kualitas produk dan motivasi berwirausaha serta pemasaran produk jamu (terutama instan). Kesepakatan kedua, melakukan pendampingan kepada para perempuan pengrajin jamu tradisional. Selanjutnya juga disepakati untuk membentuk kelompok-kelompok kerja dan koperasi dengan nama “Seruni Putih” bagi perempuan

pengrajin jamu tradisional. Peserta pelatihan yang terdiri dari 97 perempuan pengrajin jamu tradisional Kiringan, Canden, Bantul, dibagi dalam sepuluh kelompok. Mereka mendapat materi pelatihan tentang kewirausahaan, manajemen usaha, teknologi tepat guna, dan pemasaran.

Tabel 9.3 memperlihatkan penilaian mereka terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan. Sebanyak 288 orang perempuan (58,42%) menyatakan sangat setuju dengan program pelatihan, 40,77% setuju dengan materi pelatihan yang diberikan juga metode yang digunakan dalam pelatihan, dan bermanfaat bagi pengembangan usaha mereka.



Sumber: Faraz (2012)

Gambar 9.3 Pelatihan Pengrajin Jamu Tradisional di Dusun Kiringan

Dan hanya kurang dari 1% yang menyatakan kurang setuju. Foto pelatihan dapat dilihat pada Gambar 9.3.

Dilihat dari pendapatan setiap hari, para perempuan pengrajin jamu tradisional rata-rata mendapat uang tunai sekitar Rp52.320.

Tabel 9.3 Jumlah Peserta Pelatihan Perempuan Pengrajin Jamu berdasarkan Materi Pelatihan

No	Uraian Materi Pelatihan	Sangat Setuju (4)	Setuju (3)	Kurang Setuju (1)	Tidak Setuju (0)
1	Kewirausahaan disampaikan secara jelas.	52	9		
2	Manajemen usaha diberikan dengan jelas.	36	13	1	
3	Pemasaran disampaikan secara jelas.	32	21		
4	Teknologi tepat guna diberikan dengan jelas.	32	12		
5	Metode ceramah dengan teknik tanya jawab yang digunakan tepat.	20	20	2	
6	Metode pemecahan masalah dipakai sangat tepat.	36	18		
7	Pelatihan yang dilaksanakan menambah pengetahuan kami.	20	25		
8	Pelatihan yang dilakukan memberikan manfaat bagi usaha kami.	20	32		
9	Latihan seperti ini perlu dilaksanakan lagi untuk anggota kelompok yang lain.	8	30	1	
10	Hasil pelatihan akan dilaksanakan untuk mengembangkan usaha.	32	21		
Jumlah Peserta		288	201	4	0

Sumber : Faraz (2012)

Jumlah ini lebih besar dari pendapatan sebelum mengikuti pelatihan dan perbaikan peralatan jamu, serta yang merupakan target mereka, yaitu sebesar Rp35.000 per hari. Pengrajin yang berpendapatan dibawah target secara keseluruhan hanya ada empat belas orang (14,43%); bila dilihat secara rinci, lima (5,15%) pengrajin pendapatannya Rp20.000 dan sembilan pengrajin pendapatannya Rp30.000 (9,28%). Sisanya sebanyak 83 orang pengrajin memiliki penghasilan di

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Tabel 9.4 Pendapatan Perempuan Pengrajin Jamu Harian Per Orang, 2012

No	Jumlah pendapatan harian/per orang	Frekuensi	Rp & Persentase /%
1	Rp20.000	5	Rp100.000 (5,15%)
2	Rp30.000	9	Rp270.000 (9,28%)
3	Rp35.000	10	Rp350.000 (10,31%)
4	Rp40.000	25	Rp1.000.000 (25,77%)
5	Rp45.000	20	Rp900.000 (20,62%)
6	Rp50.000	13	Rp650.000 (13,40%)
7	Rp55.000	7	Rp385.000 (7,22%)
8	Rp60.000	3	Rp180.000 (3,10%)
9	Rp65.000	2	Rp130.000 (2,06%)
10	Rp70.000	3	Rp 210.000 (3,09%)
Total:		97	Rp5.075.000 (100%)
Rerata:			Rp52.320

Sumber: Faraz, (2012)

atas target. Bahkan, ada tiga orang yang pendapatannya dua kali lipat dari target, yaitu Rp70.000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan sudah efektif karena perempuan pengrajin jamu tradisional yang berpenghasilan memenuhi target sebanyak 85,57%, lebih besar dari hasil yang diharapkan.

Kegiatan pelatihan manajemen usaha yang dilaksanakan menunjukkan peningkatan hasil yang signifikan, baik terhadap keterampilan usaha, yakni peningkatan bentuk, jenis produksi, volume produksi dan penjualan serta proses produksi yang higienis, maupun tingkat pendapatan yang melebihi target.

Kelembagaan yang dibentuk dalam rangka meningkatkan produktivitas dan kualitas jamu tradisional di Dusun Kiringan adalah pembentukan kelompok dan koperasi. Para perempuan pengrajin jamu, melalui pertemuan-pertemuan dan sosialisasi, membentuk



Sumber: UNDP dan PSW UNY (2007)

Gambar 9.4 Pembentukan Koperasi Seruni Putih

kelompok menjadi 10 kelompok. Tiap kelompok rata-rata beranggotakan sepuluh orang. Melalui fasilitasi yang diberikan oleh Yayasan Mitra Pranata dari UNY dan Dinas Pariwisata Kabupaten Bantul, mereka mendirikan koperasi serba usaha bernama Seruni Putih dan saat awal berdirinya pada tahun 2007 terdapat 97 orang anggota perempuan pengrajin jamu (Gambar 9.4)

Pembentukan Koperasi Seruni Putih banyak membantu kelancaran usaha para pengrajin jamu yang seluruhnya perempuan. Selain membantu permodalan, koperasi juga telah memfasilitasi pembelian sepeda motor (lebih dari 70 sepeda motor) untuk mobilisasi pemasaran jamu dan kepentingan keluarga lainnya, serta membantu memfasilitasi perolehan merk dagang (MD) dari Dinas Koperasi dan Perdagangan, Kabupaten Bantul.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Tingkat solidaritas sosial masyarakat Dusun Kiringan sangat tinggi. Hal ini dibuktikan ketika ada hajatan di satu rukun warga (RW) atau satu rukun tetangga (RT), juga pertemuan-pertemuan rutin, sering kali memaksa perempuan pengrajin jamu libur atau tidak berjualan untuk membantu kegiatan bersama atau hajatan tersebut. Tidak hanya itu, mereka juga harus memberi sumbangan, yang rata-rata sebesar Rp50.000. Kalau ada tiga tetangga yang hajatan, berarti uang yang harus dikeluarkan sedikitnya Rp150.000. Pengeluaran semacam ini sangat mengganggu tabungan para pengrajin jamu, yang juga berdampak pada arus modal penjualan jamu karena digunakan untuk kegiatan sosial tersebut, terutama pada bulan-bulan tertentu. Solusi yang mereka lakukan adalah dengan meningkatkan penghasilan usaha jamu melalui diversifikasi usaha jamu instan atau memperbanyak produksi dan memperluas pasar penjualan jamu.

F. KESIMPULAN

Kegiatan intervensi program kelembagaan dalam bentuk pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pendampingan berpengaruh secara signifikan terhadap keterampilan usaha dan tingkat pendapatan perempuan pengrajin jamu tradisional. Keterampilan usaha para pengrajin jamu tradisional meningkat, ditandai dengan meningkatnya bentuk produk jamu instan dan jenis produk jamu cair sesuai permintaan pasar serta proses produksi yang higienis. Selain itu, pendapatan perempuan pengrajin jamu (85,57%) telah melebihi target dari sebelumnya (sebesar Rp35.000), kini memiliki rata-rata pendapatan Rp52.320 per hari sehingga dapat dikatakan efektif. Pembentukan lembaga koperasi bernama Seruni Putih, yang berbadan hukum serta pengelompokan usaha jamu sangat mendukung kemajuan usaha mereka. Pada awalnya, perempuan pengrajin jamu bekerja hanya untuk menutupi kekurangan ekonomi keluarga, tidak lebih dari itu. Namun, tujuan mereka sudah bergeser ditandai dengan adanya cita-cita menjadikan usaha jamunya lebih besar atau menjadi usaha utama dalam hidupnya.

Rekomendasi sebagai perbaikan dan peningkatan atas upaya-upaya yang telah dilakukan oleh berbagai institusi dan masih perlu dilakukan, antara lain pengembangan bisnis produksi jamu seperti peningkatan kualitas (termasuk pengemasan), jenis, dan bentuk produk, termasuk perluasan pemasaran, promosi, dan distribusi. Hasil usaha jamu bagi perempuan pengrajin jamu tradisional tidak hanya untuk menutup kebutuhan rumah tangga mereka, tetapi juga untuk menjaga solidaritas sosial berupa pemberian sumbangan, meskipun yang utama adalah mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan dan kualitas hidup mereka, termasuk untuk biaya pendidikan anak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R. J. & Khoo, S. T. (1996). *Quest: The interactive test analysis system version 2.1*. Victoria: The Australian Council for Educational Research.
- Afiah, N. N. (2009). Peran kewirausahaan alam memperkuat ukm indonesia menghadapi krisis finansial global. Dipresentasikan pada *Research Day*. Fakultas Ekonomi, Universitas Padjadjaran, Bandung.
- Anggraini, D. & Nasution, S. H. (2013). Peranan kredit usaha rakyat (KUR) bagi pengembangan UMKM di Kota Medan (Studi Kasus Bank BRI). *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(3), 105–116.
- Darwanto. (2013). Peningkatan daya saing UMKM berbasis inovas dan kreativitas (strategi penguatan *property right* terhadap inovasi dan kreativitas). *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 20(2), 142–149.
- Faraz, N.J. (2012). Evaluation of a training program for women's empowerment in Yogyakarta. Dalam *Yale Indonesia Forum, International Conference Book Series*, No. 4. Yogyakarta: Faculty of Social Sciences, Yogyakarta State University.
- Faraz, N.J. (2013). Pengembangan usaha jamu tradisional sebagai usaha kecil berbasis iptek dalam rangka optimalisasi pemberdayaan perempuan dan pelestarian tanaman jamu di Daerah Istimewa Yogyakarta [Laporan Kegiatan]/ Yogyakarta: LPPM-UNY

- Hasbullah, R., Surahman, M., Yani, A., Almada, D.P., & Faizaty, E.N. (2014). Model pendampingan UMKM pangan melalui inkubator bisnis perguruan tinggi. *Jurnal Ilmu Pertanian Indonesia (JIPI)*, 19(1), 43–49
- Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Negeri Yogyakarta (LPPM UNY). (2015). *Standar operasional prosedur pendampingan tenan wirausaha pemula*. Incubator Bisnis. Yogyakarta: LPPM-UNY.
- Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia dan Bank Indonesia (LPPI dan BI). (2015). *Profil bisnis usaha mikro, kecil dan menengah*. Jakarta: LPPI dan BI.
- Mahady, G.B. (2001). Global harmonization of herbal health claims. *J. Nutr, Mar: 131*(3s), 1120s-3-s. DOI : 10.1093/jn/131.3.1120s
- Moraru, C. & Rusei, A. (2012). Business Incubator–Favorable Environment for Small and Medium Enterprises Development. *Theoretical and Applied Economic*, 19(5): 169-176
- Nuringsih, K. (2013). Pemberdayaan usaha mikro berbasis jamu sebagai bentuk ketahanan ekonomi masyarakat. Dipresentasikan pada *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang dan Tantangan*. Jakarta.
- Peresmian dusun wisata jamu gendong. (2016, 3 Juni). Pemerintah Kabupaten Bantul Kecamatan Jetis. Diakses dari <https://kec-jetis.bantulkab.go.id/berita/2016/06/peresmian-dusun-wisata-jamu-gendong>
- Prawitasari, S., & Widjayanti, F.N. (2016). Pemberdayaan perempuan pengrajin jamu melalui teknologi diversifikasi produk jamu tradisional serta manajemen pengelolaan usaha. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 91–96. Diakses dari http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENGABDIAN_IPTEKS/article/view/183/120 pada 8 Maret 2018.
- Suci, Y.R. (2017). Perkembangan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 6(1), 51–58.
- Sugoro, E.M. & Faraz, N.J. (2017). Analysis of business incubator profiles on small and medium enterprises of technology in Indonesia. *International Journal of Quantitative Economics and Applied Management Research*. 4(5), 19–31.

- Suryadi, D. (2018). Peran dan Strategi Perkembangan Kewirausahaan dan Tantangannya Dalam Menghadapi Perekonomian di Masa Yang Akan Datang. *ResearchGate*. Diambil tanggal 5 Oktober 2018 dari: https://www.researchgate.net/publication/324138545_Peran_dan_Strategi_Perkembangan_Kewirausahaan_dan_Tantangannya
- Tambunan, T. (2008). Development of SME in ASEAN with reference to Indonesia and Thailand. *Chulalongkorn Journal of Economics*, 20(1), 53–83.
- UNDP dan PSW UNY. (2007). Pemberdayaan Perempuan Pengrajin Jamu Tradisional dan Kelembagaan (Koperasi Seruni Putih) di Dusun Kiringan, Canden Kab Bantul [Laporan kegiatan]. Yogyakarta: LPPM–UNY.
- Wijesekera, R.O.B. (1991). *The medicinal plant industry*. Washington DC: CRC Press.
- Winarmo, W.P. (1997). *Kimia pangan dan gizi*. Jakarta: Gramedia.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BAB X

EPILOG: PENGETAHUAN PEREMPUAN SEBUAH PEMIKIRAN KRITIS

Widjajanti M. Santoso

Pada 20 April 2018, LIPI memunculkan diskusi publik "Wanita Tangguh dalam Iptek Bangsa" yang diwakili oleh peneliti Herpetologist Pusat Penelitian Biologi LIPI, Hellen Kurniati, peneliti Laser Pusat Penelitian Fisika LIPI, Maria Margaretha Suliyanti, dan peneliti *Mineral Processing* Pusat Penelitian Geoteknologi LIPI, Mutia Dewi Yuniati (LIPI ajak perempuan Indonesia Geluti Bidang Iptek, 2018). Dalam kesempatan itu, Deputy Bidang Ilmu Pengetahuan Sosial dan Kemanusiaan (IPSK) LIPI, Dr. Tri Nuke Pudjiastuti, mengatakan bahwa

“Khusus di bidang sains, LIPI berupaya mendorong wanita Indonesia untuk membangun sains dan mengajak mereka agar tidak takut menggeluti bidang yang kurang *feminism* ini.”

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Kesempatan ini menunjukkan bahwa isu perempuan dalam iptek, atau secara saling silang gender dalam iptek, melihat konteks kesetaraan akses antara laki-laki dan perempuan terhadap iptek. Kelemahan di dalam diskusi tersebut adalah minimnya bahasan tentang problematika sumbangan perempuan di dalam iptek.

Dalam pembahasan tentang perempuan dan iptek atau gender dan iptek, terdapat proposisi bahwa sumbangan perempuan terbatas karena berbagai macam hal, di antaranya adalah adanya pandangan bahwa perempuan tidak cocok bergerak di bidang iptek. Pandangan seperti ini cukup disadari, terlihat dari diusungnya kegiatan perempuan mendukung perempuan untuk melek dan mempelajari teknologi, seperti yang tergambar pada kegiatan *Generation Girl*. *Generation Girl* didirikan pada April 2018 oleh Crystal Widjaja, Mila Alfitri, dan Anbita Nadine Siregar dari Go-Jek; Josephine Bahari dari Blueboots Farm; Janice Widjaja dari Moka Pos; serta dukungan dari kaum laki-laki oleh Fadri Attamimi. Tujuannya adalah meningkatkan peran perempuan dalam *science, technology, engineering and mathematics* (STEM) dengan pengajaran dan pelatihan (Triwijanarko, 2018). Ilustrasi lain, pada 27 Desember 2012, lembaga penelitian seperti BPPT telah membuat MoU dengan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Kementerian PP dan PA), melalui Kepala BPPT, Marzan A. Iskandar dan Linda Gumelar, Menteri PP dan PA. MoU tersebut menggarap “Pengkajian, Penerapan dan Pemasyarakatan Teknologi untuk Mendukung Pembangunan yang Responsif Gender dan Peduli Anak,” perimbangan representasi perempuan cukup baik karena tingkat pendidikan. Dalam paparannya, Kepala BPPT menjelaskan bahwa dari 3.000 pegawai, 659 orang atau 22,84% adalah perempuan, sedangkan pada tahun tersebut, pejabat perempuan mencapai 305 orang atau 19,37% (www.bppt.go.id/63-profil-tiem/1518).

A. STAND POINT: PENGETAHUAN PEREMPUAN

Standpoint theory merupakan cara pandang untuk menunjukkan bahwa pengetahuan yang ada secara general kurang memperhatikan sumbangan perempuan. Dalam diskusinya tentang pemikiran ini, Harding (2004) mengatakan bahwa “*The idea that the very best research, no less than the worst, does and should ‘speak’ from particular, historically specific, social locations has been out of the question for standard research norms*” (Harding, 2004, 4). Konstelasi pengetahuan dalam kasus ini adalah pada iptek, yang mempertanyakan status dan peran perempuan menjadi bagian dari perkembangan tersebut, akan tetapi representasinya sangat terbatas. Ketika pemikiran *standpoint* perempuan menggali lebih dalam tentang lemahnya representasi perempuan, maka terlihat bahwa konstruksi tentang iptek, kegiatannya, pengorganisasiannya, pendanaannya, bahkan hingga dalam sitasi dan pengakuan tentang keilmuan ternyata bias gender, atau dalam hal ini bias laki-laki.

Pemikiran tentang *standpoint* perempuan berkembang di kalangan feminis, tetapi penggunaannya dapat lebih umum. Seperti yang didiskusikan oleh Campbell (2009) tentang persamaan dan bagaimana pandangan *constructivism* dapat lebih tajam dengan menggunakan *standpoint theory*. *Constructivism* adalah pandangan yang melihat perkembangan dan tumbuhnya ilmu pengetahuan dengan memasukkan elemen ras, kelas, situasi sosial, sejarah dan lainnya. Secara epistemologi, cara pandang ini memiliki kesamaan dengan *standpoint theory*, tetapi pandangan ini—karena lebih melihat banyak elemen—tidak memasukkan pandangan perempuan secara khusus. Tulisan ini setuju dengan klaim yang dibuat oleh Campbell yang mengusulkan bahwa penggunaan *standpoint theory* dapat memberikan pandangan yang lebih luas tentang perkembangan dan pertumbuhan iptek.

Perkembangan pemikiran tentang gender dan teknologi dapat dilihat dari individu, dari pengorganisasian ilmu pengetahuan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

berdasarkan gender, serta dari pengaruh gender di dalam ilmu pengetahuan. Pemetaan terhadap problematika tersebut dipaparkan pada Tabel 10.1 yang merupakan ringkasan dari Hearn dan Husu (2011), dengan melihat diskusi dan kajian yang telah dilakukan di dalam isu ini. Pemetaan ini merupakan gambaran yang mengikat kajian dan juga tema yang dikembangkan dari buku ini dengan membuka kemungkinan perkembangannya. Gender menjadi konsep kunci karena konsep ini sering kali dipertanyakan dan dianggap terlalu abstrak, padahal faktanya justru memberikan gambaran yang sangat nyata.

Hearn dan Husu (2011) memulai dengan memaparkan posisi individual, tentang siapa yang melakukan kajian tentang ilmu pengetahuan dan teknologi, siapa yang menjadi ilmuwan, tenaga pendukung, pekerja dan lainnya. Di dalam diskusi ini, jumlah perempuan memang terbatas. Di samping itu, fakta tentang perempuan di dalam ilmu pengetahuan dan teknologi dinamakan "*Matilda Effect for a systematic underrecognition of female scientists*" (Knobloch-Westerwick, Glynn & Huges, 2013; 604; lihat juga Hearn & Husu, 2011). Efek Matilda menunjukkan problematika representasi perempuan di dalam iptek.

Bagian yang kedua melihat bagaimana pengorganisasian ilmu dan teknologi dipengaruhi oleh gender, di mana capaian laki-laki dilihat lebih baik dibandingkan capaian perempuan (Hearn & Husu, 2011), atau perempuan melakukan banyak pekerjaan administrasi dibandingkan laki-laki. Arena yang ketiga, masih menurut Hearn dan Husu, merupakan arena perdebatan di mana ilmu pengetahuan pun bias gender; dari kalangan perempuan, mereka menghasilkan metodologi feminis. Metodologi feminis melihat masalah dari sudut pandang perempuan sebagai sebuah subjek sehingga menghasilkan gambaran tentang kepentingan atau kebutuhan perempuan yang tidak terungkap melalui metodologi yang generik.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Tabel 10.1 Pendekatan Gender dan Relasi Gender dalam Gender dan Teknologi

	<i>Gender based on sex</i>	<i>M/F sex roles</i>	<i>Gender structures and plural practices</i>	<i>Poststructuralism, discourse and deconstruction</i>	<i>Material discursive</i>
<i>Gendered individual in science and technology</i>	<i>Strong emphasis</i>	<i>Strong emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>
<i>Gendered organizing of science and technology</i>	<i>Weak emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>	<i>Strong emphasis</i>	<i>Strong emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>
<i>Gendered knowledge in science and technology</i>	<i>Weak emphasis</i>	<i>Weak emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>	<i>Medium emphasis</i>	<i>Strong emphasis</i>

Sumber: Hearn dan Husu (2011)

Tabel 10.1 menggunakan tiga hal seperti yang telah dipaparkan sebelumnya dengan melihat posisi-posisi perdebatan atau argumennya. Meskipun tabel ini mengotak-kotakkan pendekatan atau cara pandang, pada praktiknya semua akan saling berkaitan. Gender yang berbasis jenis kelamin melihat dari sisi penjelasan biologis, sedangkan maskulinitas dan femininitas (atau M/F) melihat dari sisi konstruksi sosial tentang peran dan status laki-laki dan perempuan. Dari sisi konstruksi sosial, gender mengangkat konsep kesetaraan (*gender equality*) dan juga keseimbangan gender (*gender balance*). Sementara itu, struktur gender dan praktik yang diperoleh dari sisi pluralisme melihat situasi dalam konteks yang lebih luas, seperti sadar akan adanya struktur patriarki atau hierarki gender yang berpengaruh terhadap tindakan praktis yang ada. Dalam konteks ini, pendekatan gender digunakan sebagai konsep penting untuk hal yang dilihat

Buku ini tidak diperjualbelikan.

dari sisi *standpoint theory*, yang melihat posisi-posisi laki-laki dan perempuan.

Pendekatan postrukturalis dan diskursus menggambarkan posisi paradigma dan pendekatan serta melihat bahwa diskursus merupakan elemen penting yang memengaruhi pandangan berbasis gender. Dalam diskursus, posisi dualisme atau hubungan binari menjadi bagian mendasar seperti feminitas/maskulinitas; laki-laki/perempuan. Menurut Hearn dan Husu (2011), dalam konteks ini gender adalah “*doing gender*” bukan “*being gender*”, dalam pengertian di dalam praktik sosial, individu melakukan tindakan praktis yang bisa dilihat konteksnya berdasarkan gender. Misalnya, di dalam ukuran capaian, hasil yang diperoleh tidak dibedakan atas laki-laki dan perempuan, akan tetapi secara sosiologis, perempuan memiliki beban ganda, di kantor, di rumah tangga dan di kelompok sosialnya. Oleh karena itu, perempuan memiliki banyak hal yang harus dilaksanakannya sehingga mereka harus melakukan upaya menyeimbangkan semuanya.

Dalam konteks seperti ini, banyak perempuan yang bergerak di bidang ilmu dan teknologi menjadi “laki-laki”, sebagai mekanisme adaptasi terhadap target dan capaian yang harus ditempuh. Pendekatan material dan diskursus melihat hubungan antara alam dan diskursus, di mana gender memainkan peran yang cukup besar. Di dalam diskusi tentang alam, yang dilihat dalam analogi sebagai ibu atau perempuan untuk sebuah masyarakat dan masyarakat lainnya melihat dalam analogi sebagai bapak atau laki-laki. Perbedaan pendekatan ini menjelaskan hubungan ilmu pengetahuan dalam konteks materi dan juga diskursus.

B. PEREMPUAN SEBAGAI AKTOR

Pendekatan yang memosisikan perempuan sebagai aktor merupakan pendekatan yang secara langsung mengangkat kenyataan perempuan di dalam konteks teknologi. Pendekatan perempuan sebagai aktor

mencoba melihat posisi *standpoint theory* melalui perempuan sebagai pelaku iptek dan juga di dalam organisasi yang menggunakan atau yang menggarap iptek. Gender dan teknologi adalah tema yang menarik karena gender sering kali tidak diperhitungkan dalam diskusi tentang teknologi. Selain itu, pada umumnya perempuan merupakan kelompok sosial yang dilihat sebagai objek; perempuan beradaptasi, mengikuti norma dan nilai serta aturan yang ada. Dalam konteks patriarkis, perempuan mengikuti aturan dan norma yang tampak netral, tetapi sebenarnya norma dan aturan tersebut muncul berbasiskan pemikiran laki-laki.

Kajian yang diangkat ini bermula dari upaya melihat perempuan sebagai aktor. Posisi ini menjadi sangat strategis karena mampu menunjukkan tidak hanya problematika yang dihadapi dari tiap-tiap kasus, tetapi juga mampu menunjukkan pemetaan masalah gender dalam konteks gender dan teknologi. Selain itu, berdasarkan Tabel 10.1, kelompok kajian yang ada bertumpu pada pengorganisasian yang dilihat dari kacamata gender. Dengan demikian, kompleksitasnya bertambah karena melihat dari sisi perempuan sebagai aktor, tetapi pada saat bersamaan juga melihatnya dari sisi tempat di mana atau organisasi tempatnya bekerja.

C. RIGIDITAS PEMBAGIAN KERJA SECARA SEKSUAL

Pembagian kerja secara seksual melihat adanya pekerjaan atau profesi tertentu yang cenderung laki-laki maupun perempuan. Teknologi cenderung dilihat sebagai tema laki-laki, bahkan bagi representasi perempuan, STEM adalah ranah laki-laki. Konsep pembagian kerja secara seksual menjadi penting untuk melihat diskusi tentang gender dan teknologi, di mana teknologi dilihat sebagai ranah laki-laki. Dalam konteks ini, terdapat tiga hal besar. *Pertama*, melihat perempuan sebagai aktor di dalam isu ini; *kedua*, melihat perkembangan kelembagaan; dan *ketiga*, melihat pada kebijakan yang mengatur hal ini.

Dalam konteks ruang publik, masalah privasi perempuan dan *sexual harassment* terjadi karena perempuan masuk ke dalam pekerjaan yang cenderung merupakan pekerjaan laki-laki. Perempuan di dalam pekerjaan tersebut berada pada jenis pekerjaan laki-laki. Penelitian lapangan menunjukkan bahwa perempuan tersebut mengalami intervensi yang mengarah kepada pelecehan seksual. Para pekerja bidang metal, secara internal mengadopsi pandangan bahwa perempuan tidak cocok di lingkup metal, ditambah lagi beberapa pekerjaan yang murni metal memang sangat berat karena beban yang berat. Perempuan yang berhasil dalam bidang tersebut memiliki karakter yang kuat dan lingkup sosial yang menunjang, baik dari orang tua maupun keluarganya saat ini.

Salah satu isu di dalam hal ini adalah membongkar sekat-sekat tersebut, dan untuk memajukan perempuan adalah dengan mendorong mereka untuk terjun ke ranah ini, untuk membuka akses pendidikan dan pekerjaan serta kreativitas yang seimbang. Dalam konteks tertentu, perempuan adalah pengguna teknologi dan belum tentu desain dari teknologi tersebut sesuai dengan kebutuhan dan karakter perempuan. Perempuan di lingkungan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menunjukkan dua hal penting; yang pertama adalah organisasi kerja yang berkaitan dengan jejaring internasional yang sudah memiliki norma dan nilai perusahaan yang mendukung kesetaraan gender sehingga aturan perusahaan mengakomodasi nilai kesetaraan gender. Sementara itu, hal yang kedua adalah para perempuan yang diwawancarai umumnya adalah pendiri dari perusahaan ini sehingga mereka memasukkan pertimbangan gender di dalam aturan. Bahkan mereka merupakan pionir di dalam kegiatan; mereka adalah sebagian kecil dari perempuan yang terjun ke bidang ini. Mereka melihat potensi perempuan dan juga kemungkinan perempuan tidak melewatkan masa-masa indah dalam potensi reproduksinya. Namun, pada kenyataannya bidang TIK masih sangat terbuka bagi perempuan.

D. PEREMPUAN DAN KELEMBAGAAN

Konteks gender dan teknologi dipengaruhi oleh pemikiran dualisme bahwa ada pekerjaan yang maskulin dan feminin. Di dalam budaya Indonesia—dan yang mungkin sangat dipengaruhi oleh budaya Jawa—jamu merupakan kegiatan perempuan walaupun berkaitan dengan pengobatan. Kegiatan bidang kesehatan merepresentasikan laki-laki, baik sebagai ahli bidang kesehatan seperti dokter, sedangkan perempuan hanya berkontribusi pada bidang pendukung seperti sebagai perawat. Kegiatan yang berlangsung di bidang perjamuan merupakan kegiatan pemberdayaan untuk meningkatkan kapasitas kelembagaan dari kegiatan perempuan. Dalam konteks seperti ini, terlihat bahwa gender dan teknologi dalam konteks pekerjaan yang dilakukan perempuan cenderung memiliki kebutuhan untuk meningkatkan kelembagaan. Jamu sudah lama menjadi tumpuan kesehatan di kalangan masyarakat, tetapi perkembangannya sebagai elemen modern membutuhkan jalan yang masih panjang. Jamu sudah banyak memberikan sumbangsih bagi masyarakat, tetapi belum dilihat sebagai bidang atau kegiatan yang penuh makna. Kecenderungan ini juga terjadi di kalangan ASN, di mana mereka yang masuk juga menunjukkan peningkatan jumlah perempuan, hanya saja ketika masuk pada pemilihan untuk jabatan struktural, pilihan masih jatuh kepada ASN laki-laki. Perkembangan ini menarik karena representasi perempuan dalam ASN meningkat pada jumlah walaupun di dalam struktur masih didominasi laki-laki, termasuk di dalam pendidikan sarjana.

Situasi pengorganisasian yang dilihat dari sisi gender, diangkat dalam konteks pengajaran di universitas. Situasi ini digambarkan melalui pernyataan para perempuan. Pernyataan ini secara metodologi menggambarkan suara perempuan, yang tersebar sebagai pandangan, komentar, jawaban atas pertanyaan, terutama tentang pengalaman menjadi perempuan, proses menjadi pemimpin perempuan. Pemimpin

Buku ini tidak diperjualbelikan.

perempuan masih dianggap tidak lazim sehingga pengalamannya menjadi perempuan menjadi salah satu proses yang menarik. Sekilas gambaran tentang pekerjaan perempuan, mereka membutuhkan peningkatan kapasitas karena perempuan mengelolanya sesuai dengan adaptasi mereka dengan ruang privat, padahal ada banyak hal yang berkaitan dengan ruang publik. Dalam hal ini *glass ceiling* memengaruhi peningkatan perempuan di dalam hierarki sebuah organisasi.

E. PENELITIAN DAN DATA TERPILAH GENDER

Kajian tentang perempuan dan teknologi menunjukkan bahwa kebutuhan akan data statistik menjadi penting agar mampu memperlihatkan pemetaan dari masalah perempuan dan teknologi. Sebagai ilustrasi, data tentang pendidikan menunjukkan lebih banyak perempuan yang mampu bertahan untuk tidak *drop out* dari sekolah. Hal ini terjadi karena jumlah perempuan yang masuk universitas lebih tinggi daripada laki-laki. Apakah hal ini juga menunjukkan problematik laki-laki karena laki-laki cenderung mencari kegiatan yang langsung berkaitan dengan pekerjaan dibandingkan perempuan? Walaupun dalam kecenderungan ini, untuk STEM masih menjadi ruang pilihan bagi laki-laki.

Data sekunder memberikan gambaran atau pemetaan terhadap presentasi perempuan dan laki-laki. Selain itu, kenyataan tentang kehidupan perempuan juga dapat diperoleh dari data dan informasi berupa pernyataan dari para perempuan di ruang publik. Penggunaan data dan informasi ini menekankan pentingnya *platform* media yang menyediakan akses bagi perempuan untuk mengutarakan pandangannya. Penelitian dengan menggunakan wawancara memberikan gambaran tentang suara perempuan. Metode penelitian feminis mengangkat suara perempuan sebagai sebuah argumen yang penting, di mana terdapat kerja sama antara peneliti dengan subjek penelitiannya. Peneliti menjaga kemungkinan reduksi data dengan mengangkat pandangan dan pendapat dari para perempuan yang diwawancarai.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

F. BERBAGAI TEMA YANG DAPAT DIKEMBANGKAN

Masih berkaitan dengan perempuan, angkanya di dalam parlemen terlihat naik dan turun. Asumsi bahwa demokrasi akan meningkatkan representasi perempuan tidak semudah kenyataannya. Bahkan, ada pandangan tentang paradoks gender; di negara dengan sistem monarki, jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan dengan negara demokratis (McDonagh, 2002). Artinya, dalam satu sisi program afirmasi masih penting untuk meningkatkan keterlibatan perempuan dalam berbagai bidang termasuk bidang politik. Dengan demikian, jika pertimbangan gender kurang diperhatikan, maka representasi perempuan masih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa kepentingan perempuan belum menjadi agenda penting.

Isu penting lainnya adalah kehidupan perempuan yang berada di antara irisan publik dan privat, seperti isu energi. Intervensi energi, memengaruhi tidak hanya kehidupan perempuan, tetapi juga akses yang dimilikinya. Melalui intervensi energi, tindakan mengubah kayu sebagai sumber energi menjadi arang atau gas, telah mengurangi jam persiapan memasak dan mengurangi beban perempuan. Ruang publik dan privat merupakan ruang yang saling berkaitan dan berhubungan, dan teknologi merupakan mediasi di antaranya. Dalam sisi lain, energi mengubah pola hidup, seperti meningkatnya kesehatan karena dampak polusi energi berubah ketika sumber energinya berubah. Dari sisi lain, penggunaan energi juga menghendaki perempuan untuk mengadaptasi kehidupannya dengan situasi yang baru.

G. KESIMPULAN, KENYATAAN

Perempuan banyak berada di lingkup kegiatan fungsional dibandingkan posisi-posisi struktural yang berkaitan dengan pengambilan keputusan. Jika dilihat dalam konteks ruang privat-publik, maka kegiatan fungsional adalah ruang privat yang dapat dikelola oleh diri mereka, sedangkan struktural adalah ruang publik di mana representasi

perempuan masih terbatas. Banyak hal yang dapat disodorkan sebagai pertimbangan, di antaranya adalah umur reproduktif. Ini bukan sebuah pilihan murni, tetapi bagian dari kehidupan yang berbasis gender, di mana perempuan baru menata kehidupannya setelah kira-kira umur 40 tahun, ketika anak mereka sudah menginjak umur sekolah.

Dalam diskusi ini, pendekatan gender melihat keseimbangan antara perempuan dan laki-laki, akan tetapi di dalam perbincangan cenderung mengawali dari kenyataan. Fakta tentang perempuan, tentang pekerjaan yang cenderung laki-laki seperti pada STEM, hingga pekerjaan yang didominasi oleh perempuan seperti jamu. Kecenderungan yang menunjukkan perbedaan mencolok antara STEM yang berteknologi tinggi, berpendapatan tinggi dan sangat laki-laki dibanding dengan jamu, yang umumnya perempuan dengan posisi yang bertolak belakang, bahkan perlu mengembangkan kemampuan kelembagaan.

Data menunjukkan pula bahwa mereka yang lulus menjadi ASN kebanyakan adalah perempuan sehingga menjadi sebuah pertanyaan yang menggelitik apakah birokrasi menjadi pekerjaan yang menarik bagi perempuan dan sebaliknya bagi laki-laki. Ataukah di dalam proses rekrutmen, perempuan lebih tekun dan mengikuti proses dibandingkan laki-laki yang ingin cepat mencapai tingkat tertentu. Angka ini juga menjadi perhatian karena animo laki-laki untuk masuk ke perguruan tinggi juga lebih kecil dibandingkan perempuan sehingga akses mereka untuk masuk ke ASN juga terbatas. Sebuah pemikiran dan kenyataan yang perlu diperhatikan.

Standpoint theory yang dilihat dari sisi aktor dan juga pekerjaan yang cenderung berbasis gender menjadi penting untuk melihat perkembangan dan pertumbuhannya. Dari sisi iptek tradisional seperti jamu, terlihat adanya kebutuhan untuk mengembangkan kapasitas. Selain itu, juga perlu dilihat dalam konteks yang lebih luas,

di mana pengembangan ini perlu dikaitkan dengan riset serius bidang ini dengan memasukkan elemen gender yang dapat menggambarkan perkembangan industri jamu dari hulu hingga hilir. Para perempuan penjual jamu menjadi agen pemasaran yang sangat berguna.

DAFTAR PUSTAKA

- Campbell, N. D. (2009). Knowledge that matters: Feminist epistemology, methodology, and science studies. *Frontiers: A Journal of Women Studies*, 30(1), 1–29. Diakses dari <https://www.jstor.org/stable/40388704>. pada 14-11-2018.
- Harding, S. (2004). Introduction: Standpoint theory as a site of political, philosophic, and scientific debate. Dalam Harding S. (Ed.), *The feminist standpoint theory reader intellectual and political controversies*. New York: Routledge.
- Hearn, J. & Husu, L. (2011). Understanding gender: Some implications for science and technology. *ISR. Interdisciplinary Science Review*, 36(2), 103–113. <http://dx.doi.org/10.1179/030801811X13013181961301>.
- Knobloch-Westerwick, S., Glynn, C. J., & Huge, M. (2013). The Matilda Effect in science communication: An experiment on gender bias in publication quality perceptions and collaboration. *Science Communication*, 35(5), 603–625. DOI: 10.1177/1075547012472684
- LIPi ajak perempuan Indonesia geluti bidang iptek. (2018, 21 April). Liputan6, diakses dari <https://www.liputan6.com/news/read/3473106/lipi-ajak-perempuan-indonesia-geluti-bidang-iptek>, pada 19 November 2018.
- McDonagh, E. (2002). Political citizenship and democratization: The gender paradox. *The American Political Science Review*, 96(3), 535–552. Diakses dari <https://www.jstor.org/stable/3117928>. pada 25-09-2018 06:17 UTC.
- Triwijanarko, R. (2018, 27 Agustus). Industri teknologi, perempuan, dan gender stereotype/ Marketeers.com, <https://marketeers.com/industri-teknologi-perempuan-dan-gender-stereotype/> pada diakses dari 14 November 2018.

LINK INTERNET :

<https://www.bppt.go.id/63-profil-tiem/1518-teknologi-dan-kesetaraan-gender-dalam-pembangunan-nasional>, diakses 14 November 2018.

Buku ini tidak diperjualbelikan.



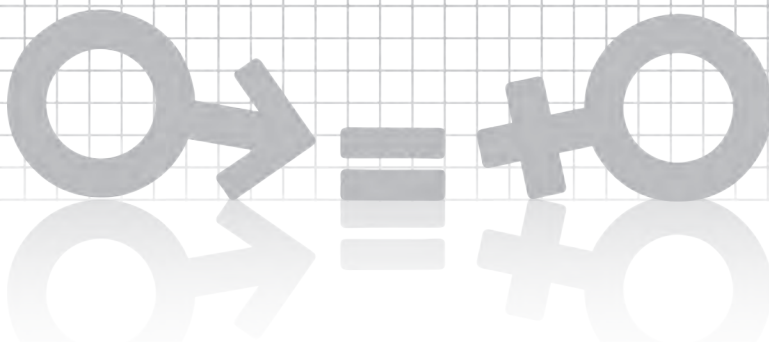
DAFTAR SINGKATAN

AI	: <i>artificial intelligence</i>
ASN	: aparaturn sipil negara
ARG	: anggaran responsif gender
ASEAN	: Association of Southeast Asian Nation
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
BPS	: Badan Pusat Statistik
CEDAW	: <i>Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women</i>
DPR/DPRD	: Dewan Perwakilan Rakyat/Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
GBHN	: Garis-garis Besar Halauan Negara
GNP	: <i>gross national product</i> (produk nasional bruto)
GW	: giga watt
HAM	: hak asasi manusia
HDI	: <i>human development index</i>
ICT	: <i>information communication technology</i>

IMF	: <i>International Monetary Fund</i>
IoT	: <i>Internet of Things</i>
Iptek	: ilmu pengetahuan dan teknologi
Iptekin	: ilmu pengetahuan, teknologi dan inovasi
ISP	: <i>internet service provider</i>
KBBI	: Kamus Besar Bahasa Indonesia
Kemen PPPA	: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak
KPU	: Komisi Pemilihan Umum
LIPI	: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia
LPG	: <i>liquefied petroleum gas</i>
LPK	: lembaga pemerintah kementerian
LPPM	: lembaga penelitian dan pengabdian masyarakat
LPNK	: lembaga pemerintah non-kementerian
LSM	: lembaga swadaya masyarakat
MDGs	: <i>Millenium Development Goals</i>
Kemenristekdikti	: Kementrian Ristek, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi
PAUD	: pendidikan anak usia dini
PAPPIPTEK	: Pusat Penelitian Perkembangan Iptek
PAW	: penggantian antar waktu
PBB	: Perserikatan Bangsa-Bangsa
Pilkada	: Pemilihan Kepala Daerah
PKK	: pembinaan kesejahteraan keluarga
PLTB	: pembangkit listrik tenaga bayu
PLTMH	: pembangkit listrik tenaga mikrohidro
PLTS	: pembangkit listrik tenaga surya
PLN	: Perusahaan Listrik Negara
PPKB	: prestasi dan pemerataan kesempatan belajar
PUG	: pengarusutamaan gender
PUS	: pendidikan untuk semua
PTN	: perguruan tinggi negeri
PTPPO	: pemberantasan tindak pidana perdagangan orang
PTS	: perguruan tinggi swasta
PV	: photovoltaik
RPJMN	: Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional

SDGs	: <i>Sustainable Development Goals</i>
SDM	: sumber daya manusia
SGIP	: Social and Gender Integration Plan
SII	: Sumba Iconic Island
SIMAK	: sistem informasi akademik
SisDikNas	: sistem pendidikan nasional
STEM	: <i>science, technology, engineering, and mathematics</i>
TIK	: teknologi informasi dan komunikasi
TPAK	: tingkat partisipasi angkatan kerja
TSHE	: tungku sehat hemat energi
TTG	: teknologi tepat guna
UNESCO	: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization
UNY	: Universitas Negeri Yogyakarta
UI	: Universitas Indonesia
UKM	: usaha kecil dan menengah
UMKM	: usaha kecil menengah dan mikro
UNFCCC	: United Nation Framework Convention for Climate Change
WHO	: World Health Organization

Buku ini tidak diperjualbelikan.



INDEKS

- Adopsi, 258
- Afirmasi, 38, 159, 160, 161, 164,
166, 169, 175, 176, 177,
180, 237, 297
- Akses, 3, 22, 40, 67, 73, 81, 94, 99,
107, 109, 116, 117, 143,
160, 163, 164, 179, 180,
189, 190, 191, 192, 193,
194, 195, 220, 225, 226,
227, 228, 230, 232, 233,
235, 236, 237, 238, 243,
257, 258, 271, 272, 288,
294, 296, 297, 298
- Aktivitas, 2, 29, 33, 39, 88, 92, 177,
193, 204, 211, 237, 274,
313
- Anak-anak, 32, 44, 116, 121, 124,
130, 181, 205, 212, 227,
229, 230, 231, 234, 245,
249, 251, 254, 255, 263
- Analisis gender, 236, 258
- Anggaran responsif gender, 301
- Anggota Dewan, 14, 155, 170
- ASEAN, 284, 301, 310, 312
- Asia, 34, 68, 73, 81, 183, 233, 257,
272, 310, 313
- Asia Pasifik, 81
- Aspek gender, 232, 236, 237, 241,
242, 256
- Bahan bakar, 227, 237, 240, 242,
253, 254
- Bandung, 15, 31, 32, 34, 60, 208,
283, 308

- Berkelanjutan, 125, 235
- Bias gender, 37, 51, 52, 67, 68, 91, 92, 93, 107, 118, 145, 147, 149, 234, 289, 290
- Biogas, 236, 239, 240, 241, 242, 250, 251, 252, 253, 258, 260
- Biomassa, 229, 237, 240, 242
- Bisnis, 260, 283, 284, 310
- CEDAW 160, 235, 259, 301
- Data, 2, 3, 10, 15, 52, 70, 71, 77, 87, 113, 135, 136, 139, 140, 142, 143, 144, 166, 168, 171, 189, 197, 198, 199, 211, 216, 226, 232, 233, 234, 236, 237, 239, 257, 274, 277, 296
- Data terpilah, 234, 236
- Demokrasi, 12, 37, 148, 155, 157, 158, 160, 176, 297
- Dimensi gender, 94
- Diskriminasi, 4, 38, 44, 92, 99, 109, 114, 122, 123, 129, 130, 131, 133, 134, 135, 142, 144, 146, 147, 148, 161, 162, 165, 180, 220
- Disparitas gender, 116, 201
- Domestik, 28, 29, 36, 39, 41, 42, 55, 65, 90, 98, 131, 154, 178, 179, 181, 267
- Dominasi 9, 22, 25, 26, 56, 74
- Dosen, 9, 71, 76, 97, 110, 111, 112, 113, 114, 117, 118, 119, 120, 124
- DPR, 12, 38, 153, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 162, 164, 166, 168, 169, 170, 171, 172, 173, 174, 177, 178, 301, 311
- Dunia, 2, 8, 22, 23, 45, 49, 50, 53, 55, 65, 70, 71, 73, 93, 104, 108, 109, 121, 122, 127, 128, 129, 150, 187, 188, 189, 193, 194, 202, 203, 211, 214, 217, 218, 220, 221, 222, 227, 235, 244, 309
- E-commerce 188, 190
- Ekonomi, 1, 3, 5, 7, 13, 14, 21, 25, 26, 27, 35, 41, 46, 47, 48, 49, 54, 67, 93, 94, 108, 118, 119, 129, 132, 154, 161, 164, 165, 167, 176, 187, 188, 189, 190, 191, 193, 194, 197, 200, 220, 221, 222, 226, 227, 233, 234, 236, 239, 241, 253, 259, 260, 265, 266, 267, 269, 270, 282, 284
- Ekonomi digital, 13, 188, 189, 190, 193, 222
- Emosional, 88, 93
- Energi, 1, 13, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 232, 233, 234, 235, 236, 237, 238, 239, 241, 242, 243, 244, 245, 246, 247, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 256, 257, 258, 259, 260, 261, 297, 303, 312
- Energi angin, 246
- Energi listrik, 227, 244, 246, 247
- Energi surya, 242, 244

- Energi terbarukan, 225, 228, 232,
235, 236, 238, 243, 251,
252, 256, 257, 260, 312
- Feminitas, 21, 90, 292
- Fungsional, 9, 112, 136, 137, 141,
144, 151, 297
- Gap, 106, 197
- Gender, 3, 4, 5, 7, 8, 11, 12, 13, 14,
15, 19, 20, 21, 22, 23, 25,
26, 28, 33, 35, 37, 40, 41,
42, 43, 49, 51, 52, 54, 55,
56, 57, 58, 59, 61, 65, 67,
68, 71, 73, 74, 76, 84, 85,
86, 87, 88, 89, 91, 92, 93,
94, 106, 107, 108, 109, 114,
115, 116, 117, 118, 119,
120, 122, 123, 125, 128,
129, 130, 131, 132, 133,
134, 135, 138, 142, 143,
144, 145, 146, 147, 148,
149, 150, 151, 155, 157,
160, 161, 164, 175, 176,
178, 179, 180, 182, 190,
192, 194, 197, 199, 200,
201, 205, 211, 216, 217,
220, 221, 222, 228, 230,
232, 233, 234, 235, 236,
237, 238, 239, 241, 242,
243, 247, 248, 251, 253,
256, 257, 258, 259, 260,
261, 269, 288, 289, 290,
291, 292, 293, 294, 295,
297, 298, 299, 300, 301,
302, 308, 309, 310, 311,
312, 313
- Glass ceiling, 59
- Global, 2, 3, 40, 49, 51, 68, 106,
108, 188, 204, 215, 283
- Horizontal, 191, 197, 221
- Ilmu pengetahuan dan teknologi
(iptek), 1
- Implementasi teknologi, 232
- Indonesia, 1, 2, 3, 4, 6, 9, 10, 11,
14, 15, 28, 29, 30, 32, 33,
34, 35, 36, 37, 40, 41, 54,
55, 57, 59, 60, 66, 67, 69,
70, 72, 73, 79, 81, 86, 102,
106, 107, 108, 114, 116,
117, 121, 123, 125, 131,
132, 150, 153, 155, 156,
157, 158, 159, 160, 161,
162, 166, 167, 168, 175,
176, 178, 181, 182, 183,
187, 193, 194, 195, 197,
199, 200, 201, 203, 204,
205, 215, 220, 222, 225,
226, 227, 228, 232, 233,
235, 236, 239, 240, 244,
245, 248, 250, 251, 253,
254, 257, 258, 259, 260,
261, 263, 265, 266, 267,
271, 272, 276, 283, 284,
287, 295, 299, 302, 303,
307, 308, 309, 310, 311,
312, 313
- Infrastruktur, 13, 180, 189, 192,
201, 202, 215, 227
- Inkubasi, 271, 273, 274, 277
- Inkubator, 273, 274, 283
- Inovasi, 11, 40, 71, 189, 222, 233,
254, 283, 302, 311, 313
- Integrasi, 232, 236
- Internalisasi, 21, 87, 89, 91, 92, 94,
103

- Inter-Parliamentary Union, 154,
182
- Intervensi, 13, 143, 237, 271, 282,
294, 297
- Isu-isu gender, 13, 230, 232, 238,
256
- Isu-isu perempuan, 135, 308
- IT Leadership, 201
- Jenis kelamin, 3, 4, 5, 10, 22, 23,
25, 28, 42, 43, 52, 90, 91,
107, 118, 119, 121, 122,
135, 136, 139, 142, 143,
144, 145, 155, 174, 196,
198, 234, 236, 239, 257,
291
- Jurusan, 8, 63, 64, 65, 66, 67, 68,
69, 70, 71, 72, 73, 74, 75,
76, 77, 78, 79, 80, 81, 82,
83, 84, 85, 86, 87, 88, 89,
91, 92, 93, 95, 96, 97, 98,
99, 100, 102, 103, 104, 203,
307
- Kabupaten, 34, 155, 157, 170, 178
- Kajian, 6, 19, 48, 70, 74, 82, 91,
92, 97, 98, 102, 129, 239,
268, 290, 293, 308
- Karier, 43, 45, 46, 50, 51, 52, 53,
54, 55, 67, 69, 70, 72, 76,
77, 80, 81, 82, 83, 85, 119,
121, 122, 123, 124, 128,
129, 141, 147, 149, 154,
212, 217, 219
- Keadilan dan kesetaraan gender, 11,
14, 20, 115, 232, 235, 237
- Kebijakan, 3, 5, 11, 12, 14, 15, 34,
37, 48, 49, 50, 51, 55, 56,
58, 68, 107, 113, 114, 115,
116, 118, 119, 123, 124,
129, 133, 134, 136, 138,
141, 142, 143, 144, 145,
146, 147, 148, 149, 154,
159, 160, 161, 164, 166,
167, 169, 174, 175, 176,
177, 178, 180, 181, 182,
183, 190, 220, 221, 222,
230, 232, 234, 236, 237,
238, 240, 256, 257, 259,
272, 293, 309
- Kebutuhan praktis, 11, 14, 20, 115,
180, 232, 235, 237
- Kebutuhan strategis, 180, 230
- Kelompok, 3, 27, 30, 31, 36, 46,
47, 48, 113, 117, 119, 123,
130, 157, 167, 169, 176,
194, 226, 241, 272, 276,
277, 278, 279, 280, 292,
293, 309
- Keluarga, 4, 7, 8, 9, 13, 14, 26, 27,
39, 44, 45, 46, 48, 53, 66,
71, 77, 81, 82, 109, 117,
121, 122, 123, 146, 148,
154, 165, 167, 191, 211,
212, 213, 214, 218, 219,
221, 222, 230, 239, 240,
241, 243, 249, 256, 266,
268, 269, 281, 282, 302,
308
- Kemenristekdikti, 9, 10, 11, 15,
110, 111, 112, 113, 302
- Kemiskinan, 3, 4, 174, 179, 227,
228, 232, 233, 236, 258,
265
- Kemiskinan energi, 227, 228, 232,
233

- Kesehatan 1, 3, 8, 22, 40, 55, 111, 154, 191, 220, 226, 227, 229, 231, 234, 235, 240, 241, 252, 254, 256, 263, 295, 297
- Kesenjangan digital 13, 187, 189, 190, 192, 193, 194, 197, 200, 220
- Kesenjangan gender 3, 5, 7, 13, 43, 107, 108, 114, 117, 118, 119, 120, 122, 123, 179, 190, 197, 221, 222, 234
- Kesetaraan gender 3, 11, 14, 20, 22, 33, 35, 37, 41, 42, 43, 54, 55, 56, 57, 108, 114, 115, 116, 128, 129, 143, 145, 148, 149, 150, 151, 160, 161, 164, 175, 178, 190, 205, 232, 234, 235, 237, 257, 294, 308
- Keterampilan 8, 31, 54, 67, 87, 102, 117, 131, 133, 137, 141, 147, 154, 176, 189, 191, 193, 194, 209, 241, 253, 271, 280, 282
- Keterlibatan perempuan 3, 68, 135, 142, 143, 160, 180, 297
- Keterwakilan 12, 38, 129, 135, 155, 158, 159, 160, 161, 162, 164, 168, 169, 170, 177, 180, 181, 182
- Ketidakadilan gender 22, 40, 56, 128, 142, 144
- Ketidaksetaraan gender 54, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 148, 149, 220
- Ketimpangan gender 3, 4, 11, 74, 115, 237
- Kodrati, 20, 21, 148, 149
- Komisi Pemilihan Umum (KPU), 163
- Komitmen, 22, 55, 87, 117, 122, 161, 169, 222, 235
- Kompetensi, 130, 133, 136, 137, 141, 143, 144, 145, 149, 198, 202, 207, 216, 219, 222, 310
- Konsep gender, 3, 74, 118
- Konsumsi energi, 225, 226
- Kontribusi, 36, 164, 265
- Koperasi, 242, 251, 276, 277, 280, 281, 282
- Kota, 32, 34, 155, 157, 170, 178, 191, 211, 212
- KPP&PA, 237
- Kualitas hidup, 108, 230, 231, 238, 271, 283
- Kultura, 19, 27, 33, 55, 74, 107, 137, 155, 161, 167
- Kuota, 12, 115, 142, 146, 159, 160, 161, 162, 164, 166, 167, 168, 169, 174, 175, 176, 181
- Laki-laki, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 33, 36, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48, 49, 50, 52, 54, 56, 64, 65, 66, 67, 68, 70, 73, 74, 75, 76, 77, 79, 83, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 101, 103, 104, 105, 107, 108, 109, 110, 111, 113, 114, 115, 116, 118, 120, 123, 127, 129, 130, 131,

- 135, 138, 139, 140, 141,
144, 145, 146, 148, 149,
153, 154, 155, 157, 160,
161, 162, 163, 164, 166,
174, 175, 176, 178, 179,
180, 181, 189, 191, 192,
193, 194, 195, 196, 197,
198, 199, 201, 205, 214,
215, 216, 217, 218, 219,
220, 221, 225, 226, 229,
233, 234, 236, 237, 238,
240, 241, 242, 243, 245,
247, 248, 249, 251, 252,
253, 255, 257, 264, 269,
288, 289, 290, 291, 292,
293, 294, 295, 296, 298
- Legislatif, 39, 117, 155, 159, 161,
162, 163, 167, 170, 174,
175, 181
- Lembaga litbang, 257
- Lingkungan, 8, 42, 50, 51, 54, 55,
65, 66, 67, 71, 72, 82, 89,
91, 93, 94, 97, 99, 100, 103,
118, 119, 121, 122, 123,
149, 159, 167, 187, 208,
211, 213, 216, 226, 240,
243, 246, 252, 253, 254,
265, 266, 294
- LIPI, 14, 15, 56, 58, 181, 182, 183,
232, 258, 259, 260, 276,
287, 299, 302, 308, 309,
311, 312, 313
- Lokal, 2, 160, 176, 181, 182, 202,
203, 204, 233, 242, 251,
266, 267, 272
- LPPM, 275, 276, 277, 283, 284,
285, 302, 308
- Lulusan, 9, 76, 80, 166, 197, 221
- Mahasiswa, 10, 75, 98, 100, 101,
125, 307
- Manajemen, 53, 74, 134, 136, 213,
252, 253, 264, 265, 270,
271, 272, 273, 276, 278,
280, 284, 309, 311, 312,
313
- Manusia, 2, 3, 14, 26, 38, 48, 68,
72, 88, 102, 107, 117, 118,
130, 148, 158, 161, 182,
194, 225, 227, 235, 272,
301, 303
- Maskulinitas, 21, 66, 69, 90, 291,
292
- Masyarakat, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 11,
13, 14, 19, 20, 21, 23, 24,
28, 30, 34, 41, 54, 57, 67,
71, 72, 74, 82, 86, 90, 107,
111, 117, 118, 123, 130,
135, 155, 157, 158, 165,
167, 169, 178, 179, 181,
188, 191, 194, 223, 225,
226, 227, 230, 231, 232,
233, 234, 236, 239, 241,
242, 243, 245, 251, 254,
255, 256, 257, 259, 263,
264, 265, 266, 267, 268,
270, 273, 276, 277, 281,
284, 292, 295, 302, 308,
310, 311
- Matahari, 244, 245
- Memasak, 226, 227, 229, 237, 239,
240, 243, 245, 251, 252,
253, 254, 255, 257, 297
- Millennial, 177
- Modern, 23, 73, 226, 227, 235,
251, 265, 295
- Nasional, 6, 8, 11, 14, 24, 29, 30,

- 33, 35, 59, 108, 114, 115,
116, 117, 124, 135, 153,
154, 155, 159, 161, 165,
166, 167, 170, 222, 225,
235, 239, 246, 267, 300,
301, 303, 310, 313
- Opresi, 307
- Organisasi, 29, 30, 31, 32, 33, 34,
35, 36, 37, 52, 53, 54, 55,
71, 98, 99, 100, 101, 129,
130, 133, 134, 145, 146,
164, 188, 202, 204, 209,
215, 216, 218, 242, 251,
292, 293, 294, 296, 308,
312
- Parlemen, 5, 12, 35, 155, 160, 161,
163, 164, 165, 166, 167,
168, 169, 170, 174, 175,
177, 180, 181, 182, 297
- Partisipasi, 3, 9, 12, 25, 38, 39, 43,
45, 46, 49, 55, 68, 76, 107,
108, 109, 116, 131, 141,
143, 151, 158, 159, 160,
162, 164, 165, 182, 183,
187, 189, 190, 191, 197,
199, 200, 220, 233, 236,
238, 242, 303
- Partisipasi perempuan, 9, 12, 38, 39,
45, 46, 68, 108, 109, 116,
131, 141, 143, 159, 165,
187, 190, 191, 197, 199,
200, 233
- PBB, 19, 226, 235, 302
- Pemanfaatan, 13, 190, 194, 197,
199, 220, 228, 253, 259
- Pemangku kepentingan, 117, 178,
256, 273
- Pembangunan, 1, 3, 5, 14, 37, 38,
39, 71, 107, 108, 114, 116,
135, 153, 154, 155, 161,
164, 178, 179, 180, 220,
225, 226, 228, 232, 234,
235, 236, 238, 239, 242,
243, 250, 251, 252, 258,
300, 310
- Pembangunan iptek, 3, 154
- Pembangunan manusia, 182
- Pembangunan nasional, 14, 116,
153, 154, 155, 225, 235
- Pemberdayaan, 37, 38, 39, 58, 125,
154, 182, 284, 285, 288,
302
- Pemberdayaan perempuan, 128,
157, 187, 220
- Pemerintah, 5, 12, 33, 34, 35, 43,
53, 54, 114, 116, 119, 123,
129, 132, 134, 135, 136,
142, 143, 154, 155, 158,
159, 161, 164, 178, 180,
220, 230, 232, 234, 235,
236, 237, 257, 266, 272,
273, 302, 311
- Pemimpin, 120, 121, 129, 149, 157,
190, 200, 211, 217, 295
- Pendampingan, 238, 273, 275, 276,
277, 282, 283
- Pendapatan, 14, 131, 165, 191, 193,
194, 199, 220, 229, 230,
241, 256, 267, 271, 272,
274, 276, 278, 280, 282
- Pendidikan, 1, 2, 3, 5, 7, 8, 9, 11,
14, 15, 22, 24, 26, 30, 31,
32, 33, 34, 35, 40, 41, 42,
43, 44, 45, 46, 48, 49, 50,
51, 52, 55, 63, 64, 65, 68,

- 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76,
81, 85, 88, 89, 92, 95, 97,
99, 104, 107, 108, 109, 111,
114, 115, 116, 117, 118,
119, 120, 121, 123, 124,
125, 127, 132, 135, 136,
139, 140, 146, 155, 165,
166, 167, 169, 174, 176,
179, 180, 191, 194, 195,
196, 197, 201, 202, 203,
205, 206, 208, 211, 220,
226, 231, 234, 238, 266,
267, 269, 271, 273, 283,
288, 294, 295, 296, 302,
303, 307, 308, 311
- Pendidikan tinggi, 8, 9, 11, 15, 45,
49, 50, 108, 118, 119, 120,
121, 124, 165, 174, 273,
311
- Penduduk, 2, 3, 14, 54, 131, 153,
182, 193, 195, 196, 199,
225, 226, 233, 240, 242,
246, 249
- Penduduk Indonesia, 3, 14, 153,
182, 195, 199, 240
- Penduduk miskin, 226, 233
- Penelitian, 42, 60, 70, 71, 100, 150,
254, 259, 260, 275, 284,
287, 294, 296, 308, 309,
310, 311, 312, 313
- Penerangan, 226, 227, 229, 230,
239, 243, 246, 249, 252
- Penerapan Teknologi 226, 257
- Pengambilan keputusan, 3, 12, 13,
43, 89, 133, 134, 161, 165,
179, 180, 181, 228, 229,
233, 257
- Pengarusutamaan gender. 12, 37,
128, 142, 164, 236, 257,
259, 302, 313
- Pengelolaan, 3, 120, 121, 125, 129,
149, 157, 190, 200, 211,
217, 249, 251, 295, 311
- Pengembangan iptek, 2, 14
- Peran ganda, 36, 119, 123, 154,
155, 191, 213
- Peran gender, 21, 65, 87, 115, 118,
222, 243, 269
- Peran perempuan, 25, 53, 108, 130,
161, 174, 178, 179, 221,
226, 236, 239, 249, 257,
288
- Perdesaan, 5, 180, 226, 227, 228,
229, 232, 233, 238, 245,
246, 259, 265, 270
- Perempuan, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11,
12, 13, 14, 19, 20, 21, 22,
23, 24, 25, 26, 27, 28, 29,
30, 31, 32, 33, 34, 35, 36,
37, 38, 39, 40, 41, 42, 43,
44, 45, 46, 48, 49, 50, 51,
52, 53, 54, 55, 56, 57, 58,
59, 60, 64, 65, 66, 67, 68,
69, 70, 71, 73, 74, 75, 76,
77, 78, 79, 80, 81, 82, 83,
85, 86, 87, 88, 89, 90, 91,
92, 93, 94, 95, 96, 97, 98,
99, 100, 101, 102, 103, 104,
105, 107, 108, 109, 110,
111, 113, 114, 115, 116,
117, 118, 119, 120, 121,
123, 124, 125, 127, 128,
129, 130, 131, 132, 133,
134, 135, 136, 138, 139,
140, 141, 142, 143, 144,
145, 146, 147, 148, 149,

- 151, 153, 154, 155, 157,
158, 159, 160, 161, 162,
163, 164, 165, 166, 167,
168, 169, 170, 173, 174,
175, 176, 177, 178, 179,
180, 181, 182, 183, 187,
189, 190, 191, 192, 193,
194, 195, 196, 197, 198,
199, 200, 201, 203, 204,
205, 206, 208, 209, 212,
214, 215, 216, 217, 218,
219, 220, 221, 222, 225,
226, 227, 229, 230, 231,
232, 233, 234, 235, 236,
237, 238, 239, 240, 241,
242, 243, 244, 245, 246,
247, 249, 251, 252, 253,
254, 255, 256, 257, 258,
261, 264, 265, 267, 268,
269, 270, 271, 274, 276,
277, 278, 280, 281, 282,
283, 284, 287, 288, 289,
290, 291, 292, 293, 294,
295, 296, 297, 298, 299,
308, 310, 311
- Perkotaan, 167, 233, 270
- Persepsi, 89, 101, 102, 123, 132,
169, 175
- Perspektif gender, 15, 182, 220,
230, 232, 241
- Perumus kebijakan, 5, 234, 257
- Perusahaan, 52, 69, 71, 76, 188,
192, 200, 201, 202, 203,
204, 205, 207, 210, 215,
217, 219, 221, 272, 273,
294
- PLTB, 242, 246, 247, 248, 249, 302
- PLTMH, 242, 243, 259, 260, 302
- PLTS, 242, 244, 245, 246, 247,
260, 302
- Politik, 3, 5, 12, 21, 22, 23, 24, 25,
27, 31, 32, 33, 35, 36, 38,
39, 40, 41, 47, 52, 54, 55,
56, 73, 74, 94, 118, 136,
143, 151, 153, 154, 155,
157, 158, 159, 160, 161,
162, 163, 164, 165, 168,
169, 173, 174, 175, 176,
177, 178, 179, 180, 181,
182, 183, 234, 297
- Produktif, 11, 14, 27, 43, 44, 53,
119, 135, 167, 179, 229,
230, 231, 239, 240, 244,
246, 247, 249, 259
- Profesi, 45, 46, 55, 86, 119, 120,
134, 191, 200, 293, 313
- Provinsi, 155, 157, 170, 178, 251,
253
- Ramah gender, 157
- Rasional, 27, 128
- Ratifikasi, 161
- Representasi, 12, 21, 43, 56, 66, 67,
68, 69, 70, 72, 73, 74, 76,
89, 104, 155, 159, 167, 175,
178, 182, 183, 191, 288,
289, 290, 293, 295, 297
- Reproduksi, 20, 22, 24, 113
- Responden, 81, 144
- Riset, 1, 9, 14, 15, 108, 125, 150,
309, 311
- Role model 12, 66, 70, 75, 76, 82,
95, 179
- Rumah tangga, 11, 13, 28, 78, 90,
130, 149, 155, 165, 179,
187, 191, 194, 200, 202,

- 205, 218, 225, 226, 227,
228, 230, 231, 232, 235,
237, 239, 242, 243, 246,
247, 249, 250, 251, 252,
253, 254, 255, 258, 264,
269, 283, 292
- Science, technology, engineering and
mathematics (STEM), 8, 66,
288
- SDGs, 128, 235, 303
- Segregasi, 191, 192, 197, 198, 200,
221
- Sektor iptek, 2, 13
- Sensitif gender, 178
- Set, 202
- SIMAK, 303
- Sistem informasi, 201, 206, 207,
209, 210, 303
- Software development, 201
- Start up, 188, 190, 200, 203, 204,
208, 213, 216, 217, 222
- Stereotip, 4, 7, 8, 20, 21, 41, 42,
43, 46, 64, 68, 71, 73, 74,
82, 84, 85, 89, 91, 111, 121,
130, 149, 155, 191, 192,
238, 247
- Struktural, 8, 12, 74, 76, 92, 107,
138, 139, 140, 141, 295,
297
- Studi, 9, 11, 13, 19, 46, 64, 65, 66,
69, 70, 72, 73, 74, 76, 78,
79, 80, 81, 82, 83, 84, 86,
88, 93, 95, 115, 191, 221,
232, 239, 307, 309, 310
- Sumber daya manusia, 3, 14, 48,
107, 272, 303
- Sumber Daya Manusia (SDM), 310
- Surabaya, 31, 125
- Survey, 25, 68, 223
- Tantangan 2, 3, 51, 81, 95, 119,
120, 121, 122, 123, 124,
178, 187, 200, 201, 202,
204, 205, 208, 209, 210,
211, 213, 214, 217, 219,
225, 228, 267, 270
- Teknologi, 1, 2, 8, 13, 14, 15, 40,
43, 47, 56, 58, 63, 67, 68,
70, 71, 72, 73, 74, 88, 90,
91, 92, 95, 98, 104, 105,
118, 154, 182, 183, 187,
188, 189, 190, 192, 193,
194, 197, 198, 199, 200,
201, 213, 217, 220, 222,
227, 228, 229, 230, 232,
236, 237, 238, 241, 242,
257, 259, 260, 265, 276,
278, 284, 288, 290, 292,
293, 294, 295, 296, 297,
299, 300, 302, 303, 308,
310, 312, 313
- Teknologi digital, 2, 187, 188, 189,
192, 193, 220
- Tenaga kerja, 25, 43, 67, 189, 190,
191, 193, 197, 198, 200,
229, 267
- TIK, 2, 3, 154, 187, 189, 190, 192,
193, 195, 197, 199, 200,
201, 220, 221, 223, 294,
303
- Tradisional, 13, 14, 49, 109, 227,
228, 248, 252, 253, 254,
255, 263, 264, 265, 266,
267, 268, 269, 270, 271,
274, 276, 277, 278, 280,
282, 283, 284, 298

TSHE, 242, 253, 254, 255, 256,
258, 303

Tungku 227, 228, 240, 242, 252,
253, 254, 255, 256, 257,
258, 261, 303

UI, 71, 74, 75, 76, 77, 79, 82, 85,
86, 91, 95, 97, 98, 100, 101,
104, 182, 303

UKM, 14, 188, 266, 267, 272, 273,
276, 303, 310, 311

UMKM, 271, 272, 273, 274, 275,
283, 284, 303

UNESCO, 1, 3, 15, 45, 50, 61, 73,
116, 276, 303, 313

Universitas, 8, 66, 68, 69, 71, 73,
109, 201, 295, 296

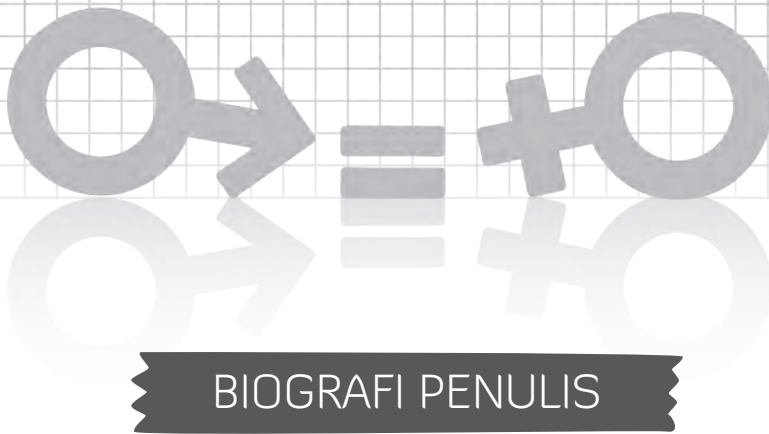
UNY, 275, 276, 277, 281, 283,
284, 285, 303, 310

Vertikal, 191, 192, 198, 200, 221

Wirausaha, 197, 231, 284

Yogyakarta, 31, 32, 37, 56, 57, 58,
59, 60, 125, 150, 170, 171,
172, 232, 253, 254, 258,
260, 263, 264, 265, 266,
267, 270, 274, 275, 277,
283, 284, 285, 308, 310,
311

Buku ini tidak diperjualbelikan.



BIOGRAFI PENULIS

ANDI MISBAHUL PRATIWI



Lahir di Makassar, 9 Mei 1994. Ia menempuh pendidikan sarjana dalam bidang Teknik Informatika di Universitas Gunadarma. Pada tahun 2016 ia mendapatkan beasiswa dari Yayasan Jurnal Perempuan untuk menempuh studi Magister di Program Studi Kajian

Gender, Universitas Indonesia. Tesisnya berjudul “Mahasiswa Perempuan dalam Pendidikan *Science, Technology, Engineering, Mathematics* (STEM): Determinasi Diri, Internalisasi Operasi & Transformasi Diri (Studi Kasus di Jurusan Teknik Metalurgi dan Material, Fakultas Teknik, Universitas Indonesia)”. Sejak tahun 2015 ia bekerja di tim redaksi *Jurnal Perempuan*, sebuah jurnal ilmiah terakreditasi yang

Buku ini tidak diperjualbelikan.

fokus dalam isu-isu perempuan dalam kerangka perspektif feminis dan kajian interdisiplin. Selain bekerja, ia juga sedang mengembangkan sebuah *platform* digital (*feminisia.org*) yang dapat menghubungkan seluruh organisasi perempuan di Indonesia dan mendorong aktivisme filantropi masyarakat untuk kesetaraan dan keadilan gender. Ia banyak menulis dan tertarik dengan isu perempuan, teknologi, dan perubahan iklim. Ia menjadi salah satu pembicara di Asian Pacific Forum on Sustainable Development-Youth Forum 2018 di Bangkok dan menjadi *paper reviewer* untuk isu kesetaraan gender dalam Asian Youth Initiative Conference 2018 di Bandung.

ARDANARESWARI AYU PITALOKA



Lahir di Sragen pada tahun 1991. Pendidikan terakhirnya adalah Pascasarjana (S2) bidang Sosiologi dari Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, sedangkan pendidikan sarjana (S1) di bidang Pendidikan Sosiologi Antropologi dari Universitas Sebelas

Maret Surakarta. Ardana saat ini bekerja sebagai peneliti muda di Pusat Penelitian Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (PAPPIPTEK) LIPI dengan peminatan penelitian di bidang *science technology and innovation (STI) policy*, *science technology and society (STS)*, *sociology of science*, dan *gender and STI*. Sebelum bergabung dengan PAPPIPTEK-LIPI, pada tahun 2010, Ardana pernah bekerja sebagai sukarelawan untuk pemberdayaan keluarga dan perempuan pada program Posdaya kerjasama LPPM-UNS dan Yayasan Damandiri. Salah satu penelitian yang pernah ia lakukan adalah mengangkat kesukarelawanan perempuan desa sebagai pengajar di lembaga PAUD. Hasil penelitian ini menjadi tugas akhir S2 yang ia tulis berjudul "Pendidikan Anak melalui Sekolah PAUD Desa pada tahun 2014".

ANGGINI DINASEVIANI



Lahir di Jakarta pada tahun 1986. Pendidikan terakhirnya adalah Pas-casarjana (S2, M.S.M) bidang studi Ilmu Manajemen dari Program Pas-casarjana Ilmu Manajemen Universitas Indonesia, sedangkan gelar sarjana (S1) didapat dari Fakultas Ekonomi, Universitas Indonesia (SE) bidang Manajemen Keuangan. Sejak tahun 2017 Anggini bekerja sebagai peneliti muda di Pusat Penelitian Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (PAPPIPTEK LIPI) dengan area penelitian manajemen IPTEK. Anggini tergabung dalam kelompok penelitian Manajemen Riset, Teknologi dan Inovasi, PAPPIPTEK-LIPI. Sebelumnya ia pernah bekerja di Bank Permata dan Kementerian PPN/Bappenas. Sebagai ibu dari satu orang putra, Anggini memiliki minat menekuni bidang gender dan iptek.

INDRI JUWITA ASMARA



Lahir di Medan, 4 Januari 1981. Penulis memperoleh gelar Sarjana Ilmu Komputer Universitas Indonesia (2004) dan Magister Teknologi Informasi Fakultas Ilmu Komputer, Universitas Indonesia (2012), Jakarta Indonesia. Ibu dari tiga orang anak ini telah menekuni dunia penelitian sejak tahun 2005 di Pusat Penelitian Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Pappiptek-LIPI). Area penelitiannya meliputi indikator iptek, manajemen iptekin, *modeling* iptekin, *STI forecasting*, dan kebijakan iptekin. Saat ini fokus penelitiannya lebih ke arah SDM iptek Indonesia. Aktivitas penelitian dari tahun 2013 hingga saat ini adalah 1)

Indikator iptek nasional, 2013; 2) S&T Indicator Country Report presented in: NISTPASS Vietnam Study Visit in Indonesia, 2014; 3) Kapasitas Absorpsi di Industri intensitas teknologi rendah, 2013; 4) Technological Capability Upgrading and Entrepreneurship: for Joint research with Economic Research, Institute for ASEAN and East Asia (ERIA), 2013; 5) Kesiapan industri intensitas teknologi rendah menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN, 2014; 6) Analisis skenario SDM Iptek Indonesia 2025, 2015; 7) Stok dan mobilitas SDM Iptek Indonesia, 2016; 8) Model dinamis kompetensi SDM Iptek dalam pembangunan Indonesia, 2017; 9) SDM Iptek dalam insitusi riset studi kasus: Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2018; 10) Eria.

NAHIYAH JAIDI FARAZ



Lahir di Pekalongan tahun 1952. Pendidikan terakhirnya adalah Doktor (S3) dalam bidang Penelitian dan Evaluasi Pendidikan, dari Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) tahun 2011. Saat ini ia masih aktif sebagai guru besar (Profesor) di bidang Ilmu

Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) dan staf pengajar di Program Sarjana dan Pasca Sarjana, UNY, dengan bidang keahlian Manajemen SDM, Evaluasi Kinerja SDM, Metode Penelitian R&D serta Metode Penelitian Kualitatif. Saat ini ia juga menjabat sebagai Kepala Pusat Studi Pengembangan Kewirausahaan dan Inkubator Bisnis Berbasis Teknologi, UNY. Sampai saat ini, Nahiyah masih aktif dalam Program Pengabdian Masyarakat dan melakukan berbagai penelitian terkait dengan gender, masyarakat dan UKM. Kegiatan lainnya adalah sebagai pembicara dan aktivis intelektual yang berkaitan dengan advokasi penyadaran hak perempuan. Nahiyah pernah terpilih sebagai

anggota DPR RI pada kurun waktu 1997–2002. Berbagai penghargaan telah diterimanya, di antaranya Piagam Penghargaan “Peduli Budaya” dari Hameng Kubuwono X (2009) dan Piagam Penghargaan atas Prestasi dalam Bidang Advokasi Kebijakan yang Adil Gender, dari Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta (2006). Lebih dari seratus tulisan terkait dengan gender, perempuan, masyarakat, bisnis dan UKM, telah diterbitkan, baik dalam bentuk buku, jurnal, prosiding maupun artikel di media massa.

NANI GRACE SIMAMORA



Lahir di Jakarta tahun 1966. Pendidikan S1 didapat dari Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam Universitas Indonesia pada tahun 1992, kemudian pada tahun 2002 menjadi Magister Humaniora Pas-casarjana Kajian Wanita. Sejak tahun

1992 ia bekerja di Pusat Penelitian Perkembangan Iptek-Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PAPPIPTEK-LIPI). Nani menjadi peneliti setelah lulus sebagai Magister Humaniora, namun berhenti sejenak di tahun 2012 karena menjabat sebagai Kepala Bidang Sistem Informasi dan Manajemen Iptek dan Kepala Bidang Pengelolaan Diseminasi Hasil Penelitian. Pada tahun 2017 ia kembali menjadi peneliti dengan bidang kepakaran Manajemen dan Inovasi. Area penelitian yang dilakukan dalam tiga tahun belakangan ini adalah manajemen litbang, pengukuran atau indikator litbang dan inovasi sektor industri, pemerintah dan pendidikan tinggi, dan SDM Iptek Indonesia, termasuk Gender dan Iptek. Beberapa penelitian yang dilakukan selama lima tahun belakangan antara lain adalah Indikator Iptek Indonesia; Analisa Kinerja Lembaga Riset di Sektor Pemerintah, Perguruan Tinggi, dan Industri: Bidang Makanan dan Minuman; Kapasitas Absorpsi di Industri intensitas teknologi rendah; Kesiapan

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Ekspor Perusahaan Intensitas Teknologi Rendah Menghadapi Pasar Bebas ASEAN, 2015; Analisis Jaringan *Co-Authorship* Publikasi Ilmiah Internasional Indonesia dalam Penguatan Iptek Masa Depan (Bidang Pangan, Energi dan Maritim); Skenario Stok dan Mobilitas SDM Iptek Indonesia; Model Dinamis Kompetensi SDM Iptek dalam Pembangunan Indonesia; Perempuan Peneliti Sektor Industri Manufaktur.



SIGIT SETIAWAN

Lahir di Jakarta pada tanggal 11 Februari 1970. Saat ini ia berprofesi sebagai peneliti muda di Pusat Penelitian Perkembangan Iptek (PAPPIPTEK)-LIPI. Pendidikan terakhirnya adalah Magister Terapan bidang *Knowledge Management* dari Universitas Indonesia (2015). Sigit banyak melakukan penelitian tentang manajemen teknologi, *knowledge management* dan tata kelola organisasi. Selain itu, Sigit juga memiliki minat dalam penelitian terkait dengan gender dan energi, terutama energi terbarukan. Sigit aktif dalam organisasi KMPro yang berpusat di Amerika Serikat.



WATI HERMAWATI

Wati Hermawati lahir di Sukabumi pada tahun 1961. Pendidikan terakhirnya adalah Master of Business Administration (MBA) bidang Manajemen Teknologi dari School of Management, Asian Institute of Technology (AIT), Bangkok, Thailand, pada tahun 1993. Saat ini Wati masih aktif sebagai Peneliti Utama di Pusat Penelitian Perkembangan Iptek, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PAPPIPTEK-LIPI). Selain

bidang manajemen teknologi dan inovasi, minat penelitian yang banyak ditekuninya adalah gender dan teknologi. Ketertarikannya dalam bidang ini telah membawanya pada posisi sebagai Koordinator Regional Asia-Pasifik untuk program *Gender, Science and Technology* di UNESCO, Jakarta Office dari tahun 2003 sampai 2007, dengan mengelola program *Regional Secretariat for Gender Equity in S&T (RESGEST)* dan *Asia-Pacific Gender Equity in S&T (APGEST)*. Selain menjadi *focal point* gender untuk UNESCO, Wati aktif mengikuti seminar dan lokakarya di tingkat nasional dan internasional. Tulisan-tulisannya tentang gender dan iptek sudah diterbitkan, baik dalam bentuk buku maupun jurnal. Jejaring kerjanya dalam bidang gender dan iptek cukup luas dan banyak membantu lembaga-lembaga nasional dan internasional. Selain sebagai Peneliti Utama di LIPI, Wati saat ini juga masih tercatat sebagai *steering committee* Jaringan Kerja Gender dan Energi Indonesia.



WIDJAYANTI M. SANTOSO

Widjajanti Mulyono Santoso lahir di Jakarta tahun 1962. Pendidikan terakhirnya adalah S3 (Doctor) dari FISIP Universitas Indonesia pada tahun 2006. Sejak tahun 2001 Widjajanti telah mengikuti berbagai aktivitas ilmiah terkait dengan gender di dalam dan luar negeri. Saat ini Widjajanti tercatat sebagai Peneliti Senior pada Pusat Penelitian Kemasyarakatan dan Kebudayaan- LIPI. Berbagai buku hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya telah diterbitkan di berbagai jurnal ilmiah, prosiding, maupun buku. Buku karya terbarunya tentang pengarusutamaan gender diterbitkan oleh LIPI Press, Jakarta (2017). Widjajanti juga aktif berorganisasi dan menjadi anggota berbagai profesi ilmiah di antaranya adalah anggota Asosiasi Pengamat dan Pengkaji Gender (Aspekage), Himpenindo, dan Ikatan Sosiologi Indonesia.

Buku ini tidak diperjualbelikan.

Ishelina Rosaira Poerbosisworo



Lahir di Surabaya pada tahun 1976. Pendidikan strata satu didapat dari Universitas Borobudur (Jakarta) tahun 1998. Sejak tahun 2000 Ishelina terdaftar sebagai pegawai Pusat Penelitian Perkembangan Iptek, Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (Pappiptek-LIPI). Saat ini Ishelina tercatat sebagai peneliti muda bidang Pengembangan Sistem Manajemen Ilmu Pengetahuan dan Teknologi di Pusat Penelitian Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (Pappiptek-LIPI). Pengalaman kerja dalam bidang penelitian antara lain penelitian tentang gender dan teknologi dan manajemen teknologi/litbang. E-mail: ishelina.rosaira@gmail.com

Kesetaraan Gender dalam Pelaku Iptek Mungkinkah?

Maraknya ketidakadilan yang dialami kaum perempuan berdasarkan kacamata keilmuan gender dan feminisme, khususnya mereka yang berkecimpung dalam bidang iptek, bukanlah sesuatu yang baru. Menjadi menarik manakala di hadapan kita tersaji wacana empiris mengenai pola dan struktur sosial masyarakat yang berkontribusi mengonstruksi suatu pandangan sehingga mengondisikan terciptanya tatanan masyarakat yang tidak seimbang antara kaum laki-laki dan perempuan, khususnya dalam ranah iptek.

Buku yang berada di tangan Anda ini diramu secara khusus dari hasil penelitian para peneliti LIPI dengan pihak dari instansi terkait lainnya dalam menyingkap fenomena ketimpangan gender sebagai pelaku iptek. Pengalaman beberapa perempuan sebagai sivitas perguruan tinggi, aparatur sipil negara, anggota legislatif, hingga pelaku usaha kecil yang memanfaatkan peran teknologi, dengan pola dan keunikannya masing-masing, diceritakan secara runut dalam buku (bunga rampai) ini.

Dengan demikian, terbitan LIPI Press kali ini cocok bagi Anda yang tertarik atau tengah mendalami isu-isu kesenjangan gender yang terjadi di sekeliling kita, khususnya dalam bidang iptek, beserta faktor yang melatarbelakanginya. Semoga hadirnya buku ini dapat berkontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan dalam mengungkap fakta kesenjangan yang terjadi antara kaum perempuan dan laki-laki, khususnya mereka yang berjibaku dalam dunia iptek.



Diterbitkan oleh:

LIPI Press, anggota Ikapi
Gedung PDDI LIPI Lt. 6
Jln. Jend. Gatot Subroto 10, Jakarta Selatan 12710
Telp.: (021) 573 3465 | Whatsapp 0812 2228 485
E-mail: press@mail.lipi.go.id
Website: lipipress.lipi.go.id | penerbit.lipi.go.id

ISBN 978-602-496-173-2



7 786024 961732

Buku ini tidak diperjualbelikan.