

# MENGUAK BIROKRASI ANTI GENDER DI KABUPATEN CIAMIS

Fitriyani Yuliawati  
Wiwi Widiastuti

Universitas Siliwangi Tasikmalaya, Jl. Siliwangi No. 24 Tasikmalaya 46115  
fitriyaniyuliawati@unsil.ac.id  
wiwi.widiastuti@unsil.ac.id

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui mengapa jabatan-jabatan strategis pada pemerintahan Daerah Kabupaten Ciamis lebih didominasi oleh pegawai laki-laki. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat beberapa kendala yang membuat jabatan-jabatan strategis dalam birokrasi kebanyakan dipegang oleh kaum laki-laki. Kendala-kendala tersebut berasal dari internal berupa motivasi dalam diri pegawai perempuan itu sendiri. Selain itu terdapat kendala eksternal yang berasal dari keluarga, lingkungan kerja dalam birokrasi khususnya dalam proses promosi jabatan yang masih dipengaruhi oleh konstruksi sosial. Konstruksi tersebut berupa anggapan-anggapan bahwa laki-laki lebih mampu menjadi seorang pemimpin dibandingkan perempuan.

Paradigma ilmu politik yang digunakan menggunakan gabungan *normatifisme* dan *institutionalisme*. Sedangkan teknik analisis menggunakan metode interaktif dan data digali secara mendalam melalui teknik pemilihan informan secara *purposive sampling*. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa pegawai PNS perempuan di Kabupaten Ciamis masih marginal dalam posisi strategis kepegawaian, salahsatunya dapat dilihat penempatan posisi jabatan struktural dimana laki-laki masih menempati proporsi yang lebih besar dengan perbandingan 1:4. Hal ini banyak dipengaruhi oleh budaya patriarki yang melekat dan beban ganda yang dimiliki oleh perempuan.

Kata Kunci : gender, resistensi, birokrasi

## Abstract

*This study aims to find out why the strategic positions in Kabupaten Ciamis dominated by male employees. Research shows that there are several obstacles that make strategic positions in the bureaucracy, many held by men. Barriers that comes from within female employees. In addition there are external barriers that come from family, work environment in the bureaucracy, especially in the promotion process is influenced by the social construction. Social construction that consists of the assumption that men are more capable of being a leader than women.*

*The paradigm of political science who used combined use normatifisme and institutionalism. Analysis technique using interactive methods and data explored in depth through selection techniques informant by purposive sampling. The results of this study suggests that female civil servants in the district of Ciamis still marginal in strategic staffing positions, one of them can be seen placement struktural positions where men still occupy a greater proportion to the ratio of 1: 4. It is heavily influenced by the culture of patriarchy inherent and burden that are owned by women.*

Key Word: gender, resistance, bureaucracy

Konstruksi budaya patriarki pada sebagian besar masyarakat Indonesia telah melahirkan anggapan bahwa perempuan hanya berperan sebagai ‘pelengkap’ (*the second sex dan the second position*) dalam berbagai aktivitas dan relasi sosial. Meskipun

saat ini telah terjadi arus demokratisasi, keterbukaan informasi dan reformasi politik, namun peran perempuan dalam proses pengambilan kebijakan publik masih belum seperti harapan. Peran perempuan di sektor publik masih menjadi isu dan persoalan yang memerlukan perhatian. Hal ini dapat terlihat terutama di dalam lembaga birokrasi pemerintah, dimana peran pegawai perempuan yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan masih sangat minim dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Kenyataan dalam lembaga birokrasi pemerintah menunjukkan relasi atau hubungan kerja yang tercipta masih menempatkan adanya dominasi pegawai laki-laki terhadap pegawai perempuan. Jabatan-jabatan strategis dan penting di dalam lembaga birokrasi pemerintah masih lebih banyak yang diduduki oleh pegawai laki-laki. Sebaliknya, pegawai perempuan masih sering mengalami kesulitan untuk mengembangkan karir di birokrasi pemerintah. Pegawai perempuan cenderung lebih banyak mendapatkan kendala/hambatan untuk dapat menduduki jabatan-jabatan strategis di birokrasi pemerintah dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Data dari BKN tahun 2010 terkait Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia saat ini baik di tingkat pusat maupun daerah mencapai lebih dari 4,5 juta orang, dimana dari jumlah tersebut 46,5 % merupakan PNS perempuan. Kondisi di atas merupakan salah satu alasan penting untuk memperhatikan peran serta perempuan dalam birokrasi pemerintahan. Dilihat dari aspek efektivitas,

jumlah PNS perempuan yang mencapai hampir separuh dari keseluruhan PNS di Indonesia tentu saja merupakan potensi dan sumber daya manusia yang handal untuk menjalankan roda pemerintahan dan pelayanan publik. Sedangkan ditinjau dari aspek pemerataan kesempatan, keterlibatan para PNS perempuan dalam proses pengambilan keputusan akan berdampak pada kualitas kebijakan publik yang penuh dengan nuansa kesetaraan dan tidak bias gender.

Target untuk mencapai kualifikasi kapasitas yang sama-sama dibutuhkan, maka birokrat sebagai salah satu unsur kekuatan daya saing bangsa, bahkan sebagai penentu utamanya, harus memiliki kompetensi dan kinerja tinggi demi pencapaian tujuan, tidak saja profesionalitas dan pembangunan citra pelayanan publik, tetapi juga sebagai perekat pemersatu bangsa. Jumlah perempuan Indonesia yang melebihi separuh penduduk Indonesia apabila didukung oleh kualitas yang tinggi, akan merupakan potensi produktif dan menjadi modal bagi pembangunan.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2000 dapat menjelaskan posisi PNS pusat dan daerah di Indonesia dalam buku wanita dan pria di Indonesia (2000) yang oleh BPS dijelaskan bahwa data dilampirkan menunjukkan perempuan PNS yang menduduki jabatan struktural atau eselon sangat sedikit dibandingkan dengan laki-laki. Dari setiap 25 jabatan eselon Idan II, I diantaranya perempuan (25:1). Dari setiap 13 jabatan eselon III, I diantaranya perempuan (13:1). Dari setiap 7 jabaran eselon

IV, I diantaranya perempuan (7:1) dan dari setiap 6 pejabat eselon V, I diantaranya perempuan (6:1).

Kesenjangan jumlah perempuan dalam birokrasi masih terus terlihat. Hal ini merujuk pada data dari BKN pada bulan Maret 2003 bahwa perbandingan presentasi antara PNS laki-laki dan perempuan Golongan III adalah 56,7% dan 43,3%, untuk Golongan IV 63,3% dan 36,7%. Kemudian untuk perbandingan presentasi PNS laki-laki dan perempuan eselon III 86,7% dan 13,3%, untuk eselon II 93,5% dan 6,5% dan untuk eselon I antara 90% dan 10%. Dari data-data tersebut menunjukkan sedikitnya perempuan dalam jabatan struktural secara kuantitatif dapat menjelaskan bahwa perempuan menjadi marginal dalam posisi strategis kepegawaian.

Total keseluruhan presentase PNS perempuan dan laki-laki di Indonesia menjadi rujukan untuk menganalisis gejala tersebut di daerah otonomi seperti di Kabupaten Ciamis misalnya. Ketenagakerjaan Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Ciamis pada Tahun 2012 mencapai 17.169 orang. Dari jumlah tersebut yang paling banyak adalah golongan IV sebanyak 8.780 orang diikuti oleh golongan III dan II. Berdasarkan strata pendidikannya, proporsi PNS terbanyak adalah kelompok Diploma II. Dari 17.169 orang PNS, yang terdiri dari PNS perempuan hanya berjumlah 6184 dan yang memiliki jabatan struktural sejumlah 281 orang PNS Perempuan (BKD Ciamis: 2012).

### **Konsep Gender dalam Politik**

Menurut (Mansoer Fakhri; 2003) makna kata Gender sebagai sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural. Sifat ini bukan sifat bawaan akan tetapi sifat yang terbentuk karena pengaruh proses sosial dan kultural. Karena sifat itu akan melekat hanya karena proses, bukan karena dikodratkan, sifat itu bisa dipertukarkan. Misalnya saja sifat laki-laki yang lebih tegas dan lebih unggul dari perempuan misalnya merupakan bentukan sosial. Hal ini tergantung bagaimana pola sosialisasi yang terjadi dalam agen sosialisasi primer itu sendiri. Sekelompok sifat di atas, karena telah menjadi ciri yang telah berlangsung lama, dianggap melekat pada diri laki-laki dan perempuan dan bersifat biologis. Di sisi lain, perempuan menganggap bahwa dirinya memang demikian dan di sisi lain, kaum laki-laki menganggap lebih unggul dari lawan jenisnya. Padahal kalau kita analisis fenomena sosial saat ini tidak jarang kita dapat menemui laki-laki yang memiliki sifat lemah lembut, penyayang dan penyabar seperti sifat yang sering dilekatkan pada perempuan. Jadi asumsi yang mengatakan dunia politik itu keras dan kejam sehingga tidak cocok untuk kaum perempuan saat ini sudah tidak berlaku lagi.

Berbeda dengan Identitas jenis kelamin yang dikonstruksikan secara alamiah, kodrati, yang merupakan pemberian distingtif yang kita bawa sejak lahir. Akibatnya, jenis kelamin bersifat tetap, permanen, dan universal. Sedangkan gen-

der adalah seperangkat atribut dan peran sosial-kultural yang menunjukkan kepada orang lain bahwa kita adalah feminin atau maskulin. Tidak seperti jenis kelamin yang bersifat kodrati, gender dikonstruksikan secara sosial maupun kultural melalui proses sosial yang sangat dinamis. Sesuai dengan asal usulnya, pembentukan gender didasarkan pada espektasi nilai-nilai sosial dan kultural. Oleh sebab itu, gender dapat berubah (*changeable*) sewaktu-waktu seiring dengan perubahan dimensi ruang dan waktu.

### **Teori Birokrasi**

Secara etimologi atau tata bahasa, birokrasi berasal dari bahasa perancis, bureau yang berarti kantor atau meja tulis, dan bahasa Yunani, *kratein* yang berarti mengatur. Jadi secara harfiah dapat diartikan bahwa birokrasi adalah organisasi yang mengatur persoalan dari meja ke meja sesuai dengan stuktur dan fungsinya dalam sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Mas'ud Said dalam Birokrasi di negara Birokrasi (2012:1) mengatakan "Birokrasi adalah tipe organisasi yang dimaksudkan untuk mencapai tugas-tugas administratif dengan cara mengkoordinasi secara sistematis teratur pekerjaan dari banyak anggota organisasi". Biasanya orang-orang yang bekerja dalam birokrasi pemerintahan adalah orang-orang yang profesional dalam bidang tertentu tanpa mengenal apakah harus laki-laki ataupun perempuan. Keberadaan birokrasi pemerintah sangat pent-

ing dalam tata kerja pemerintahan agar tujuan negara dapat tercapai secara efektif dan efisien. Rod Hague dalam Mas'ud (2012:2) menyatakan bahwa birokrasi membutuhkan sosok birokrat yang trampil, berpengalaman dan memiliki keahlian manajemen yang baik. Pelopor pemikiran tentang birokrasi adalah Max Weber dan beliau mengatakan bahwa birokrasi tipe ideal adalah birokrasi yang sifatnya legal rasional. Max Webber dalam Mas'ud (2012:4) merumuskan delapan proposisi tentang penyusunan sistem otoritas legal, yakni:

1. Tugas-tugas pejabat diorganisir atas dasar aturan yang berkesinambungan.
2. Tugas-tugas tersebut dibagi atas bidang yang berbeda sesuai dengan fungsinya, yang masing-masing dilengkapi dengan syarat tertentu.
3. Jabatan tersusun secara hirarkis, yang disertai dengan rincian hak-hak kontrol dan pengaduan (*complaint*).
4. Aturan disesuaikan dengan pekerjaan diarahkan baik secara teknis maupun secara legal. Dalam hal tersebut, manusia yang terlatih menjadi diperlukan.
5. Anggota sebagai sumber daya organisasi berbeda dengan anggota sebagai individu pribadi.
6. Pemegang jabatan tidaklah sama dengan jabatannya.
7. Administrasi didasarkan pada dokumen tertulis dan hal ini cenderung menjadikan kantor (biro) sebagai pusat organisasi modern.
8. Sistem otoritas legal memiliki berbagai bentuk, tetapi dilihat pada aslinya,

sistem tersebut tetap berada dalam suatu staf administrasi birokratik.

Sistem birokrasi legal rasional membantu kerja negara dalam proses pemerintahan. Hal ini dikarenakan birokrasi merupakan organisasi pemerintah yang mengimplementasikan kebijakan politik dan kebijakan negara. Sehingga dalam jabatan-jabatan strategis di birokrasi dibutuhkan pemimpin-pemimpin yang handal dan memenuhi kualifikasi seorang pemimpin didalam birokrasi terlepas dari apapun jenis kelaminnya.

Tinggi rendahnya keterlibatan perempuan khususnya dalam birokrasi, dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya yang berkaitan dengan kondisi sosial ekonomi, motivasi berpretasi, norma budaya masyarakat, dan ideologi gender (Davidson dan Cooper, 2013 dalam Partini). Faktor norma budaya masyarakat dan ideologi gender seringkali menjadi kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh karena beban kerja domestik masih sangat dominan bagi perempuan.

Mengenai kendali partisipasi perempuan dalam proses pembangunan sebenarnya sejak lama telah disinyalir oleh Koenjaraningrat (1987), walaupun tidak secara khusus ditujukan pada tenaga kerja perempuan. Davidson dan Cooper (1992) bahwa perempuan terkena perangkap budaya. Perangkap budaya tersebut merupakan kontrak yang besar dari proses pembelajaran peran yang berdasarkan jenis kelamin oleh perempuan dalam fase awal kehidupannya. Pembelajaran tersebut kemudian diterjemahkan

kedalam alam pikiran, namun kemudian menemukan kesulitan pada fase kerja. Empat macam perangkap budaya bagi perempuan menurut Davidson dan Cooper (1992) antara lain:

1. Perempuan terperangkap dalam harapan rendah terutama dalam melakukan tugas stereotipe laki-laki.
2. Perempuan diajarkan untuk takut sukses. Artinya perempuan bukan takut jadi sukses tetapi takut kepada konsekuensi yang akan dialami dari kesuksesan itu sendiri. Perempuan yang masih terbelenggu dengan budaya patriarki akan beranggapan kesuksesan di ranah publik akan membuat dirinya terkucilkan dalam pergaulan sosial karena dianggap berbeda.
3. Perempuan merupakan makhluk yang tidak agresif dalam memperoleh kekuasaan. Artinya perempuan yang dilebelkan sebagai makhluk yang lemah lembut, penyayang, belas kasihan dan penyabar serta lain-lain sifat feminim merupakan makhluk yang tidak agresif terhadap kekuasaan sehingga dianggap tidak cocok menduduki jabatan tinggi dalam suatu birokrasi.
4. Perempuan dianjurkan untuk mengejar peranan tergantung. Artinya perempuan sudah dibiasakan untuk hidup tergantung terhadap laki-laki sehingga kemandiriannya disangsikan.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Ciamis dengan menggunakan Metode

penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel bertujuan (*purposive sampling*).

### **Hasil dan Pembahasan**

Ciamis sebagai salah satu provinsi di Jawa Barat, letaknya di sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Majalengka dan Kabupaten Kuningan, sebelah Barat dengan Kabupaten Tasikmalaya dan Kota Tasikmalaya, sebelah Timur dengan Kota Banjar dan Propinsi Jawa Tengah, dan sebelah Selatan dengan Samudera Indonesia. Berdasarkan letak geografisnya Kabupaten Ciamis berada pada posisi strategis yang dilalui jalan Nasional lintas Provinsi Jawa Barat Provinsi Jawa Tengah dan jalan Provinsi lintas Ciamis – Cirebon – Jawa Tengah.

Sejak otonomi daerah diberlakukan pada tahun 2001, Kabupaten Ciamis mengalami pemekaran wilayah menjadi Kabupaten Ciamis dengan 30 kecamatan dan Kota Banjar 4 kecamatan. Seiring dengan peningkatan jumlah penduduk di Kabupaten Ciamis dan untuk mengurangi rentang kendali pemerintahan pada tahun 2006 di Kabupaten Ciamis mengalami pemekaran sebanyak 6 kecamatan, sehingga dari 30 kecamatan menjadi 36 kecamatan. Begitu juga untuk jumlah desa, selama periode 2007 – 2009, jumlah desa bertambah sebanyak 3 desa. Demikian juga untuk periode yang sama jumlah Rukun Warga (RW) dan Rukun Tetangga (RT) mengalami penambahan sebanyak 27 Rukun Warga

(RW) dan 92 Rukun Tetangga (RT).

Jumlah PNS di Ciamis mengalami peningkatan dari 18.404 orang pada tahun 2008 menjadi 18.966 orang pada tahun 2009 Berdasarkan komposisi pegawai menurut jenis kelamin, selama tahun 2007 - 2009 rata-rata jumlah pegawai laki-laki meningkat sebesar 1,37 persen sedangkan pegawai perempuan sebesar 6,47 persen.

Selanjutnya data yang ada juga menunjukkan adanya penurunan kualitas PNS dari sisi pendidikan yaitu semakin banyaknya jumlah pegawai yang berpendidikan SMA ke bawah, sementara jumlah pegawai yang berpendidikan tinggi (Diploma ke atas) semakin berkurang, hal ini disebabkan adanya pengangkatan pegawai honorer yang bekerja di pemerintah daerah Kabupaten Ciamis dengan tingkat pendidikan yang rata-rata memiliki pendidikan di bawah SMA.

Dari Data BKD Kabupaten Ciamis Tahun 2014 jumlah antara PNS Laki-Laki dan PNS Perempuan yang menjabat jabatan strategis maka Kondisi PNS perempuan masih lebih rendah dibanding PNS laki-laki dalam masalah kepegawaian. Manfaat yang diperoleh PNS perempuan dalam pengembangan karir mereka belum optimal. Total PNS Perempuan yang memiliki jabatan struktural di Kabupaten Ciamis adalah 258 orang dan jumlah PNS laki-laki yang memiliki jabatan struktural di Kabupaten Ciamis adalah 869 orang, sehingga jika diperbandingkan maka sama dengan 1:4 yaitu 1 PNS perempuan berbanding 4 PNS laki-laki. Sedangkan total pejabat struktural

Eselon II yaitu 32 orang, PNS Perempuan yang menjabat sebagai Eselon II hanya 4 orang saja dan sisanya PNS laki-laki. Jumlah Eselon II jika di bandingkan antara PNS Perempuan dan PNS Laki-laki adalah 1:7. Jadi jika dijabarkan maka dalam jabatan struktural birokrasi di Kabupaten Ciamis yang menempati jabatan struktural strategis Eselon II bagi PNS perempuan adalah 1 berbanding 7 untuk Eselon II laki-laki.

Jumlah pejabat Eselon III totalnya adalah 181 orang PNS. Jumlah Eselon III perempuan adalah 22 orang dan sisanya yaitu 159 orang adalah laki-laki. Jadi perbandingan Eselon III adalah 1:7 yaitu 1 orang pejabat Eselon III Perempuan berbanding dengan 7 orang Eselon III laki-laki. Sisanya adalah penjabat Eselon IV dan V yang totalnya adalah 914 yang terdiri dari pejabat Perempuan yang berjumlah 232 orang dan pejabat laki-laki berjumlah 682 orang.

Perempuan dan laki-laki memang berbeda secara biologis. Tetapi secara gender, kelamin laki-laki dan perempuan tidak untuk dibedakan atau dipilah-pilah terkait pembagian kerja di ruang publik. Gender lebih ditekankan pada perbedaan peranan dan fungsi yang ada dan dibuat oleh masyarakat. Dalam realitas kehidupan telah terjadi perbedaan peran sosial laki-laki dan perempuan yang melahirkan perbedaan status sosial di masyarakat, dimana laki-laki lebih diunggulkan dari perempuan melalui konstruksi sosial. Perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan ditentukan oleh sejumlah faktor yang ikut membentuk, yang

kemudian disosialisasikan, diperkuat, bahkan dibentuk melalui sosial atau kultural, dilanggengkan oleh interpretasi agama dan mitos-mitos.

Perbedaan jenis kelamin sering dipergunakan masyarakat untuk membentuk pembagian peran (kerja) laki-laki dan perempuan atas dasar perbedaan tersebut. Akibatnya terjadilah pembagian peran gender yaitu peran domestik dan peran publik. Peran domestik cenderung tidak menghasilkan uang, kekuasaan, dan pengaruh. Peran ini lebih banyak diserahkan kepada kaum perempuan, sedangkan peran publik yang menghasilkan uang, kekuasaan dan pengaruh diserahkan kepada kaum laki-laki. Akibat pembagian kerja yang tidak seimbang melahirkan ketimpangan peran laki-laki dan perempuan yang berakibat ketidakadilan gender yang merugikan perempuan. Di Indonesia, ketimpangan gender terlihat dari segala aspek antara lain dalam lingkungan keluarga, kependudukan, pendidikan, ekonomi, pekerjaan, dan dalam pemerintahan.

Perbedaan peran antara laki-laki dan perempuan yang tidak seimbang ini juga sangat dipengaruhi oleh budaya dan kultural masyarakat Indonesia yang terdiri dari banyak etnis dan suku. Setiap masyarakat suku di Indonesia mempunyai ciri khas tersendiri dalam memaknai peran gender di Indonesia. Di Indonesia, isu kesetaraan gender akhir-akhir ini menjadi isu yang tidak ada habisnya dan masih terus diperjuangkan baik di tingkat eksekutif maupun legislatif. Permasalahan tentang kesetaraan gender ini mencakup substantif pemaha-

man tentang kebijakan perspektif gender itu sendiri. Peningkatan kesadaran dan pemahaman itu, harus dibarengi dengan adanya keterwakilan perempuan-perempuan dalam lembaga-lembaga negara, terutama lembaga pembuat kebijakan. Mengingat perempuan masih saja mengalami ketimpangan di bidang pendidikan, sosial, politik, dan ekonomi hanya karena perkembangan pengetahuan masyarakat Indonesia tentang gender itu sendiri masih sangat lambat. Meskipun perempuan ditempatkan pada peran domestik di lingkungan keluarga, namun posisi perempuan Indonesia di lingkungan keluarga selalu dinomor-duakan. Karena berperan sebagai pencari nafkah, posisi kepala rumah tangga pada umumnya akan diserahkan kepada laki-laki/suami, kecuali jika perempuan tersebut adalah seorang janda atau tidak ada laki-laki dalam suatu keluarga.

Selama ini, pemahaman masyarakat Indonesia merekonstruksi bahwa secara

kodrat, perempuan lemah dan laki-laki kuat, sehingga untuk menjadi pemimpin dalam sebuah keluarga tetap diserahkan kepada laki-laki. Hal ini menunjukkan dominasi laki-laki pada peran domestik. Keadaan tersebut menyebabkan posisi perempuan sarat dengan pekerjaan yang beragam, dalam waktu yang tidak terbatas, seperti memasak, mengurus rumah, mengurus anak, dan sebagainya. Pekerjaan domestik tersebut dilakukan bersama-sama dengan fungsi reproduksi. Penempatan perempuan pada tugas domestik sepenuhnya mengakibatkan potensi perempuan untuk melakukan hal produktif menjadi berkurang.

Kesetaraan kedudukan antara laki-laki dan perempuan saat ini dipandang sebagai salah satu indikator kemajuan suatu negara. Berawal dari sejarah yang di gagas oleh RA Kartini tentang konsep emansipasi di Indonesia, pada saat ini mulailah bermunculan profesi-profesi baru dalam dunia karir yang diperankan oleh kaum perempuan. Ba-

<b>STATIS TIK PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS</b>			
Wilayah Administrasi	TAHUN		
	2007	2008	2009
Kecamatan	36	36	36
Desa	340	343	343
Kelurahan	7	7	7
Rukun Warga (RW)	3.745	3.771	3.772
Rukun Tetangga (RT)	11.994	12.082	12.086
Jumlah PNS	TAHUN		
	2007	2008	2009
Laki-laki	9.983	10.291	10.256
Perempuan	7.684	8.113	8.710
Total	17.667	18.404	18.966

Sumber : Ciamis Dalam Angka 2010

tas dan konstruksi sosial tentang konsep perempuan-perempuan yang dirumahkan mulai terkikis sedikit demi sedikit walaupun tidak sepenuhnya terhapus. Meskipun sudah banyak profesi-profesi di ruang publik yang sudah di isi oleh kaum perempuan, akan tetapi kualitas maupun kuantitasnya masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan posisi-posisi yang diduduki oleh laki-laki.

Emansipasi wanita memang berdampak besar pada perkembangan karir perempuan dalam ruang publik. Terlebih lagi pandangan perempuan tidak perlu berpendidikan tinggi dan tidak perlu bekerja sudah mulai luntur. Perempuan kini banyak berkarir dalam dunia publik seperti menjadi Menteri, Pilot, Polwan, ABRI, PNS dan masih banyak profesi publik lainnya. Jika dilihat dengan semakin luasnya peran perempuan di ruang publik memang kita patut bersenang hati, akan tetapi yang masih menjadi kerja keras kaum perempuan saat ini adalah bagaimana meningkatkan porsi peran perempuan dalam ruang publik baik secara kuantitas maupun kualitas.

Peluang karir yang terbuka bagi perempuan disambut baik dan menjadi awal bagi pola pikir baru untuk tidak sekedar terkungkung dalam belenggu konstruksi sosial yang menyebabkan semakin termarginalnya perempuan dalam dunia sosial. Peluang itu terbuka di berbagai segi karir publik termasuk dalam karir jabatan struktural PNS. Karir PNS perempuan dalam jabatan yang strategis sampai saat ini masih minim jumlahnya. Hal ini dapat dilihat studi kasusnya di Kabupaten Ciamis dimana Pen-

empatan PNS di suatu institusi berdasarkan jenis kelamin, ada jabatan yang khas untuk laki-laki dan perempuan dalam PNS, ada Perbedaan dalam pola pikir kerja antara PNS Laki-laki dan Perempuan, kondisi PNS perempuan masih mengalami beban ganda yang tinggi dibanding PNS laki-laki dalam masalah tugas domestik.

Kondisi PNS perempuan masih mengalami beban ganda yang tinggi dibanding PNS laki-laki dalam masalah tugas domestik mengurus. Sementara ketika anak sudah SMP keatas peran PNS laki-laki lebih tinggi dibanding PNS perempuan. Kondisi PNS perempuan dalam masalah kesehatan reproduksinya, yakni haid, kehamilan, pemeliharaan kesehatan dan keluarga berencana dapat dikatakan kesejahteraan tinggi. Namun semakin rendah pada kesadaran, akses dan partisipasinya, dan paling rendah pada kontrol artinya untuk masalah reproduksi diri mereka sendiri PNS perempuan tidak punya kuasa atas dirinya sendiri. Paradigma pembagunan untuk pemberdayaan perempuan masih beragam belum sampai pada kesepahaman dan kesatuan tindak untuk menjadi PUG (pengarusutamaan gender dalam Pembangunan) dimana ada perlakuan khusus untuk memberdayakan perempuan (*affirmative action*).

Kondisi PNS perempuan masih lebih rendah dibanding PNS laki-laki dalam masalah kepegawaian. Manfaat yang diperoleh PNS perempuan dalam pengembangan karir mereka belum optimal. Masih terdapat pandangan yang diskriminatif, bias dan

stereotip pada PNS perempuan sehingga ada perbedaan pandangan antara PNS laki-laki pada hal berikut: ada perbedaan persyaratan fisik/akademik untuk laki-laki dan perempuan untuk menjadi PNS, Penempatan PNS di suatu institusi berdasarkan jenis kelamin, ada jabatan yang khas untuk laki-laki dan perempuan dalam PNS, ada Perbedaan dalam pola pikir kerja antara PNS Laki-laki dan Perempuan, kondisi PNS perempuan masih mengalami beban ganda yang tinggi dibanding PNS laki-laki dalam masalah tugas domestik. Kondisi PNS perempuan masih mengalami beban ganda yang tinggi dibanding PNS laki-laki dalam masalah tugas domestik mengurus.

Kebijakan pemerintah daerah yang tercermin dalam berbagai aturan tentang pengangkatan pejabat Struktural sudah berperspektif gender. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat bias gender dan ketidakadilan gender. Kinerja pejabat struktural perempuan dan pejabat struktural laki-laki sesungguhnya memiliki hampir semua unsur yang diperlukan untuk menjadi seorang pejabat Struktural, namun sering dipertanyakan keharmonisan rumah tangga dan minat karirnya, suatu hal yang tidak dipertanyakan bagi pejabat struktural laki-laki.

Semakin terbuka akses keterbukaan politik, maka tentu akan semakin banyak perempuan yang akan bisa berkompetisi dengan kaum lelaki di dalam pentas publik. Oleh karena itulah pemberian kuota kepada perempuan di dalam representasi politik tentulah tidak penting. Meskipun

begitu, saat ini hak-hak politik bagi perempuan sudah banyak diakui, namun adanya hak-hak tersebut tidak menjamin adanya sistem politik yang demokratis di mana asas partisipasi, representasi, dan akuntabilitas diberi makna sesungguhnya. Adanya keterwakilan perempuan di dalamnya, dan berbagai kebijakan yang muncul yang memiliki sensitivitas gender tidak serta merta terwujud meskipun hak politik perempuan sudah diakui. Perempuan sebagai warga negara seharusnya dapat berpartisipasi secara mandiri dalam proses demokrasi ini.

Peningkatan peran perempuan sesungguhnya lebih merupakan kepedulian global, sehingga membutuhkan kepedulian global pula. Peningkatan ini dapat dalam bentuk peningkatan pendidikan dan ketrampilan perempuan agar mampu bersaing diruang publik. Selain itu berbagai konstruksi sosial yang masih melekat dan merugikan kiprah perempuan di dunia publik khususnya peran perempuan yang strategis dalam menjabat jabatan-jabatan tinggi dalam birokrasi harus dikesampingkan terlebih dahulu. Ini berurusan dengan kewenangan pengambilan keputusan yang akan berpengaruh langsung terhadap kehidupan perempuan.

Hasil wawancara tim peneliti dengan salah satu informan yang merupakan PNS perempuan yang menjabat sebagai salah satu Kabid BKD di Kabupaten Ciamis menuturkan bahwa pada dasarnya tidak ada permasalahan yang membatasi PNS perempuan dalam mengikuti secara terbuka perekrutan untuk mendapatkan jabatan

yang strategis dalam birokrasi. Proposi yang timpang jika dilihat dari jumlah PNS perempuan dan laki-laki yang menduduki jabatan strategis dalam birokrasi lebih kepada karena perempuan lebih terbelakan dalam hal pendidikan, pengalaman kerja serta kinerjanya dibandingkan laki-laki. Selanjutnya masih menurut Kabid BKD Kabupaten Ciamis, beliau berpendapat pada dasarnya perempuan itu mampu menduduki jabatan tertinggi dalam birokrasi, hanya saja semua dikembalikan lagi terhadap perempuan itu sendiri dan kemampuannya dalam bersaing secara terbuka.

Tinggi rendahnya keterlibatan perempuan khususnya dalam birokrasi, dipengaruhi oleh banyak faktor. Diantaranya yang berkaitan dengan kondisi sosial ekonomi, motivasi berprestasi, norma budaya masyarakat, dan ideologi gender (Davidson dan Cooper, 2013 dalam Partini). Faktor norma budaya masyarakat dan ideologi gender seringkali menjadi kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi secara penuh karena beban kerja domestik masih sangat dominan bagi perempuan.

Mengenai kendali partisipasi perempuan dalam proses pembangunan sebenarnya sejak lama telah disinyalir oleh Koentjaraningrat (1987), walaupun tidak secara khusus ditujukan pada tenaga kerja perempuan. Davidson dan Cooper (1992) bahwa perempuan terkena perangkap budaya. Perangkap budaya tersebut merupakan kontrak yang besar dari proses pembelajaran peran yang berdasarkan jenis kelamin oleh perempuan dalam fase awal kehidupannya.

Pembelajaran tersebut kemudian diterjemahkan kedalam alam pikiran, namun kemudian menemukan kesulitan pada fase kerja. Empat macam perangkap budaya bagi perempuan menurut Davidson dan Cooper (1992) antara lain:

*Pertama*, Perempuan terperangkap dalam harapan rendah terutama dalam melakukan tugas *stereotype* laki-laki. Artinya perempuan merasa tidak percaya diri pada saat melakukan pekerjaan di ruang publik karena anggapan perempuan lebih layak bekerja dalam rumah tangga saja. Karena hal ini biasanya alternatif yang diambil bagi masing-masing pribadi perempuan sebagai PNS perempuan di Kabupaten Ciamis lebih melakukan tugasnya sekedar melunturkan kewajiban tanpa berkeinginan untuk mengejar prestasi lebih untuk karirnya. Ini disebabkan oleh masih terbebani oleh pekerjaan domestik yang juga harus menjadi prioritas sehingga apabila lebih fokus terhadap karirnya mengejar jabatan strategis ditakutkan keluarganya tidak akan terurus ataupun takut tidak ada izin dari suami.

*Kedua*, Perempuan diajarkan untuk takut sukses. Artinya perempuan bukan takut jadi sukses tetapi takut kepada konsekuensi yang akan dialami dari kesuksesan itu sendiri. Perempuan yang masih terbelenggu dengan budaya patriarki akan beranggapan kesuksesan di ranah publik akan membuat dirinya terkucilkan dalam pergaulan sosial karena dianggap berbeda. Selain itu, perempuan yang sukses menjabat jabatan strategis dalam suatu birokrasi

akan takut kehidupannya lebih sibuk dengan pekerjaan ketimbang dengan kehidupan keluarganya. Hal ini juga membuat ketakutan terhadap kegagalan pola asuh anak ataupun mempertaruhkan keharmonisan antara suami dan istri dalam rumah tangga. Semua seolah menjadi beban dan tanggung jawab perempuan sukses dalam berkarir tetapi gagal dalam membina rumah tangga.

*Ketiga*, Perempuan merupakan makhluk yang tidak agresif dalam memperoleh kekuasaan. Artinya perempuan yang dilabelkan sebagai makhluk yang lemah lembut, penyayang, belas kasihan dan penyabar serta lain-lain sifat feminim merupakan makhluk yang tidak agresif terhadap kekuasaan sehingga dianggap tidak cocok menduduki jabatan tinggi dalam suatu birokrasi. Sifat-sifat feminim yang dilekatkan kepada perempuan ini dianggap tidak cocok karena ditakutkan dalam proses pengambilan keputusan nantinya tidak tegas dan tidak dapat menjadi pemimpin yang bisa dijadikan panutan.

*Keempat*, Perempuan dianjurkan untuk mengejar peranan tergantung. Artinya perempuan sudah dibiasakan untuk hidup tergantung terhadap laki-laki sehingga kemandiriannya disangsikan. Untuk ukuran pejabat tinggi dalam tubuh birokrasi, seorang pemimpin wajib berkepribadian mandiri dan hal itu dianggap tidak dimiliki oleh kaum perempuan. Hal inilah yang biasanya menjadi pertimbangan bagi proses promosi jabatan PNS perempuan.

Pada dasarnya, hampir semua pekerjaan produktif yang berupah maupun pe-

kerjaan rumah tangga, dapat dilaksanakan oleh kedua jenis kelamin, karena pekerjaan tersebut dapat dipelajari dan dilatih sejak dini. Tetapi kendala yang berasal dari norma budaya dan sistem nilai budaya mengatur kehidupan manusia tidak mudah berubah maupun diubah. Ada hal-hal tertentu yang oleh norma budaya dikatakan pantas atau tidak pantas untuk dilakukan seseorang. Dengan penilaian pantas dan tidak pantas ini muncul sebuah stereotipe khusus yang berlaku untuk perempuan. Citra dan stereotipe yang terbentuk selama berabad-abad, akhirnya menimbulkan kendala bagi perempuan untuk melakukan sesuatu perubahan. Seperti besekolah pada masa RA Kartini misalnya. Berkaitan dengan kendala tersebut, kendala perempuan untuk berpartisipasi yang bersifat individual, keluarga, sosial pembangunan, dan struktur sosial dalam masyarakat, oleh Ibrahim (1991) dikelompokkan menjadi 5 faktor yaitu:

1. Hambatan fisik. Perempuan lahir dengan kodratnya yaitu 5M (Menstruasi, Mengandung, Melahirkan, Menyusui dan *Menopause*). Hal ini biasanya dijadikan alasan berkembangnya budaya patriarki yang mengharuskan perempuan untuk tetap fokus terhadap kodratnya tanpa banyak keinginan untuk mengembangkan diri lagi di ranah publik. Hambatan fisik inilah yang sering menjadikan perempuan bekerja memutuskan untuk berhenti bekerja dengan alasan repot mengurus anak dan suami sehingga pekerjaan dalam ranah domestik menjadi terbengkalai. Hal ini

sejalan dengan keinginan kaum laki-laki yang biasanya juga menghendaki pasangannya untuk diam dirumah mengurus rumah tangga dengan baik tanpa memperdulikan apa yang diinginkan atau cita-cita pasangan sebagai makhluk sosial yang sama. Merumahkan perempuan dalam ranah domestik dengan berbagai pekerjaan non-stop bukan solusi bagi keharmonisan rumah tangga jika perempuan malah merasa terbelenggu dan terpenjara karena kiprahnya dalam ranah publik dihalang-halangi dikarenakan alasan kodrat itu sendiri.

2. Hambatan teologis. Sudah sejak lama perempuan dipandang sebagai makhluk yang diciptakan untuk laki-laki, termasuk mendampingi, menghibur, dan mengurus keperluan laki-laki. Menurut cerita teologis, perempuan diciptakan dari tulang rusuk laki-laki. Cerita ini telah mendarah daging dan dipersepsikan bahwa perempuan adalah pelayan bagi kaum laki-laki dan keberadaannya ada dibawah kendali laki-laki. Persepsi ini dikonstruksikan dan diterima oleh laki-laki maupun perempuan. Secara praktis persepsi ini berpengaruh terhadap kemauan dan kemampuan perempuan dalam berperan di ranah publik. Perannya di ranah publik pun terkendali oleh keberadaan suami maupun sosok ayah. Semua selalu atas persetujuan dari suami maupun ayah.
3. Hambatan Sosial Budaya. Hal ini dalam bentuk stereotipe yang memandang perempuan sebagai makhluk yang

pasif, lemah, perasa, tergantung dan menerima keadaan. Sebaliknya laki-laki dinilai sebagai makhluk yang aktif, kuat, cerdas, mandiri, dan sebagainya. Pandangan ini menempatkan laki-laki secara sosio-kultural pada derajat yang lebih tinggi daripada perempuan.

4. Hambatan Sikap Pandang. Ini muncul karena adanya pandangan dikotomis antara tugas perempuan dan laki-laki. Perempuan dinilai sebagai makhluk rumah sedangkan laki-laki dinilai sebagai makhluk luar rumah. Pandangan seperti ini, telah membuat perempuan risi untuk keluar rumah akibat berbagai pandangan negatif yang muncul jika perempuan sering terlihat keluar rumah apalagi sering pulang malam tanpa mau tahu apapun alasannya. Selain itu ada pandangan terhadap tugas-tugas dalam rumah tangga yang dianggap tidak pantas jika dilakukan oleh laki-laki seperti mencuci, masak dan merawat anak misalnya.
5. Hambatan Historis. Catatan sejarah tentang perempuan-perempuan hebat cenderung sedikit jumlahnya dibandingkan laki-laki yang dianggap hebat. Hal inilah yang dijadikan pembenaran ketidakmampuan perempuan untuk berkiprah setara dengan laki-laki. Perempuan masih dianggap makhluk yang tidak berdaya. Tidak bisa melakukan banyak hal seperti laki-laki, sebagai contoh walaupun laki-laki bersedia mengantar anak ke dokter tatkala sakit

atau bersedia untuk tidak masuk kerja, tetapi sebagai perempuan, seorang ibu tidak dapat meninggalkan anaknya yang sedang sakit bersama bapaknya. Jika ini terjadi biasanya para PNS perempuan ini akan merasa bersalah. Sebagai contoh saja ketika anak sakit, yang selalu mengambil peran aktif adalah perempuan dalam merawat anak ketika minta ditemani, minum obat, menenangkan saat rewel dan lain-lain. Sedangkan bapaknya biasanya dapat tidur dengan pulas di kamar lain tanpa peduli walaupun perempuan sudah sangat lelah bekerja. Walaupun perempuan sangat lelah biasanya kelelahan tersebut tidak dapat mengalahkan kasih sayang dan perhatian kepada anaknya, sekalipun anaknya menderita penyakit yang mudah menular.

Contoh kasus diatas sudah cukup membuktikan bahwa peran ganda PNS perempuan cukup membuat konsentrasi PNSperempuan terpecah dan cenderung lebih fokus dalam ranah domestik sehingga motivasi untuk berkarir lebih dalam menjabat di jabatan strategis dalam birokrasi menjadi sangat kurang. Ini merupakan kendala internal PNS perempuan dalam menapaki karir yang lebih tinggi. Kendala internal ini berkaitan dengan keyakinan yang mendalam tentang tanggung jawab terhadap keluarga dan rumah tangga, atau lebih kepada keserasian dan keselarasan kehidupan berkeluarga. Tidak jarang rasa tanggung jawab dan etos pengorbanan diri ini menimbulkan konflik batin. Biasanya

perempuan akan bersikap menyalahkan dirinya sendiri jika terjadi kemelut, yang biasanya sikap ini ditunjang oleh norma dan sistem nilai budaya yang dianut suami, anggota masyarakat, bahkan anak-anaknya sendiri.

Perempuan merasa berat meninggalkan citra ibu yang penuh pengorbanan, istri yang penuh pengabdian dan yang menjadi tulang punggung moril keluarga. Perempuan merasa, lebih diperlukan keluarga daripada pekerjaan karena khawatir posisinya digantikan perempuan lain. Pada akhirnya perempuan ingin mempertahankan citra ibu yang ideal. Di dalam citra ini terkandung suatu mitos keunikan dan kecantikan sehingga orang seringkali mengatakan bahwa kecantikan perempuan tercermin pada kecantikan pribadinya yang dapat menempatkan diri sebagai istri sekaligus ibu yang baik bagi keluarga. Di sisi lain, PNS perempuan dituntut untuk dapat melaksanakan kerja dengan sebaik-baiknya agar produktivitas kerjanya terjaga. Tetapi tidak mudah bagi perempuan untuk memenuhi tuntutan tersebut dengan berbagai rintangan yang harus dihadapinya, terutama menjaga keseimbangan antara karir dan keluarga. Di dalam lembaga keluarga kadangkala perempuan mengalami kebingungan karena dalam proses transformasi nilai budaya kepada generasi penerusnya, masih sangat dipengaruhi oleh pengalaman masa lamapunya. Padahal sistem nilai budaya masyarakat yang berlaku umum, mungkin telah berubah sesuai dengan perkembangan zaman yang semakin terbuka terhadap

pengaruh globalisasi yang datang dari luar. Dalam kondisi yang demikian, biasanya perempuan mengalami kelambatan dalam menransformasikan nilai-nilai baru ini yang pada akhirnya menjadi penghambat atau kendala bagi perempuan untuk berpartisipasi dalam pembangunan.

Selain kendala internal pribadi perempuan itu sendiri, terdapat kendala lain seperti kendala eksternal yaitu kendala keluarga dan kendala lingkungan sekitar juga kendala dari birokrasi itu sendiri dalam peningkatan karir PNS perempuan di Kabupaten Ciamis. Kendala dari keluarga sudah dibahas diatas yang merupakan pendukung dari kendala internal yaitu para anggota keluarga seperti suami, ayah ataupun anak. sedangkan kendala yang berasal dari lingkungan sekitar biasanya erat kaitannya dengan persepsi masyarakat dengan pantas dan tidak pantas terhadap apa yang dilakukan oleh kaum perempuan dalam ranah publik. Pada awalnya, masyarakat banyak mempergunjingkan jika ada perempuan yang bekerja diluar terlebih lagi jika jam kerjanya sampai malam hari, dan masih menjadi pergunjingan jika perempuan sudah matang tapi tidak segera menikah atau menikah tetapi tidak kunjung memiliki anak dan lain-lain pergunjingan terhadap perempuan yang berkarir diluar.

Walaupun pada dekade ini sudah mulai berubah, dan masyarakat mulai menyadari tugas-tugas perempuan yang bekerja tetapi tetap saja bahwa pekerjaan perempuan diluar itu adalah pekerjaan sekunder setelah pekerjaan di dalam rumah

selesai. Karena jika terjadi hal-hal tidak baik dalam keluarga perempuan yang bekerja makan biasanya dengan cepat akan menuduh perempuannya yang kurang dapat menempatkan diri di dalam keluarga dan rumah tangga. Keberhasilan perempuan lebih dipandang manakala dia dapat membina, menjaga keharmonisan dan keutuhan rumah tangganya. Perempuan yang sukses, bukan hanya yang berprestasi dikantornya tetapi juga berhasil membina dengan baik keluarganya.

Kendala lain datang dari birokrasi itu sendiri yang berkaitan dengan peraturan formal untuk kenaikan pangkat, kenaikan gaji, dan peraturan mutasi sebelum menduduki jabatan struktural. Secara birokratis secara formal menunjukkan sistem patriarki dominan dalam perekrutan PNS perempuan di Kabupaten Ciamis. Hal ini karena laki-laki dianggap figur sentral yang pantas untuk memimpin. Hal ini terlihat dalam jabatan birokrasi di Kabupaten Ciamis yang menunjukkan untuk jabatan tertinggi eselon II ditempati oleh PNS laki-laki sejumlah 28 orang dan PNS perempuan hanya 4 orang jika di perbandingkan menjadi 1:4. Artinya 1 PNS perempuan berbanding 4 PNS laki-laki. Jumlah ini sudah menunjukkan bahwa terjadi ketidakseimbangan jumlah PNS perempuan dan PNS laki-laki yang menduduki jabatan tertinggi. Hal ini di sebabkan banyak faktor seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya baik faktor internal perempuan itu sendiri maupun faktor eksternal.

Laki-laki dianggap sebagai pencari nafkah utama dalam masyarakat, dan

perempuan hanya sebagai pencari nafkah tambahan. Hal ini tersebut jelas dalam *Panca Dharma Wanita*, di mana salah satu dharmanya adalah sebagai pencari nafkah dharmanya. Sistem patriarki yang mewar-nai sistem birokrasi merupakan kendala utama bagi perempuan karena dicitrakan pemimpin yang baik itu adalah laki-laki. Jika citra pemimpin adalah laki-laki, maka secara otomatis stereotipe yang terbentuk adalah citra PNS perempuan akan berusaha untuk dapat menyesuaikan diri dengan pandangan umum tersebut, baik dalam lingkungan masyarakat maupun lingkungan kerjanya. Dengan kata lain, motivasi untuk berprestasi menjadi berkurang dan terhambat sistem norma dan nilai-nilai budaya yang masih menginginkan perempuan tetap memperhatikan keluarga sepenuhnya. Karir perempuan dibatasi oleh pandangan umum tentang emansipasi di dalam lingkungan pergaulan yang lebih luas. Di lingkungan PNS ternyata pegawai perempuan masih dipandang kurang serasi jika perempuan berperan sebagai atasan dan memimpin laki-laki.

Ada ketidaksenangan jika seorang PNS perempuan menduduki jabatan struktural lebih tinggi dari pada laki-laki. Walaupun pada umumnya setiap pegawai baik laki-laki maupun perempuan sebenarnya menginginkan dapat memiliki jabatan struktural yang tinggi karena yang bersangkutan secara otomatis akan memiliki gaji dan tunjangan yang lebih besar. Namun ambisi seseorang kadangkala hanya sebatas keinginan karena kendala yang harus

dihadapi oleh PNS perempuan sangatlah kompleks, baik kendala internal maupun eksternal. Banyak yang dipertimbangan yang diperhitungkan oleh PNS perempuan jika ia berambisi menjadi seorang pemimpin. Melalui penelitian baik dalam bentuk dokumen maupun wawancara mendalam cukup membuktikan bahwa sebagian PNS perempuan tidak menginginkan menjadi pemimpin dalam birokrasi mengingat konsekuensi dan tanggung jawabnya yang sangat besar. Kendala internal dan eksternal sudah cukup menjadikan PNS perempuan untuk menekan ambisinya karena PNS perempuan sudah merasa lelah baik secara fisik maupun mental karena harus mengurus banyak hal-hal kecil dan bervariasi terutama yang berhubungan dengan keluarga.

### **Simpulan**

Teori patriarki dan teori gender menempatkan perempuan pada posisi subordinasi, baik dalam kehidupan rumah tangga maupun dalam pekerjaan di sektor publik. Teori tersebut juga menunjukkan bahwa dominasi laki-laki tidak hanya pada tingkat individual, namun juga pada tingkat sosial, ekonomi, politik, dunia kerja dan dunia rumah tangga. Pola sosialisasi yang demikian telah melembaga dalam kehidupan masyarakat yang pada akhirnya membentuk suatu bentuk konsep diri. Begitu pula halnya dengan karir PNS perempuan di Kabupaten Ciamis yang secara umum kiprahnya di ranah publik masih di dominasi oleh PNS laki-laki. Hal ini tidak terlepas dari berbagai kendala yang berhubungan

dengan konsep budaya dan nilai-nilai patriarki. Kendala-kendala tersebut datang dari dalam maupun dari luar PNS perempuan itu sendiri. PNS perempuan pada dasarnya memiliki kapasitas yang sama dengan PNS laki-laki. Akan tetapi karena berbagai kendala baik internal maupun eksternal, membuat PNS perempuan menjadi konvensional

yang terstereotipe dengan menyesuaikan diri dengan pandangan umum yang berkembang, baik di dalam masyarakat, maupun dilingkungan kerjanya. Penyesuaian inilah yang pada akhirnya membuat menurunnya motivasi PNS perempuan dalam mengejar karir yang tinggi.

### **Daftar Pustaka**

- Anugerah, Astrid, 2009, Keterwakilan Perempuan dalam Politik, Penerbit Pancuran Alam, Cet II, Jakarta.
- Astuti, Mary., (1997), Gender dan Pembangunan, makalah Penataran Metodologi Kajian Wanita Berperspektif Gender, tidak diterbitkan, Dirjen Dikti, Yogyakarta
- Barnhouse, R. T. (1988). Identitas Wanita. Yogyakarta : Kanisius
- Cook, EP (1982). Psychological Androgyny. New York: Pergamon Press.
- Donelson, E., & Gullahom, J.E. (1977), Women: A Psychological perspective. New York : John Wilwy and Sons, Inc.
- Brata, Kusumah, dan Solihin, Dadang, 2002, Otonomi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Fakih, Mansour, 2008, Gender dan Transformasi Sosial, Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Faiq, Abdullah. (2003). Analisis Terhadap Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintahan (Studi Terhadap Kepemimpinan Perempuan Di kabupaten Tuban Jawa Timur). Tesis (Tidak Dipublikasikan). Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
- Jurnal Perempuan, Edisi 72, 2012, Perempuan dan Korupsi : Bukan Pelaku Utama tapi Korban Utama, Yayasan Jurnal Perempuan, Jakarta.
- Mary Astuti dkk (1996). "Profil Kedudukan dan Peran Wanita di Propinsi DIY". Laporan Penelitian. Pusat Studi Wanita UGM Bekerjasama dengan Direktorat Pembangunan Desa Prop. DIY. 1995/1996
- Miles, Mathew dan A. Huberman. 1992. Analisa Data Kualitatif. UI Press. Jakarta.
- Moleong, Lexy J. 2000. Metodologi Penelitian Kualitatif. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priola. Vincenza. (2004). *Gender and feminine identities - women as managers in a UK academic institution*. Vol.19, Iss. 7/8; pg. 421. Bradford UK. diambil tanggal 5 April 2006. [www.uui.ac.id/proquest](http://www.uui.ac.id/proquest).
- Said Mas'ud. 2012. Birokrasi di Negara Birokratis. Malang. UMM
- Sutopo. Heribertus. 1996. Metodologi

- Penelitian Kualitatif. UNS. Surakarta.
- Syakdiah. 2006. Kapasitas Perempuan dalam Pengambilan Keputusan: Suatu Potret Perempuan dalam Birokrasi Pemda Propinsi DIY Terkini. *Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik*, Vol 10, No.2. November 2006, hal 171-186.
- Wolf, Naomi, 1993, *Fire With Fire : The New Female Power and How to Use It*, Oxford University.