

SIKAP DAN PERILAKU WANITA KARIR TERHADAP KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER (Studi DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan)

Agita Noza Damayanti, Makmur Sunusi

Universitas Muhammadiyah Jakarta. Indonesia.

agitanozad@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini tentang analisis kebijakan pengarusutamaan gender terhadap kesejahteraan perempuan karir (studi DP3AP2KB Kota Tangerang Selatan). Rumusan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah Apakah kebijakan pengarusutamaan gender sudah mengakomodir keadilan gender pada perempuan karir? Bagaimana penerapan hak-hak kebutuhan perempuan karir di Kota Tangerang Selatan? Penulis menggunakan teori gender, pengarusutamaan gender, dan juga kesejahteraan sosial. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan mendeskripsikan seluruh hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan ialah wawancara, observasi, dan juga dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian di analisis dengan reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan pengarusutamaan gender belum sepenuhnya terlaksana dengan baik, faktor utama hal tersebut adalah karena masih kurangnya sosialisasi terkait kebijakan ini kemudian hasil dilapangan menunjukkan masih adanya diskriminasi gender pada perempuan karir di tempat kerja menyangkut promosi jabatan dan juga dinas luar, terkait kenyamanan dan keamanan bekerja pada wanita karir masih belum optimal karena narasumber yang merupakan wanita karir menunjukkan adanya beberapa perilaku seperti pandangan dan ucapan yang menurut mereka termasuk kekerasan senskual, dalam hal hak cuti yang didapatkan perempuan karir berupa cuti melahirkan, cuti haid, dan cuti keguguran kehamilan sudah diterapkan sesuai dengan peraturan yang ada namun dalam masa cuti masih ada beberapa hak yang tidak dipenuhi seperti tidak adanya uang makan meski upah tetap dibayar penuh.

Kata Kunci: Gender, Pengarusutamaan Gender, dan Kesejahteraan Sosial

ATTITUDE AND BEHAVIOR OF CAREER WOMEN TOWARD GENDER MAINSTREAMING POLICY (Study of DP3AP2KB South Tangerang City)

Abstract

This thesis research is about the analysis of gender mainstreaming policies on the welfare of career women (DP3AP2KB study, South Tangerang City). The formulation of the problem used in this study is whether gender mainstreaming policies accommodate gender equity for career women? How is the implementation of the rights of women's career needs in South Tangerang City? The author uses gender theory, gender mainstreaming, and social welfare. This study uses qualitative research methods, by describing all research results. Data collection techniques used are interviews, observation, and also documentation. The collected data is then analyzed with data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of this study indicate that the gender mainstreaming policy has not been fully implemented properly, the main factor for this is due to the lack of socialization related to this policy, then the results in the field show that there is still gender treatment of career women in the workplace regarding promotion and also external services, related to convenience. and the safety of working for career women is still not optimal because the interviewees who are career women show some behaviors such as views and remarks which according to them include sexual violence, in terms of leave rights for career women in the form of maternity leave, menstrual leave, and pregnancy bleeding leave has been implemented in accordance with existing regulations but during the leave period there are still some rights that are not fulfilled such as no food allowance even though wages are still paid in full.

Keywords: Gender, Gender Mainstreaming, and Social Welfare

PENDAHULUAN

Upaya kesetaraan gender di Indonesia sudah dimulai sejak lebih dari dua dekade saat pertama kalinya bergulir intruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang pengarusutamaan gender. Setelah itu, menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 67 Tahun 2011 Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah (Berita Negara Republik Indonesia No. 927, 2011) menimbang: Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat di daerah masih diperlukan peningkatan pengintegrasian gender melalui penguatan kelembagaan, perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, penganggaran, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan yang responsif gender.

Selain itu, kebijakan pengarusutamaan gender juga berkontribusi dalam berbagai sektor kehidupan dimasyarakat dengan tujuan agar wanita dan laki-laki bisa mendapatkan hak yang sama, dalam sektor pembangunan, pendidikan, kesehatan, dan juga ketenagakerjaan dimana telah banyak wanita yang memilih untuk pergi bekerja baik karena keinginan mereka sendiri ataupun mengambil peran untuk mendukung kesejahteraan keluarganya. Satu hal yang perlu diketahui adalah bahwa menjadi seorang wanita merupakan suatu kodrat pemberian Tuhan yang tidak bisa diubah, dan pada wanita karir terdapat beberapa situasi dan kondisi yang membuat adanya kebutuhan yang lebih pada wanita karir dalam sektor ketenagakerjaan, seperti kebijakan untuk cuti melahirkan, cuti haid, cuti keguguran dan kebutuhan-kebutuhan lain di tempat kerja juga menjadi salah satu perhatian khusus dalam upaya kesetaraan gender yang tercantum dalam UU Ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, yang kemudian diatur ulang dalam Omnibus Law atau UU Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020.

Saat ini jumlah wanita khususnya di Kota Tangerang Selatan pada tahun 2019 telah mencapai 636.796 dilihat dari Sistem Informasi

Data Gender yang terdapat pada situs Dinas P3AP2KB. Sedangkan wanita di Kota Tangerang Selatan yang telah bekerja pada tahun 2020 mencapai 280.450. Angka ini merupakan setengah dari jumlah laki-laki yang bekerja yakni sebanyak 481.401 dikutip dari Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan pada Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas).

Isu gender juga menjadi salah satu topik yang perlu diperhatikan oleh seorang pekerja sosial sebagai implementasi dari peran pekerja sosial dalam ranah macro menurut Zastrow (2008) yakni advokat, social planner, dan Expert (Tenaga Ahli). Oleh karena itu dalam isu gender, perempuan perlu dilibatkan secara lebih aktif dalam pembangunan di segala bidang. Namun dalam kehidupan sehari-hari, perempuan masih mengalami ketidakadilan akibat diskriminasi gender, seperti peminggiran atau kemiskinan (marginalisasi) dan pelabelan (stereotype), kekerasan dan beban kerja khususnya dalam sektor ketenagakerjaan, pengarusutamaan gender sebagai strategi dalam pengupayaan kesetaraan gender untuk mendapatkan hak yang sama sebagai seorang manusia antara laki-laki dan wanita. Hal ini juga perlu didukung oleh berbagai elemen masyarakat untuk dapat mewujudkannya.

Faktanya, Kota Tangerang Selatan ternyata sukses mendapatkan salah satu penghargaan dari Anugrah Parahita Ekapraya dengan Katagori Utama dimana penghargaan ini diinisiasi oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Republik Indonesia sebagai bentuk penghargaan atas komitmen serta peran para pimpinan dan stakeholder pemerintah pusat dan daerah dalam upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender melalui strategi Pengarusutamaan Gender. Kegiatan Anugrah Parahita Ekapraya yang diikuti oleh sejumlah Kementerian/Lembaga, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Ditahun-tahun sebelumnya Kota Tangerang Selatan telah mendapatkan penghargaan Anugrah Parahita Ekapraya dengan kategori madya pada tahun 2014, kategori utama

pada tahun 2016 dan kategori utama pada tahun 2018. Dari situs resmi Dinas P3AP2KB, menjadikan alasan bagi peneliti untuk mengambil lokus penelitian dilakukan di Kota Tangerang Selatan.

Terlebih terdapat beberapa penelitian tentang implementasi, analisis kebijakan, dan hambatan tentang pengarusutamaan gender, namun penulis belum menemukan penelitian bagaimana pengarusutamaan gender di Kota Tangerang Selatan. Selain itu banyaknya kasus

pada wanita karir menjelaskan situasi dan kondisi belum terbangunnya kesetaraan gender yang mendukung wanita karir untuk dapat dilibatkan secara aktif dalam pembangunan khususnya Kota Tangerang Selatan. Demikian pula semakin banyaknya kesempatan yang diberikan kepada wanita di dalam ruang publik akan terwujudnya pembangunan nasional dengan pembangunan sumber daya Indonesia seutuhnya, baik laki-laki maupun perempuan.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif, yaitu data yang dikumpulkan berbentuk kata-kata, gambar, bukan angka-angka. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui penerapan Pengarusutamaan Gender pada Kota Tangerang Selatan melalui analisis kebijakan yang diterapkan pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB). Pengambilan data yang akan dilakukan secara observasi bertatap muka langsung atau wawancara dengan narasumber. Dengan memberikan beberapa pertanyaan terkait topik penelitian guna mendapatkan data yang mendalam dan secara detail. Dalam hal ini peneliti telah menanyakan pertanyaan dalam pedoman wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan mengikuti beberapa kegiatan yang diselenggarakan oleh DP3AP2KB terkait Pengarusutamaan Gender

khususnya terhadap Wanita Karir. Dalam penelitian ini informan yang dijadikan narasumber adalah subjek yang menguasai permasalahan, memiliki data, dan bersedia memberikan informasi lengkap dan akurat. Informan yang akan diwawancarai dan dimintai data pada Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana (DP3AP2KB) yaitu sebagai berikut: Kepala Bidang Pemberdayaan Perempuan, Staf Bidang Pemberdayaan Perempuan, Kepala Seksi Perlindungan Perempuan dan Anak, Staf Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak, Anggota PUSPAGA CERIA. Teknik analisis data yang digunakan ialah dengan pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan PUG Mengakomodir Keadilan Gender pada Wanita Karir

Pada bagian pembahasan ini, akan mendeskripsikan bagaimana kebijakan PUG mengakomodir keadilan gender terhadap perempuan karir. Hal ini bisa dilihat dari dua aspek yakni pengetahuan dan persepektif wanita karir terhadap kebijakan PUG untuk mengetahui apakah wanita karir telah memahami sepenuhnya terkait kebijakan ini. Serta sikap dan perilaku

wanita karir terhadap kebijakan PUG yang akan menunjukkan apakah kebijakan ini telah benar-benar diterapkan. dari hasil penelitian menunjukkan masih kurangnya upaya yang maksimal dilakukan oleh DP3AP2KB terhadap pemahaman kebijakan pengarusutamaan gender, berikut hasil pembahasan dibawah ini.

Dari hasil wawancara dengan narasumber dijelaskan pada hasil penelitian menerangkan bahwa, para pekerja di Dinas Pemberdayaan

Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana (DP3AP2KB) Kota Tangerang Selatan, telah memahami sepenuhnya terkait Pengarusutamaan Gender (PUG) atau strategi yang digunakan dalam pemenuhan kesetaraan gender di berbagai bidang sosial, ekonomi, dan Kesehatan. Dalam bab pembahasan peneliti akan menjabarkan dan menjelaskan bagaimana pengetahuan dan perspektif narasumber terhadap adanya kebijakan Peraturan Daerah Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pengarusutamaan Gender.

Pada aspek pengetahuan, narasumber internal tentu mereka mengetahui dengan adanya kebijakan pengarusutamaan gender ini disebabkan karena Dinas Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana (DP3AP2KB) adalah bagian dari Pokja PUG atau Kelompok Kerja Pengarusutamaan Gender dan memiliki posisi menjadi sekretaris, sehingga para pekerja di DP3AP2KB mengetahui betul apa itu kebijakan pengarusutamaan gender. Hal tersebut didukung dengan pernyataan seluruh narasumber yang mengetahui bahwa pengarusutamaan gender ialah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai dan mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia, melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program diberbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Pengarusutamaan Gender dibuat sebagai strategi dalam upaya kesetaraan gender, dimulai dari perencanaan, penganggaran, sampai program-program yang disusun untuk memberdayakan wanita.

Namun sayangnya hasil yang ditunjukkan pada narasumber yang berasal dari masyarakat umum, sangatlah berbanding terbalik dari apa yang telah didapatkan dari hasil sebelumnya yakni para wanita karir tidak mengetahui kebijakan pengarusutamaan gender secara pasti, bahkan belum pernah mengetahui ataupun mendengar

dari kebijakan pengarusutamaan gender ini, padahal kebijakan ini dibuat untuk masyarakat secara luas bukan hanya pada kalangan tertentu saja. Hal ini membuktikan bahwa belum optimalnya penerapan dari kebijakan ini, dan DP3AP2KB sebagai lembaga pemberdayaan perempuan seharusnya bias lebih menunjukkan bukti secara nyata terkait kebijakan ini. Selain itu, pengarusutamaan gender pada hakikatnya bukan hanya berfokus kepada jenis kelamin perempuan atau laki-laki, tetapi berfokus pada bagaimana perempuan dan laki-laki bisa mendapatkan peranan dan hak yang sama sebagai seorang manusia di kehidupan sosial. Mereka berpendapat bahwa adanya kebijakan pengarusutamaan gender bukan berarti perempuan kedudukannya harus lebih tinggi daripada laki-laki, namun setara. Kebijakan tersebut adalah solusi bagi permasalahan-permasalahan yang ada sebelumnya dimana budaya Indonesia dikenal dengan kentalnya patriarki sejak dahulu kala, sehingga adanya kebijakan ini diharapkan menjadi upaya untuk menjadikan perempuan bisa mendapatkan peran lebih di kehidupan sosial.

Sikap para narasumber terhadap kebijakan pengarusutamaan gender ialah semua narasumber setuju serta mendukung penuh terkait kebijakan tersebut, seperti pada bagian sebelumnya yakni pengetahuan dan perspektif narasumber terhadap kebijakan pengarusutamaan gender, para narasumber telah meyakini bahwa kebijakan ini merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk menghilangkan keberadaan ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender menjadi terbentuknya keadilan dan kesetaraan gender. Para narasumber setuju karena mengetahui, dengan adanya kebijakan pengarusutamaan gender ini maka hak-hak mereka sebagai perempuan lebih dilindungi oleh negara, tidak hanya itu peranan dan kedudukan mereka di dalam kehidupan sosial khususnya lingkungan kerja lebih dapat diperhitungkan karena baik laki-laki dan perempuan memiliki kedudukan dan peranan yang setara sehingga tidak ada yang lebih tinggi ataupun lebih rendah antara laki-laki maupun perempuan.

Perihal perilaku dalam hal pemanfaatan kebijakan pengarusutamaan gender khususnya untuk wanita karir, para narasumber yang merupakan wanita karir mengatakan akan memanfaatkan kebijakan tersebut dengan sebaik-baiknya, jika dirasa situasi dan kondisi membutuhkan jatah cuti maka mereka akan mengajukan permohonan perizinan cuti sesuai dengan prosedur dan persyaratan yang telah ada. Terkait banyaknya cuti yang telah dimanfaatkan oleh para narasumber, cuti melahirkanlah yang telah dan banyak diterapkan oleh para narasumber, seperti HH yang telah menerapkan cuti hamil sekali pada saat melahirkan anaknya, kemudian MA yang juga telah memiliki dua orang anak sehingga ia telah mengajukan cuti melahirkan sebanyak dua kali. Berbeda dengan HH dan MA, narasumber lainnya belum pernah mengajukan cuti-cuti tersebut. Seperti inilah hasil wawancara terkait banyaknya cuti yang pernah dilakukan oleh para narasumber.

Tabel Cuti Narasumber

Narasumber	Cuti Haid	Cuti Melahirkan	Cuti Keguguran
M A	-	2	-
H H	-	1	-
R K	-	-	-
D H	-	-	-

Tabel diatas menunjukkan bahwa kebijakan pengarusutamaan gender belum terlaksana dengan baik, karena pemanfaatan hak-hak wanita karir hanya segelintir wanita karir saja yang telah merepkanya, selebihnya belum pernah sama sekali ada data yang menunjukkan bahwa ia pernah mengambil cuti, kemungkinan terdapat dua faktor yang mempengaruhi hal tersebut yakni kurangnya sosialisasi dengan baik dan yang kedua karena adanya pemotongan uang makan membuat para wanita karir enggan memanfaatkan cuti tersebut khususnya cuti haid.

B. Pemenuhan Hak-hak Perempuan Karir

Diskriminasi gender, perlindungan di tempat kerja, serta hak-hak kebutuhan perempuan karir akan menjadi fokus dalam pembahasan ini untuk

menjawab atas rumusan masalah atas penerapan hak-hak kebutuhan perempuan karir di Kota Tangerang Selatan. Dari hasil penelitian yang didapatkan kebijakan pengarusutamaan gender belum sepenuhnya mengakomodir keadilan untuk perempuan karir, dengan pembahasan dibawah ini. Ada berbagai bentuk diskriminasi gender yang terjadi di dunia ini, namun dalam dunia kerja terdapat beberapa bentuk pula diskriminasi gender yang ada dan dialami oleh para wanita karir. Pada hasil wawancara yang telah dilakukan ada beberapa bentuk diskriminasi gender menurut para pekerja khususnya perempuan karir yang ada di wilayah Kota Tangerang Selatan, berikut adalah bentuk-bentuk diskriminasi tersebut:

1. Promosi Kenaikan

Jabatan Menurut salah satu narasumber yakni RK menyatakan bahwa ditempatnya bekerja, untuk mendapatkan salah satu promosi kenaikan jabatan dipengaruhi oleh gender seseorang, dimana menurutnya harusnya adanya kenaikan tersebut harusnya dinilai dari kecakapan atau keahlian seseorang terhadap suatu keahlian tertentu dan bukan dari jenis kelamin atau gender seseorang tersebut.

2. Perjalanan Dinas

Sebuah perjalanan dinas juga menjadi salah satu dari bentuk diskriminasi gender yang ada pada lingkungan dunia kerja para perempuan karir di wilayah Kota Tangerang Selatan, menurut MA menyatakan bahwa perjalanan dinas bisa menjadi salah satu bentuk diskriminasi gender yang terjadi apabila seorang perempuan karir sedang hamil lalu tidak diajak untuk melakukan perjalanan dinas, dengan alasan kesehatannya. Padahal menurutnya seseorang itu harus ditanya dulu terkait ketersediaannya, dan tidak di putuskan secara sepihak saja.

3. Pelabelan atau Marjinalisasi

Melabeli jika bekerja dengan wanita lebih ribet daripada dengan pria, dan terdapatnya anggapan jika bekerja dengan pria akan lebih fleksibel dan cepat daripada dengan

wanita. Padahal lagi-lagi hal ini tidak bisa disimpulkan seperti itu karena ketanggapan atau kecepatan seseorang bekerja dinilai dari kemampuan secara individu.

Selain ketiga hal tersebut para narasumber juga menyebutkan bahwa hal yang seringkali mereka temui biasanya pejabat atau pemimpin, di posisikan oleh seorang laki-laki. Selain itu terdapat label atau marjialisasi terhadap perempuan saat ditempat kerja yakni dengan “ribet”. Dapat disimpulkan bahwa saat ini masih sering terjadi diskriminasi gender di lingkungan tempat kerja, khususnya wilayah Kota Tangerang Selatan. Diskriminasi yang sering terjadi terkait perempuan karir yakni, promosi kenaikan jabatan dan perjalanan dinas. Hal ini bisa saja terjadi karena masih adanya stigma dari masyarakat bahwa perempuan dianggap belum mampu sepenuhnya untuk memimpin suatu bidang atau pekerjaan tertentu, dan juga bahwa kondisi perempuan tertentu atau dalam hal ini sedang hamil maka perempuan tidak diikutsertakan dalam suatu perjalanan dinas tertentu.

Dalam pengarusutamaan gender atau PUG perlindungan untuk perempuan dari ancaman apapun adalah keharusan meski kekerasan seksual bukanlah fokus salah satu dari strategi ini, namun kekerasan seksual juga menjadi salah satu masalah yang kerap dialami wanita khususnya wanita karir, maka dari itu peneliti ingin mengetahui bagaimana perlindungan bagi wanita karir dari ancaman kekerasan seksual yang terjadi pada wanita karir khususnya di wilayah Kota Tangerang Selatan.

Hasil wawancara yang telah dilakukan mengenai kekerasan seksual yang terjadi pada perempuan karir adalah sebagai berikut:

1. Perempuan karir kerap mendapatkan kekerasan seksual saat berada di transportasi umum saat hendak ingin berangkat bekerja. Hal ini diutarakan oleh kedua narasumber yakni HH dan MA mereka berpendapat, jika perempuan karir mungkin tidak mendapatkan kekerasan seksual ditempatnya bekerja terlebih mereka merupakan juga teman sejawat. Sehingga ada kemungkinan bahwa perempuan karir kerap mendapatkan

kekerasan seksual saat akan pergi bekerja.

2. Menurut narasumber ada beberapa hal yang menurut mereka adalah sebuah pelecehan dan kekerasan seksual yang sering ditemui ditempat bekerja, secara verbal atau perkataan, cara menatap dan berbicara, seringkali pelaku kekerasan seksual itu memulai dengan melalui kiriman foto atau video tidak senonoh terhadap kaum wanita.

3. Jika wanita karir mendapatkan ancaman berbahaya baik secara fisik maupun verbal di tempat bekerja, maka bisa langsung mendatangi P2TP2A sebagai wadah dari perlindungan bagi perempuan dan anak, bagi korban mungkin akan sulit untuk melaporkan apa yang telah terjadi pada dirinya. Jika terdapat teman yang mengetahui hal tersebut bisa untuk saling menolong dan tidak acuh dengan permasalahan tersebut.

Hasil wawancara menunjukkan, para narasumber merasa aman ditempatnya bekerja karena memang merupakan instansi pemerintahan dalam perlindungan dan pemberdayaan perempuan. namun belum tentu aman saat berada diluar lingkungan kantor, misalnya saja transportasi umum. Perlindungan yang bisa dilakukan sebagai sesama manusia diharapkan tidak acuh bila mengetahui adanya tindakan kriminalitas tersebut. Korban bisa langsung mendatangi apabila tidak memungkinkan maka orang terdekat bisa membantu korban untuk melaporkan apa yang telah dialami. Pada bagian ini, peneliti telah mencoba untuk wawancara terkait hak-hak apa saja yang selama ini perempuan karir dapatkan terkait kebutuhannya dalam hal ini lebih khusus pada cuti-cuti yang seharusnya bisa didapatkan oleh perempuan karir yakni cuti haid, cuti melahirkan, hingga cuti keguguran kandungan. Berikut adalah hasil dari wawancara tersebut:

1. Cuti Haid

Banyak perempuan terutama perempuan karir belum mengetahui adanya cuti ini yang bisa mereka gunakan saat sedang haid, karena beberapa perempuan juga sering merasakan sakit yang tidak tertolong saat mereka haid, namun ternyata mereka belum mengetahui bahwa saat

haid tiba mereka bisa mengambil cuti selama dua hari setiap bulannya.

2. Cuti Melahirkan

Jika sebelumnya cuti haid belum banyak diketahui, berbeda dengan cuti melahirkan yang sudah sering mereka dengar dan mereka juga sudah ada yang menerapkan cuti ini saat mereka melahirkan anak-anak mereka. Pada cuti ini mereka sudah sangat sering mendengar dan mengetahui bahwa cuti hamil ini bisa dilakukan selama tiga bulan lamanya, tentang bagaimana penerapannya setiap orang berbeda-beda ada yang dilakukan satu setengah bulan sebelum melahirkan dan satu setengah bulan lagi saat setelah melahirkan. Namun selain itu, ada juga yang penerapannya menjadi satu bulan sebelum melahirkan untuk persiapan dan dua bulan lagi untuk masa setelah melahirkan. Perbedaan penerapan tersebut sama sekali tidak menyalahi aturan karena itu bisa disesuaikan oleh masing-masing perempuan karir sesuai dengan kebutuhan-kebutuhannya.

3. Cuti Keguguran Kandungan

Berbeda dengan cuti sebelumnya, cuti keguguran ini juga telah banyak diketahui oleh perempuan karir khususnya wilayah Kota Tangerang Selatan. Pada beberapa wawancara menyebutkan bahwa mereka telah mengetahui cuti keguguran ini daripada cuti haid sebelumnya, sehingga mereka ada beberapa juga yang telah mendengar cuti keguguran ini. Mereka berpendapat kenapa cuti keguguran ini ada karena saat keguguran rasa sakit yang ditimbulkan sama dengan melahirkan sehingga perlu adanya waktu penyembuhan bagi perempuan karir yang tengah melewati fase keguguran ini.

Selain itu untuk proses permohonan pengajuan cuti melahirkan atau bersalin, seperti yang telah dikatakan oleh berbagai narasumber bahwa untuk proses pengajuan sangatlah mudah dan tidak dipersulit apabila pemohon atau perempuan karir yang ingin mengajukan cuti telah memenuhi semua persyaratan serta dokumen dan surat yang dibutuhkan, berikut adalah berbagai persyaratan untuk mengajukan permohonan cuti melahirkan:

Persyaratan Pengajuan Ijin Cuti Melahirkan

1. Untuk persalinan anak yang pertama, kedua, dan ketiga, Pegawai Negeri Sipil wanita berhak atas cuti bersalin.
2. Untuk persalinan anaknya yang keempat dan seterusnya, kepada Pegawai Negeri Sipil wanita diberikan cuti diluar tanggungan Negara.
3. Lamanya cuti bersalin tersebut adalah 3 bulan.
4. Untuk mendapatkan cuti bersalin, PNS yang bersangkutan harus mengajukan permintaan secara tertulis kepada pejabat yang berwenang memberikan cuti.
5. Cuti bersalin diberikan secara tertulis oleh pejabat yang berwenang memberikan cuti.
6. Selama menjalankan cuti bersalin PNS wanita yang bersangkutan menerima penghasilan penuh.

Kelengkapan Berkas Pengajuan Ijin Cuti Melahirkan

1. Surat Permohonan Cuti yang bersangkutan
2. Surat Pengantar dari Kepala Unit Kerja
3. Surat Keterangan Dokter (Asli)
4. Foto copy + Legalisir SK pertama (CPNS)
5. Foto copy + Legalisir SK terakhir
6. Foto copy Kartu Keluarga
7. Formulir permintaan cuti.

Seperti yang telah tertera dibagian persyaratan pengajuan ijin cuti melahirkan dan juga dipertegas oleh hasil wawancara dengan narasumber bahwa perempuan karir yang sedang dalam masa cuti tetap menerima penghasilan penuh, dan hal ini juga diperjelas dengan pernyataan oleh MA dan HH sebagai pekerja dan juga seorang ibu yang pernah mengalami dan melewati masa cuti melahirkan, bahwa mereka tetap mendapatkan gaji penuh selama tiga bulan masa cuti melahirkan berlangsung.

Pada bagian ini, narasumber menyatakan bahwa ada beberapa insentif yang mereka dapatkan, namun hal ini bukan berkaitan dengan prestasi melainkan kinerja yang telah dilakukan oleh para pekerja. Selain itu, insentif ini juga bersifat umum dimana baik pekerja laki-laki maupun perempuan tetap mendapatkan insentif ini. Berikut adalah beberapa insentif yang dikatakan oleh para narasumber:

1. Insentif uang lembur, dijelaskan oleh

narasumber bahwa apabila memang terdapat pekerjaan yang diharuskan lembur, maka setiap lebur pekerja tersebut akan mendapatkan uang insentif

2. Dinas atau rapat diluar kantor, sama hal nya dengan lembur jika terdapat dinas luar atau rapat diluar kantor maka pekerja akan mendapatkan uang intensif tersebut jumlahnya sesuai dengan yang ditetapkan oleh kantor.

Dari pernyataan narasumber, menjelaskan bahwa DP3AP2KB tidak memberikan insentif terkait prestasi seseorang melainkan dari bagaimana kinerja seseorang, dan hal ini bersifat universal atau secara umum semua pekerja. Itulah seluruh pembahasan dari hasil wawancara yang telah dilakukan, para narasumber dari DP3AP2KB telah mengetahui apa itu pengarusutamaan gender dan telah memanfaatkan kebijakan tersebut dengan baik, namun narasumber yang berasal dari kalangan masyarakat umum tidak sepenuhnya telah mengetahui kebijakan pengarusutamaan gender ini didasari dari hasil penelitian dimana beberapa narasumber menyatakan tidak mengetahui secara jelas terkait kebijakan tersebut.

Dari aspek-aspek yang telah dideskripsikan terkait bagaimana penjaminan kenyamanan dan keamanan wanita karir ditempatnya bekerja. Peneliti menilai tidak adanya sosialisasi atas kebijakan ini menjadi faktor utama kurangnya pengetahuan masyarakat atas kebijakan pengarusutamaan gender. Pemerintah dan juga stakeholder seperti DP3AP2KB seharusnya bisa menjadi penghubung atas kebijakan pengarusutamaan gender dengan masyarakat.

Upaya yang telah dilakukan oleh DP3AP2KB untuk pengarusutamaan gender juga dinilai jauh dari kata optimal meski telah mendapatkan penghargaan terkait pengarusutamaan gender. Selama ini upaya yang telah dilakukan oleh DP3AP2KB dinilai dari Cascading (Penjabaran Kinerja) pada bagian hasil penelitian menunjukkan, upaya yang telah dilakukan oleh DP3AP2KB hanya berupa program-program dalam peningkatan mutu sumber daya manusia,

padahal perlu juga upaya yang konkrit untuk memenuhi standar hak-hak pada wanita karir, hal ini dinilai dari masih adanya ketidaktahuan wanita karir terkait cuti haid, dan terkait berapa lama waktu cuti keguguran yang tidak diketahui oleh berbagai narasumber ini menunjukkan bahwa belum maksimalnya penerapan dari kebijakan pengarusutamaan gender guna kenyamanan dan keamanan wanita karir di tempat bekerja yang mereka nilai aman hingga bagaimana proses pengajuan cuti yang menurut para narasumber sangat mudah dan tidak dipersulit. Diharapkan kedepannya, orang banyak akan lebih mengetahui apa itu kebijakan pengarusutamaan gender.

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang ada, bahwa kebijakan pengarusutamaan gender ini belum sepenuhnya mengakomodir keadilan untuk perempuan karir sepenuhnya, hal ini ditandai dengan masih banyaknya diskriminasi gender yang ada di tempat bekerja para wanita karir. Jika memang pengarusutamaan gender sudah mengakomodir keadilan untuk wanita karir maka seharusnya sudah tidak ada lagi stigma yang ada di masyarakat bahwa pemimpin hanya diberikan untuk para laki-laki. Narasumber juga masih belum mendapatkan haknya ketika da pengajuan cuti seperti saat masa cuti tidak akan mendapatkan uang makan, ini menandakan kebijakan pengarusutamaan gender belum mengakomodir untuk keadilan atau kesejahteraan wanita karir. Selain kebijakan itu sendiri, DP3AP2KB juga dinilai tidak sepenuhnya memperjuangkan hak pemenuhan pada wanita karir, baik secara internal maupun secara masyarakat luas. Masih kurangnya sosialisasi terhadap kebijakan ini menjadi faktor utama masih banyaknya wanita karir atau masyarakat tidak mengetahui adanya kebijakan pengarusutamaan gender.

SIMPULAN

Munculnya berbagai bentuk kesenjangan gender antara laki-laki dan perempuan, maka dipandang perlu ditempuh suatu strategi untuk mengurangi atau bahkan menghapus kesenjangan

tersebut sehingga tercapai kondisi yang adil dan setara gender (KKG). Intervensi pemerintah dalam mempercepat tercapainya kesetaraan dan keadilan gender (KKG) adalah dengan membentuk suatu kebijakan yang disebut Strategi Kebijakan Pengarusutamaan Gender disingkat menjadi PUG. Walaupun berbagai usaha telah dilakukan, dan telah pula terjadi perubahan terhadap peran serta perempuan di segala bidang kehidupan, namun tidak dapat dipungkiri kesetaraan gender yang diharapkan terjadi belum sepenuhnya tercapai. Kesenjangan gender tampak masih terjadi misalnya di dunia kerja, dan transportasi umum. Namun hasil penelitian menunjukkan:

1. Masih terdapatnya diskriminasi gender yang terjadi di dunia kerja yang dialami oleh perempuan karir, khususnya wilayah Kota Tangerang Selatan dan bentuk-bentuk diskriminasi gender yang terjadi antara lain promosi jabatan yang masih sering diberikan kepada laki-laki saja serta perjalanan dinas yang masih mempertimbangkan jika perempuan karir tersebut dalam kondisi-kondisi tertentu seperti hamil maka tidak dilibatkan dalam perjalanan dinas tersebut.
2. Perlindungan perempuan di tempat kerja banyak wanita karir yang sudah mengerti terkait bagaimana harus bertidak. Para narasumber yang merupakan wanita karir tidak pernah mengalami kekerasan seksual, namun mereka masih menemukan beberapa bentuk kekerasan seksual terlebih secara verbal atau perkataan, bagaimana lawan bicara yang berbeda jenis kelamin saat menatap, kemudian
3. Secara garis besar, cuti-cuti yang ada untuk perempuan karir telah dipergunakan dengan baik terlebih cuti melahirkan, namun untuk cuti haid masih banyak perempuan karir yang belum menerapkan bahkan belum mengetahui tentang

adanya cuti haid tersebut.

Dalam menjamin kesejahteraan pegawai khususnya perempuan karir yang sedang dalam masa cuti ada yang tetap mendapatkan pendapatan penuh selama masa cuti, namun saat masa cuti berlangsung tidak mendapatkan uang makan. Gender diartikan sebagai konstruksi sosial tentang bagaimana menjadi laki-laki dan perempuan sebagaimana dituntut oleh masyarakat. Secara menyeluruh kesimpulan dalam rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Kebijakan pengarusutamaan gender belum sepenuhnya mengakomodir keadilan untuk perempuan karir, hal ini ditandai dengan masih banyaknya diskriminasi gender yang ada di tempat bekerja para wanita karir
2. Masih kurangnya upaya yang maksimal dilakukan oleh DP3AP2KB terhadap pemahaman kebijakan pengarusutamaan gender. Narasumber yang berasal dari internal tidak sepenuhnya telah mengetahui kebijakan pengarusutamaan gender ini didasari dari hasil penelitian dimana beberapa narasumber menyatakan tidak mengetahui secara jelas terkait kebijakan tersebut.
3. Cascading (Penjabaran Kinerja) DP3AP2KB pada bagian hasil penelitian menunjukkan, upaya yang telah dilakukan oleh DP3AP2KB hanya berupa program-program dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, padahal perlu juga upaya yang konkrit untuk memenuhi standar hak-hak pada wanita karir, hal ini dinilai masih adanya ketidaktahuan wanita karir terkait cuti haid, dan terkait berapa lama waktu cuti keguguran yang tidak diketahui oleh narasumber menunjukkan bahwa belum maksimalnya penerapan dari kebijakan pengarusutamaan gender guna kenyamanan dan keamanan wanita karir di tempat bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Kota Tangerang Selatan. Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas). Diakses 5 Maret 2022
- Badan Pusat Statistik Nasional. Gender. Diakses pada 20 Juli 2022
- Bidang PP. 2021. Penghargaan Anugrah Parahita Ekapraya (APE) Tahun 2020. Dpmp3akb.go.id Diakses pada 5 Maret 2022
- Bidang Pemberdayaan Perempuan. (2022). *Laporan PUG 2021*. Tangerang Selatan: DP3AP2KB.
- Biro Hukum & Humas. Kemen PPPA Rumpukan Verifikasi Calon Penerima Anugrah Parahita Ekapraya 2020. Kemenpppa.go.id Diakses pada 5 Maret 2022
- Darwin, Muhadjir M., 2005. *Negara dan Perempuan: Reorientasi Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Media Wacana.
- Fakih, Mansour. 2008. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: INSISTPress.
- Hafidz, Wardah (1995). *Daftar istilah jender*. Jakarta: Kantor Menteri Negara Urusan Peranan Wanita.
- Hamdi, M. (2014). *Kebijakan publik (Proses Analisis, dan Partisipasi)*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000, tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
- Kebijakan Departemen Dalam Negeri Tentang Pengarusutamaan Gender
- KEMENPPPA. (2013). *Modul Fasilitator (TOF) Perencanaan dan Penganggaran yang Responsif Gender (PPRG) Daerah*. Jakarta: Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak.
- Martiany, D. (2012). Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Sebagai Strategi Pencapaian Kesetaraan Gender (Studi di Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Tengah). *P3DI Sekretariat Jendral DPR-RI*
- Meutia, I. F. (2017). *Analisis Kebijakan Publik*. Bandar Lampung: Aura (CV. Anugrah Utama Raharja).
- Moleong, Lexy J. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mosse, J.C. (1996). "Apakah gender itu?" Dalam Mansour Fakih, *Gender dan pembangunan*. Yogyakarta: Rifka Annisa.
- Muhartono, D. S. (2020). Pentingnya regulasi peng arusutamaan gender dalam pembangunan daerah di Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, Vol 13 No 2.
- Mulawarman, W. G., & Rokhmansyah, A. (2018). *Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Kalimantan Timur*. Yogyakarta: garudhawaca.
- Mustari, B., Hasyah, H., Bella, R., Pandang, A., & Tahir, N.M. (2000). *Konsep dasar jender: Materi pelatihan*. Makasar: TPP2W Sulawesi Selatan dan Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Sulawesi Selatan.
- Nugroho, Riant.D .2008. *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nugroho. 2008. *Gender dan Administrasi Publik Studi tentang Kualitas Kesetaraan dalam Administrasi Publik Indonesia Pasca Reformasi 1998-2002*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Pal, A. L. (1987). *public policy analysis: an introduction*. toronto: methuen.
- Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Pengarusutamaan Gender
- Rahayu, W. K. (2016). Analisis Pengarusutamaan Gender dalam Kebijakan Publik (Studi Kasus di BP3AKB Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Analisis dan Pelayanan Publik*, Volume 2 No. 1.
- Santoso, W. M. (2016). *Penelitian dan pengarusutamaan Gender: Sebuah pengantar*. jakarta: LIPI Press.
- Saryono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Bidang Kesehatan*. Bandung : PT. Alfabeta
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suharto, E. (2010). *Analisis Kebijakan Publik: panduan praktik mengkaji masalah dan kebijakan sosial*. Jakarta: Alfabeta.
- Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

- Wiasti, N. M. (2017). Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarustamaan Gender (PUG). *Sunari Pejor: Journal of Anthropology*, Vol 1 No 1.
- Zakiah. 2010. Pemberdayaan Perempuan oleh Lajnah Wanita. *Jurnal Pengkajian Masalah Sosial Keagamaan*, No.XVII.
- Zastrow, C. (2008). Introduction to social work and social welfare; Empowering People. Thompson Brookscote