

PENGUATAN GENDER DALAM PENGAMBILAN KEPUTUSAN DI KANTOR KECAMATAN BAEBUNTA

Zulkifli Darwis

Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Andi Djemma Palopo
Email : darwisapilli821@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini menganalisis dan menggambarkan penguatan gender dalam pengambilan keputusan di Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara. Penelitian ini bersifat analisis deskriptif (deskriptif analysis). Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara dan akan dilaksanakan mulai dari awal bulan Februari sampai Mei 2021. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisa data model induktif, yaitu analisa yang dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data. Pejabat struktural perempuan di kantor Kecamatan Baebunta terlibat aktif dalam pengambilan keputusan atau tindakan terhadap masalah yang dialami sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pejabat struktural perempuan di kantor Kecamatan Baebunta dapat melaksanakan wewenang atau tugas yang diberikan oleh atasan.

Kata Kunci : *Gender, Jabatan, Pengambilan Keputusan*

PENDAHULUAN

Keberadaan laki-laki dan perempuan merupakan sebuah keniscayaan, dengan alat tubuh dan berbagai sifat yang melekat dari keduanya menyebabkan secara alamiah akan terbentuk kewajiban kodrati yang harus dilakukan laki-laki dan perempuan. Masalah gender menjadi urgen untuk dibahas karena dampaknya pada ketidakadilan sosial yang menimpa perempuan. Dalam konteks masyarakat yang menganut sistem sosial dan budaya patriarkhi, kaum perempuan sering kali tidak mendapat hak-hak yang selayaknya. Sedangkan pengaruh keutamaan gender merupakan salah satu strategi pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender, melalui pengintegrasian, pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki - laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program, proyek dan kegiatan di berbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Kesetaraan gender di Indonesia sesungguhnya

mempunyai dasar hukum yang cukup kuat karena tercantum dalam Undang-undang Dasar 1945, pasal 27, ayat (1) “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di hadapan hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecuali”.

Dijelaskan bahwa perempuan, baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan mempunyai hak dan kewajiban yang sama dengan pria dalam pembangunan disegala bidang. Wanita diakui sebagai mitra sejajar pria. Jadi, tidak ada masalah bagi wanita untuk mengembangkan potensinya. Meskipun saat ini masih banyak terjadi perlakuan diskriminasi terhadap wanita, namun jumlah wanita yang menduduki posisi strategis sebagai perumus, pengambil keputusan dan pelaksana kebijakan negara semakin bertambah.

Perempuan mempunyai hak untuk bekerja dalam berbagai bidang selagi pekerjaan yang dilakukannya

dalam keadaan sopan, memelihara agamanya, tidak melanggar peraturan dan menghindari kesan-kesan negatif terhadap diri dan sekitarnya. Keterlibatan wanita dalam pekerjaan tidak membebaskan mereka dari tanggungjawabnya kepada keluarga. Ini menunjukkan wanita mempunyai 3 (tiga) peranan serentak yaitu sebagai ibu kepada anak, isteri kepada suami dan pekerja kepada Negara. Wanita hari ini telah meratai peranan mereka sebagai pendukung dan penggerak kemajuan negara tanpa melupakan peranan tradisi mereka sebagai isteri dan ibu.

Selain itu, dasar hukum kesetaraan gender juga diatur dalam beberapa undang-undang, misalnya pada “Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Republik Indonesia N0.01 Tahun 2011 tentang Strategi Nasional Sosial Budaya Untuk Mewujudkan Kesetaraan Gender” dan juga pada “Konsederan Inpres No.9 tahun 2000 tentang Pengurusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang didalamnya terdapat Pedoman Pengurusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional”.

Namun, fakta dilapangan justru menunjukkan bahwa selama diskriminasi terhadap perempuan masih sering terjadi, misalnya saja dalam proses pengambilan keputusan dimana wanita bukanlah sebagai subjek tetapi hanya dijadikan objek dalam pengambilan keputusan yang dilakukan, dan sebagian kebijakan yang diputuskan juga tidak inspiratif dan tidak representatif terhadap perempuan bahkan perempuan tidak disuarakan, tidak bersuara, dan tidak didengarkan suaranya.

Selama ini dimasyarakat tradisional kuatnya budaya patriarki menyebabkan tugas dan peran wanita diidentifikasi sebagai pelaku peranan domestik saja. Hal ini disebabkan karena wanita dianggap memiliki keterbatasan jika melakukan peranan publik, serta keterbatasan dalam hubungan sosial budaya. Peran wanita menurut pandangan ini, terbatas disektor domestik yang menyangkut reproduksi biologis saja. Seharusnya peran wanita disektor domestik maupun disektor publik dianggap sama, namun tampaknya hal ini belum terwujud walaupun telah mendapat pengakuan secara yuridis, dan hak wanita dalam kehidupan politik serta pemerintah sudah dijamin.

Kenyataan seperti diatas sesuai dengan hasil observasi penulis, rupanya juga sampai di Instansi Pemerintahan di tingkat daerah salah satunya di kantor Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara, dimana proses pengambilan keputusan seringkali menyampingkan usulan dari kaum perempuan.

Menurut data dari Riset Puskapol UI tahun 2015, Jumlah perempuan yang menduduki jabatan struktural di seluruh kementerian saat ini sebanyak 22%, sementara laki-laki sebanyak 78%. Ini tidak terlepas dari belum adanya UU/peraturan untuk mendorong peningkatan jumlah 54% perempuan dalam jabatan struktural. Keterwakilan perempuan dalam jabatan publik hanya dibahas di dalam UU No. 2 tahun 2011 tentang Partai Politik, UU No. 8 tahun 2012 tentang Pemilu dan UU No.15 tahun 2011 tentang Penyelenggara Pemilu yang semuanya mentok pada angka 30% untuk keterwakilan perempuan. Angka 30% ini pun sampai saat ini masih sulit untuk terpenuhi termasuk di instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah termasuk di Kantor Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara.

Menurut data hasil observasi penulis, dikecamatan baebunta sendiri, jumlah pegawai perempuan sudah melebihi kuota 30% yaitu 13 orang dari 30 orang jumlah keseluruhan pegawai. Jumlah kaum perempuan yang mengisi jabatan struktural pun lebih banyak dari kaum perempuan yang merupakan salah satu indikator penguatan gender. Jabatan struktural yang di isi oleh kaum perempuan di kantor Kecamatan Baebunta meliputi Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan keuangan, Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan, Kepala Seksi Pertahanan dan Pemerintahan Umum, Kepala Seksi Pembangunan dan PMD dan Kepala Seksi Kependudukan dan Pelayanan Umum.

Pada dasarnya penguatan gender tidak hanya dilihat dari aspek perbandingan jumlah pegawai, tetapi juga meliputi pendelegasian wewenang dari atasan, dimana kaum perempuan tidak hanya diberi tempat sebagai pejabat struktural, tetapi ia juga harus diberikan wewenang untuk menindak lanjuti setiap kondisi dilapangan termasuk wewenang pengambilan keputusan. Selain itu tanggung jawab kaum perempuan dalam menjalankan tugasnya sebagai pejabat struktural juga menjadi indikator penguatan

gender. Kaum perempuan yang diberi wewenang sesuai dengan jabatan strukturalnya juga harus mampu melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal sesuai dengan jabatan dan wewenang yang didelegasikan oleh atasan. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk Mengetahui Penguatan Gender Dalam Pengambilan pada kantor Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat analisis deskriptif (deskriptif analysis). Dengan bertujuan memberikan gambaran mengenai situasi yang terjadi dengan menggunakan analisis deskriptif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah suatu bentuk menerangkan hasil penelitian yang bersifat memaparkan sejelas-jelasnya tentang apa yang diperoleh dilapangan, dengan cara peneliti melukiskan, memaparkan dan menyusun suatu keadaan secara sistematis sesuai teori yang ada untuk menarik kesimpulan dalam upaya pemecahan masalah. Penelitian ini dilaksanakan di kantor Kecamatan Baebunta Kabupaten Luwu Utara dan akan dilaksanakan mulai dari awal bulan Februari sampai Mei 2021.

Informan penelitian adalah orang-orang yang dapat memberikan informasi. Informan penelitian adalah sesuatu baik orang, benda ataupun lembaga (organisasi), yang sifat keadaannya diteliti, penelitian dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil yang ada didalam struktural jabatan di kantor Kecamatan Baebunta, yang kemudian dipilih beberapa orang untuk menjadi informan utama, yang terdiri dari Camat Baebunta, Kepala Sub Bagian dan Kepala seksi.

Teknik analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan tentunya dapat di informasikan kepada orang lain. Analisis data yang digunakan adalah teknik analisa

data model induktif, yaitu analisa yang dimulai dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan verifikasi data.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persoalan gender tidak pernah lepas dari persoalan diskriminasi terutama diskriminasi terhadap kaum perempuan salah satunya adalah diskriminasi dalam hal pengambilan keputusan. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa penguatan gender adalah penegasan terhadap peran serta tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang ditentukan secara sosial.

Penguatan Gender Dalam Pengambilan Keputusan di kantor Kecamatan Baebunta sudah berjalan dengan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari tidak adanya diskriminasi terhadap kaum perempuan dalam hal pengambilan keputusan atau tindakan di kantor Kecamatan Baebunta sesuai dengan masalah yang terjadi di jabatannya masing-masing, para perempuan yang menduduki jabatan publik diberi kewenangan sesuai dengan tugas dan fungsi jabatannya. Selain itu wewenang yang diberikan juga dapat dijalankan dengan baik oleh para kaum perempuan yang menduduki jabatan struktural di kantor Kecamatan Baebunta. Seperti yang disampaikan oleh Camat Baebunta dalam wawancara yang menyatakan bahwa:

Sebagai pimpinan, dalam menjalankan tugas dan wewenang kami di lapangan, kami tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri sehingga pendelegasian wewenang itu pastinya ada dan tidak memandang gender ataupun jenis kelamin. Karna yang menjadi tolak ukur pekerjaan seseorang tidak dilihat dari jenis kelaminnya saja akan tetapi faktor utamanya adalah kemauan dan rasa tanggung jawab dari setiap pegawai itu sendiri.

Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Camat Baebunta, Kepala Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan juga menyampaikan pernyataan yang sama. Beliau menyampaikan bahwa:

Kami selaku pegawai struktural perempuan didukung penuh oleh pak camat dalam hal kewenangan untuk mengambil tindakan atau keputusan disetiap masalah yang terjadi sesuai dengan yang kami bisa tentunya.

Selain dari pernyataan diatas, pada saat observasi penulis juga menemukan hal yang mendukung pernyataan dari Camat Baebunta bahwa pendelegasian wewenang di Kantor kecamatan Baebunta dapat dilihat dari kesibukan para pegawai sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengambilan keputusan atau tindakan merupakan hal yang wajib ketika terjadi masalah pada sebuah organisasi atau lembaga. Terkait dengan penguatan gender dalam pengambilan keputusan, Laurie J. Mullins membagi 3 aspek yang berhubungan dengan pengambilan keputusan, yaitu: Akuntabilitas (*Accountability*), Otoritas (*Authority*), Responsibilitas (*Responcibility*)

Ketiga aspek tersebut dalam kaitannya dengan penguatan gender dalam pengambilan keputusan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Akuntabilitas (*Accountability*)

Secara sederhana akuntabilitas (*accountability*) adalah tanggung jawab utama dan tidak dapat didelegasikan. pemimpin harus menerima akuntabilitas sebagai tanggung jawab utama untuk melakukan kontrol terhadap staf mereka. Kinerja tugas staf dialokasikan ke dalam bagian/departemen dalam suatu struktur organisasi guna mencapai hasil sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan penjelasan diatas, Camat Baebunta pada saat wawancara menjelaskan secara singkat terkait dengan pendelegasian wewenang, beliau menyatakan bahwa: Sesuai dengan tugas dan fungsi kami sebagai pimpinan tentunya memang ada beberapa kewenangan memang tidak dapat kami delegasikan kepada bawahan saya, misalnya yang menyangkut perihal pertanahan seperti jual beli tanah, penandatanganan akta tanah dan lain-lain. Karna persoalan pertanahan itu menjadi dalah satu tanggung jawab kami yg memang sangat sensitif jika diwakilkan oleh orang lain atau bawahan. Selain itu juga yang menyangkut dengan anggaran juga tidak dapat kami delegasikan kepada bawahan.

Untuk mempertegas data yang kami miliki, dilakukan pula wawancara dengan Kepala Seksi Pertanahan dan Pemerintahan Umum dalam kesempatan yang sama

menyatakan: Dalam menjalankan tugas tentunya kami semua sudah mempunyai porsinya masing-masing, termasuk dalam hal pendelegasian wewenang dari atasan. Ada hal-hal yang tentu saja hanya boleh dijalankan oleh atasan kami. Misalnya khusus di Seksi Pertanahan dan Pemerintahan Umum, pendelegasian persoalan yang menyangkut pertanahan itu harus camat yang turun tangan langsung dan tidak bisa diwakilkan oleh siapapun.

Adanya wewenang yang tidak dapat didelegasikan oleh Camat selaku atasan bukan menjadi hambatan bagi pejabat struktural dan pegawai perempuan dikantor Kecamatan Baebunta selama sesuai dengan standar operasional prosedur yang ada di kantor Kecamatan Baebunta. Sejalan dengan hal tersebut Kepala Seksi Pembangunan dan PMD menyatakan: Dalam menanggapi wewenang yang tidak didelegasikan tentunya itu sudah hak dan kewajiban seorang atasan selama sesuai dengan SOP yang ada. Kami sebagai bawahan tentunya akan menunggu instruksi selanjutnya terkait dengan pendelegasian wewenang yang lainnya.

Selanjutnya Kapala Sub Bagian Umum, kepegawaian Dan Keuangan dalam wawancara menyampaikan langkah yang di ambil oleh pejabat struktural perempuan terkait dengan adanya wewenang yang tidak dapat didelegasikan oleh Camat selaku atasan, beliau menyatakan: Ketika wewenang itu memang tidak dapat didelegasikan kepada kami, pastinya sudah di fikirkan dan di analisa dengan baik sebelumnya dari atasan kami. Dan kami tentunya akan menerima hal itu selama memang sudah sesuai dengan seharusnya. Toh masih ada tugas dan tanggung jawab lainnya yang telah didelegasikan kepada kami dan harus kami selesaikan.

Dari beberapa uraian diatas terkait dengan akuntabilitas (*accountability*) yang menurut Laurie J. Mullins adalah tanggung jawab utama dan tidak dapat didelegasikan, dapat disimpulkan bahwa adanya wewenang yang tidak dapat didelegasikan oleh Camat selaku atasan kepada pejabat struktural perempuan bukan menjadi penghambat tetapi justru bisa menjadi indikator penguatan gender dalam pengambilan keputusan di kantor Kecamatan baebunta. Hal ini dikarenakan wewenang yang tidak dapat didelegasikan tidak berhubungan dengan status gender

dari pejabat struktural, pejabat struktural perempuan justru dapat mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi hal tersebut yaitu menunggu instruksi selanjutnya dan melaksanakan wewenang yang lain yang telah didelegasikan sebelumnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

2. Otoritas (*Authority*)

Otoritas (*Authority*) adalah yaitu hak dan kewajiban seorang pimpinan atau atasan untuk memberikan wewenang kepada bawahan. Otoritas merupakan legitimasi pelaksanaan kekuasaan dalam struktur dan aturan organisasi termasuk pemberdayaan bawahan, keterlibatan bawahan dalam pembuatan keputusan, usaha, tindakan dan tanggung jawab atas hasil yang berorientasi pada tujuan.

Seorang atasan tidak mungkin menjalankan semua roda organisasi seorang diri. Pendelegasian wewenang melalui otoritas (*authority*) juga harus sesuai dengan SOP yang berlaku, dimana tugas dan wewenang yang diberikan kepada bawah sesuai dengan porsi dan bidangnya masing-masing.

Camat Baebunta pada saat wawancara menjelaskan secara singkat terkait wewenang yang diberikan kepada bawahan, beliau menyatakan bahwa: Tentunya setiap pejabat struktural disetiap instansi sudah memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing tanpa dibatasi oleh apakah dia perempuan atau laki-laki, batasan wewenangnya hanya pada tugas pokok dan fungsinya masing-masing, wewenang yang diberikan kepada mereka tentunya mengikut kepada tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kami sebagai pimpinan tentunya cukup memberi arahan terkait dengan apa yang terjadi di posisinya masing-masing.

Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada saat wawancara menyatakan: Wewenang yang diberikan kepada kami tidak berbeda dengan pejabat atau pegawai laki-laki. Wewenang baik tugas atau tanggung jawab itu semua sudah sesuai dengan tugas kami masing-masing sesuai dengan jabatan kami, jadi wewenang itu sesuai dengan tugas kami di setiap jabatan yang kami emban sat ini.

Kepala Seksi Kependudukan dan Pelayanan Umum, menyatakan bahwa: Pak camat memberikan

wewenang kepada kami sesuai dengan tugas pokok dan fungsi kami masing-masing. Tidak ada batasan bagi kami selama itu sesuai dengan tugas dan fungsi kami masing-masing kecuali jika ada keadaan yang mendesak atau mungkin ada masalah lain yang membuat wewenang tersebut tidak dapat kami jalankan.

Pendelegasian wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pejabat struktural adalah hak dan kewajiban seorang atasan yang dapat memperlancar jalannya sebuah roda organisasi. Seorang atasan yang bijak tentunya tidak akan mencampur adukkan tugas dan wewenangnya dengan tugas dan wewenang bawahannya. Setiap wewenang yang diberikan juga harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pejabat struktural.

Wewenang tidak hanya berbicara tentang tugas dan tanggung jawab saja, akan tetapi keputusan atau tindakan yang diambil sesuai dengan kewenangan yang diberikan pada saat terjadi masalah juga harus sesuai dengan porsinya masing-masing. Kepala Seksi Kependudukan dan Pelayanan Umum menyatakan bahwa: Contoh tindakan yang biasanya kami ambil adalah pada saat terjadi masalah tentang kependudukan misalnya masalah KTP atau KK sesuai dengan SOP maka kami akan berkoordinasi langsung dengan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil untuk mencocokkan data kependudukan yang kami miliki.

Kepala Seksi Pertahanan dan Pemerintahan Umum menyatakan bahwa: Saya kira khusus di Seksi Pertahanan dan Pemerintahan Umum ini selama ini setiap tindakan yang kami ambil selalu merujuk pada SOP yang berlaku sehingga keputusan itu diharapkan akan berdampak baik bagi semua pihak.

Keputusan atau tindakan yang diambil oleh pejabat struktural perempuan tentunya adalah hasil pertimbangan yang matang sehingga keputusan atau tindakan yang diambil mempunyai pengaruh yang positif terhadap masalah yang sedang dihadapi.

Kapala Sub Bagian Umum, kepegawaian Dan Keuangan pada saat wawancara menyatakan bahwa: Sejauh pengamatan kami selama bertugas, setiap tindakan atau keputusan yang kami lakukan sangat berpengaruh ketika terjadi masalah, karena memang tindakan atau keputusan tersebut sudah sesuai dengan

tugas dan fungsi kami di Sub Bagian Umum, kepegawaian Dan Keuangan. Sehingga apapun keputusan atau tindakan yang datangnya dari kami dan berkaitan dengan tugas dan fungsi kami tentunya akan sangat berpengaruh.

Camat Baebunta Pada saat wawancara menyatakan bahwa: Setiap Kinerja yang dilakukan oleh pegawai baik laki-laki ataupun perempuan pastinya sangat berpengaruh baik dalam proses pelayanan maupun dalam proses pencapaian tujuan. Saya kira hal ini adalah bagian dari kehidupan berlembaga dan berorganisasi yang menuntut kerja sama yang baik.

Dari beberapa pernyataan diatas dan didukung oleh hasil pengamatan penulis dilapangan saat observasi yang menemukan bahwa Camat Baebunta memberikan wewenang kepada pegawai di kantor Kecamatan Baebunta sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing termasuk dalam menyelesaikan masalah yang terjadi pada bidangnya masing-masing, hal ini dapat dilihat pada saat proses pelayanan dimana setiap pegawai memberipelayanan yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya masing-masing termasuk dalam menangani keluhan dari masyarakat terkait pelayanan dimasing-masing bidang.

Terkait dengan otoritas (*authority*) yang Menurut Laurie J. Mullins adalah hak dan kewajiban seorang pimpinan atau atasan untuk memberikan wewenang kepada bawahan, dapat disimpulkan bahwa Camat Baebunta selaku atasan tertinggi memberikan wewenang kepada baahannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing tanpa membedakan status gender, Pejabat struktural perempuan dalam wewenangnya dapat mengambil keputusan atau tindakan saat terjadi masalah yang terkait dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dan keputusan atau tindakan yang diambil oleh pejabat struktural perempuan di kantor Kecamatan Baebunta sangat berpengaruh karena sesuai dengan wewenang yang telah diberikan. Hal tersebut merupakan salah satu indikator adanya penguatan gender di kantor Kecamatan Baebunta karena baik wewenang yang diberikan, tindakan atau keputusan yang diambil dan pengaruh dari tindakan atau keputusan tersebut semuanya sesuai dengan porsinya masing-masing.

3. Responsibilitas (*Responsibility*)

Responsibilitas (*Responsibility*) merupakan keterlibatan dan tanggung jawab bawahan untuk melakukan tugas tertentu atau membuat keputusan tertentu sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh atasan dan harus menerima teguran dari pimpinan apabila kinerja tidak memuaskan. Penguatan gender tidak hanya dilihat dari wewenang yang diberikan oleh atasan kepada pejabat struktural yang ada di bawahnya, tetapi rasa tanggung jawab dari pejabat struktural yang telah diberi wewenang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya juga harus bertanggung jawab atas wewenangnya tersebut sehingga tidak sembarangan dalam mengeluarkan keputusan atau melakukan tindakan terkait dengan wewenang yang diberikan.

Terkait dengan keterlibatan dan tanggung jawab pejabat struktural perempuan dalam melakukan tugas tertentu atau membuat keputusan tertentu, Camat Baebunta saat wawancara menyatakan bahwa: Selama saya menjabat sebagai Camat di Kecamatan Baebunta ini, alhamdulillah wewenang ataupun tugas-tugas yang saya berikan selama ini dijalankan dengan baik oleh semua pejabat struktural baik laki-laki maupun perempuan. Semuanya melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan apa yang telah diamanahkan

Kepala Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan saat wawancara juga menyampaikan: Alhamdulillah setiap tugas dan tanggung jawab itu sebisa mungkin kami jalankan dengan baik karena ini sudah menjadi tanggung jawab kami selaku pejabat struktural sehingga tidak ada alasan bagi kami untuk tidak melaksanakan apa yang telah diamanahkan kepada kami.

Kepala Seksi Pertahanan dan Pemerintahan Umum saat wawancara menyatakan bahwa: Tidak ada alasan bagi kami untuk tidak melaksanakan apa yang telah di amanahkan kepada kami. pun ketika ada kekurangan dalam pelaksanaannya itu juga akan menjadi pembelajaran kepada kami untuk kedepannya. Karna ini juga menyangkut dengan masa deman kami sebagai pejabat publik. Kinerja kami pastinya akan mendapat penilaian dari atasan, jadi semuanya harus dipertanggung jawabkan dengan baik.

Pertanggung jawaban sebuah wewenang atau tugas-tugas dari atasan seyogyanya harus dipertanggung jawabkan oleh bawahan, sekalipun dalam pertanggung jawaban tersebut terjadi kekurangan atau ketidak sempurnaan dalam pengambilan keputusan atau tindakan, tapi itu tidak mengurangi keterlibatan dana tanggung jawab pejabat struktural perempuan yang ada di kantor Kecamatan Baebunta. Terkait dengan hal tersebut Camat Baebunta menyatakan: Setiap manusia mempunyai keterbatasan sehingga pastinya dalam menjalankan wewenang yang diberikan pastinya dalam proses tersebut ada kalanya seorang pejabat struktural tidak dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Bisa saja karna sakit atau ada urusan mendadak yang tidak dapat ditinggalkan sehingga harus mengorbankan tugas-tugas yang telah diberikan.

Kepala Sub Bagian Program dan Pelaporan pada saat wawancara menyatakan: Beberapa kali memang terjadi (pegawai tidak melaksanakan tugasnya), tapi itu semua bukan karena faktor kesengajaan melainkan karena ada hal yang melainkan karna ada hal penting seperti misalnya faktor kesehatan atau memang ada kepentingan mendaak dari pegawai yang bersangkutan. Akan tetapi terlepas dari itu, semua pegawai saya rasa sudah ada pada jalur yang benar dalam menjalankan wewenang yang diberikan kepadanya.

Melalaikan tanggung jawab dalam menjalankan amanah yang diberikan memang bukanlah tindakan yang baik dari seorang pejabat publik terkecuali jika memang ada hal-hal yang melatarbelakanginya, akan tetapi baik karena unsur kesengajaan maupun ketidak sengajaan, melalaikan tugas dan tanggung jawab tetaplah suatu pelanggaran yang harus mendapatkan sanksi agar tidak terulang. Terkait dengan hal tersebut bersama Camat Baebunta pada saat wawancara memberi gambaran seperti apa sanksi yang diberikan kepada pejabat struktural yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, beliau menyatakan: Seperti halnya pemberian wewenang, pemberian sanksi juga harus sesuai dengan prosedur yang ada. Pertama-tama yang bersangkutan akan dipanggil untuk dimintai keterangan sekaligus diberi peringatan secara lisan. Apabila masih terulang maka akan di beri sanksi ringan seperti peringatan secara lisan kemudian seterusnya tertulis, namun jika masih terulang juga

maka atas rekomendasi bupati dan pemerintah pusat bisa jadi akan dijatuhi sanksi sedang seperti penundaan gaji atau penundaan kenaikan pangkat atau sanksi berat seperti penurunan pangkat atau pemberhentian secara tidak hormat.

Kepala Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan dalam wawancara menyatakan: Ketika ada laporan yang masuk ke kami terkait adanya pejabat struktural yang tidak menjalankan sebuah tugas atau wewenangnya, maka sesuai dengan prosedur yang ada kami akan melakukan pemanggilan kepada pejabat struktural tersebut untuk dimintai keterangan, jika masih terulang maka akan diberi sanksi baik sanksi administratif berupa surat peringatan maupun sanksi disiplin seperti penundaan kenaikan pangkat dan lain sebagainya sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilakukan. Alhamdulillahnya, di Kecamatan Baebunta sendiri belum ada pejabat struktural yang sampai mendapat teguran sedang atau berat.

Terkait dengan Responsibilitas (Responsibility) yang menurut Laurie J Mullis merupakan keterlibatan dan tanggung jawab bawahan untuk melakukan tugas tertentu atau membuat keputusan tertentu sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh atasan dan harus menerima teguran dari pimpinan apabila kinerja tidak memuaskan, maka dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan tugas dan wewenang oleh pejabat struktural perempuan tentunya tidak selamanya berjalan dengan mulus dan tidak semua masalah yang terjadi di setiap sub bagian atau seksi itu sama cara penyelesaiannya, sehingga tidak semua pejabat struktural mampu menghadapi masalah yang ada. Pemberian sanksi kepada pejabat struktural diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai termasuk pejabat struktural perempuan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan jabatannya masing-masing. Dengan tidak adanya pejabat struktural yang diberikan sanksi berat, menandakan bahwa pejabat struktural di kantor Kecamatan Baebunta cukup disiplin dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan jabatannya masing-masing.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tentang Penguatan Gender Dalam Pengambilan Keputusan Di Kantor Kecamatan Baebunta, maka penulis menarik kesimpulan yakni Camat Baebunta selaku pimpinan atau atasan tertinggi

di kantor Kecamatan Baebunta memiliki wewenang atau tanggung jawab yang tidak dapat didelegasikan kepada bawahannya, akan tetapi itu bukan penghalang untuk pejabat struktural perempuan untuk mendapatkan wewenangnya dalam melakukan tindakan atau sebuah keputusan, sebab ada tugas dan wewenang lainnya yang diberikan kepada setiap pejabat struktural sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pejabat struktural perempuan di kantor Kecamatan Baebunta terlibat aktif dalam pengambilan keputusan atau tindakan terhadap masalah yang dialami sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Pejabat struktural perempuan di kantor Kecamatan Baebunta dapat melaksanakan wewenang atau tugas yang diberikan oleh atasan sesuai dengan jabatannya masing-masing, hal ini dapat dilihat dari sanksi yang diberikan kepada pegawai struktural di kantor Kecamatan Baebunta tidak pernah sampai pada sanksi berat.

REFERENSI

- Afrizal. 2016. Metode Penelitian Kualitatif, Jakarta: Rajawali Pers
- Agusnawati.2006. Peran Kaum Perempuan dalam Pengambilan Keputusan pada Masyarakat Pengelola Hutan Kemiri di Mario Pulana Kabupaten Maros. Dalam J. Bogor: CIFOR
- Astriati. 2019. Analisis Peranan Wanita Dalam Jabatan Publik, Riau:Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu politik UIN Sultan Syarif Kasim Riau
- Djumar Soewito, Arbainah Saidii, dan Adrianus Nagong. 2019 . Peran Kepemimpinan Perempuan Dalam Jabatan Publik Di Kantor Kelurahan Air Hitam Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, Samarinda: Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
- Gunawan, Imam. 2016 Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik, Jakarta: Bumi Aksara,
- Hediansyah, Haris. 2010. Metodeologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Jakarta: Salemba Humanika
- Huda, Miftachul. 2009. Pekerja Sosial dan Kesejahteraan Sosial Sebuah Pengantar, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Inpres No.9 tahun 2000 tentang Pengurusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional yang didalamnya terdapat Pedoman Pengurusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
- Junaivan Alamona, John D. Zakarias dan Eveline J. R. Kawung. 2017. Marjinalisasi Gender Dalam Pengambilan Keputusan (Studi Kualitatif Kaum Perempuan Di Lembaga Legislatif Kota Manado),Manado: Holistik
- Karram. 2003. Partisipasi Politik Perempuan : Tinjauan Strategi dan Kecenderungan, dalam Partisipasi Politik Perempuan dan Tata Pemerintahan yang Baik : Tantangan Abad 21, Jakarta : UNDP
- Kurniawan, Agung. 2005. Transformasi Pelayanan Publik. Yogyakarta: Pembaruan
- Laurie J.Mullins, 2016. , Management And Organizational Behavior :Pearson
- Lita Mewengkang, Jantje Mandey, dan Joorie Marhaen Ruru.2014 . Peran perempuan dalam jabatan publik (Studi kasus pada sekretariat daerah Kabupaten Minahasa Selatan)
- Muchtar, Adinda Tenriangke dkk. (2011), Partisipasi Perempuan Dalam Pengambilan Keputusan di Tingkat Kecamatan dan Desa Di Wilayah Pesisir Sulawesi Selatan, Indonesia, Makassar : The Indonesian Institute & Oxfam GB
- Nassaruddin Umar, 2010 Argumen Kesetaraan Gender, Jakarta: Dian Rakyat
- Peraturan Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak Republik Indonesia N0.01 Tahin 2011 tentang Strategi Nasional Sosial Budaya Untuk Mewujudkan Kesetaraan Gender
- Ratnawati Susanto,2016. Hubungan Pengambilan Keputusan rasional dengan Akuntabilitas Kepemimpinan Kepala Sekolah, Jakarta: Eduscience
- Rivai, Veithzal. 2006. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robby Hunawa. 2018. Penguatan Gender dalam Pengambilan Keputusan
- Birokrasi di Kabupaten Bone Bolango,Gorontalo: GJGOPS
- Sedarmayanti. 2004. Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik). Bandung: Mandar Maju
- Sinambela, Lijan poltak, 2006. Reformasi pelayanan Publik. Jakarta: Bumi Aksara..
- Sugiono, 2009. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta Bandung
- Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945