

LAPORAN LENGKAP



PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (Peran Perempuan dalam Pembangunan Pemerintahan di Kabupaten Muara Enim)

Dilaporkan oleh:

Ketua : Prof. Dr. Muhamad Uyun, S.Psi., M.Si.
Anggota : Ike Utia Ningsih, S.Psi.I., M.A.
Zata Ismah, M.KM.
Indah Nurisa, AMd. KL



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran perempuan dalam pembangunan pemerintahan semakin menjadi sorotan utama dalam penelitian dan kebijakan di berbagai negara, termasuk Indonesia. Perempuan memegang peran strategis dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan politik. Namun, keterwakilan mereka dalam pemerintahan masih menghadapi berbagai tantangan. Laporan UNDP dan University of Pittsburgh menunjukkan bahwa meskipun perempuan menempati sekitar 46% posisi administrasi publik secara global, mereka hanya mengisi 31% posisi kepemimpinan tertinggi (UNDP, 2021).

Ketidakhadiran perempuan dalam peran pengambilan keputusan kritis ini menghambat pemulihan inklusif dan hijau pasca pandemi COVID-19. Kehadiran perempuan dalam kepemimpinan publik meningkatkan responsivitas dan akuntabilitas pemerintah, serta kualitas layanan publik yang disampaikan (UNDP, 2021). Namun, di Indonesia, peran perempuan dalam politik dan pemerintahan masih terhambat oleh struktur yang menyebabkan ketidaksetaraan akses untuk memperoleh posisi strategis (Robinson & Bessell, 2002).

Meskipun terdapat kebijakan afirmatif yang mewajibkan partai politik mencalonkan setidaknya 30% perempuan untuk pemilihan legislatif, representasi perempuan dalam parlemen nasional pada tahun 2019 baru mencapai 20,7% (Aspinall, 2021). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif belum sepenuhnya efektif dalam meningkatkan keterwakilan perempuan di lembaga legislatif. Kabupaten Muara Enim di Provinsi Sumatera Selatan merupakan salah satu daerah yang menghadapi tantangan serupa.

Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Muara Enim, partisipasi angkatan kerja perempuan pada tahun 2023 mencapai 55%, masih tertinggal dibandingkan dengan laki-laki yang mencapai 83%. Selain itu, keterwakilan perempuan di parlemen daerah hanya sebesar 15,5%, jauh di bawah target nasional sebesar 30%. Faktor-faktor seperti bias gender, kurangnya pendidikan kepemimpinan, dan rendahnya efektivitas kebijakan afirmatif menjadi penghalang utama bagi keterlibatan perempuan dalam pemerintahan.

Studi oleh Johannes mengidentifikasi bahwa budaya patriarki, stereotip gender, dan persepsi kepemimpinan maskulin dalam organisasi pemerintah daerah di Indonesia menghambat perempuan untuk mencapai posisi manajerial tingkat atas (Johannes et al., 2022). Selain itu, tanggung jawab domestik yang tidak seimbang dan kurangnya fasilitas pendukung, seperti penitipan anak, membatasi partisipasi perempuan dalam pelatihan dan promosi kepemimpinan. Untuk mengatasi hambatan-hambatan ini, diperlukan upaya yang lebih intensif dalam

memberdayakan perempuan melalui pendidikan, pelatihan kepemimpinan yang sensitif gender, dan penegakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender di semua tingkat pemerintahan.

Perubahan budaya organisasi dan masyarakat yang lebih inklusif terhadap peran perempuan dalam kepemimpinan juga menjadi kunci dalam mendorong partisipasi perempuan yang lebih besar dalam pemerintahan. Penelitian yang dilakukan oleh Kabeer menunjukkan bahwa kesenjangan gender dalam pengambilan keputusan politik sering kali disebabkan oleh faktor budaya, struktur birokrasi yang tidak inklusif, dan kurangnya akses perempuan terhadap pendidikan kepemimpinan (Kabeer, 1999). Aspek utama yang akan dianalisis dalam penelitian ini mencakup:

a. Partisipasi Perempuan dalam Pemerintahan Daerah.

Partisipasi perempuan dalam jabatan publik, khususnya pada posisi strategis di pemerintahan daerah, masih tergolong rendah. Penelitian oleh Thania menunjukkan bahwa peningkatan jumlah perempuan dalam kepemimpinan politik berdampak positif terhadap kebijakan sosial, terutama dalam program kesehatan dan pendidikan (Thania, 2024). Hal ini sejalan dengan temuan dari studi di Brazil yang menunjukkan bahwa kehadiran wali kota perempuan secara signifikan mengurangi angka kematian dan rawat inap akibat COVID-19, serta meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan kesehatan masyarakat (R. Bruce et al., 2022).

Perempuan sering menghadapi hambatan struktural dalam mencapai posisi kepemimpinan. Studi yang dilakukan oleh Yeni mengidentifikasi adanya *bias gender* dalam proses seleksi jabatan dan minimnya dukungan politik sebagai penghalang utama (Yeni, 2017). Fenomena ini juga tercermin dalam penelitian yang menunjukkan bahwa bias pragmatis-keyakinan bahwa perempuan kurang dapat memenangkan pemilihan-menghambat dukungan terhadap kandidat perempuan, meskipun mereka memiliki kualifikasi yang setara dengan laki-laki (Corbett et al., 2022).

Keberhasilan pembangunan demokrasi yang inklusif dan berkelanjutan ditunjukkan oleh tingkat partisipasi perempuan dalam pemerintahan daerah (Maryani & Nainggolan, 2020). Keadilan sosial dapat dicapai hanya melalui pemerintahan yang menjamin keterlibatan aktif setiap warga negara tanpa diskriminasi gender. Selain memperkuat legitimasi politik, perwakilan perempuan dalam struktur pemerintahan memiliki perspektif yang lebih beragam dan responsif terhadap kebutuhan kelompok rentan seperti kaum miskin, lansia, dan anak-anak (Horowitz, 2009).

Perempuan sering kali menjadi pemimpin yang kolaboratif dan sensitif terhadap masalah sosial yang terpinggirkan. Kehadiran mereka di

posisi strategis dalam pembangunan daerah sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat tidak bias gender dan mampu menangani masalah yang dihadapi masyarakat lokal. Namun, fakta di lapangan menunjukkan bahwa perempuan yang menduduki jabatan publik masih menghadapi banyak tantangan kompleks. Kesulitan ini merupakan hasil dari sejumlah hambatan struktural, termasuk budaya patriarki yang terus mendominasi, bias dalam pemilihan dan promosi pekerjaan, serta kurangnya dukungan sistemik untuk pengembangan karier perempuan.

Seperti yang ditunjukkan oleh studi Yeni stereotip gender yang menganggap bahwa laki-laki lebih logis, tegas, dan pantas memimpin, terus menjadi penghalang utama bagi perempuan untuk maju (Yeni, 2017). Selain itu, beban ganda yang dihadapi Perempuan-antara tanggung jawab profesional dan rumah tangga menambah kompleksitas tantangan yang mereka hadapi. Seperti yang dinyatakan oleh Thania kehadiran perempuan dalam politik dan birokrasi telah terbukti meningkatkan kualitas kebijakan, terutama di bidang yang berkaitan dengan pendidikan, kesehatan, dan perlindungan sosial (Thania, 2024).

Studi oleh *Pew Research Center* juga mengungkapkan bahwa perempuan sering kali dihadapkan pada standar yang lebih tinggi dan kurangnya dukungan institusional dalam dunia politik (Pew Research Center, 2015). Oleh karena itu, meningkatkan keterlibatan perempuan dalam pemerintahan daerah bukan hanya isu kesetaraan, tetapi juga strategi pembangunan yang berfokus pada kesejahteraan umum. Strategi ini harus mencakup pendekatan afirmatif, seperti kebijakan kuota, reformasi sistem seleksi jabatan publik, pemberdayaan dan pelatihan kepemimpinan sejak dini, serta penguatan solidaritas perempuan dalam birokrasi. Langkah-langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan yang mendukung partisipasi perempuan secara aktif dan efektif dalam pemerintahan daerah.

b. Akses terhadap Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan

Pendidikan yang setara merupakan faktor krusial bagi perempuan untuk berpartisipasi aktif dalam pemerintahan. Namun, akses terhadap pendidikan kepemimpinan bagi perempuan masih terbatas. Fenomena ini tercermin dalam rendahnya partisipasi perempuan dalam program pelatihan kepemimpinan di sektor publik. Misalnya, di Kabupaten Muara Enim, data menunjukkan bahwa hanya sekitar 10% perempuan pegawai negeri yang berpartisipasi dalam program pelatihan kepemimpinan, dibandingkan dengan 90% laki-laki. Hal ini mencerminkan ketimpangan gender dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan di tingkat lokal.

Studi oleh Hora menunjukkan bahwa perempuan yang memperoleh pendidikan tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di pemerintahan (Hora, 2014). Namun, pendidikan formal saja tidak cukup jika tidak disertai dengan akses yang setara terhadap pelatihan dan pengembangan kapasitas kepemimpinan. Pelatihan kepemimpinan yang tersedia masih lebih banyak diakses oleh pria, sehingga perempuan kurang siap untuk bersaing dalam posisi kepemimpinan.

Kepemimpinan dan kompetensi yang inklusif dapat dicapai melalui pendidikan dan pelatihan yang mempertimbangkan kebutuhan khusus perempuan. Namun, banyak pelatihan yang dirancang tanpa mempertimbangkan faktor-faktor seperti lokasi yang jauh dari rumah, waktu pelatihan yang tidak fleksibel, dan kurangnya fasilitas pendukung seperti penitipan anak. Hal ini menghambat partisipasi perempuan dalam pengembangan kapasitas kepemimpinan.

Penelitian oleh McLaren et al. mengungkapkan bahwa perempuan di sektor publik Indonesia menghadapi hambatan struktural dalam pengembangan karier, termasuk budaya patriarki, stereotip gender, dan kurangnya dukungan institusional. Studi tersebut juga menyoroti pentingnya dukungan organisasi, seperti fasilitas penitipan anak dan fleksibilitas kerja, untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepemimpinan (McLaren et al., 2023). Untuk mengatasi hambatan ini, pemerintah daerah perlu mengadopsi model pelatihan kepemimpinan yang inklusif dan berbasis teknologi, seperti e-learning.

Langkah-langkah konkret yang dapat diambil meliputi:

- a) Pengembangan pelatihan online berbasis modul interaktif.
- b) Penyediaan unit pelatihan keliling ke daerah terpencil.
- c) Pemberian beasiswa untuk pelatihan kepemimpinan bagi perempuan.
- d) Penyediaan cuti belajar dengan jaminan pekerjaan.
- e) Program mentoring dan pelatihan berkelanjutan bagi perempuan yang berpotensi menempati posisi strategis.

Inisiatif seperti program pelatihan "*Inclusive and Transformative Leadership*" yang diselenggarakan oleh Pemerintah Indonesia bekerja sama dengan Australia dan Queensland University of Technology telah menunjukkan hasil positif dalam meningkatkan kompetensi kepemimpinan perempuan di sektor publik (McLaren et al., 2023). Mengimplementasikan strategi-strategi tersebut diharapkan dapat tercipta lingkungan yang mendukung partisipasi aktif perempuan dalam kepemimpinan pemerintahan daerah, sehingga mendorong pembangunan yang lebih inklusif dan berkeadilan gender.

c. Kesetaraan Gender dalam Pengambilan Keputusan Publik

Keterwakilan perempuan dalam proses pembuatan kebijakan publik memiliki dampak signifikan terhadap keberpihakan kebijakan terhadap kelompok rentan, termasuk perempuan dan anak-anak. Studi oleh Purwanti menunjukkan bahwa wilayah dengan proporsi perempuan yang lebih tinggi dalam pemerintahan cenderung menerapkan kebijakan sosial yang lebih progresif dan inklusif (Purwanti et al., 2018). Perempuan sering menghadapi diskriminasi dalam proses pengambilan keputusan, di mana pandangan mereka kerap diabaikan dalam diskusi strategis.

Fenomena ini tercermin dalam data partisipasi perempuan dalam perumusan kebijakan publik di Kabupaten Muara Enim, di mana hanya sekitar 20% dari total pembuat kebijakan adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat keterwakilan secara kuantitatif, pengaruh substantif perempuan dalam pengambilan keputusan masih terbatas. Demokrasi substantif mensyaratkan kesetaraan gender dalam pengambilan keputusan publik, di mana pengaruh perempuan terhadap kebijakan harus nyata dan bukan sekadar simbolis (Heryanto, 2019).

Penelitian internasional mendukung temuan ini. Sebuah tinjauan literatur oleh Brollo dan Troiano dalam *European Journal of Political Economy* menyimpulkan bahwa di negara-negara berkembang, peningkatan keterwakilan perempuan dalam politik berkontribusi pada penyediaan layanan publik yang lebih baik, terutama dalam bidang pendidikan dan Kesehatan (Hessami & da Fonseca, 2020). Selain itu, representasi perempuan yang lebih tinggi juga dikaitkan dengan peningkatan kualitas institusi publik, termasuk pengurangan korupsi dan praktik rente.

Namun, tantangan struktural masih menghambat partisipasi penuh perempuan dalam pengambilan keputusan. Thania mencatat bahwa hambatan seperti kurangnya ruang untuk berbicara di forum, pengabaian terhadap gagasan perempuan, dan kekerasan simbolik yang dilakukan oleh laki-laki yang mendominasi wacana, menjadi faktor penghambat utama (Thania, 2024). Untuk mengatasi hal ini, penerapan sistem kuota representasi perempuan dalam berbagai forum pengambilan keputusan dapat menjadi solusi efektif. Studi oleh UN Women menunjukkan bahwa negara-negara yang menerapkan kuota gender dalam pemilihan lokal memiliki tingkat keterwakilan perempuan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kualitas kebijakan publik (UN Women, 2022).

d. Kebijakan Pemerintah Daerah yang Mendukung Perempuan

Kebijakan kuota gender telah diadopsi di berbagai negara sebagai upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam birokrasi dan politik. Studi oleh Hasanah menunjukkan bahwa penerapan kuota gender dapat meningkatkan partisipasi perempuan dalam birokrasi (Hasanah, 2020). Efektivitas kebijakan afirmatif sering kali terhambat oleh minimnya pengawasan dan evaluasi yang ketat, sebagaimana diungkapkan (Widodo, 2020). Fenomena ini tercermin dari kenyataan bahwa meskipun terdapat kebijakan afirmatif, proporsi perempuan dalam posisi kepemimpinan belum menunjukkan peningkatan yang substansial.

Pengalaman internasional menunjukkan bahwa keberhasilan kebijakan kuota sangat bergantung pada implementasi yang efektif. Misalnya, di Kolombia, meskipun telah diterapkan kuota gender sejak 2011, proporsi perempuan yang terpilih dalam dewan kota tetap rendah, terutama di wilayah pedesaan. Hal ini disebabkan oleh celah dalam sistem pemilu dan kurangnya komitmen partai politik untuk mematuhi kuota secara penuh (Dauti & Rodríguez Pico, 2024)

Kabupaten Muara Enim, telah menerapkan kebijakan afirmatif seperti kuota 30% untuk anggota lembaga legislatif dan forum perencanaan pembangunan. Namun, kurangnya sistem pelaksanaan dan evaluasi yang efektif menyebabkan kebijakan tersebut diragukan efektivitasnya. Hasanah menyatakan bahwa kebijakan kuota hanya akan berhasil jika didukung oleh sistem evaluasi dan pemantauan yang terorganisir, indikator yang jelas untuk mencapai tujuan, dan partisipasi langsung kelompok sasaran dalam proses perumusannya (Hasanah, 2020).

Widodo mengatakan bahwa banyak kebijakan afirmatif di tingkat daerah hanyalah tindakan administratif yang tidak memiliki komitmen politik yang kuat (Widodo, 2020). Untuk memastikan bahwa kebijakan afirmatif berpengaruh, pemerintah daerah perlu menginstitutionalisasi pengarusutamaan gender melalui pembentukan unit kerja khusus di setiap organisasi perangkat daerah (OPD). Selain itu, setiap program pembangunan harus memasukkan indikator gender ke dalam penilaian kinerja birokrasi, laporan tahunan harus berdasarkan gender, dan anggaran harus responsif gender.

Partisipasi aktif organisasi perempuan, lembaga swadaya masyarakat, tokoh masyarakat, dan akademisi dalam proses perumusan dan evaluasi kebijakan sangat penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang dibuat relevan dan berkelanjutan. Metode ini tidak hanya meningkatkan kualitas representasi perempuan, tetapi juga memastikan bahwa perempuan dalam pemerintahan

daerah memberikan kontribusi nyata untuk pembangunan yang berkeadilan dan inklusif.

Meskipun telah banyak penelitian mengenai keterlibatan perempuan dalam pemerintahan, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian, antara lain:

- a) Minimnya penelitian berbasis lokal mengenai partisipasi perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim.
- b) Terbatasnya penelitian empiris mengenai efektivitas kebijakan afirmatif dalam meningkatkan representasi perempuan di tingkat daerah.
- c) Belum terdapat analisis khusus yang menghubungkan pendidikan, kepemimpinan, dan kebijakan gender dalam pemerintahan lokal.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, beberapa pertanyaan penelitian yang dapat diajukan antara lain:

- a) Sejauh mana partisipasi perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim?
- b) Apa saja faktor yang menghalangi perempuan dalam meraih posisi kepemimpinan di pemerintahan daerah?
- c) Bagaimana efektivitas kebijakan afirmatif gender dalam meningkatkan representasi perempuan dalam birokrasi dan politik?
- d) Bagaimana akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan kepemimpinan berkontribusi terhadap peranannya dalam pemerintahan?
- e) Strategi apa yang dapat diterapkan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan di Kabupaten Muara Enim?

Penelitian ini memiliki beberapa keunikan dan kontribusi, antara lain:

- a) Menggunakan pendekatan berbasis data lokal melalui wawancara mendalam dan survei terhadap perempuan di pemerintahan Kabupaten Muara Enim.
- b) Menilai efektivitas kebijakan afirmatif yang telah diimplementasikan dan memberikan rekomendasi spesifik untuk perbaikan kebijakan.
- c) Menganalisis hubungan antara pendidikan, partisipasi perempuan, dan pengambilan keputusan dalam pemerintahan daerah.
- d) Menyediakan model strategi kebijakan berbasis praktik terbaik yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan representasi perempuan dalam birokrasi dan politik lokal.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, penelitian ini berusaha menjawab beberapa permasalahan utama sebagai berikut:

- a) Sejauh mana keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim?

- b) Apa saja faktor penghambat utama yang mempengaruhi partisipasi perempuan dalam pemerintahan daerah?
- c) Bagaimana efektivitas kebijakan afirmatif yang diterapkan untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam birokrasi dan politik?
- d) Bagaimana akses perempuan terhadap pendidikan dan pelatihan kepemimpinan berkontribusi terhadap peran mereka dalam pemerintahan?
- e) Strategi apa yang dapat diimplementasikan untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pengambilan kebijakan di Kabupaten Muara Enim?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a) Mengidentifikasi tingkat keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim dan faktor yang mempengaruhinya.
- b) Menganalisis hambatan struktural dan sosial yang menghambat partisipasi perempuan dalam jabatan publik.
- c) Mengevaluasi efektivitas kebijakan afirmatif dalam meningkatkan keterwakilan perempuan dalam pemerintahan daerah.
- d) Mengkaji hubungan antara akses pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap peningkatan peran perempuan dalam pemerintahan.
- e) Memberikan rekomendasi kebijakan berbasis data untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam birokrasi dan politik lokal di Kabupaten Muara Enim.

D. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Telah dilakukan kajian terhadap beberapa penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat dasar teoretis dan analisis empiris.

No	Peneliti (Tahun)	Fokus Kajian	Temuan Utama
1	Siahaan (2021)	Peran Perempuan dalam Kebijakan Sosial di Indonesia	Peningkatan jumlah perempuan dalam kepemimpinan politik berdampak positif pada kebijakan sosial, terutama dalam program kesehatan dan pendidikan.
2	Purwanti (2020)	Pengaruh Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan Lokal terhadap Kebijakan Publik	Daerah dengan keterwakilan perempuan yang lebih tinggi cenderung memiliki kebijakan sosial yang lebih progresif.
3	Darmastuti (2019)	Studi Kasus Efektivitas Kepemimpinan Perempuan	Kepemimpinan perempuan mampu meningkatkan

		di Tingkat Daerah	efektivitas kebijakan berbasis gender.
4	Aisyah (2018)	Hambatan Budaya dalam Partisipasi Perempuan dalam Politik	Faktor budaya masih menjadi hambatan utama dalam keterlibatan perempuan dalam politik.
5	Kusuma (2022)	Dampak Pendidikan Tinggi Terhadap Keterlibatan Perempuan dalam Pemerintahan	Perempuan dengan pendidikan tinggi lebih memiliki peluang untuk berperan dalam pemerintahan.
6	Hasanah (2020)	Implementasi Kebijakan Kuota Gender di Pemerintahan Lokal	Kebijakan kuota gender terbukti meningkatkan jumlah perempuan di pemerintahan tetapi masih menghadapi kendala implementasi.
7	Setiawan (2021)	Tantangan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Publik	Perempuan sering mengalami diskriminasi dalam proses pengambilan keputusan.
8	Widodo (2020)	Efektivitas Kebijakan Afirmatif di Indonesia	Implementasi kebijakan afirmatif masih kurang efektif akibat minimnya pengawasan dan evaluasi.
9	Rahmawati (2020)	Bias Gender dalam Proses Seleksi Jabatan Pemerintahan	Proses seleksi jabatan masih cenderung lebih menguntungkan laki-laki dibanding perempuan.
10	Mulia (2021)	Akses Perempuan terhadap Pelatihan Kepemimpinan	Pelatihan kepemimpinan masih lebih banyak diakses oleh laki-laki.
11	Kabeer (2020)	Gender dan Pengambilan Keputusan Politik	Struktur birokrasi yang tidak inklusif menjadi hambatan utama bagi perempuan dalam politik.
12	UNDP (2021)	Keterwakilan Perempuan dalam Pemerintahan Global	Partisipasi perempuan dalam pemerintahan berkontribusi terhadap pengambilan kebijakan yang lebih inklusif.

E. Analisis Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Ini

Aspek	Penelitian Terdahulu	Penelitian Ini
Fokus utama	Meneliti peran perempuan dalam politik dan kebijakan publik secara umum	Fokus pada keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim
Ruang lingkup	Skala nasional dan internasional	Studi berbasis lokal di Kabupaten Muara Enim
Metode penelitian	Studi literatur dan analisis kebijakan	Wawancara mendalam, FGD, observasi, dan survei
Faktor yang diteliti	Pendidikan, kebijakan afirmatif, hambatan budaya	Kombinasi pendidikan, kepemimpinan, kebijakan afirmatif, serta kondisi birokrasi lokal
Kontribusi penelitian	Memberikan pemahaman teoritis tentang keterlibatan perempuan dalam politik	Menyediakan data empiris berbasis daerah dan rekomendasi kebijakan untuk pemerintah lokal

F. GAP Analisis

Berdasarkan kajian terdahulu dan analisis persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini, terdapat beberapa kesenjangan penelitian yang menjadi alasan utama dilakukannya penelitian ini:

1. Minimnya penelitian berbasis lokal
2. Penelitian yang ada lebih banyak berfokus pada skala nasional dan global, sedangkan penelitian ini akan mengkaji kasus spesifik di Kabupaten Muara Enim.
3. Kurangnya data empiris mengenai implementasi kebijakan afirmatif di daerah
4. Penelitian terdahulu banyak menyoroti pentingnya kebijakan afirmatif, tetapi belum banyak yang mengevaluasi efektivitas implementasinya secara langsung di tingkat lokal.
5. Belum adanya kajian yang menghubungkan pendidikan, kepemimpinan, dan kebijakan gender dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim
6. Penelitian ini akan mengisi kesenjangan tersebut dengan mengkaji faktor-faktor tersebut secara holistik.
7. Perlunya rekomendasi berbasis data lokal
8. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya memberikan rekomendasi umum, sedangkan penelitian ini akan memberikan strategi implementatif berbasis hasil survei dan wawancara di Kabupaten Muara Enim.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

1. Patriarki

A. Definisi Patriarki

Patriarki merupakan konsep yang telah lama menjadi pusat perhatian dalam kajian gender dan feminisme. Istilah ini merujuk pada sistem sosial yang menempatkan laki-laki dalam posisi dominan atas perempuan, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, maupun institusi sosial lainnya. Walby menjelaskan bahwa patriarki adalah sistem sosial yang secara sistematis menempatkan laki-laki dalam posisi mendominasi, menindas, dan mengeksploitasi perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam pemerintahan dan pengambilan keputusan publik (Walby, 1990).

Senada dengan itu, Lerner mendefinisikan patriarki sebagai manifestasi dan institusionalisasi dari dominasi laki-laki atas perempuan yang terjadi dalam berbagai struktur sosial (Lerner, 1986). Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), patriarki didefinisikan sebagai *tata kekeluargaan yang sangat mementingkan garis keturunan bapak*. Konteks sosiologis, patriarki tidak hanya terbatas pada keluarga, tetapi meluas hingga ke berbagai institusi sosial lainnya seperti hukum, pendidikan, agama, dan ekonomi.

Sultana menyatakan bahwa secara harfiah, istilah *patriarki* berasal dari frasa "*rule of the father*", yang pada awalnya digunakan untuk menggambarkan struktur keluarga di mana semua keputusan penting dibuat oleh laki-laki sebagai kepala keluarga (Sultana, 2010a). Seiring waktu, makna patriarki berkembang menjadi sistem sosial yang menguntungkan laki-laki dan mendiskriminasi perempuan dalam berbagai ranah kehidupan. Kompas.com juga menggambarkan patriarki sebagai suatu sistem sosial di mana laki-laki memiliki dominasi lebih besar dibandingkan perempuan, terutama dalam hal otoritas, partisipasi sosial dan politik, serta penguasaan sumber daya (Kompas, 2022).

Lebih lanjut, Connell dalam bukunya *Masculinities* menyatakan bahwa patriarki memperkuat hierarki gender melalui hegemoni maskulinitas, yang menetapkan bentuk ideal laki-laki yang dominan dan kuat, sementara mengesampingkan peran perempuan dan bentuk maskulinitas lainnya (R. W. Connell, 2005a). Penelitian yang dilakukan oleh Hunnicutt dalam jurnal *Violence Against Women* menjelaskan bahwa patriarki tidak hanya menciptakan ketimpangan gender, tetapi juga menjadi akar dari berbagai bentuk kekerasan berbasis gender yang terstruktur dalam masyarakat (Hunnicutt, 2009).

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi partisipasi Perempuan

- a) Budaya patriarki norma sosial yang memperkuat peran laki-laki dalam kepemimpinan.

Sistem patriarki yang mengakar kuat dalam struktur budaya masyarakat telah menciptakan ketimpangan dan ketidakadilan gender yang meluas dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Laki-laki ditempatkan sebagai pusat kekuasaan dan pengendali utama dalam masyarakat, sementara perempuan sering kali terpinggirkan, memiliki pengaruh yang terbatas, atau bahkan tidak memiliki hak sama sekali dalam ruang publik. Ketidaksetaraan ini tercermin dalam ranah ekonomi, sosial, politik, psikologis, hingga institusi pernikahan (Anto, 2023).

Kondisi ini diperkuat oleh norma-norma sosial yang mengkonstruksikan laki-laki sebagai figur yang paling layak untuk posisi kepemimpinan dan pengambilan keputusan. Perempuan, sebaliknya, kerap dikonstruksikan sebagai makhluk yang lebih cocok untuk peran domestik, sehingga ruang gerak mereka dalam ranah publik menjadi terbatas. Menurut Sultana, patriarki secara harfiah berasal dari istilah "rule of the father", yang pada mulanya merujuk pada struktur keluarga di mana laki-laki memegang otoritas penuh (Sultana, 2010a). Seiring waktu, makna ini berkembang menjadi struktur sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pihak yang mendominasi hampir seluruh aspek kehidupan sosial.

Budaya patriarki juga secara sistemik menghambat mobilitas perempuan, khususnya dalam hal kepemimpinan, pendidikan tinggi, dan akses terhadap sumber daya. Hal ini tidak hanya menimbulkan ketimpangan kesempatan, tetapi juga memperkuat posisi subordinat perempuan dalam masyarakat. Sebagaimana dijelaskan oleh Hooks bahwa patriarki adalah sistem politik-sosial yang menempatkan laki-laki sebagai superior dan berhak mengontrol perempuan dan anak-anak, dan struktur ini terus direproduksi melalui praktik budaya dan institusional (Hooks, 2000a).

Penelitian oleh Walby juga menunjukkan bahwa patriarki modern telah mengalami transformasi, namun tetap mempertahankan struktur dasar yang mendukung dominasi laki-laki, terutama dalam institusi-institusi formal seperti pasar tenaga kerja, lembaga pendidikan, dan sistem hukum (Walby, 1990). Sementara itu, Connell (2005) menyoroti bahwa hegemoni maskulinitas memperkuat patriarki dengan menciptakan bentuk-bentuk maskulinitas dominan yang menjadi standar sosial, dan menjadikan bentuk-bentuk lain, termasuk femininitas, sebagai sesuatu yang inferior (R. W. Connell, 2005a).

- b) Struktur ekonomi ketimpangan akses terhadap sumber daya ekonomi bagi perempuan.

Salah satu faktor utama yang menghambat partisipasi perempuan dalam ranah politik dan kepemimpinan adalah kebijakan yang belum sepenuhnya mendukung keterlibatan mereka secara optimal. Meskipun sejumlah negara telah mengadopsi kebijakan kuota gender untuk meningkatkan representasi perempuan dalam lembaga legislatif dan posisi kepemimpinan, implementasi dari kebijakan tersebut sering kali tidak berjalan efektif. Hambatan struktural dan kultural masih menjadi tantangan yang signifikan.

Penelitian menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif seperti kuota gender belum cukup untuk mengatasi akar permasalahan ketimpangan gender dalam politik jika tidak dibarengi dengan perubahan pada norma sosial dan budaya yang diskriminatif (Krook, 2009). Stereotip gender yang mengasumsikan bahwa laki-laki lebih cocok untuk peran kepemimpinan dibanding perempuan turut memperkuat ketidaksetaraan ini. Persepsi masyarakat yang bias sering kali menjadi penghalang bagi perempuan untuk mendapatkan kepercayaan politik atau bahkan untuk mencalonkan diri dalam jabatan publik (Franceschet et al., 2012).

Lebih lanjut, dalam artikel yang diterbitkan oleh *International Political Science Review*, Paxton dan Hughes menekankan bahwa hambatan terhadap perempuan dalam politik tidak hanya berasal dari struktur institusional, tetapi juga dari norma-norma sosial yang melekat dan praktik patriarki yang telah lama tertanam dalam sistem politik (Paxton & Hughes, 2014b).

- c) Sistem hukum dan politik kebijakan yang belum mendukung keterlibatan perempuan secara optimal.

Partisipasi perempuan dalam ranah politik dan kepemimpinan masih menghadapi berbagai kendala, salah satunya adalah kebijakan yang belum sepenuhnya mendukung keterlibatan perempuan secara optimal. Meskipun sejumlah negara telah menerapkan kebijakan kuota gender sebagai upaya afirmatif untuk meningkatkan representasi perempuan di lembaga legislatif dan posisi strategis lainnya, pelaksanaannya di banyak kasus masih belum efektif dan cenderung bersifat simbolik (Krook, 2009).

Berbagai faktor turut berkontribusi terhadap ketidaksetaraan gender dalam politik, salah satunya adalah stereotip gender yang mengakar kuat dalam budaya masyarakat. Stereotip tersebut menciptakan persepsi bahwa perempuan kurang kompeten atau tidak cocok untuk posisi kepemimpinan, sehingga mengurangi kepercayaan publik terhadap

kapasitas politik Perempuan (Franceschet et al., 2012). Selain itu, norma-norma patriarkal dan beban ganda peran domestik yang masih dibebankan kepada perempuan turut mempersempit ruang partisipasi mereka dalam arena politik (Paxton & Hughes, 2014).

Sebuah artikel dalam *Journal of Gender and Children* juga menyoroti bahwa keberadaan kuota gender saja tidak cukup tanpa adanya transformasi budaya dan komitmen institusional yang mendukung pemberdayaan perempuan secara menyeluruh. Representasi formal tidak selalu menjamin terwujudnya pengaruh substantif perempuan dalam proses pengambilan Keputusan (Dahlerup, 2006)

- d) Ketidaksetaraan dalam sistem Pendidikan kurangnya akses perempuan terhadap pendidikan tinggi yang relevan dengan kepemimpinan.

Kurangnya akses perempuan terhadap pendidikan tinggi yang relevan dengan kepemimpinan menjadi salah satu hambatan signifikan dalam meningkatkan partisipasi mereka di ranah politik dan kepemimpinan publik. Pendidikan memiliki peran krusial dalam membekali individu dengan keterampilan, kepercayaan diri, dan pengetahuan yang diperlukan untuk terlibat secara aktif dalam pengambilan keputusan serta memimpin secara efektif.

Penelitian yang dipublikasikan dalam *Jurnal Ilmu Administrasi* menunjukkan bahwa tingkat pendidikan formal memiliki korelasi positif terhadap partisipasi politik perempuan. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki, semakin besar pula kesadaran individu terhadap hak dan kewajiban sebagai warga negara, serta semakin tinggi kemungkinannya untuk terlibat dalam aktivitas politik (Rahmawati, 2022).

Temuan ini sejalan dengan studi internasional yang dilakukan oleh Inglehart dan Norris dalam *Gender Equality and Cultural Change*, yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak hanya meningkatkan partisipasi perempuan dalam politik, tetapi juga mengubah norma-norma budaya yang membatasi peran perempuan di ruang publik (R., Inglehart & Norris, 2003). Verba, Schlozman, dan Brady dalam karya klasik mereka *Voice and Equality*, menegaskan bahwa pendidikan merupakan salah satu modal utama dalam mendorong keterlibatan warga negara, termasuk perempuan, dalam aktivitas politik dan kepemimpinan (Verba et al., 1995).

Kurangnya pendidikan yang memadai juga memperkuat hambatan struktural lain, seperti stereotip gender, kurangnya akses terhadap jaringan politik, dan minimnya representasi perempuan dalam kurikulum pendidikan kepemimpinan (UNESCO, 2019). Oleh karena itu, meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan tinggi, khususnya

di bidang-bidang strategis seperti ilmu politik, hukum, dan administrasi publik, menjadi langkah penting dalam menciptakan kesetaraan dalam kepemimpinan.

- e) Diskriminasi di tempat kerja hambatan struktural yang membuat perempuan sulit naik jabatan.

Perempuan masih menghadapi berbagai hambatan struktural di lingkungan kerja yang membatasi peluang mereka untuk memperoleh promosi ke posisi kepemimpinan. Salah satu hambatan utama adalah keberadaan stereotip gender dan bias implisit yang mengakar dalam budaya organisasi. Perempuan sering kali dinilai tidak sekompeten laki-laki dalam hal kepemimpinan atau dianggap kurang tegas dan kurang rasional, sehingga peluang mereka untuk naik ke posisi strategis menjadi terbatas.

Budaya patriarki masih mendominasi struktur sosial dan organisasi, yang berdampak langsung pada ketimpangan gender dalam dunia kerja. Sebuah artikel dalam *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi* mencatat bahwa norma-norma budaya yang menempatkan laki-laki sebagai pemimpin alami turut memperkuat diskriminasi terhadap perempuan dalam proses rekrutmen, promosi, dan pengambilan keputusan strategis (Wulandari & Prasetyo, 2021).

Penelitian internasional mendukung temuan ini. Eagly dan Carli dalam studi mereka yang diterbitkan oleh *Harvard Business Review*, memperkenalkan konsep "labyrinth of leadership" yang menggambarkan kompleksitas dan tantangan berlapis yang dihadapi perempuan dalam mencapai puncak kepemimpinan (A. H. , Eagly & Carli, 2007). Mereka mencatat bahwa meskipun hambatan eksplisit telah berkurang, hambatan struktural dan bias budaya masih menjadi kendala utama.

Selain itu, studi oleh Catalyst menunjukkan bahwa perempuan lebih jarang diberikan akses ke proyek-proyek strategis dan jaringan profesional, yang merupakan elemen kunci untuk promosi. Lingkungan kerja yang tidak inklusif dan tidak mendukung kesetaraan gender memperkuat ketimpangan ini dan memperlambat laju kemajuan perempuan dalam hierarki organisasi (Ibarra et al., 2013).

C. Aspek Patriarki dalam Pemerintahan

- a) Struktur Kelembagaan: Dominasi Laki-laki dalam Posisi Strategis

Dominasi laki-laki dalam posisi strategis di berbagai lembaga pemerintahan merupakan manifestasi dari struktur kelembagaan yang masih sangat dipengaruhi oleh budaya patriarki. Hampir seluruh struktur birokrasi dan institusi pemerintahan menunjukkan kecenderungan yang

kuat terhadap penguasaan posisi pengambilan keputusan oleh laki-laki, sementara perempuan masih sangat terbatas aksesnya pada jabatan strategis.

Max Weber menjelaskan bahwa patriarki adalah bentuk otoritas tradisional di mana kekuasaan dijalankan oleh laki-laki sebagai kepala rumah tangga dan pemimpin masyarakat (Weber, 1978). Konteks modern, sistem patriarki ini bertransformasi menjadi praktik kelembagaan yang menempatkan laki-laki secara sistematis dalam posisi superior, baik secara simbolik maupun struktural, termasuk dalam lembaga-lembaga pemerintahan.

Fenomena ini diperkuat oleh penelitian Krook dan Norris dalam *Political Studies*, yang menunjukkan bahwa struktur institusi politik cenderung mempertahankan norma-norma maskulin yang menguntungkan laki-laki, baik melalui aturan formal maupun informal (Cooke, 2013). Representasi simbolik ini berdampak pada eksklusi perempuan dari proses pengambilan keputusan dan memperkuat siklus ketimpangan gender dalam kepemimpinan.

Selain itu, studi oleh Acker dalam *Gender, Work and Organization* menekankan bahwa organisasi, termasuk lembaga pemerintahan dibentuk oleh relasi gender yang terstruktur, di mana norma dan praktik yang dianggap netral sebenarnya menyembunyikan bias gender yang mendukung dominasi laki-laki (Acker, 2006a).

b) Kebijakan Afirmatif: Aturan yang Belum Efektif dalam Meningkatkan Keterwakilan Perempuan

Kebijakan afirmatif, seperti ketentuan kuota minimum 30% keterwakilan perempuan dalam pencalonan anggota legislatif, merupakan langkah strategis yang dirancang untuk mendorong peningkatan partisipasi perempuan dalam ranah politik. Meskipun kebijakan ini secara normatif menunjukkan komitmen terhadap kesetaraan gender, implementasinya di berbagai negara, termasuk Indonesia, masih menghadapi berbagai tantangan yang signifikan.

Efektivitas kebijakan afirmatif sering kali terhambat oleh faktor struktural dan kultural. Dominasi budaya patriarki yang masih kuat dalam sistem politik menyebabkan perempuan kerap ditempatkan pada posisi yang tidak strategis dalam daftar pencalonan, atau bahkan hanya sebagai pelengkap untuk memenuhi persyaratan kuota (Tinker, 2004). Akibatnya, keterwakilan perempuan cenderung bersifat simbolik dan tidak substantif, sehingga tidak menjamin adanya pengaruh nyata dalam proses pengambilan keputusan.

Selain itu, keterbatasan dalam pengembangan kapasitas perempuan di bidang politik serta akses yang tidak merata terhadap sumber daya dan jaringan politik juga memperlemah efektivitas kebijakan ini. Krook menegaskan bahwa kuota hanya akan efektif apabila diiringi dengan perubahan dalam struktur institusi politik dan budaya partai, serta dukungan terhadap penguatan kompetensi dan kepemimpinan perempuan (Krook, 2009).

Dahlerup dan Freidenvall juga membedakan antara *fast track* dan *incremental track* dalam pelaksanaan kebijakan kuota. Konteks *fast track*, negara secara proaktif mengubah aturan main untuk memberi ruang lebih besar bagi perempuan, sedangkan dalam *incremental track*, perubahan terjadi lebih lambat dan sering kali tidak mengubah struktur kekuasaan secara signifikan (Dahlerup, D & Freidenvall, 2005).

c) Partisipasi Politik: Tingkat Keterlibatan Perempuan dalam Pemilu dan Jabatan Publik

Partisipasi politik perempuan, baik sebagai pemilih maupun sebagai calon dalam pemilu dan jabatan publik, masih menghadapi hambatan signifikan yang bersumber dari budaya patriarki yang terinternalisasi dalam masyarakat. Konstruksi sosial yang patriarkal, perempuan kerap diposisikan sebagai pihak sekunder atau pendukung laki-laki. Pandangan ini berdampak langsung pada rendahnya partisipasi perempuan dalam ranah politik.

Pembagian kerja berbasis gender yang menempatkan perempuan dalam peran domestik dan laki-laki dalam peran publik menyebabkan perempuan memiliki keterbatasan waktu, sumber daya, dan akses terhadap jaringan politik yang diperlukan untuk berpartisipasi secara aktif. Hal ini diperparah dengan dominasi laki-laki dalam proses pengambilan keputusan di berbagai tingkat, mulai dari keluarga hingga lembaga pemerintahan.

Menurut Inglehart dan Norris, budaya politik yang maskulin dan tradisional sangat memengaruhi preferensi dan peluang partisipasi perempuan dalam politik (R. Inglehart & Norris, 2003). Negara-negara dengan norma-norma patriarkal yang kuat cenderung memiliki tingkat keterwakilan politik perempuan yang rendah. Selain itu, studi oleh Paxton dan Hughes dalam *Women, Politics, and Power* menegaskan bahwa partisipasi politik perempuan sangat dipengaruhi oleh struktur sosial dan politik yang seringkali tidak inklusif terhadap gender (Paxton & Hughes, 2014).

Artikel oleh Barnes dan Burchard dalam *Comparative Political Studies* juga menunjukkan bahwa pengalaman perempuan dalam

berpartisipasi dalam politik seringkali dibatasi oleh hambatan sosial dan institusional, termasuk stereotip tentang ketidakmampuan perempuan dalam memimpin, serta kurangnya dukungan partai politik (Barnes & Burchard, 2012).

d) Struktur Kelembagaan: Dominasi Laki-laki dalam Posisi Strategis

Budaya patriarki yang telah mengakar dalam masyarakat menempatkan laki-laki sebagai otoritas utama dalam berbagai institusi sosial, termasuk keluarga, pendidikan, dan pemerintahan. Konsep ini membentuk persepsi sosial mengenai peran gender yang secara sistematis menempatkan laki-laki pada posisi strategis dan perempuan pada posisi subordinat. Dominasi laki-laki dalam lembaga pemerintahan tidak hanya mencerminkan ketimpangan representasi, tetapi juga memperkuat struktur kekuasaan yang bias gender.

Menurut Bressler, patriarki adalah sistem sosial di mana laki-laki dianggap sebagai otoritas utama dalam institusi sosial, dengan peran sentral sebagai pengambil keputusan, sementara perempuan diharapkan untuk patuh dan mengikuti otoritas tersebut (Bressler, 2007). Sistem ini mereproduksi ketidaksetaraan dalam akses terhadap kekuasaan dan partisipasi politik, dan secara tidak langsung menciptakan hambatan struktural bagi perempuan untuk menduduki posisi strategis.

Studi yang dilakukan oleh Krook dan Mackay menunjukkan bahwa struktur kelembagaan dalam banyak sistem politik dibentuk oleh norma-norma gender yang maskulin, yang seringkali mengecualikan perempuan dari proses pengambilan keputusan dan posisi kepemimpinan (Krook & Mackay, 2011). Institusi pemerintahan tidak bersifat netral gender, melainkan memperkuat dan mereproduksi dominasi laki-laki.

Selain itu, Acker dalam jurnal *Gender, Work and Organization* menegaskan bahwa organisasi publik dan birokrasi secara struktural menciptakan ketidaksetaraan gender melalui praktik kerja, distribusi kekuasaan, serta kriteria promosi yang tidak mempertimbangkan kondisi dan pengalaman perempuan (Acker, 2006).

Dominasi laki-laki dalam struktur kelembagaan menyebabkan perempuan memiliki akses terbatas terhadap proses pembuatan kebijakan, memperlemah partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan, dan memperkuat siklus ketimpangan gender dalam pemerintahan.

e) Peran dan Tantangan Perempuan dalam Kepemimpinan Desa

Meskipun terdapat kemajuan dalam meningkatkan partisipasi perempuan dalam politik lokal, perempuan yang terlibat dalam

kepemimpinan di tingkat desa masih menghadapi tantangan yang signifikan. Salah satu hambatan utama adalah dominasi tradisi budaya dan norma patriarki yang tertanam kuat dalam struktur sosial masyarakat pedesaan. Norma-norma ini cenderung menempatkan laki-laki sebagai pemimpin alami dan mengasosiasikan peran publik dengan maskulinitas, sementara perempuan dianggap lebih cocok untuk peran domestik.

Penelitian oleh Peter Mendy menunjukkan bahwa kendala institusional dan budaya di tingkat lokal sering kali menghambat efektivitas perempuan dalam menjalankan peran kepemimpinan. Bahkan ketika perempuan terpilih atau ditunjuk sebagai kepala desa atau perangkat desa, mereka kerap mengalami marginalisasi, kurang dilibatkan dalam pengambilan keputusan, dan tidak dianggap serius oleh rekan kerja laki-laki maupun masyarakat (Peter Mendy, 1998).

Selain itu, menurut Beaman et al, keberadaan kepala desa perempuan di India memang berhasil meningkatkan partisipasi perempuan lainnya dalam politik, tetapi perempuan pemimpin masih menghadapi stereotip gender dan resistensi sosial yang membatasi ruang gerak mereka (Beaman et al., 2009). Hambatan ini diperparah oleh kurangnya dukungan struktural dan rendahnya akses perempuan terhadap sumber daya, pelatihan, serta jejaring politik.

Norma patriarki di tingkat komunitas juga menciptakan "barrier of acceptance" yang membuat perempuan harus bekerja lebih keras untuk mendapatkan legitimasi dan otoritas di mata masyarakat (Leftwich, 2005). Kepemimpinan perempuan tidak hanya soal menduduki posisi formal, tetapi juga soal perjuangan untuk membangun pengaruh dan meruntuhkan stigma sosial yang membatasi potensi mereka.

f) Budaya Patriarki dan Kebebasan Berekspresi Perempuan

Budaya patriarki secara sistematis menempatkan laki-laki pada posisi superior dibandingkan perempuan, baik dalam struktur keluarga maupun institusi sosial yang lebih luas. Dominasi ini tidak hanya membatasi peran perempuan di ruang publik, tetapi juga menghambat kebebasan mereka dalam mengekspresikan diri, baik secara verbal, sosial, maupun politik. Dalam lingkungan yang sarat norma patriarkal, perempuan sering kali merasa tertekan untuk mematuhi ekspektasi gender tradisional yang menuntut kepatuhan, kesopanan, dan penghindaran terhadap ekspresi yang dianggap melampaui batas "kodrat" perempuan.

Menurut Connell, patriarki menciptakan struktur relasi gender yang menguntungkan laki-laki dan secara bersamaan membatasi ruang gerak

serta ekspresi perempuan (Connell, 2005). Ketimpangan ini tercermin dalam representasi yang tidak setara di ruang publik, termasuk dalam pengambilan keputusan politik, media, dan wacana sosial.

Studi oleh Tolbert et., al yang diterbitkan dalam *Political Research Quarterly* menemukan bahwa perempuan cenderung mengalami hambatan dalam menyuarakan opini politik mereka secara bebas karena takut terhadap stigma sosial dan pengucilan (Tolbert & Hero, 2001). Hambatan ini sering diperkuat oleh struktur sosial yang memandang ekspresi perempuan sebagai ancaman terhadap stabilitas gender tradisional.

Selain itu, dalam kajiannya tentang partisipasi politik perempuan di berbagai negara, Hall menekankan bahwa budaya patriarki bukan hanya menghalangi keterlibatan perempuan dalam politik, tetapi juga melemahkan rasa percaya diri dan otonomi perempuan dalam menyampaikan aspirasi mereka secara terbuka (Hall, 2013).

Kondisi ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam berbagai sektor kehidupan, termasuk politik dan pemerintahan, diperlukan perubahan struktural dan kultural yang mendukung kebebasan berekspresi perempuan secara setara dan tanpa diskriminasi.

g) Relevansi Budaya Patriarki dengan Birokrasi

Budaya patriarki memiliki pengaruh yang signifikan terhadap struktur dan dinamika birokrasi, di mana laki-laki cenderung mendominasi posisi-posisi strategis dan pengambilan keputusan. Dominasi ini bukan hanya akibat dari representasi numerik yang timpang, tetapi juga disebabkan oleh norma-norma sosial dan institusional yang memperkuat peran kepemimpinan laki-laki dan secara tidak langsung meminggirkan perempuan.

Birokrasi sering kali tidak bersifat netral gender, melainkan menjadi cerminan struktur sosial patriarkal yang mereproduksi ketimpangan gender dalam hal akses terhadap kekuasaan, promosi jabatan, serta distribusi sumber daya. Acker menyebut bahwa organisasi birokratik dibentuk berdasarkan "*gendered processes*" yang menciptakan dan mempertahankan struktur hierarkis yang bias terhadap perempuan (Acker, 1990). Hal ini menjadikan birokrasi sebagai ruang yang tidak sepenuhnya inklusif bagi perempuan, terutama dalam pencapaian posisi manajerial atau eksekutif.

Studi oleh Campbell et.,al dalam *Public Administration Review* juga menunjukkan bahwa hambatan terhadap perempuan dalam birokrasi bukan hanya berasal dari praktik diskriminatif eksplisit, tetapi juga dari

norma-norma implisit yang membentuk budaya organisasi, seperti harapan terhadap gaya kepemimpinan maskulin dan beban ganda peran domestik dan profesional yang sering dibebankan pada perempuan (Campbell et al., 2014).

Lebih lanjut, Connell menekankan bahwa birokrasi di banyak negara berkembang termasuk Indonesia dibentuk dalam konteks sosial yang maskulin, di mana struktur kekuasaan dan praktik manajerial diwarisi dari sistem kolonial dan tradisional yang menekankan hierarki, otoritas laki-laki, dan kepatuhan gender (R. Connell, 2006).

Dengan demikian, budaya patriarki tidak hanya hidup dalam masyarakat secara luas, tetapi juga terlembaga dalam sistem birokrasi, menciptakan hambatan sistemik bagi perempuan untuk berkembang secara profesional di lingkungan pemerintahan.

2. Teori Feminisme dalam Politik

A. Definisi Feminisme

Feminisme merupakan sebuah teori dan gerakan sosial-politik yang bertujuan untuk menghapus ketidaksetaraan gender dan memperjuangkan hak-hak perempuan dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk dalam ranah politik, ekonomi, sosial, dan budaya. Konteks politik, teori feminisme berupaya mengidentifikasi dan mengkritik struktur kekuasaan yang bersifat patriarkal serta mencari cara agar perempuan dapat berpartisipasi secara lebih adil dan efektif dalam proses pengambilan kebijakan (Lorber, 2010).

Menurut Tong, feminisme adalah beragam teori dan strategi yang menyuarakan kepentingan perempuan serta menuntut perubahan sosial, politik, dan hukum yang lebih adil (Tong, 2009). Feminisme tidak bersifat tunggal; ia terdiri dari berbagai aliran seperti *liberal feminism*, *radical feminism*, *socialist feminism*, hingga *intersectional feminism*, yang masing-masing menekankan aspek ketidakadilan yang berbeda terhadap perempuan.

Hooks menyatakan bahwa "*feminism is a movement to end sexism, sexist exploitation, and oppression*," menekankan bahwa perjuangan feminisme bukan hanya demi perempuan semata, tetapi demi terciptanya keadilan sosial secara menyeluruh (Hooks, 2000). Ranah politik, feminisme juga berfungsi sebagai lensa analisis terhadap bagaimana institusi-institusi publik mereproduksi relasi kuasa gender. Krook menekankan bahwa teori feminis politik mendorong perubahan struktural melalui advokasi terhadap representasi substantif perempuan, yaitu keterlibatan perempuan yang membawa kepentingan gender dalam pengambilan keputusan (Krook & Mackay, 2011).

Beasley menjelaskan bahwa feminisme merupakan seperangkat teori dan praktik yang menyoroti ketidakadilan berbasis gender serta bertujuan untuk membongkar sistem patriarki yang mengakar dalam budaya, hukum, dan institusi sosial (Beasley, 1999). Freedman menyatakan bahwa feminisme adalah gerakan sosial dan intelektual yang berusaha mengidentifikasi, menganalisis, dan mengubah ketidaksetaraan gender, baik yang bersifat struktural maupun kultural (Freedman, 2011).

Sementara itu, Connell menegaskan bahwa feminisme tidak hanya tentang perempuan, tetapi tentang mendekonstruksi sistem relasi kuasa berbasis gender yang menindas, dan menyasar transformasi sistem sosial secara luas (R. Connell, 2006).

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Feminisme

a) Kebijakan Diskriminatif: Regulasi yang Belum Sepenuhnya Mendukung Keterlibatan Perempuan dalam Politik

Kebijakan publik dan regulasi yang bias gender menjadi salah satu hambatan utama dalam mewujudkan kesetaraan. Banyak negara, termasuk negara berkembang, masih menerapkan kebijakan yang secara tidak langsung mendiskriminasi perempuan dengan tidak memberikan perlindungan atau peluang yang setara dalam ranah politik dan kepemimpinan.

Menurut Weyland meskipun kuota gender telah diadopsi di berbagai negara sebagai bentuk kebijakan afirmatif, penerapannya sering kali bersifat simbolik dan tidak dibarengi dengan reformasi struktural yang mendukung partisipasi perempuan secara substansial (McDermott, 2008)

b) Partisipasi Masyarakat Sipil: Peran Gerakan Sosial dan Aktivisme Feminisme

Gerakan masyarakat sipil memainkan peran krusial dalam mengangkat isu-isu ketidakadilan gender dan mendorong agenda feminis. Organisasi non-pemerintah, komunitas perempuan, dan kelompok advokasi berfungsi sebagai motor penggerak perubahan sosial, baik melalui edukasi publik, advokasi kebijakan, maupun penguatan kapasitas perempuan. Mansbridge dan Shames dalam *Politics & Gender* menekankan bahwa partisipasi masyarakat sipil dapat meningkatkan representasi politik perempuan serta memperluas ruang demokrasi yang inklusif terhadap kepentingan gender (J. Mansbridge & Shames, 2008).

- c) Media dan Representasi Gender: Peran Media dalam Mempengaruhi Persepsi Publik terhadap Perempuan

Media massa dan media sosial memiliki pengaruh besar dalam membentuk persepsi masyarakat terhadap peran gender. Representasi perempuan dalam media sering kali bias, dengan menekankan aspek penampilan atau stereotip tradisional daripada kompetensi dan kepemimpinan. Menurut Ross dalam *Feminist Media Studies*, cara media menggambarkan perempuan baik dalam pemberitaan politik maupun dalam hiburan dapat memperkuat atau menantang norma-norma patriarkal yang menempatkan perempuan dalam posisi subordinat (Ross, 2010).

C. Aspek Feminisme dalam Pemerintahan

- a) Kuota gender dalam politik, kebijakan afirmatif untuk meningkatkan jumlah perempuan dalam parlemen.

Kebijakan afirmatif berupa kuota gender bertujuan untuk meningkatkan representasi perempuan dalam lembaga legislatif. Kebijakan ini menjadi strategi penting dalam mengatasi ketimpangan gender dalam politik, yang sering kali disebabkan oleh struktur sosial patriarkal dan hambatan sistemik lainnya. Banyak negara, termasuk Indonesia, kuota minimal 30% bagi perempuan dalam daftar calon legislatif telah diterapkan untuk mendorong keterwakilan yang lebih setara.

Menurut Krook dalam *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*, kuota gender terbukti efektif dalam meningkatkan jumlah perempuan dalam parlemen, meskipun keberhasilannya sangat tergantung pada desain dan implementasi kebijakan di tingkat nasional (Krook, 2009).

- b) Partisipasi perempuan dalam pemilihan umum, sejauh mana perempuan memiliki akses untuk mencalonkan diri dan memilih.

Partisipasi politik perempuan tidak hanya mencakup hak untuk memilih, tetapi juga akses yang setara untuk mencalonkan diri dalam pemilu. Faktor-faktor seperti budaya, pendidikan, dukungan partai politik, serta hambatan ekonomi dan sosial, sering mempengaruhi tingkat keterlibatan perempuan dalam proses pemilu.

Sebuah studi oleh Paxton dan Hughes (2016) dalam *Women, Politics, and Power: A Global Perspective* menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam pemilu secara signifikan meningkat ketika terdapat sistem pemilu yang inklusif dan adanya dukungan kebijakan yang ramah gender (Paxton & Hughes, 2014).

- c) Kebijakan berbasis gender, legislasi yang mempertimbangkan perspektif gender dalam penyusunan kebijakan.

Penerapan perspektif gender dalam penyusunan kebijakan publik (*gender mainstreaming*) menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa kebijakan pemerintah tidak bias gender dan mampu menjawab kebutuhan spesifik perempuan dan kelompok rentan lainnya. Ini termasuk kebijakan di bidang kesehatan, pendidikan, ketenagakerjaan, dan perlindungan dari kekerasan berbasis gender.

Menurut Lombardo dan Meier pengarusutamaan gender dalam kebijakan publik tidak hanya memperbaiki posisi perempuan secara struktural, tetapi juga meningkatkan kualitas demokrasi dan tata kelola pemerintahan (Lombardo & Meier, 2006).

3. Teori Modal Sosial dalam Pembangunan Berkelanjutan

A. Pengertian Modal Sosial

Modal sosial (*social capital*) mengacu pada jaringan sosial, norma, dan kepercayaan yang memfasilitasi kerja sama dan koordinasi dalam masyarakat. Untuk konteks pembangunan berkelanjutan, modal sosial dianggap sebagai salah satu pilar non-material yang krusial karena memperkuat kohesi sosial, meningkatkan partisipasi masyarakat, dan memfasilitasi pengelolaan sumber daya secara kolektif. Putnam mempopulerkan konsep modal sosial melalui penelitiannya di Italia dan Amerika Serikat.

Putnam membedakan antara *bonding social capital* (ikatan dalam kelompok homogen) dan *bridging social capital* (jembatan antar kelompok heterogen). Menurutnya, modal sosial berperan besar dalam membangun institusi yang efektif dan tata kelola yang baik, dua unsur penting dalam pembangunan berkelanjutan (Putnam, 2000). Bourdieu melihat modal sosial sebagai sumber daya yang melekat pada jaringan sosial yang dimiliki individu atau kelompok (Pierre & Richardson, 1986).

Modal sosial tidak terpisah dari modal ekonomi dan budaya, tetapi saling memperkuat. Konteks pembangunan berkelanjutan, akses terhadap jaringan sosial bisa menjadi kunci distribusi sumber daya yang adil dan penguatan kapasitas masyarakat. Coleman mengembangkan modal sosial dalam konteks pendidikan dan pembangunan komunitas (Coleman, 1988). Coleman menekankan bahwa modal sosial muncul dari struktur hubungan sosial yang memfasilitasi tindakan kolektif. Terhadap pembangunan berkelanjutan, struktur sosial yang kuat mendorong kolaborasi lintas sektor dan keberlanjutan program berbasis masyarakat.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Modal Sosial

Peran aktif perempuan dalam pemerintahan dipengaruhi oleh berbagai faktor sosial dan struktural. Modal sosial menjadi salah satu kerangka penting untuk memahami dinamika tersebut. Berikut adalah faktor-faktor utama yang memengaruhi:

a) Kepercayaan Sosial (*Social Trust*)

Kepercayaan antar individu dalam komunitas menjadi pondasi penting bagi keterlibatan perempuan dalam ruang publik dan pemerintahan. Ketika tingkat kepercayaan sosial tinggi, komunitas lebih terbuka terhadap partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan. Menurut Fukuyama, kepercayaan adalah elemen utama dalam pembentukan jaringan sosial dan kerja sama institusional, yang berdampak langsung pada efisiensi pemerintahan dan inklusi sosial (Fukuyama, 1996).

b) Jaringan Sosial (*Social Networks*)

Hubungan sosial antara individu, kelompok, dan institusi pemerintahan dapat menjadi jembatan akses perempuan terhadap posisi kepemimpinan. Jaringan ini berfungsi sebagai media untuk pertukaran informasi, dukungan emosional, dan mobilisasi sumber daya. Sebuah studi oleh Malecki menyatakan bahwa jaringan sosial merupakan aset penting dalam pemberdayaan perempuan, khususnya dalam meningkatkan akses mereka ke posisi strategis di pemerintahan (Malecki, 2012).

c) Norma dan Nilai Komunitas

Budaya lokal, norma sosial, dan nilai-nilai agama memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana perempuan didukung untuk terlibat dalam kepemimpinan. Norma yang inklusif cenderung mendorong penerimaan perempuan dalam posisi strategis, sementara norma konservatif dapat menjadi penghalang. Sebuah artikel dalam *Gender & Society* oleh Ridgeway dan Correll menekankan bahwa norma sosial membentuk ekspektasi peran gender, dan hal ini berdampak signifikan pada legitimasi perempuan dalam kepemimpinan (Ridgeway & Correll, 2004).

d) Akses terhadap Sumber Daya Informasi

Kemampuan perempuan untuk memahami dinamika politik dan birokrasi sangat tergantung pada akses mereka terhadap informasi, pendidikan, pelatihan kepemimpinan, dan teknologi komunikasi. Kurangnya informasi dapat menyebabkan keterpinggiran dalam pengambilan keputusan. World Bank menunjukkan bahwa peningkatan

literasi politik perempuan melalui akses informasi berdampak langsung pada keterwakilan mereka dalam lembaga pemerintahan (Bank, 2012).

e) Dukungan Komunitas dan Organisasi Sosial

Kehadiran organisasi masyarakat sipil, LSM, dan jaringan advokasi perempuan dapat memperkuat kapasitas dan kepercayaan diri perempuan untuk terlibat dalam politik. Dukungan komunitas juga memberikan legitimasi sosial terhadap keterlibatan perempuan. Putnam dalam *Making Democracy Work* menyatakan bahwa keterlibatan komunitas dalam aktivitas sosial-politik dapat meningkatkan kualitas demokrasi, termasuk mendorong partisipasi kelompok marginal seperti Perempuan (Putnam et al., 1994).

C. Aspek Modal Sosial dalam Pemerintahan

Modal sosial dalam pemerintahan merujuk pada peran hubungan sosial, jaringan komunitas, kepercayaan, serta norma dan nilai yang memungkinkan kerja sama efektif antara warga dan institusi pemerintahan. Konteks peningkatan peran perempuan, modal sosial berperan sebagai jembatan penting untuk memperkuat partisipasi, legitimasi, dan efektivitas perempuan dalam ruang-ruang pengambilan keputusan. Adapun aspek-aspek utamanya adalah sebagai berikut:

a) Kolaborasi Masyarakat (*Community Collaboration*)

Kolaborasi masyarakat mencerminkan keterlibatan aktif warga dalam proses pengambilan keputusan publik. Ketika kelompok sosial mendukung partisipasi perempuan, tercipta ruang yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan semua anggota masyarakat. Menurut Woolcock dan Narayan, kolaborasi sosial dalam konteks pembangunan menciptakan lingkungan yang memungkinkan berbagai aktor untuk saling percaya dan bekerja sama, termasuk dalam mendukung kepemimpinan perempuan (Woolcock & Narayan, 2000).

b) Kepemimpinan Berbasis Komunitas (*Community-Based Leadership*)

Kepemimpinan berbasis komunitas merujuk pada pemimpin perempuan yang muncul dari proses sosial dalam komunitas—bukan karena posisi struktural, tetapi karena legitimasi sosial dan keterlibatan aktifnya dalam kegiatan masyarakat. Bentuk kepemimpinan ini sering kali lebih diterima dan efektif karena dibangun atas dasar kepercayaan dan solidaritas. Menurut Krishna, pemimpin komunitas yang dibentuk melalui jaringan sosial memiliki kemampuan lebih besar dalam menjembatani kebijakan dan kebutuhan lokal (Krishna, 2002). Hal ini menunjukkan

pentingnya dukungan sosial dalam membentuk kepemimpinan yang inklusif.

c) Dukungan Kebijakan Berbasis Modal Sosial (*Policy Support through Social Capital*)

Pemerintah dapat merancang kebijakan afirmatif yang memperkuat jaringan sosial perempuan melalui pelatihan kepemimpinan, fasilitasi organisasi perempuan, atau pemberdayaan berbasis komunitas. Modal sosial menjadi landasan penting dalam memastikan efektivitas dan keberlanjutan dari kebijakan-kebijakan tersebut. Sebuah studi oleh Narayan menunjukkan bahwa program berbasis modal sosial, seperti pembangunan partisipatif lebih efektif dalam meningkatkan peran perempuan dibandingkan pendekatan struktural semata (Narayan-Parker, 1999).

4. Teori Pemberdayaan Perempuan

A. Pengertian Pemberdayaan Perempuan

Pemberdayaan perempuan (*women empowerment*) adalah suatu proses yang memungkinkan perempuan memperoleh kekuatan, kendali, dan kapasitas untuk membuat keputusan dalam kehidupan pribadi maupun sosialnya. Pemberdayaan ini mencakup aspek sosial, ekonomi, politik, psikologis, dan hukum. Kabeer mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses di mana mereka yang sebelumnya tidak memiliki kekuasaan memperoleh kemampuan untuk membuat pilihan hidup strategis (Kabeer, 1999b).

Konteks perempuan, pemberdayaan mencakup akses terhadap sumber daya, kemampuan mengambil keputusan, dan pencapaian hasil yang bermakna dalam hidup. Jo Rowlands membedakan empat dimensi pemberdayaan perempuan: *power over*, *power to*, *power with*, dan *power within*. Jo menekankan bahwa pemberdayaan tidak hanya terjadi di ranah publik tetapi juga privat, termasuk pengakuan terhadap hak, martabat, dan suara perempuan dalam rumah tangga (Rowlands, 1997).

Kerangka konseptual pemberdayaan perempuan yang mencakup enam dimensi utama: ekonomi, keluarga/hubungan antar pribadi, hukum, politik, psikologis, dan pendidikan. Pemberdayaan dipahami sebagai peningkatan kemampuan perempuan untuk mengendalikan kehidupan mereka dan mempengaruhi perubahan sosial (Malhotra & Schuler, 2005). Pemberdayaan sebagai proses transformatif yang mengubah distribusi kekuasaan secara struktural dan sosial (Sen & Batliwala, 2000). Fokusnya bukan hanya pada pemberian akses, tetapi juga pada perubahan norma sosial yang membatasi peran dan potensi perempuan.

PBB melalui UN Women mendefinisikan pemberdayaan perempuan sebagai proses yang mencakup peningkatan kapasitas perempuan untuk

membuat pilihan dan mengubah pilihan tersebut menjadi tindakan dan hasil nyata dalam semua aspek kehidupan. Pemberdayaan perempuan dilihat sebagai kemampuan untuk membuat keputusan strategis, terutama dalam konteks sosial yang membatasi. Kabeer menekankan bahwa pemberdayaan mencakup tiga dimensi: akses terhadap sumber daya, kapasitas agensi (kemampuan bertindak dan membuat keputusan), serta hasil yang dicapai dari proses tersebut (Kabeer, 1999).

Kajian bibliometrik terhadap artikel pemberdayaan perempuan di jurnal-jurnal internasional, pemberdayaan didefinisikan sebagai proses multidimensi yang memungkinkan perempuan memperoleh kekuasaan atas aset ekonomi, pengetahuan, ideologi, serta ruang partisipasi (Mahato et al., 2023). Ditekankan bahwa pemberdayaan membutuhkan dukungan kolektif dan organisasi sosial. Organisasi Pangan Dunia (FAO) mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses peningkatan kapasitas individu khususnya perempuan untuk membuat pilihan-pilihan penting dan mengubahnya menjadi tindakan nyata (O, 2015). Hal ini menyiratkan perlunya perubahan struktur kekuasaan dan peran sosial di tingkat lokal dan nasional.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberdayaan Perempuan

a) Akses terhadap Pendidikan

Pendidikan merupakan pondasi utama dalam meningkatkan kapasitas perempuan untuk berkontribusi dalam pemerintahan. Melalui pendidikan berkualitas, perempuan memperoleh pengetahuan, keterampilan analitis, dan kepercayaan diri yang mendukung peran mereka dalam pengambilan keputusan publik. Penelitian oleh Wahida Rahim menunjukkan bahwa pendidikan ekonomi meningkatkan kemandirian perempuan, memperkuat peran sosial-ekonomi mereka, dan secara langsung mengarah pada keberlanjutan pembangunan ekonomi (Rahim, 2024).

b) Kesempatan Kerja dan Posisi Kepemimpinan

Ketersediaan ruang kerja setara dan terbukanya akses perempuan pada posisi kepemimpinan memungkinkan mereka untuk berperan aktif dalam struktur pemerintahan (Zein, 2023). Kebijakan perekrutan yang inklusif memainkan peran penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang merepresentasikan kesetaraan gender. Studi mencatat bahwa meskipun tingkat partisipasi kerja perempuan meningkat, masih terdapat kesenjangan nyata dalam jabatan struktural, termasuk di tingkat pemerintahan desa (Khurun'in & Damayanti, 2023).

c) Dukungan Kebijakan

Regulasi dan program afirmatif yang dirancang secara sensitif gender mendukung terwujudnya peluang yang lebih luas bagi perempuan. Lakunya kebijakan seperti kuota, pelatihan kepemimpinan, dan perlindungan hukum menjadi krusial dalam memperkuat akses perempuan ke ranah publik.

d) Kepemimpinan Perempuan

Kesediaan dan kualitas diri perempuan sebagai pemimpin yang muncul dari kesadaran politik, pelatihan, dan dukungan sosial dalam komunitas menjadi faktor penentu dalam pengambilan keputusan publik. Pelatihan kepemimpinan dan mentoring memperkuat kapasitas perempuan dalam menjalankan fungsi ini. Fahrudin menemukan bahwa literasi digital bagi politisi perempuan meningkatkan kemampuan mereka dalam berkomunikasi, merespons kebutuhan konstituen, dan memengaruhi kebijakan publik secara signifikan (Fahrudin et al., 2022).

e) Akses terhadap Teknologi dan Media Sosial

Digitalisasi membuka jalan bagi perempuan untuk mendapatkan informasi, menyuarakan isu, serta membangun jaringan dukungan. Media sosial dan teknologi informasi membantu mereka menjalin komunikasi langsung dengan masyarakat dan memperkuat posisi tawar dalam ruang publik. Juwita menegaskan bahwa literasi digital perempuan sangat mendukung inklusi sosial dan pemberdayaan, terutama ketika dikombinasikan dengan pendekatan berbasis komunitas (Juwita et al., 2024).

C. Aspek Pemberdayaan Perempuan dalam Pemerintahan

a) Kebijakan Afirmatif Gender

Kebijakan afirmatif adalah intervensi struktural yang mendukung representasi perempuan dalam posisi kepemimpinan (Amanat, 2024). Tujuannya adalah mengatasi hambatan historis dan mempercepat peran perempuan dalam pengambilan keputusan. Sebuah studi dalam *Gendered Electoral Financing* menemukan bahwa *gender-targeted public funding* dengan mekanisme denda atau insentif bagi partai politik berhasil meningkatkan jumlah wakil perempuan dalam parlemen, terutama bila dipadukan dengan sistem proporsional dan kuota tertentu (Muriaas et al., 2020).

b) Pelatihan Kepemimpinan Perempuan

Program pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang dirancang khusus untuk perempuan sangat efektif dalam memperkuat kepercayaan diri, kemampuan jaringan (*networking*), dan kesiapan mereka mengisi posisi strategis (Clarke, 2011). Penelitian yang dilakukan oleh Mousa menunjukkan bahwa pelatihan seperti "*Leadership Academy*" melaporkan peningkatan signifikan dalam kepercayaan diri, keterbukaan jejaring sosial, dan peluang karier: yaitu menjadi "*confidence builder, network facilitator, opportunity booster*" (Mousa et al., 2021).

c) Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan

Partisipasi perempuan dalam struktur pengambilan kebijakan, terutama di tingkat lokal, akan menjadi dasar tata kelola demokratis yang inklusif dan akuntabel. Sebuah studi Hoare menyoroti tantangan perempuan di pemerintahan lokal di Asia Selatan dan Tenggara, termasuk kurangnya peran nyata dalam pengambilan keputusan meski menjabat, serta pentingnya mentoring dan pelatihan berkelanjutan (Hoare & Gell, 2009).

d) Ekonomi Berbasis Gender

Ekonomi sektor publik yang sensitif gender menciptakan peluang bagi perempuan, seperti kontrak pemerintah kepada UKM milik perempuan, yang meningkatkan akses terhadap pasar dan sumber daya (Dina & Dewaranu, 2022). Williams dkk menginvestigasi gender responsive public procurement yakni memprioritaskan UKM milik perempuan dalam belanja pemerintah dan menemukan bahwa strategi ini menstimulasi inklusi ekonomi dan inovasi sosial (Williams et al., 2020).

5. Teori Representasi Politik

A. Pengertian Representasi Politik

Representasi politik adalah proses di mana wakil-wakil yang dipilih berbicara dan bertindak atas nama masyarakat, sehingga kepentingan, aspirasi, dan nilai-nilai rakyat bisa tersampaikan dalam pengambilan keputusan publik. Menurut Hanna F. Pitkin representasi politik bukan sekadar kehadiran fisik wakil di lembaga pemerintahan, melainkan juga menghadirkan suara dan kepentingan warga yang diwakilinya (Fenichel Pitkin, 1967). Pitkin membagi representasi menjadi beberapa dimensi penting, yaitu:

- a) Formalistik, terkait dengan otorisasi dan tanggung jawab wakil kepada pemilihnya.
- b) Deskriptif, yakni kemiripan identitas antara wakil dan masyarakat yang diwakilinya.
- c) Simbolik, bagaimana warga memandang wakil sebagai representasi mereka.
- d) Substantif, wakil bertindak nyata demi kepentingan rakyat.

Selanjutnya, Robert Dahl menekankan pentingnya responsivitas wakil terhadap aspirasi warga. Dalam praktiknya, wakil dapat bertindak sebagai delegasi yang mengikuti kehendak masyarakat secara langsung, atau sebagai trustee yang menggunakan penilaian sendiri untuk kepentingan publik (Dahl, 2008). Kajian terbaru juga menunjukkan bahwa peningkatan keterwakilan perempuan dalam politik berpengaruh positif terhadap kualitas kebijakan publik, seperti peningkatan layanan kesehatan dan pendidikan, serta penguatan tata kelola pemerintahan (Mumfarida, 2024).

Pendekatan modern lainnya melihat representasi sebagai proses dinamis di mana wakil membuat klaim mewakili masyarakat, dan keberhasilan klaim tersebut tergantung pada pengakuan dan dukungan dari publik (Pykett et al., 2010).

B. Faktor-faktor yang mempengaruhi

Sejumlah variabel struktural dan kultural secara signifikan memengaruhi tingkat representasi perempuan dalam jabatan publik. Menurut Phillips determinan utama yang membentuk representasi perempuan meliputi sistem pemilihan umum, keberadaan kebijakan afirmatif, karakteristik budaya politik lokal, serta kekuatan dan efektivitas organisasi Perempuan (Phillips, 1995), sistem pemilu yang terbuka dan proporsional, misalnya, cenderung lebih mendukung partisipasi perempuan dibandingkan sistem mayoritas atau sistem tertutup yang sangat bergantung pada struktur internal partai.

Dalam konteks daerah dengan sistem rekrutmen politik yang eksklusif dan tidak transparan, perempuan menghadapi hambatan yang lebih besar untuk masuk dalam struktur kekuasaan formal. Prosedur seleksi yang didominasi oleh jaringan patronase dan keputusan informal elite politik cenderung mengabaikan prinsip inklusi dan meritokrasi, yang pada akhirnya memperlemah peluang perempuan untuk menduduki jabatan strategis. Selain itu, budaya politik lokal yang masih patriarkal turut memperkuat eksklusi perempuan dari ruang pengambilan keputusan.

Di banyak konteks lokal, perempuan tidak hanya dibatasi oleh norma gender tradisional, tetapi juga oleh kurangnya akses terhadap sumber daya politik dan ekonomi yang menjadi prasyarat utama dalam kontestasi jabatan

publik. Dalam situasi ini, keberadaan organisasi perempuan yang kuat dan memiliki kapasitas advokasi menjadi sangat penting untuk memperjuangkan representasi politik yang lebih setara dan inklusif. Dengan demikian, untuk meningkatkan representasi substantif perempuan dalam pemerintahan, diperlukan reformasi kelembagaan yang menekankan transparansi proses rekrutmen politik, penguatan mekanisme afirmatif berbasis konteks lokal, serta pemberdayaan organisasi perempuan sebagai aktor strategis dalam proses demokratisasi dan pengarusutamaan gender.

Perempuan lebih sulit mendapatkan jabatan publik di daerah dengan sistem rekrutmen yang tertutup dan tidak transparan. Selain itu, jaringan sosial dan dukungan partai politik sangat penting untuk meningkatkan keterwakilan Perempuan (Franceschet & Piscopo, 2008).

C. Aspek Representasi dalam Pemerintahan

Representasi perempuan dalam pemerintahan daerah merupakan sebuah konsep yang kompleks dan multidimensional. Untuk memahami keberadaan dan pengaruh perempuan dalam sistem pemerintahan, terdapat tiga komponen utama yang menjadi fokus analisis, yaitu: keterwakilan kuantitatif, keterwakilan substansial, dan legitimasi sosial (Celis et al., 2014).

a) Keterwakilan Kuantitatif

Keterwakilan kuantitatif merujuk pada jumlah atau proporsi perempuan yang secara formal menduduki posisi atau jabatan dalam struktur pemerintahan. Aspek ini penting karena kehadiran fisik perempuan di ruang kekuasaan menjadi prasyarat dasar bagi peluang mereka untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Namun, keterwakilan kuantitatif semata tidak menjamin adanya perubahan substantif dalam kebijakan yang responsif gender (Madsen, 2019).

b) Keterwakilan Substansial

Keterwakilan substansial mengacu pada peran dan kemampuan perempuan dalam menyuarakan kepentingan dan isu-isu gender dalam proses pembuatan kebijakan. Representasi ini lebih menitikberatkan pada kualitas pengaruh perempuan, bukan hanya pada kuantitas kehadiran mereka. Dalam konteks ini, perempuan dianggap berhasil ketika mereka mampu mempengaruhi agenda politik dan menghasilkan kebijakan yang memperhatikan kebutuhan serta hak-hak perempuan (Phillips, 1995).

c) Legitimasi Sosial

Legitimasi sosial adalah persepsi dan penerimaan masyarakat terhadap perempuan sebagai pemimpin dan pengambil keputusan dalam pemerintahan. Legitimasi ini mencerminkan tingkat kepercayaan dan dukungan publik terhadap peran perempuan dalam jabatan formal, yang berpengaruh pada efektivitas mereka dalam menjalankan tugas dan

mendapatkan mandat sosial yang kuat (J. J. Mansbridge, 1983). Tanpa legitimasi sosial yang memadai, representasi perempuan cenderung mengalami hambatan dalam mengimplementasikan perubahan.

Ketiga komponen tersebut saling berkaitan dan saling mempengaruhi, sehingga keberhasilan representasi perempuan dalam sistem birokrasi tidak hanya ditentukan oleh jumlah mereka, tetapi juga oleh kualitas peran mereka dan dukungan masyarakat yang mereka terima. Memahami ketiga aspek ini secara holistik sangat penting untuk mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan partisipasi dan pengaruh perempuan dalam pemerintahan daerah.

6. Teori Gender dan Struktur Sosial

A. Definisi Gender dan Struktur Sosial

Teori Gender dan Struktur Sosial menjelaskan bahwa relasi gender bukan hanya persoalan individu, tetapi terstruktur secara hierarkis dan patriarkal dalam masyarakat. Raewyn Connell dalam bukunya *Gender and Power* menjelaskan bahwa hubungan kuasa antara laki-laki dan perempuan membentuk struktur sosial di berbagai institusi, seperti politik, ekonomi, hukum, dan birokrasi (R. Connell, 2013). Dalam konteks ini, maskulinitas dominan (hegemonik) dijadikan standar norma, yang secara sistematis menyingkirkan perempuan dari posisi kepemimpinan formal dan pengambilan keputusan (R. Connell, 2013).

Institusi sosial secara kolektif memproduksi dan mereproduksi ketidaksetaraan gender dengan menempatkan perempuan pada posisi subordinat. Oleh karena itu, meskipun terdapat kebijakan formal yang mengatur kesetaraan gender, realitas patriarki dalam struktur sosial masih membatasi peran perempuan (R. Connell, 2013).

Butler dalam *Gender Trouble* menegaskan bahwa gender adalah sebuah performativitas, bukan hanya kategori biologis atau identitas tetap. Struktur sosial patriarkal membatasi ekspresi gender sehingga norma-norma dominan menjadi mekanisme reproduksi ketidaksetaraan gender (Butler & Trouble, 1990). West dan Zimmerman menekankan bahwa gender bukan sesuatu yang dimiliki seseorang, tetapi sesuatu yang dilakukan dalam interaksi sosial sehari-hari. Struktur sosial patriarkal mengkondisikan praktik gender yang terus mereproduksi ketidaksetaraan gender dalam kehidupan sosial (West & Zimmerman, 1987).

Connell dan Pearse memperluas konsep struktur sosial patriarki melalui konsep *hegemonic masculinity*, yang tidak hanya menguntungkan laki-laki, tapi juga menciptakan dominasi maskulinitas tertentu yang mengesampingkan perempuan dan maskulinitas lain yang subordinat (R. Connell, 2015). Cecilia

Ridgeway dalam jurnalnya menjelaskan bagaimana kategori gender menjadi dasar pengorganisasian sosial yang kuat dan mempengaruhi akses individu terhadap sumber daya dan kekuasaan. Struktur sosial patriarkal membangun harapan dan stereotip yang membatasi peran gender dan mempertahankan ketidaksetaraan (Ridgeway, 2011).

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

a) Norma Budaya Patriarkal yang Kuat dan Mengakar dalam Masyarakat

Norma budaya patriarkal berfungsi sebagai kerangka nilai dan keyakinan yang mengatur perilaku sosial serta pembagian peran berdasarkan gender. Dalam norma ini, laki-laki diposisikan sebagai pemimpin di ranah publik seperti politik, ekonomi, dan pengambilan Keputusan sementara perempuan secara tradisional dianggap bertanggung jawab atas urusan domestik dan pengasuhan anak. Kondisi ini memperkuat struktur sosial yang hierarkis dan menempatkan laki-laki pada posisi dominan. Norma tersebut secara sosial diinternalisasi sejak dini melalui keluarga, pendidikan, dan media, sehingga memperkuat stereotip gender yang membatasi peran perempuan (R. Connell & Pearse, 2014).

b) Ketimpangan Pendidikan yang Membatasi Akses Perempuan terhadap Sumber Daya

Pendidikan adalah salah satu faktor penting yang menentukan kemampuan individu untuk berpartisipasi secara efektif dalam berbagai bidang, termasuk politik dan pemerintahan. Ketimpangan pendidikan, baik dari segi kualitas maupun kesempatan, menyebabkan perempuan memiliki akses yang lebih rendah ke sumber daya pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi kepemimpinan. Hal ini membuat perempuan kurang siap dan kurang berdaya saing dalam memasuki ranah publik dan posisi strategis. Ketimpangan ini seringkali disebabkan oleh faktor sosial-ekonomi, stereotip gender dalam pendidikan, dan prioritas budaya yang berbeda terhadap pendidikan laki-laki dan perempuan (Sultana, 2010).

c) Bias Institusional dalam Aturan Formal maupun Informal

Institusi sosial dan organisasi sering kali memiliki aturan, baik yang tertulis (formal) maupun tidak tertulis (informal), yang secara tidak langsung atau langsung menghambat perempuan dari mengambil peran penting dalam struktur hierarki. Contohnya, birokrasi yang memiliki struktur hierarki kaku dan sistem promosi yang kurang transparan cenderung mempertahankan dominasi laki-laki karena mereka telah lebih lama menguasai posisi-posisi strategis. Selain itu, budaya kerja yang maskulin dan kurangnya dukungan terhadap keseimbangan kerja dan keluarga juga

menjadi hambatan bagi perempuan untuk maju dalam karier. Bias ini dapat berupa diskriminasi gender, kurangnya mentoring untuk perempuan, serta stereotip negatif tentang kemampuan perempuan dalam posisi kepemimpinan (Sultana, 2010)

C. Aspek Struktur Sosial dalam Pemerintahan

a) Diskriminasi dalam Proses Promosi Jabatan

Dalam sistem birokrasi, promosi jabatan seharusnya berbasis pada merit dan kompetensi. Namun, dalam praktiknya, perempuan sering kali menghadapi diskriminasi terselubung atau terbuka dalam proses ini. Perempuan cenderung lebih sering ditempatkan pada jabatan-jabatan administratif atau teknis yang bersifat pendukung, bukan pada posisi strategis yang memiliki pengaruh terhadap pengambilan keputusan penting. Hal ini disebabkan oleh stereotip gender yang menganggap perempuan kurang tegas, emosional, atau tidak mampu memimpin, terutama dalam konteks birokrasi yang bernuansa maskulin (Marie Goetz, 2007).

b) Penempatan Perempuan di Posisi yang Secara Simbolik Tidak Berdaya

Perempuan yang berhasil menembus struktur birokrasi sering kali ditempatkan pada posisi yang memiliki nilai simbolik, artinya jabatan tersebut terlihat penting dari luar, tetapi tidak memiliki kekuatan untuk memengaruhi kebijakan atau distribusi sumber daya secara nyata. Jabatan ini bisa berupa kepala unit tertentu yang kurang terlibat dalam proses strategis. Dengan demikian, representasi perempuan secara angka bisa saja meningkat, namun tidak diiringi dengan peningkatan kekuasaan substantif dalam pengambilan keputusan publik.

c) Sistem Rekrutmen dan Jaringan Informal yang Eksklusif

Birokrasi seringkali dijalankan melalui praktik jaringan informal seperti patronase, kedekatan personal, atau koneksi dengan elit penguasa yang didominasi laki-laki. Jaringan ini memberikan keuntungan kepada laki-laki dalam mengakses informasi peluang kerja, penempatan strategis, dan promosi jabatan. Perempuan yang tidak memiliki akses terhadap jaringan informal tersebut menjadi terpinggirkan meskipun memiliki kompetensi. Praktik semacam ini menciptakan hambatan struktural yang tidak tampak secara eksplisit, namun sangat menentukan dalam mobilitas karier perempuan di pemerintahan (Marie Goetz, 2007)

7. Teori *Glass Ceiling*

A. Definisi *Glass Ceiling*

Istilah *glass ceiling* pertama kali digunakan oleh Hymowitz dan Schellhardt dalam artikel di *The Wall Street Journal* untuk menggambarkan adanya hambatan tak kasat mata (*invisible barrier*) yang menghalangi perempuan dan kelompok minoritas untuk mencapai posisi puncak dalam organisasi, meskipun mereka memiliki kualifikasi dan pengalaman yang setara atau bahkan melebihi laki-laki. Hambatan ini bersifat kultural dan struktural, muncul dari kebijakan organisasi, stereotip gender, dan norma sosial yang mendiskreditkan kapasitas kepemimpinan perempuan (Hymowitz & Schellhardt, 1986)

Cotter menjelaskan bahwa *glass ceiling* adalah bentuk ketidaksetaraan gender yang terjadi di level atas karier, dan tidak bisa dijelaskan hanya dengan perbedaan kualifikasi atau pilihan karier. Mereka menekankan bahwa *glass ceiling* berbeda dari hambatan karier biasa karena terjadi pada tingkat akhir promosi ke posisi kepemimpinan dan melibatkan mekanisme diskriminasi sistemik (Cotter et al., 2001). Dalam sebuah studi klasik terhadap perempuan di perusahaan Fortune 500, ditemukan bahwa struktur perusahaan sangat jarang memberi perempuan peluang untuk maju ke posisi eksekutif karena keterbatasan jaringan, kurangnya role model, dan ekspektasi gender yang kaku. Mereka juga mencatat bahwa organisasi cenderung mempertahankan struktur kekuasaan yang maskulin (Morrison et al., 1987).

Eagly dan Carli menyempurnakan konsep *glass ceiling* dengan istilah *labyrinth*, yang menggambarkan perjalanan karier perempuan sebagai jalan berliku penuh hambatan, bukan hanya satu batas tunggal. Mereka menyoroti bahwa hambatan bisa datang dari berbagai sisi, seperti gaya kepemimpinan yang diharapkan berbeda, tanggung jawab ganda di rumah dan pekerjaan, serta evaluasi yang bias terhadap kompetensi perempuan (A. H. Eagly et al., 2007).

Federal Glass Ceiling Commission menegaskan bahwa *glass ceiling* bukan hanya mitos atau persepsi, tetapi realitas struktural yang dapat diidentifikasi melalui data tentang ketimpangan promosi, perekrutan, dan penggajian di perusahaan-perusahaan besar di Amerika Serikat. Mereka menekankan perlunya reformasi kebijakan dan pelatihan kesetaraan gender di tempat kerja (Commission, 1995).

Sebagai pengembangan dari konsep *glass ceiling*, Ryan dan Haslam mengidentifikasi fenomena *glass cliff*, yaitu kecenderungan perempuan dipromosikan ke posisi kepemimpinan ketika organisasi sedang mengalami krisis, sehingga risiko kegagalan lebih besar. Ini memperkuat dinamika diskriminatif karena seolah-olah memberi kesempatan, namun dalam situasi yang tidak menguntungkan (Ryan & Haslam, 2005).

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

1. Stereotip Negatif tentang Kemampuan Perempuan sebagai Pemimpin

Salah satu akar utama dari *glass ceiling* adalah stereotip gender yang melekat pada perempuan sebagai sosok yang dianggap kurang tegas, terlalu emosional, atau tidak cukup kompeten untuk memimpin, terutama di lingkungan yang kompetitif dan maskulin. Eagly menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan perempuan sering kali tidak sesuai dengan ekspektasi gender tradisional, sehingga penilaian terhadap kemampuan mereka menjadi bias (A. H. Eagly et al., 2007). Misalnya, ketika perempuan menunjukkan sikap tegas, mereka bisa dianggap "agresif" secara negatif, sedangkan jika bersikap hangat, dianggap kurang kuat untuk memimpin.

2. Minimnya Dukungan Mentor dan Jaringan Profesional

Perempuan sering kali tidak memiliki akses ke mentor atau sponsor yang berpengaruh, terutama di level eksekutif. Sementara itu, laki-laki cenderung memiliki lebih banyak kesempatan informal untuk membangun koneksi strategis, misalnya melalui kegiatan sosial yang bersifat eksklusif. Menurut Eagly kurangnya bimbingan profesional ini membuat perempuan kesulitan dalam memperoleh dukungan, pembinaan, dan visibilitas yang dibutuhkan untuk naik ke posisi puncak (A. H. Eagly et al., 2007).

3. Beban Ganda Perempuan (*Double Burden*)

Banyak perempuan menghadapi tekanan dari dua sisi tuntutan kerja profesional dan tanggung jawab domestik seperti pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga. Kondisi ini menyebabkan perempuan mengalami kelelahan, kesulitan menjaga performa kerja optimal, serta terbatasnya waktu untuk pengembangan diri dan karier. Eagly menekankan bahwa peran ganda ini membatasi mobilitas vertikal perempuan karena organisasi masih banyak yang menuntut loyalitas penuh tanpa memberi ruang fleksibel bagi perempuan pekerja (A. H. , Eagly & Carli, 2007).

4. Kebijakan Organisasi yang Kurang Responsif Gender

Banyak organisasi belum menyediakan sistem pendukung yang memadai untuk perempuan, seperti cuti melahirkan yang memadai, kebijakan kerja fleksibel, ruang laktasi, atau sistem penilaian kinerja yang memperhitungkan kondisi berbeda. Akibatnya, perempuan cenderung mengalami "*dropout*" dari jalur karier sebelum mencapai posisi atas. Ketiadaan kebijakan responsif gender ini memperparah ketimpangan dan memperkuat keberlanjutan *glass ceiling* (A. H. Eagly et al., 2007).

5. *Imposter Syndrome*

Imposter syndrome adalah kondisi psikologis ketika individu merasa tidak pantas atau tidak cukup kompeten untuk posisi yang sebenarnya layak mereka tempati, meskipun memiliki bukti objektif tentang keberhasilan mereka.

Clance pertama kali memperkenalkan konsep ini pada perempuan berprestasi yang merasa mereka hanya "beruntung" dan takut ketahuan sebagai "penipu" (Clance & Imes, 1978). Dalam konteks kepemimpinan perempuan, Lane menunjukkan bahwa *imposter syndrome* menjadi penghambat internal yang membuat perempuan ragu mengambil peluang karier lebih tinggi, sehingga memperkuat *glass ceiling* (Lane, 2015).

C. Aspek *Glass Ceiling* dalam Pemerintahan

Perempuan di sektor pemerintahan sering menghadapi bentuk-bentuk *glass ceiling* yang khas, terutama karena birokrasi publik masih sangat dipengaruhi oleh struktur hierarkis dan budaya patriarkal yang mengakar. Hambatan ini tidak hanya bersifat formal, tetapi juga tersembunyi dalam mekanisme sosial dan budaya yang sulit diukur secara kuantitatif.

1. Stagnasi Karier di Level Menengah

Perempuan kerap menduduki jabatan eselon III atau jabatan fungsional tertentu dalam birokrasi, tetapi jarang menembus posisi elite seperti Kepala Dinas, Sekretaris Daerah, atau posisi strategis lainnya. Chin menjelaskan bahwa stagnasi ini terjadi akibat adanya ekspektasi gender dalam institusi birokrasi, di mana perempuan dianggap tidak cocok atau tidak cukup kuat untuk posisi strategis yang menuntut mobilitas tinggi, jam kerja panjang, atau keterlibatan politik (Chin, 2013).

2. Pengambilan Keputusan Promosi Bersifat Informal dan Elitis

Dalam birokrasi, promosi jabatan seringkali tidak sepenuhnya berdasarkan merit, tetapi melalui pertimbangan informal seperti kedekatan dengan pengambil keputusan atau jaringan sosial elit pria. Meyerson menyatakan bahwa kendala ini merupakan bagian dari "ketidaksetaraan sistemik," di mana sistem yang tampak netral secara gender sebenarnya menyembunyikan praktik yang menguntungkan laki-laki. Misalnya, akses terhadap informasi strategis, jaringan informal, dan hubungan patron-klien lebih terbuka bagi pria (Meyerson & Fletcher, 2000).

3. Budaya Organisasi Maskulin dalam Birokrasi

Birokrasi cenderung mempertahankan nilai-nilai kepemimpinan yang maskulin, seperti kompetisi, kontrol, dan dominasi. Nilai-nilai ini sering bertentangan dengan gaya kepemimpinan transformatif atau partisipatif

yang cenderung dimiliki oleh perempuan. Acker menyebut bahwa organisasi birokratis dibangun atas dasar “gendered processes” yang mengidealkan citra laki-laki sebagai standar pekerja yang “ideal” yaitu yang bisa bekerja tanpa hambatan domestik atau tanggung jawab keluarga (Acker, 1990).

4. Kurangnya Kebijakan Afirmasi dan Dukungan Institusional

Meski ada kebijakan kesetaraan gender secara formal, penerapannya dalam birokrasi sering lemah. Tanpa tindakan afirmatif dan kebijakan pendukung seperti *gender budgeting*, kuota kepemimpinan, atau pelatihan kaderisasi perempuan, *glass ceiling* akan terus bertahan. UNDP menegaskan bahwa untuk mendorong kepemimpinan perempuan dalam pemerintahan, negara perlu mengambil langkah afirmatif berbasis data dan pengawasan ketat terhadap implementasinya (UNDP, 2021).

5. Solusi: Transformasi Budaya Organisasi dan Kebijakan Afirmatif

Untuk mengatasi *glass ceiling* dalam pemerintahan, diperlukan pendekatan multidimensi, mulai dari transformasi nilai budaya organisasi hingga penerapan kebijakan afirmatif. Menurut Meyerson strategi paling efektif bukan sekadar menambahkan perempuan dalam struktur, tetapi mengubah norma dan praktik kerja agar lebih inklusif, seperti transparansi dalam promosi, evaluasi kinerja yang adil, dan penghapusan bias gender dalam proses seleksi jabatan (Meyerson & Fletcher, 2000).

8. Teori Interseksionalitas

A. Definisi Interseksionalitas

Teori interseksionalitas pertama kali diperkenalkan oleh Kimberlé Crenshaw, dalam konteks hukum untuk menunjukkan bagaimana perempuan kulit hitam di Amerika Serikat menghadapi diskriminasi ganda, yaitu dari sistem rasial dan patriarki, yang tidak dapat dipahami hanya melalui lensa tunggal (gender atau ras saja) (Crenshaw, 1989). Crenshaw menekankan bahwa pengalaman diskriminasi adalah hasil dari interaksi antara berbagai sistem kekuasaan yang saling memperkuat.

Perempuan tidak mengalami diskriminasi gender dalam ruang hampa, ras, kelas, dan faktor identitas lain memengaruhi bagaimana diskriminasi terjadi dan dirasakan. Patricia Hill Collins dalam bukunya *Black Feminist Thought* menekankan bahwa perempuan Afrika-Amerika menghadapi struktur penindasan rasial dan patriarkal sekaligus dalam sistem yang disebutnya sebagai *matrix of domination* (P. H. Collins, 2022). Ini berarti bahwa ketidakadilan tidak berdiri sendiri, melainkan saling berkelindan.

Perempuan dari kelompok marginal, seperti penyandang disabilitas, minoritas seksual, atau yang tinggal di daerah tertinggal, menghadapi

hambatan yang jauh lebih kompleks dibanding perempuan dari kelompok dominan. Cho et al., menyatakan bahwa interseksionalitas adalah alat untuk memahami dan merespons ketidaksetaraan yang tidak bisa dijelaskan oleh satu kategori saja. Misalnya, perempuan miskin di daerah pedalaman tidak hanya menghadapi diskriminasi berbasis gender, tetapi juga akses pendidikan dan layanan publik yang buruk (Cho et al., 2013).

Interseksionalitas menolak gagasan bahwa semua perempuan mengalami penindasan dengan cara yang sama. Perempuan dengan latar belakang ekonomi tinggi, misalnya, memiliki privilese tertentu yang tidak dimiliki perempuan miskin. Bilge mengkritik pendekatan feminis arus utama yang terlalu fokus pada "perempuan universal" dan mengabaikan keragaman identitas (Bilge, 2013). Bilge menegaskan pentingnya memeriksa bagaimana kekuasaan bekerja secara simultan dalam berbagai lini kehidupan sosial.

Lebih dari sekadar teori, interseksionalitas digunakan sebagai alat advokasi kebijakan publik, untuk memastikan bahwa program kesetaraan mempertimbangkan kebutuhan kelompok yang paling terpinggirkan. Menurut Collins pendekatan interseksional menuntut perubahan struktural dalam pembuatan kebijakan, agar tidak bias terhadap kelompok mayoritas (Collins, 2016). Misalnya, kebijakan kesetaraan gender yang tidak mempertimbangkan perempuan penyandang disabilitas berisiko memperkuat ketimpangan.

B. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Interseksionalitas menekankan bahwa pengalaman perempuan dipengaruhi oleh persinggungan berbagai identitas sosial. Faktor-faktor berikut memperlihatkan bagaimana bentuk ketimpangan bisa saling memperkuat dan memperdalam ketidakadilan yang dialami oleh perempuan.

a) Kelas Sosial

Perempuan dari kelas sosial bawah mengalami keterbatasan dalam mengakses pendidikan, layanan kesehatan, pekerjaan yang layak, serta jaringan sosial dan politik yang dapat mendorong mobilitas mereka. Bell Hooks menegaskan bahwa kelas adalah faktor penentu utama dalam menegosiasikan hak dan peluang, dan bahwa feminisme harus memperhitungkan bagaimana kapitalisme memperkuat subordinasi perempuan miskin (Hooks, 2000). Ketika gender dan kelas bertemu, perempuan dari kelas bawah menjadi sangat rentan terhadap eksploitasi

b) Etnisitas dan Budaya Lokal

Norma budaya tertentu mempertahankan struktur patriarki yang kuat dan secara sistemik membatasi peran perempuan di ruang publik, seperti politik dan pendidikan. Nira Yuval menggarisbawahi bahwa identitas etnis seringkali dibentuk dan dipelihara melalui

pengaturan ketat terhadap perempuan dalam ranah privat (keluarga dan komunitas), menjadikan perempuan sebagai penjaga "identitas budaya" yang konservatif (Yuval-Davis, 2006). Hal ini menjadikan perempuan sebagai target kontrol sosial dan membatasi mobilitas mereka.

c) Disabilitas

Perempuan dengan disabilitas mengalami diskriminasi yang berlapis: sebagai perempuan dan sebagai penyandang disabilitas. Mereka sering dikucilkan dari diskusi publik dan kebijakan yang menyangkut hak perempuan. Garland menyebut bahwa perempuan difabel sering tidak dilihat sebagai individu yang utuh dan produktif karena standar kecantikan, kemandirian, dan "normalitas" yang dikonstruksi secara patriarkal (Thomson, 2002). Mereka menghadapi invisibilitas dalam wacana feminisme arus utama dan gerakan disabilitas sekaligus.

d) Lokasi Geografis

Perempuan yang tinggal di wilayah terpencil atau pedesaan memiliki akses terbatas terhadap pendidikan, teknologi, jaringan organisasi, dan kesempatan kepemimpinan. Kabeer menunjukkan bahwa ketimpangan geografis memperburuk ketimpangan gender karena akses terhadap pembangunan, program pemberdayaan, dan kebijakan afirmatif cenderung terkonsentrasi di wilayah urban (Kabeer, 1999). Perempuan di daerah tertinggal juga lebih bergantung pada norma adat yang membatasi mobilitas dan partisipasi mereka.

e) Orientasi Seksual dan Identitas Gender

Perempuan LGBTQ+ seringkali diabaikan dalam kebijakan afirmatif yang berfokus pada perempuan heteroseksual dan cisgender. Mereka menghadapi diskriminasi ganda: dari struktur sosial umum dan dari dalam gerakan perempuan itu sendiri. Carol Bacchi menekankan bahwa kebijakan publik sering gagal mengakui keragaman identitas gender dan orientasi seksual. Mereka memperkenalkan konsep *gender mainstreaming critique*, yang menunjukkan bahwa tanpa analisis interseksional, kebijakan cenderung memperkuat eksklusi terhadap kelompok yang sudah termarginalisasi (Bacchi & Eveline, 2010).

C. Aspek Interseksionalitas dalam Pemerintahan

Teori interseksionalitas menuntut agar kebijakan publik tidak hanya melihat ketidaksetaraan melalui satu dimensi (seperti gender), tetapi memperhitungkan persinggungan berbagai identitas sosial dan ekonomi. Hal ini sangat penting dalam konteks pemerintahan agar kebijakan benar-benar menjangkau semua kelompok rentan secara adil dan setara.

1. Kebijakan Publik Harus Berdasarkan Data Terdisagregas

Kebijakan yang tidak dibangun atas data yang terdisagregasi berdasarkan gender, usia, ras, disabilitas, lokasi geografis, dan status ekonomi sering kali bersifat umum dan gagal menjangkau kelompok yang paling terpinggirkan. Olena menekankan bahwa pendekatan interseksional dalam kebijakan publik (*Intersectionality-Based Policy Analysis/IBPA*) penting untuk mengungkap ketidaksetaraan tersembunyi dalam kebijakan umum (Hankivsky et al., 2014). Ia menyarankan agar semua kebijakan dianalisis dengan lensa interseksional untuk menghindari pendekatan "satu ukuran untuk semua".

2. Kebijakan Afirmatif Harus Inklusif dan Non Elitis

Banyak kebijakan afirmatif hanya menguntungkan kelompok perempuan kelas menengah atau elit politik yang sudah memiliki akses. Hal ini mengabaikan perempuan dari kelompok minoritas, adat, difabel, dan LGBTQ+. Kimberlé mengkritik bagaimana kebijakan rasial dan gender di Amerika Serikat gagal melindungi perempuan kulit hitam karena tidak mempertimbangkan interseksionalitas. Ia menekankan bahwa kebijakan yang benar-benar afirmatif harus secara eksplisit menyasar perempuan yang menghadapi penindasan ganda dan kompleks (Crenshaw, 1989).

3. Partisipasi Kelompok Rentan dalam Perencanaan dan Pengambilan Keputusan

Pemerintah perlu menyediakan ruang partisipatif, khususnya bagi kelompok marjinal, untuk terlibat langsung dalam proses pengambilan keputusan publik. Tanpa partisipasi, suara mereka tidak akan terwakili dalam kebijakan. Björkdahl dalam studi mereka tentang pascakonflik dan pembangunan perdamaian menekankan pentingnya konsultasi publik yang bersifat inklusif (Björkdahl & Selimovic, 2015). Mereka menunjukkan bahwa ketika perempuan dan kelompok minoritas diberi ruang partisipasi berbasis komunitas, kebijakan menjadi lebih responsif terhadap kebutuhan nyata di lapangan.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai peran perempuan dalam pembangunan di Kabupaten Muara Enim, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi tingkat partisipasi mereka dalam kebijakan publik dan proses pengambilan keputusan. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggali realitas sosial dari sudut pandang partisipan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumen (Creswell & Poth, 2016).

Pendekatan ini diperkuat oleh empat kerangka teori utama yang saling melengkapi:

a. Teori Feminisme dalam Politik

Menurut Judith Lorber feminisme politik menyoroti bagaimana struktur sosial dan politik sering kali mengabaikan atau meremehkan kepentingan perempuan. Teori ini mengkritik dominasi sistem patriarki dan mendesak pentingnya representasi perempuan dalam institusi politik serta pengarusutamaan gender dalam kebijakan publik. Lorber menekankan bahwa ketimpangan gender bukan hanya persoalan budaya, tetapi juga sistemik dan struktural (Lorber, 2010).

b. Teori Patriarki

Sylvia Walby dalam karyanya *Theorizing Patriarchy*, menjelaskan bahwa patriarki adalah sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai aktor dominan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk ekonomi, keluarga, dan politik. Walby mengidentifikasi enam struktur patriarki, seperti relasi produksi, kekuasaan negara, dan budaya, yang menghambat partisipasi aktif perempuan dalam ruang publik (Walby, 1990).

c. Teori Modal Sosial

Robert Putnam menyatakan bahwa modal sosial terdiri atas jaringan, norma, dan kepercayaan sosial berperan penting dalam mendorong partisipasi masyarakat, termasuk perempuan. Dalam konteks ini, keterlibatan perempuan dalam organisasi masyarakat dan jaringan sosial dapat memperkuat kepercayaan diri serta membuka akses terhadap informasi dan peluang pengambilan keputusan (Putnam et al., 1994).

d. Teori Pemberdayaan Perempuan

Naila Kabeer mendefinisikan pemberdayaan sebagai proses di mana individu memperoleh kemampuan untuk membuat pilihan strategis dalam hidup mereka, terutama dalam konteks sebelumnya mereka tidak memiliki kapasitas tersebut. Kabeer menekankan pentingnya tiga dimensi pemberdayaan: sumber daya (*resources*), agensi (*agency*), dan pencapaian (*achievement*), yang saling terkait dalam membangun posisi tawar perempuan di masyarakat (Kabeer, 1999).

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Muara Enim, Sumatera Selatan, yang merupakan salah satu daerah dengan dinamika pembangunan yang cukup signifikan, termasuk dalam hal partisipasi gender dalam ruang publik. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Muara Enim memiliki struktur pemerintahan yang kompleks serta keberadaan organisasi-organisasi yang aktif dalam isu pemberdayaan perempuan, sehingga memungkinkan untuk mengungkap secara komprehensif representasi dan keterlibatan perempuan dalam proses pembangunan dan kebijakan publik di tingkat lokal.

Adapun subjek penelitian ditentukan secara purposive, yaitu dengan mempertimbangkan relevansi pengalaman, posisi sosial, serta keterlibatan subjek dalam isu-isu strategis terkait partisipasi dan pemberdayaan perempuan dalam pemerintahan. Subjek penelitian mencakup lima kategori utama:

- a) Pejabat perempuan yang menduduki jabatan strategis di pemerintahan daerah, seperti kepala dinas, sekretaris daerah, camat, atau kepala bidang. Mereka merupakan aktor kunci dalam memahami dinamika partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan dan implementasi kebijakan.
- b) Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan dan laki-laki yang berperan dalam pelaksanaan kebijakan publik, baik yang secara langsung terlibat dalam isu gender maupun yang berada di sektor pemerintahan umum. Kehadiran ASN laki-laki juga menjadi penting untuk menangkap perspektif gender dari sudut pandang dominasi struktural.
- c) Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), khususnya mereka yang memiliki afiliasi dengan komisi atau fraksi yang fokus pada isu sosial, perempuan, dan perlindungan anak. Mereka memiliki posisi strategis dalam proses legislasi serta pembentukan dan evaluasi kebijakan afirmatif gender di daerah.
- d) Akademisi dan aktivis yang memiliki kepakaran atau pengalaman dalam isu gender dan pemerintahan lokal, yang dapat memberikan analisis kritis terhadap sejauh mana kebijakan daerah responsif terhadap

kesetaraan gender. Kelompok ini juga berperan sebagai opinion leader dan aktor epistemik dalam pengarusutamaan gender di tingkat lokal.

- e) Perwakilan dari organisasi perempuan dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang aktif dalam isu pemberdayaan perempuan, baik dalam bentuk advokasi kebijakan, pendidikan masyarakat, maupun program pemberdayaan ekonomi dan sosial. Keberadaan mereka penting untuk memahami dinamika dari bawah (bottom-up) serta tantangan struktural yang dihadapi perempuan di akar rumput.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang valid dan mendalam, penelitian ini menggunakan pendekatan triangulasi teknik, yaitu dengan memadukan beberapa metode pengumpulan data guna meningkatkan kredibilitas dan akurasi temuan. Teknik-teknik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Wawancara Mendalam (*In-depth Interview*)

Teknik ini digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, serta dinamika personal dan struktural yang dihadapi oleh para informan, khususnya pejabat perempuan, Aparatur Sipil Negara (ASN), serta pembuat kebijakan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur, memungkinkan adanya fleksibilitas dalam mengeksplorasi isu-isu yang muncul selama proses dialog berlangsung. Setiap sesi wawancara berlangsung selama 60 hingga 90 menit dan direkam serta ditranskripsikan untuk keperluan analisis tematik. Teknik ini dianggap efektif dalam menangkap narasi personal yang tidak selalu tercermin dalam dokumen resmi (Creswell & Poth, 2016).

b. Diskusi Kelompok Terfokus (*Focus Group Discussion/FGD*)

FGD digunakan untuk memperoleh pemahaman kolektif dan mendalam terkait efektivitas kebijakan afirmatif gender, hambatan institusional, serta persepsi tentang peran perempuan dalam pemerintahan. Setiap sesi FGD melibatkan 10 hingga 15 peserta dari berbagai latar belakang, seperti perwakilan organisasi perempuan, akademisi, anggota DPRD, serta ASN. Diskusi difasilitasi oleh moderator terlatih dan berlangsung selama 2 hingga 3 jam. Metode ini memungkinkan interaksi dinamis dan pengayaan perspektif lintas sektor (Krueger & Casey, 2015)

c. Observasi Lapangan

Observasi dilakukan secara partisipatif di sejumlah instansi pemerintahan daerah untuk mengamati secara langsung partisipasi perempuan dalam proses birokrasi dan pengambilan keputusan. Observasi dilakukan selama dua minggu, mencakup aktivitas formal seperti rapat dinas, pelayanan

publik, serta interaksi informal antarpegawai. Data observasi dicatat dalam catatan lapangan (*field notes*) dan digunakan untuk memverifikasi atau menguatkan data dari wawancara dan FGD.

d. Studi Dokumentasi

Teknik ini bertujuan untuk melengkapi data primer dengan data sekunder yang bersumber dari dokumen-dokumen resmi seperti peraturan daerah, laporan tahunan instansi pemerintahan, laporan hasil musyawarah perencanaan pembangunan (Musrenbang), serta jurnal akademik dan dokumen kebijakan yang relevan. Analisis dokumentasi memungkinkan peneliti untuk memahami konteks kebijakan dan arah strategis pemerintah daerah dalam mengarusutamakan gender.

Tabel Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan	Responden
1	Bagaimana keterlibatan perempuan dalam pemerintahan daerah?	Pejabat perempuan, DPRD, ASN
2	Apa tantangan utama yang dihadapi perempuan dalam kepemimpinan pemerintahan?	Pejabat perempuan, aktivis, akademisi
3	Bagaimana efektivitas kebijakan afirmatif dalam meningkatkan partisipasi perempuan?	DPRD, organisasi perempuan, LSM
4	Apa peran modal sosial dalam mendukung keterlibatan perempuan dalam pemerintahan?	Pejabat, komunitas lokal
5	Bagaimana cara meningkatkan akses perempuan terhadap pendidikan kepemimpinan?	Akademisi, pejabat, DPRD

4. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif menggunakan pendekatan analisis tematik (*thematic analysis*), yang bertujuan untuk mengidentifikasi, mengorganisasi, dan menginterpretasi pola-pola makna (tema) yang muncul dari data empiris. Pendekatan ini dipilih karena mampu menangkap kompleksitas pengalaman sosial dan makna subjektif dari para informan terkait partisipasi perempuan dalam pemerintahan. Proses analisis dilakukan secara sistematis melalui beberapa tahapan berikut:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Tahap awal dalam analisis melibatkan proses seleksi, penyederhanaan, dan pengorganisasian data mentah yang diperoleh dari wawancara mendalam, *Focus Group Discussion* (FGD), observasi lapangan,

dan dokumentasi. Tujuan dari reduksi data adalah untuk memfokuskan informasi pada aspek-aspek yang paling relevan dengan rumusan masalah penelitian. Proses ini mencakup transkripsi data audio, pembersihan data dari informasi yang tidak relevan, dan penyusunan catatan lapangan secara sistematis (Miles & Huberman, 1994).

b. Kategorisasi (*Coding dan Thematization*)

Data yang telah direduksi kemudian dikodekan untuk mengidentifikasi konsep-konsep penting dan dikelompokkan ke dalam kategori atau tema. Proses ini dilakukan secara iteratif dengan menggunakan teknik open coding untuk menghasilkan tema awal, diikuti oleh *axial coding* untuk menyusun keterkaitan antar kategori. Dalam konteks penelitian ini, tema utama yang dikembangkan antara lain: (1) hambatan struktural dan kultural terhadap partisipasi perempuan; (2) persepsi terhadap kebijakan afirmatif gender; dan (3) pengaruh modal sosial dan jaringan terhadap pemberdayaan perempuan.

c. Penyajian Data (*Data Display*)

Hasil kategorisasi disusun dan disajikan dalam bentuk narasi deskriptif yang mendalam, didukung dengan kutipan langsung dari informan untuk memperkuat validitas temuan. Selain itu, data juga disajikan dalam bentuk tabel tematik dan matriks temuan untuk memperjelas hubungan antar tema dan memudahkan pembaca dalam memahami struktur analisis.

d. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

Langkah akhir dalam analisis adalah menyusun interpretasi berdasarkan pola-pola tematik yang telah teridentifikasi. Kesimpulan ditarik secara induktif dengan mempertimbangkan konteks sosial, politik, dan budaya yang melatarbelakangi data. Validitas temuan diuji melalui *member checking*, triangulasi data, serta diskusi kolektif dengan tim peneliti dan pakar gender untuk menghindari bias interpretatif dan memastikan bahwa kesimpulan yang diambil bersifat kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

5. Kredibilitas dan Validitas Data

Dalam penelitian kualitatif, aspek kredibilitas dan validitas data merupakan indikator utama yang menentukan kualitas dan keabsahan temuan penelitian. Untuk memastikan bahwa data yang diperoleh bersifat akurat, representatif, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, penelitian ini menerapkan strategi

validasi data melalui triangulasi dan teknik konfirmasi interpretatif (*member checking*). Adapun langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Triangulasi Sumber (*Source Triangulation*)

Triangulasi sumber dilakukan dengan cara membandingkan dan mengkaji informasi yang diperoleh dari berbagai kategori narasumber, yaitu pejabat pemerintahan perempuan, Aparatur Sipil Negara (ASN), anggota DPRD, akademisi, aktivis perempuan, serta masyarakat umum. Pendekatan ini bertujuan untuk menghindari bias perspektif tunggal dan memperoleh gambaran yang utuh serta multidimensional mengenai partisipasi perempuan dalam pemerintahan lokal. Dengan mengidentifikasi konsistensi dan kontradiksi antar narasumber, peneliti dapat menyusun analisis yang lebih objektif dan reflektif (Patton, 2002).

b. Triangulasi Metode (*Methodological Triangulation*)

Untuk meningkatkan konsistensi hasil, penelitian ini menggunakan kombinasi berbagai teknik pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam, *Focus Group Discussion* (FGD), observasi lapangan, dan dokumentasi. Penggunaan berbagai metode ini memungkinkan peneliti untuk mengonfirmasi keabsahan data melalui pendekatan yang berbeda, serta mengurangi risiko kesalahan interpretasi yang mungkin muncul jika hanya menggunakan satu teknik pengumpulan data (Denzin, 2017). Hasil dari satu metode dianalisis secara paralel dan dibandingkan dengan hasil dari metode lainnya untuk memastikan adanya koherensi temuan.

c. *Member Checking*

Validitas interpretasi data diuji melalui teknik *member checking*, yaitu dengan mengembalikan hasil sementara atau sintesis data kepada informan yang bersangkutan untuk mendapatkan konfirmasi, klarifikasi, atau koreksi. Langkah ini dilakukan untuk memastikan bahwa narasi dan interpretasi yang dibuat peneliti benar-benar mencerminkan pengalaman, pandangan, dan konteks yang dialami oleh informan. Teknik ini juga meningkatkan keterlibatan informan dalam proses penelitian dan mengurangi kemungkinan bias subjektivitas peneliti (Lincoln, 1985).

6. Luaran Penelitian

Penelitian ini dirancang tidak hanya untuk menjawab pertanyaan akademik mengenai dinamika partisipasi perempuan dalam pemerintahan, tetapi juga untuk menghasilkan luaran yang bersifat aplikatif dan konstruktif bagi pengembangan kebijakan di tingkat lokal. Secara umum, luaran penelitian ini diarahkan pada dua aspek utama, yaitu kebijakan praktis dan kontribusi ilmiah.

Pertama, penelitian ini diharapkan menghasilkan rekomendasi kebijakan yang berbasis data empiris dan analisis kritis, yang dapat digunakan oleh pemerintah daerah Kabupaten Muara Enim dalam merumuskan dan mengimplementasikan kebijakan yang lebih inklusif gender.

Rekomendasi ini akan difokuskan pada strategi untuk:

- a) Meningkatkan representasi perempuan dalam posisi pengambilan keputusan,
- b) Menghapus hambatan struktural dan kultural terhadap keterlibatan perempuan dalam pemerintahan,
- c) Memperkuat kapasitas kelembagaan dalam mengarusutamakan gender (*gender mainstreaming*), serta
- d) Mendorong implementasi kebijakan afirmatif yang lebih responsif dan kontekstual.

Kedua, dari aspek akademik, hasil penelitian ini akan dipublikasikan dalam jurnal ilmiah bereputasi dan dipresentasikan dalam forum-forum seminar nasional maupun internasional. Publikasi tersebut bertujuan untuk memperkaya diskursus ilmiah mengenai keterlibatan perempuan dalam ruang publik, khususnya dalam konteks pemerintahan daerah di Indonesia. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi akademik sekaligus rujukan praktis bagi akademisi, pembuat kebijakan, serta organisasi masyarakat sipil yang fokus pada isu kesetaraan gender dan demokratisasi pemerintahan lokal.

Dengan pendekatan metodologis yang komprehensif dan berbasis teori yang kuat, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi substantif dalam memahami faktor-faktor struktural, kultural, dan institusional yang mempengaruhi partisipasi perempuan dalam pemerintahan di Kabupaten Muara Enim. Selain itu, hasil penelitian juga diharapkan dapat menginspirasi strategi yang lebih progresif dan berbasis bukti (*evidence-based*) dalam upaya meningkatkan keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan publik di tingkat lokal maupun nasional.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum kabupaten Muara Enim

Berdasarkan hasil FGD dan wawancara mendalam mengenai peran gender dan perempuan dalam jabatan struktural di Kabupaten Muara Enim, terlihat bahwa partisipasi perempuan dalam posisi kepemimpinan masih relatif rendah, terutama pada level strategis. Pada jabatan JPT (eselon II), hanya sekitar 18% posisi yang diisi oleh perempuan, sementara mayoritas (82%) masih didominasi laki-laki. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan representasi perempuan di level pengambil keputusan tertinggi dalam birokrasi.

Tingkat administrator (eselon III), keterwakilan perempuan meningkat menjadi sekitar 28%, meskipun masih jauh tertinggal dibanding laki-laki (72%). Kenaikan ini menunjukkan bahwa peluang perempuan lebih terbuka pada level menengah, namun belum cukup signifikan untuk mencerminkan kesetaraan. Sementara itu, pada level pengawas (eselon IV), jumlah perempuan yang menduduki jabatan meningkat lebih tinggi, yakni sekitar 38%, mendekati angka setara dengan laki-laki (62%).

Fakta ini mengindikasikan bahwa perempuan lebih banyak ditempatkan pada jabatan struktural di tingkat teknis operasional dibandingkan jabatan strategis. Secara umum, pola ini mencerminkan bahwa semakin tinggi level jabatan, semakin kecil representasi perempuan di dalamnya. Beberapa faktor yang memengaruhi antara lain: stereotip gender, budaya organisasi yang masih patriarkis, keterbatasan akses perempuan terhadap kesempatan pengembangan karier, serta peran ganda perempuan dalam keluarga dan pekerjaan yang seringkali membatasi mobilitas karier mereka.

Analisis lebih lanjut terhadap hasil FGD dan wawancara menunjukkan bahwa peran perempuan dalam struktur pemerintahan Kabupaten Muara Enim masih menghadapi berbagai kendala. Salah satu faktor dominan adalah budaya patriarki yang masih mengakar kuat dalam birokrasi maupun masyarakat. Budaya tersebut berimplikasi pada terbatasnya peluang perempuan untuk menempati jabatan strategis, karena kepemimpinan seringkali masih dipersepsikan sebagai ranah laki-laki.

Selain itu, mekanisme pendukung untuk memastikan akses yang setara bagi perempuan dalam promosi jabatan masih relatif terbatas. Perempuan yang menduduki jabatan struktural umumnya lebih banyak pada level teknis dan menengah (eselon III dan IV), sementara pada level strategis (eselon II) keterwakilan perempuan masih sangat rendah. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidaksetaraan vertikal, di mana semakin tinggi jabatan yang ditempuh, semakin kecil proporsi perempuan yang terlibat.

Commented [RR1]: Sisipkan/ diagram batang sumber data dari angket

Commented [RR2]: Terkait referensi/Dafus kita masih mayoritas buku dan artikel tapi belum DOI, jadi tolong tambah artikel bereputasi minimal 10 artikel

Commented [RR3]: Cari saja di web ME, terutama jelaskan OPD yang ada

Meskipun telah terdapat kebijakan afirmatif yang bertujuan meningkatkan keterwakilan perempuan dalam jabatan struktural, implementasinya di lapangan belum sepenuhnya efektif. Beberapa regulasi masih sebatas normatif dan administratif, tanpa diiringi strategi konkret yang mampu mendorong peningkatan partisipasi perempuan secara signifikan. Hal ini tercermin dari minimnya program pengembangan kapasitas (*capacity building*), mentoring kepemimpinan, serta mekanisme monitoring dan evaluasi yang berperspektif gender.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterbatasan peran perempuan dalam jabatan struktural bukan hanya merupakan masalah kuantitatif (jumlah), tetapi juga kualitatif yang berkaitan dengan sistem, budaya organisasi, dan kebijakan yang belum responsif gender. Kondisi ini menegaskan perlunya pengarusutamaan gender (PUG) yang lebih terintegrasi dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya aparatur, agar peluang perempuan untuk berperan dalam proses pengambilan keputusan dapat semakin terbuka.

Dalam proses pengambilan kebijakan dan penyusunan regulasi daerah, peran perempuan masih tergolong rendah. Berdasarkan analisis dokumen peraturan daerah (Perda) di Kabupaten Muara Enim dalam lima tahun terakhir, hanya sekitar 10-15% kebijakan yang dibuat secara aktif melibatkan perempuan dalam perumusannya. Ini berarti bahwa meskipun perempuan telah memiliki posisi dalam pemerintahan, keterlibatan mereka dalam keputusan strategis masih sangat terbatas.

Di tingkat legislatif, perempuan yang duduk di DPRD Kabupaten Muara Enim hanya mencapai 18% dari total anggota legislatif. Ini berdampak pada minimnya suara perempuan dalam pembahasan peraturan daerah yang berkaitan dengan isu-isu perempuan, kesejahteraan sosial, serta kebijakan inklusif yang lebih adil gender. Ketika perempuan tidak memiliki keterwakilan yang signifikan dalam parlemen, maka perspektif mereka sering kali terabaikan dalam pembuatan kebijakan.

Dalam birokrasi pemerintahan daerah, perempuan yang berada dalam posisi strategis sering kali menghadapi tantangan dalam menyampaikan pendapat atau memimpin suatu kebijakan. Hal ini disebabkan oleh adanya stereotip gender yang masih mengakar di mana laki-laki dianggap lebih berkompeten dalam pengambilan keputusan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pejabat perempuan, sebagian besar mengakui bahwa dalam forum resmi atau rapat kerja, suara mereka sering kali tidak mendapatkan perhatian yang sama dibandingkan dengan kolega laki-laki.

Meskipun terdapat kebijakan afirmatif untuk meningkatkan partisipasi perempuan, banyak perempuan yang merasa bahwa kesempatan promosi dan peningkatan karier masih terbatas. Mereka sering kali menghadapi tantangan struktural, seperti kurangnya kesempatan pelatihan kepemimpinan, keterbatasan jaringan politik, dan beban ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik.

Ini mengindikasikan bahwa kesetaraan gender dalam pemerintahan tidak hanya sebatas angka keterwakilan, tetapi juga harus mencakup kualitas keterlibatan dalam pembuatan kebijakan.

Dari aspek partisipasi dalam forum strategis, hanya sekitar 15-20% perempuan pejabat yang aktif terlibat dalam penyusunan kebijakan dan diskusi kebijakan publik. Ini menunjukkan bahwa keterlibatan perempuan bukan hanya persoalan jumlah, tetapi juga bagaimana mereka diberi ruang dan kesempatan untuk benar-benar berperan dalam proses pembuatan kebijakan.

Salah satu contoh konkret yang dapat diamati adalah pada program pembangunan daerah yang menyangkut kesejahteraan sosial. Program-program yang dirancang tanpa mempertimbangkan sudut pandang perempuan sering kali tidak sensitif terhadap kebutuhan spesifik perempuan dan kelompok rentan lainnya. Dalam kasus Kabupaten Muara Enim, beberapa program pengentasan kemiskinan dan pembangunan infrastruktur jarang memasukkan aspek kesetaraan gender dalam perencanaan dan implementasinya.

Dari hasil analisis ini, dapat disimpulkan bahwa perempuan masih menghadapi berbagai tantangan dalam memperoleh posisi strategis di pemerintahan, serta dalam berperan aktif dalam proses pengambilan keputusan. Untuk mengatasi tantangan ini, diperlukan langkah-langkah konkret dan perlunya afirmasi seperti kuota, pendidikan politik perempuan, perlu memperkuat kelembagaan gender agar suara perempuan lebih terwakili, perempuan relatif mendapat akses pendidikan, tetapi masih kurang di ruang kepemimpinan dan pelestarian budaya yang biasanya dikuasai laki-laki, perlu mendorong kebijakan pro-perempuan di dunia kerja (perlindungan buruh perempuan, akses ke pelatihan keterampilan), secara struktural, perempuan sudah hadir, tapi masih butuh penguatan dalam kepemimpinan strategis, perlu memastikan perempuan memiliki hak setara dalam identitas hukum (AKTA, KK, KTP), perlu program perlindungan sosial yang lebih fokus pada perempuan rentan, perempuan muda perlu diberikan ruang lebih luas dalam organisasi kepemudaan.

Dengan adanya dukungan dari berbagai pihak, diharapkan lebih banyak perempuan dapat menduduki posisi strategis dan memiliki pengaruh dalam penyusunan kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan gender. Kesimpulannya, meskipun keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim mengalami peningkatan, masih banyak tantangan yang harus diatasi. Ketimpangan gender dalam kepemimpinan dan pengambilan kebijakan menunjukkan bahwa masih diperlukan strategi yang lebih efektif untuk memastikan bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dalam menduduki posisi strategis serta berkontribusi secara aktif dalam pembuatan kebijakan daerah.

Rendahnya keterwakilan perempuan dalam jabatan strategis pada birokrasi pemerintahan, termasuk di Kabupaten Muara Enim, tidak dapat dilepaskan dari

faktor budaya dan sistem yang mengakar. Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto & Wahyudi (2022) menunjukkan bahwa hambatan utama bagi perempuan untuk menduduki posisi strategis adalah budaya patriarki yang masih kuat, serta sistem seleksi kepemimpinan yang cenderung berpihak pada laki-laki. Hal ini menyebabkan akses perempuan untuk memperoleh posisi strategis lebih terbatas dibandingkan laki-laki, meskipun kualifikasi dan kompetensinya setara.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Astuti (2021) yang menyatakan bahwa meskipun jumlah perempuan dalam birokrasi pemerintahan mengalami peningkatan, mereka lebih sering ditempatkan pada jabatan administratif atau yang bersifat teknis pelaksana, dibandingkan dengan jabatan strategis yang memiliki kewenangan dalam pengambilan keputusan dan perumusan kebijakan publik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keterwakilan perempuan dalam proses pengambilan kebijakan dan regulasi daerah masih sangat terbatas, yakni hanya sekitar 15–20% di Kabupaten Muara Enim, dan sebagian besar belum berada pada level pengambil keputusan utama. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kebijakan afirmatif yang ada masih belum berjalan efektif, karena tidak diikuti dengan strategi konkret untuk mendorong perempuan masuk ke jabatan pengambil keputusan strategis.

Analisis data menunjukkan bahwa keterwakilan perempuan dalam struktur jabatan pemerintahan di Kabupaten Muara Enim masih menunjukkan pola ketimpangan yang cukup signifikan. Pada level jabatan menengah, seperti kepala bidang dan kepala seksi, keterlibatan perempuan mulai meningkat dan mencapai sekitar 35%. Posisi ini dapat dianggap sebagai pintu masuk strategis bagi perempuan untuk memperoleh pengalaman dan meningkatkan kapasitas dalam birokrasi pemerintahan.

Namun demikian, pada level jabatan teknis dan administratif, keterwakilan perempuan jauh lebih dominan, yaitu sekitar 60% dari total pegawai pemerintahan. Tingginya jumlah perempuan pada level ini mengindikasikan adanya kecenderungan penempatan perempuan pada posisi administratif dan pelayanan publik, sementara keterwakilan pada posisi yang memiliki kewenangan strategis dalam pengambilan keputusan masih relatif terbatas. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa perempuan lebih banyak ditempatkan pada jabatan yang dipandang sesuai dengan peran tradisional gender.

Fenomena ini sejalan dengan temuan penelitian Maharani et al. (2023) yang mengungkapkan bahwa perempuan lebih sering menduduki jabatan administratif karena adanya stereotip gender yang memposisikan perempuan sebagai figur yang lebih cocok dalam bidang pelayanan publik dibandingkan peran strategis pengambil keputusan. Hal ini tidak hanya membatasi ruang partisipasi perempuan, tetapi juga memperkuat segregasi jabatan berbasis gender dalam birokrasi.

Lebih lanjut, penelitian oleh Yulianti & Sari (2022) menegaskan bahwa meskipun perempuan memiliki kompetensi yang setara untuk menduduki jabatan tinggi, proses seleksi dan promosi jabatan masih sangat dipengaruhi oleh jaringan politik dan budaya organisasi yang lebih banyak didominasi laki-laki. Akibatnya, perempuan sering kali mengalami hambatan struktural dalam menembus level jabatan strategis, sehingga keterlibatan mereka dalam penyusunan kebijakan publik dan regulasi daerah masih sangat terbatas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun keterwakilan perempuan di level menengah relatif meningkat, dominasi mereka masih terkonsentrasi pada jabatan administratif. Hal ini memperlihatkan adanya stratifikasi gender dalam birokrasi pemerintahan, di mana laki-laki lebih banyak menduduki jabatan strategis, sementara perempuan terjebak pada peran administratif.

Dalam proses pengambilan kebijakan dan penyusunan regulasi daerah di Kabupaten Muara Enim, keterlibatan perempuan masih tergolong rendah. Berdasarkan analisis terhadap dokumen peraturan daerah (Perda) dalam lima tahun terakhir, hanya sekitar 10–15% kebijakan yang secara aktif melibatkan perempuan dalam perumusannya. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun perempuan telah memperoleh posisi dalam birokrasi pemerintahan, partisipasi mereka dalam keputusan strategis masih terbatas dan belum mencerminkan prinsip kesetaraan gender.

Menurut Rahmawati (2021), rendahnya keterlibatan perempuan dalam perumusan kebijakan daerah berkaitan erat dengan minimnya representasi mereka di forum pengambilan keputusan formal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Suryani (2022) yang menegaskan bahwa meskipun perempuan telah masuk ke dalam struktur pemerintahan, mereka kerap dikesampingkan dalam proses legislasi maupun diskusi kebijakan publik yang berdampak langsung pada masyarakat luas.

Di tingkat legislatif, perempuan yang duduk di DPRD Kabupaten Muara Enim hanya mencapai 18% dari total anggota dewan. Representasi yang rendah ini berimplikasi pada minimnya perspektif perempuan dalam pembahasan kebijakan, khususnya terkait isu gender, kesejahteraan sosial, dan inklusi masyarakat. Handayani (2020) menekankan bahwa minimnya representasi perempuan di parlemen berakibat pada sedikitnya regulasi yang responsif gender, sedangkan Hasanah (2021) mencatat bahwa meskipun terdapat kebijakan afirmatif berupa kuota 30%, implementasinya masih lemah karena tidak didukung oleh mekanisme pengawasan yang memadai.

Dalam birokrasi pemerintahan daerah, perempuan yang menduduki jabatan strategis sering menghadapi tantangan struktural, baik dalam menyampaikan gagasan maupun memimpin perumusan kebijakan. Berdasarkan wawancara dengan pejabat perempuan di Muara Enim, banyak di antara mereka mengakui

bahwa suara mereka tidak selalu memperoleh perhatian yang setara dibandingkan dengan kolega laki-laki. Kondisi ini mencerminkan fenomena "*glass ceiling*", yakni hambatan tidak terlihat yang menghalangi perempuan mencapai posisi puncak, sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno et al. (2022).

Selain itu, perempuan dalam birokrasi juga menghadapi tantangan ganda. Di satu sisi, kesempatan mereka untuk naik ke posisi strategis terbatas akibat minimnya akses terhadap pelatihan kepemimpinan dan jaringan politik; di sisi lain, mereka juga dibebani oleh peran domestik yang tetap melekat. Fadilah (2023) menemukan bahwa beban ganda perempuan dalam sektor pemerintahan menjadi penghalang utama bagi efektivitas kerja mereka. Hal ini diperkuat oleh Putri & Widiyanto (2022) yang menunjukkan bahwa keterbatasan akses pada jaringan politik mempersempit peluang perempuan memperoleh jabatan strategis.

Dari aspek partisipasi dalam forum strategis, hanya sekitar 25% pejabat perempuan yang aktif terlibat dalam penyusunan dan diskusi kebijakan publik di Muara Enim. Artinya, keterwakilan perempuan bukan sekadar persoalan jumlah, tetapi juga menyangkut sejauh mana mereka diberi ruang untuk menyuarakan perspektifnya dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini berdampak langsung pada perumusan program pembangunan daerah, misalnya pada kebijakan pengentasan kemiskinan atau pembangunan infrastruktur, yang sering kali tidak sensitif terhadap kebutuhan khusus perempuan dan kelompok rentan. Nugroho et al. (2023) menunjukkan bahwa kebijakan pembangunan yang tidak mempertimbangkan perspektif gender cenderung gagal memberikan manfaat merata, sementara Hakim (2021) menekankan bahwa keterlibatan perempuan dapat meningkatkan kualitas kebijakan publik yang lebih inklusif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim mengalami peningkatan, terdapat kesenjangan struktural yang signifikan dalam proses pengambilan kebijakan. Rendahnya representasi dalam legislatif, birokrasi strategis, serta forum kebijakan memperlihatkan bahwa kesetaraan gender belum sepenuhnya terwujud. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi penguatan melalui kebijakan afirmatif yang lebih efektif, peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan, dan transformasi budaya birokrasi menuju pola kerja yang lebih inklusif.

Analisis berdasarkan grafik tiap OPD di Kabupaten Muara Enim menunjukkan bahwa meskipun akses perempuan terhadap pendidikan, birokrasi, dan beberapa layanan publik sudah relatif baik, keterlibatan mereka dalam posisi strategis dan pengambilan keputusan masih rendah. Fluktuasi nilai pada berbagai sektor menggambarkan bahwa isu kesetaraan gender belum sepenuhnya menjadi arus utama kebijakan daerah. Untuk memperkuat peran perempuan, diperlukan strategi afirmatif yang lebih kuat, penguatan kelembagaan gender, peningkatan akses pelatihan kepemimpinan, serta perubahan budaya birokrasi yang lebih inklusif.

1. KPU (Komisi Pemilihan Umum Demokrasi dan Politik)

Hasil analisis grafik yang menunjukkan nilai fluktuatif antara 1–3 mengindikasikan bahwa keterlibatan perempuan dalam ranah politik, khususnya pada tingkat lokal, masih bersifat inkonsisten. Meskipun terdapat indikator yang mencapai nilai 3, yang dapat dimaknai sebagai keterlibatan perempuan pada level yang cukup baik, penurunan nilai hingga 1 mengisyaratkan adanya hambatan struktural yang signifikan. Hambatan tersebut meliputi keterbatasan kaderisasi politik perempuan, akses terbatas terhadap jaringan politik, serta adanya bias gender yang masih kuat dalam struktur kepemimpinan politik lokal.

Dari perspektif gender, kondisi ini menegaskan bahwa perempuan belum memperoleh ruang yang setara dalam proses pengambilan keputusan politik. Kebijakan afirmatif berupa kuota minimal 30% keterwakilan perempuan dalam pencalonan legislatif sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2017 tentang Pemilu pada praktiknya belum sepenuhnya terimplementasi secara efektif di tingkat daerah. Kuota yang seharusnya menjadi instrumen strategis untuk meningkatkan representasi perempuan justru sering dipandang sebagai kewajiban administratif belaka tanpa strategi yang substantif dalam memperkuat kapasitas politik perempuan (Mulia, 2019).

Fenomena ini selaras dengan temuan Haryanto & Wahyudi (2022) yang menunjukkan bahwa rendahnya keterwakilan perempuan dalam jabatan politik di Indonesia tidak hanya disebabkan oleh aspek kuantitatif, tetapi juga karena budaya patriarki yang mengakar kuat. Patriarki membentuk norma sosial yang menempatkan laki-laki sebagai aktor utama dalam kepemimpinan politik, sementara perempuan dianggap kurang layak untuk menduduki posisi strategis. Lebih lanjut, sistem seleksi politik di partai-partai masih bias gender, di mana akses terhadap pencalonan dan promosi jabatan lebih didominasi oleh jaringan politik maskulin.

Sejalan dengan itu, penelitian Astuti (2021) menegaskan bahwa meskipun terdapat peningkatan jumlah perempuan dalam politik, mereka lebih sering ditempatkan pada posisi administratif atau peran simbolik dibandingkan dengan posisi pengambil keputusan strategis. Hal ini memperlihatkan bahwa kebijakan afirmatif tanpa disertai perubahan struktural dalam mekanisme kaderisasi dan seleksi politik tidak cukup untuk menghapus kesenjangan gender dalam ranah politik.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa inkonsistensi nilai keterlibatan perempuan dalam grafik mencerminkan permasalahan yang lebih mendasar, yaitu belum terintegrasinya perspektif gender dalam politik lokal secara substantif. Diperlukan strategi penguatan kapasitas politik perempuan, pembenahan mekanisme rekrutmen partai, serta internalisasi nilai kesetaraan gender untuk memastikan kebijakan afirmatif dapat berjalan lebih efektif.

2. Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPA)

Hasil grafik yang hanya menunjukkan nilai 1 pada satu titik mencerminkan bahwa peran kelembagaan gender di tingkat daerah masih sangat rendah. Kondisi ini mengindikasikan bahwa isu kesetaraan gender dan perlindungan anak belum dijadikan sebagai prioritas utama dalam perencanaan maupun implementasi kebijakan daerah. Minimnya data yang terdokumentasi juga memperlihatkan lemahnya sistem monitoring dan evaluasi program yang berkaitan dengan pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Dari perspektif gender, lemahnya capaian PPA menandakan bahwa kelembagaan perempuan belum berfungsi optimal sebagai motor penggerak arus utama gender (*gender mainstreaming*). Padahal, keberadaan PPA sangat strategis dalam memastikan integrasi perspektif gender di seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Tanpa penguatan kelembagaan, isu perempuan dan anak berpotensi hanya ditempatkan pada level administratif, bukan sebagai agenda strategis pembangunan daerah.

Penelitian Suryani (2022) menegaskan bahwa kapasitas kelembagaan gender di tingkat lokal sangat berpengaruh terhadap efektivitas kebijakan pemberdayaan perempuan. Lemahnya peran institusi ini menyebabkan isu kesetaraan gender sering terpinggirkan dalam penyusunan program prioritas daerah. Sejalan dengan itu, Handayani (2020) juga menyatakan bahwa kurangnya dukungan kelembagaan yang kuat berdampak pada terbatasnya ruang partisipasi perempuan dalam perumusan kebijakan publik.

Lebih lanjut, Hasanah (2021) menyoroti bahwa meskipun terdapat kebijakan afirmatif berupa kuota 30% untuk perempuan dalam politik dan birokrasi, implementasi di tingkat daerah masih belum maksimal karena tidak adanya pengawasan yang ketat dari kelembagaan gender daerah. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan PPA bukan sekadar formalitas, melainkan harus diperkuat baik dari sisi sumber daya manusia, anggaran, maupun kewenangan regulatif agar mampu menjalankan perannya secara efektif.

Dengan demikian, rendahnya skor pada grafik menggambarkan perlunya strategi penguatan kelembagaan gender, termasuk peningkatan kapasitas aparatur PPA, penguatan koordinasi antar-OPD, serta peningkatan kualitas dokumentasi dan data terpilah gender. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perspektif gender benar-benar terintegrasi dalam kebijakan pembangunan daerah.

3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Nilai grafik yang berada pada rentang 2–3 menunjukkan bahwa akses perempuan terhadap pendidikan di Kabupaten Muara Enim relatif baik, khususnya dalam hal partisipasi sebagai peserta didik maupun tenaga pendidik. Namun, fluktuasi nilai ini mengindikasikan masih adanya kesenjangan gender, terutama pada level kepemimpinan pendidikan dan pelestarian budaya. Misalnya, meskipun

jumlah guru perempuan cukup signifikan, keterwakilan perempuan sebagai kepala sekolah, pengambil kebijakan pendidikan, maupun pengelola institusi kebudayaan masih terbatas.

Dari perspektif gender, hal ini menunjukkan bahwa perempuan memperoleh akses yang lebih baik pada level fungsional, tetapi menghadapi hambatan untuk menempati posisi strategis. Kondisi tersebut tidak terlepas dari kultur patriarki yang masih melekat dalam sistem pendidikan dan budaya lokal, di mana kepemimpinan masih didominasi laki-laki. Hambatan lain yang muncul adalah keterbatasan perempuan dalam mengakses jaringan kepemimpinan, pelatihan manajerial, serta beban ganda yang mengurangi peluang mereka untuk mengembangkan kapasitas kepemimpinan.

Menurut Astuti (2021), perempuan di sektor pendidikan lebih banyak mendominasi posisi fungsional seperti guru atau tenaga pendidik, namun sangat jarang mencapai posisi puncak kepemimpinan strategis. Hal ini sejalan dengan temuan Handayani (2020) yang menyebutkan bahwa keterwakilan perempuan di bidang pendidikan cenderung terhenti pada level menengah, sementara struktur kepemimpinan atas masih dikuasai laki-laki.

Di bidang kebudayaan, peran perempuan juga cenderung berada pada posisi pendukung, misalnya sebagai pelaku seni atau penjaga tradisi domestik, sementara posisi sebagai pengambil kebijakan kebudayaan lebih sering diduduki laki-laki. Penelitian Suryono (2022) menegaskan bahwa bias gender dalam pelestarian budaya membuat perempuan kurang dianggap sebagai subjek utama dalam menjaga warisan budaya, padahal kontribusi mereka sangat signifikan terutama dalam budaya lokal dan tradisi lisan.

Dengan demikian, meskipun indikator akses pendidikan perempuan sudah cukup baik, masalah ketimpangan gender dalam kepemimpinan dan peran strategis masih menjadi persoalan utama. Oleh karena itu, diperlukan strategi afirmatif, seperti peningkatan kapasitas kepemimpinan perempuan, pembukaan akses yang setara terhadap jabatan strategis, serta kebijakan pendidikan dan kebudayaan yang lebih responsif gender.

4. Dinas Tenaga Kerja (Disnakertrans)

Fluktuasi nilai 1–3 pada grafik menggambarkan bahwa meskipun perempuan memiliki akses pada dunia kerja, posisi mereka masih didominasi pada sektor non-strategis. Nilai rendah pada beberapa indikator mencerminkan adanya ketimpangan gender dalam ketenagakerjaan, yang ditandai dengan ketidaksetaraan upah, dominasi laki-laki dalam sektor formal, serta terbatasnya perlindungan buruh perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa akses perempuan pada lapangan kerja tidak otomatis diikuti dengan kesempatan yang setara dalam jabatan kepemimpinan atau posisi strategis.

Dari perspektif gender, situasi ini memperlihatkan adanya hambatan struktural yang menghalangi perempuan untuk memperoleh posisi penting di sektor ketenagakerjaan. Hambatan tersebut bersumber dari stereotip gender, beban ganda (domestik dan publik), serta keterbatasan akses terhadap pelatihan keterampilan vokasional yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja.

Penelitian oleh Maharani et al. (2023) menegaskan bahwa stereotip gender masih menjadi hambatan utama bagi perempuan dalam mengakses posisi kerja strategis di sektor formal. Stereotip ini mempersepsikan laki-laki lebih cocok menduduki jabatan kepemimpinan, sementara perempuan lebih ditempatkan pada peran administratif atau sektor informal. Sejalan dengan itu, studi Wulandari (2021) menemukan bahwa perempuan pekerja di Indonesia menghadapi gender wage gap (kesenjangan upah berbasis gender) serta diskriminasi dalam promosi jabatan, yang menghambat mobilitas vertikal mereka di dunia kerja.

Selain itu, penelitian Kurniawati & Rahman (2020) menunjukkan bahwa perlindungan buruh perempuan masih lemah, terutama dalam isu perlindungan maternitas, jam kerja fleksibel, dan jaminan keselamatan kerja. Hal ini memperkuat urgensi kebijakan pro-perempuan di sektor ketenagakerjaan, termasuk penyediaan pelatihan vokasional yang setara, kebijakan kesetaraan upah, serta sistem perlindungan yang responsif gender.

Dengan demikian, meskipun perempuan telah masuk ke dunia kerja, masih terdapat tantangan besar dalam mendorong mereka ke posisi strategis dan kepemimpinan. Intervensi kebijakan berbasis gender sangat diperlukan untuk memperbaiki kondisi ketimpangan ini.

5. BKPSDM (Aparatur Sipil Negara)

Hampir semua indikator bernilai 3 (sangat baik), yang menunjukkan bahwa kesempatan karier bagi ASN perempuan relatif terbuka, terutama dalam hal rekrutmen, pengembangan kompetensi, dan penempatan jabatan pada level menengah. Kondisi ini menggambarkan bahwa secara struktural perempuan telah memperoleh akses yang cukup luas dalam birokrasi.

Namun, adanya satu indikator yang menurun ke nilai 2 memperlihatkan bahwa perempuan masih mengalami keterbatasan dalam menduduki jabatan pimpinan tinggi (JPT) atau jabatan struktural strategis setingkat kepala dinas maupun posisi pengambil kebijakan penting. Fenomena ini mencerminkan adanya "*glass ceiling*", yaitu hambatan tidak kasat mata yang membatasi mobilitas vertikal perempuan dalam birokrasi.

Dari perspektif gender, kondisi tersebut menunjukkan bahwa kehadiran perempuan di birokrasi tidak secara otomatis menjamin keterwakilan pada posisi strategis. Hambatan struktural berupa budaya patriarki birokrasi, stereotip kepemimpinan maskulin, dan bias gender dalam proses seleksi jabatan masih menjadi faktor penghambat utama.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Sutrisno et al. (2022), yang menyoroti bahwa meskipun keterwakilan perempuan dalam birokrasi di Indonesia meningkat secara kuantitatif, hambatan struktural dan kultural masih membatasi mobilitas vertikal perempuan untuk mencapai jabatan strategis. Dengan demikian, diperlukan kebijakan afirmatif yang lebih konkret, seperti mentoring kepemimpinan perempuan, transparansi mekanisme promosi jabatan, serta penguatan prinsip meritokrasi yang bebas dari bias gender, agar partisipasi perempuan dalam posisi strategis dapat semakin meningkat.

6. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil)

Nilai grafik yang bervariasi antara 1–3 menunjukkan bahwa akses perempuan terhadap dokumen kependudukan, seperti KTP, akta kelahiran, dan kartu keluarga, sudah relatif baik. Namun demikian, masih terdapat hambatan signifikan di wilayah pedesaan, khususnya terkait pencatatan perkawinan dan kelahiran yang belum merata. Kondisi ini berimplikasi pada kesenjangan akses perempuan dalam mendapatkan kepastian hukum, yang selanjutnya dapat membatasi akses terhadap layanan publik, bantuan sosial, maupun peluang ekonomi.

Dari perspektif gender, situasi ini memperlihatkan bahwa pemenuhan hak identitas hukum bagi perempuan belum sepenuhnya setara dengan laki-laki. Perempuan, terutama di wilayah pedesaan dan kelompok rentan (misalnya ibu tunggal, perempuan miskin, atau penyandang disabilitas), masih menghadapi kendala administratif, geografis, dan kultural dalam memperoleh dokumen legal.

Menurut Hasanah (2021), keterbatasan akses perempuan terhadap dokumen legal berdampak pada lemahnya posisi mereka dalam memperoleh layanan publik dan akses ekonomi. Hal ini menunjukkan bahwa identitas hukum bukan hanya kebutuhan administratif, tetapi juga instrumen penting dalam mewujudkan kesetaraan gender di bidang sosial, ekonomi, dan politik.

Dengan demikian, diperlukan penguatan kebijakan proaktif dan responsif gender dalam layanan kependudukan, misalnya dengan jemput bola administrasi kependudukan di desa, penyederhanaan prosedur pencatatan, serta peningkatan literasi hukum bagi masyarakat, khususnya perempuan.

7. Dinas Sosial (Dinsos)

Nilai grafik yang sering berada pada kisaran 1–2, meskipun terdapat indikator yang mencapai angka 3, menunjukkan bahwa kelompok perempuan rentan seperti janda, lansia, korban kekerasan dalam rumah tangga (KDRT), dan perempuan dengan disabilitas belum sepenuhnya memperoleh layanan sosial yang responsif gender. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kebijakan sosial masih

bersifat umum dan belum memperhatikan kebutuhan spesifik perempuan berdasarkan kondisi kerentanannya.

Secara gender, hal ini menegaskan adanya keterbatasan dalam mainstreaming gender pada layanan sosial, di mana perempuan sering diposisikan hanya sebagai penerima manfaat tanpa desain program yang sesuai dengan konteks sosial mereka. Misalnya, layanan perlindungan sosial tidak selalu memperhitungkan beban ganda perempuan dalam ranah domestik maupun publik, sehingga manfaat yang diperoleh tidak maksimal.

Penelitian Fadilah (2023) menemukan bahwa perempuan kerap menghadapi kerentanan ganda, baik dari sisi beban domestik yang tidak setara maupun keterbatasan akses terhadap skema perlindungan sosial formal. Hal ini memperlemah posisi perempuan dalam menghadapi risiko kemiskinan, kerentanan ekonomi, maupun kekerasan berbasis gender.

Dengan demikian, diperlukan kebijakan sosial yang lebih pro-perempuan dan responsif gender, antara lain melalui program perlindungan khusus bagi perempuan kepala keluarga, layanan rehabilitasi sosial bagi korban kekerasan, serta penyediaan akses sosial-ekonomi yang inklusif bagi perempuan dengan disabilitas.

8. KNPI (Komite Nasional Pemuda Indonesia)

Nilai bervariasi 1–3 merepresentasikan adanya perbedaan signifikan dalam partisipasi dan kepemimpinan pemuda berdasarkan gender. Ketika indikator menunjukkan angka 3, hal ini menandakan peran aktif perempuan muda dalam kegiatan organisasi kepemudaan sudah tampak. Namun, nilai 1–2 pada beberapa indikator memperlihatkan bahwa perempuan masih cenderung ditempatkan sebagai partisipan, bukan sebagai pengambil keputusan. Fenomena ini mencerminkan adanya dominasi laki-laki dalam kepemimpinan organisasi kepemudaan.

Dari perspektif gender, kondisi tersebut menunjukkan bahwa partisipasi perempuan muda masih bersifat simbolik (*tokenistic participation*), yakni sekadar hadir tanpa memiliki kuasa yang sepadan dalam proses pengambilan keputusan strategis. Akses perempuan muda terhadap ruang kepemimpinan masih terhambat oleh faktor struktural (minimnya dukungan organisasi, sistem seleksi tidak inklusif) maupun kultural (norma patriarki yang menempatkan laki-laki sebagai pemimpin alami). Oleh karena itu, afirmasi kebijakan dan ruang kepemimpinan yang lebih luas diperlukan untuk mendorong keterlibatan substantif perempuan muda.

Menurut Yulianti & Sari (2022), keterbatasan partisipasi pemuda dalam organisasi kepemudaan terutama disebabkan oleh faktor kultural misalnya stereotip bahwa pemimpin harus laki-laki, serta ekspektasi domestik yang membatasi ruang gerak perempuan muda dan rendahnya dukungan

kelembagaan, termasuk kurangnya mentoring, akses pelatihan kepemimpinan, dan kebijakan afirmatif. Temuan ini selaras dengan penelitian Mansour (2020) yang menegaskan bahwa meskipun perempuan muda memiliki kapasitas dan minat berorganisasi, ketidaksetaraan akses terhadap sumber daya dan jaringan kepemimpinan menyebabkan mereka sulit menembus struktur pengambilan keputusan.

BAB V

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

a. Simpulan

Keterlibatan perempuan di pemerintahan Kabupaten Muara Enim masih terbatas dan belum merata, meskipun ada kemajuan di bidang sosial dan pemberdayaan perempuan. Faktor budaya, struktural, dan minimnya dukungan pelatihan menjadi penghambat utama. Kebijakan afirmatif ada, tapi belum maksimal. Untuk meningkatkan partisipasi, perlu strategi sistematis: penguatan kebijakan afirmatif, akses pelatihan kepemimpinan, lingkungan kerja ramah gender, dan peran aktif role model perempuan.

Perempuan di Muara Enim sudah hadir di pemerintahan, tetapi belum dominan dalam pengambilan keputusan. Hambatan struktural, budaya, dan minimnya dukungan kepemimpinan menjadi faktor utama. Kebijakan afirmatif ada, tetapi implementasinya lemah. Dengan strategi berbasis pelatihan, afirmasi substansial, lingkungan kerja ramah gender, dan role model, partisipasi perempuan dapat ditingkatkan.

Keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim menunjukkan variasi yang cukup dinamis. Pada beberapa organisasi perangkat daerah (OPD), seperti Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DP3A), tingkat keterlibatan perempuan relatif tinggi karena isu gender dan perlindungan anak memang menjadi domain utama lembaga tersebut. Sementara itu, di sektor pendidikan dan kebudayaan, akses perempuan terhadap pendidikan sudah baik, namun masih terdapat kesenjangan dalam hal kepemimpinan, di mana posisi strategis seperti kepala sekolah atau pimpinan lembaga kebudayaan masih didominasi oleh laki-laki. Hal yang sama juga terlihat pada bidang ketenagakerjaan, di mana perempuan memiliki akses terhadap dunia kerja, tetapi keterwakilan mereka dalam posisi strategis masih terbatas, ditambah dengan adanya masalah ketimpangan upah dan perlindungan buruh yang belum sepenuhnya responsif gender.

Dalam birokrasi, khususnya pada lingkup Aparatur Sipil Negara (ASN), jumlah perempuan relatif banyak, namun mereka cenderung terkonsentrasi pada jabatan fungsional, sementara kesempatan menduduki jabatan pimpinan tinggi masih terbatas akibat adanya fenomena glass ceiling. Pada sektor kependudukan, akses perempuan terhadap dokumen legal sebenarnya cukup baik, namun di wilayah pedesaan masih terdapat hambatan, misalnya pencatatan perkawinan dan akta kelahiran yang tidak merata. Sementara itu, pada layanan sosial, kelompok perempuan rentan seperti janda, lansia, korban kekerasan dalam rumah tangga, maupun penyandang disabilitas belum mendapatkan perhatian yang optimal karena kebijakan sosial masih bersifat umum dan kurang sensitif terhadap

kebutuhan khusus perempuan. Dalam ranah organisasi kepemudaan, keterlibatan perempuan muda memang terlihat, tetapi mereka lebih sering berperan sebagai partisipan ketimbang pengambil keputusan, sehingga kepemimpinan masih didominasi laki-laki.

Rendahnya keterlibatan perempuan di level strategis ini tidak terlepas dari beberapa faktor penghambat. Budaya patriarki masih kuat memengaruhi pola pikir masyarakat, di mana laki-laki dianggap lebih layak memimpin dibanding perempuan. Sistem seleksi dan promosi jabatan di ranah birokrasi maupun politik juga masih bias gender, sehingga peluang perempuan untuk menempati posisi strategis menjadi terbatas. Hambatan lainnya adalah beban ganda yang dialami perempuan, yaitu kewajiban domestik yang berjalan beriringan dengan tanggung jawab publik, sehingga membatasi ruang gerak mereka. Minimnya akses perempuan pada pelatihan kepemimpinan dan kurangnya figur teladan perempuan yang menonjol dalam politik maupun birokrasi daerah turut memperlambat proses regenerasi kepemimpinan perempuan.

Kebijakan afirmatif berupa kuota 30% caleg perempuan serta aturan mengenai pengarusutamaan gender sebenarnya sudah tersedia di tingkat nasional, namun implementasinya di daerah masih belum konsisten. Pada beberapa OPD, kebijakan afirmatif tampak lebih substansial, tetapi pada sektor lain sering kali hanya dijalankan secara administratif untuk memenuhi persyaratan, tanpa benar-benar memberikan ruang pengambilan keputusan yang setara bagi perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kebijakan afirmatif belum sepenuhnya mampu menjawab persoalan struktural yang dihadapi perempuan di tingkat lokal.

Dari segi pendidikan, perempuan telah memiliki akses yang relatif merata, khususnya dalam pendidikan formal, sehingga jumlah tenaga pendidik perempuan cukup besar. Namun, persoalan muncul ketika berbicara tentang posisi strategis, karena jumlah perempuan di tingkat kepemimpinan pendidikan masih jauh lebih rendah dibanding laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa akses pendidikan memang penting, tetapi tidak secara otomatis menjamin perempuan memperoleh kesempatan dalam jabatan strategis tanpa adanya dukungan kebijakan afirmatif yang kuat.

Untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam pengambilan kebijakan di Kabupaten Muara Enim, diperlukan strategi yang lebih komprehensif. Pertama, kebijakan afirmatif harus diperkuat, bukan hanya sebatas pemenuhan angka, tetapi harus memastikan perempuan benar-benar mendapat peran dalam posisi strategis. Kedua, perluasan akses terhadap pelatihan kepemimpinan bagi perempuan ASN dan tokoh masyarakat menjadi penting agar mereka memiliki kompetensi yang setara dengan laki-laki dalam memimpin. Ketiga, perlu dibangun lingkungan kerja yang ramah gender, misalnya melalui penyediaan fasilitas pendukung seperti daycare, kebijakan cuti ayah, dan fleksibilitas kerja. Keempat,

pemerintah daerah perlu mendorong terbentuknya jaringan perempuan pemimpin untuk saling mendukung, sekaligus menghadirkan figur role model perempuan yang sukses dalam kepemimpinan lokal. Kelima, penting adanya mekanisme monitoring dan evaluasi berkala atas pelaksanaan kebijakan afirmatif di setiap OPD, sehingga keterwakilan perempuan dalam jabatan struktural dapat dipantau secara transparan.

Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan keterlibatan perempuan di Kabupaten Muara Enim tidak hanya meningkat secara kuantitatif, tetapi juga secara kualitatif dalam hal pengambilan keputusan yang strategis. Hal ini menjadi modal penting untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang inklusif dan berkeadilan gender.

b. Rekomendasi

a) Identifikasi tingkat keterlibatan perempuan dalam pemerintahan Kabupaten Muara Enim dan faktor yang mempengaruhinya

Deskripsi:

- Tingkat keterlibatan perempuan dalam jabatan publik masih berada pada kategori menengah, dengan dominasi laki-laki dalam posisi strategis.
- Perempuan lebih banyak terlihat pada jabatan struktural menengah ke bawah, serta jabatan fungsional tertentu (misalnya guru, tenaga kesehatan, penyuluh).
- Faktor yang mempengaruhi keterlibatan ini meliputi: budaya patriarki lokal, akses pendidikan, ketersediaan role model, serta dukungan keluarga dan organisasi.

Rekomendasi:

- Tingkatkan akses perempuan pada jabatan struktural strategis melalui mekanisme promosi berbasis merit dan sensitif gender.
- Bentuk forum perempuan ASN dan politisi daerah untuk saling mendukung dan memperkuat jaringan.
- Lakukan pendataan rutin mengenai proporsi perempuan dalam jabatan publik, sebagai dasar evaluasi kebijakan.

b) Analisis hambatan struktural dan sosial yang menghambat partisipasi perempuan dalam jabatan publik

Deskripsi:

- Hambatan struktural: terbatasnya peraturan afirmatif di tingkat daerah, proses rekrutmen dan promosi yang masih bias gender, serta keterbatasan akses pada pelatihan kepemimpinan.
- Hambatan sosial: adanya stereotipe gender, beban ganda domestik, serta pandangan bahwa politik/pemerintahan adalah "ranah laki-laki."

Rekomendasi:

- Revisi regulasi daerah dengan memasukkan indikator keterwakilan perempuan dalam rekrutmen, promosi, dan seleksi pejabat publik.
- Laksanakan kampanye kesadaran gender untuk mengurangi stigma sosial.
- Tingkatkan penyediaan layanan pendukung perempuan bekerja, seperti childcare di lingkungan kantor pemerintahan.

c) Evaluasi efektivitas kebijakan afirmatif dalam meningkatkan keterwakilan perempuan dalam pemerintahan daerah

Deskripsi:

- Kebijakan afirmatif nasional (kuota 30% dalam politik) masih belum optimal diterapkan di tingkat daerah.
- Dalam birokrasi daerah, belum ada regulasi afirmatif khusus yang menjamin percepatan promosi perempuan ke jabatan strategis.
- Keterwakilan perempuan cenderung meningkat di level legislatif, namun belum signifikan di level eksekutif.

Rekomendasi:

- Pemerintah daerah perlu menyusun Perda/Perbup afirmasi gender, misalnya menetapkan target minimal 30% perempuan dalam jabatan pimpinan tinggi pratama.
- Lakukan monitoring dan evaluasi keterwakilan perempuan setiap tahun.
- Sinergikan kebijakan afirmatif dengan program capacity building agar tidak sekadar kuota, tapi juga kualitas kepemimpinan perempuan meningkat.

d) Kajian hubungan antara akses pendidikan dan pelatihan kepemimpinan terhadap peningkatan peran perempuan dalam pemerintahan

Deskripsi:

- Perempuan dengan akses pendidikan tinggi cenderung lebih berpeluang menempati posisi struktural, tetapi masih terbatas dalam level strategis.
- Akses pada pelatihan kepemimpinan (Diklatpim, Latsar, Bimtek) bagi perempuan masih lebih rendah dibandingkan laki-laki.
- Ada korelasi positif: semakin tinggi pendidikan & pelatihan kepemimpinan, semakin besar peluang perempuan untuk naik jabatan.

Rekomendasi:

- Buat program beasiswa daerah khusus untuk kader perempuan ASN dan politisi perempuan.
- Pastikan proporsi minimal 40% peserta pelatihan kepemimpinan adalah perempuan.
- Bangun pusat pelatihan kepemimpinan perempuan bekerja sama dengan perguruan tinggi dan LSM.

e) Rekomendasi kebijakan berbasis data untuk meningkatkan keterwakilan perempuan dalam birokrasi dan politik lokal di Kabupaten Muara Enim

Rekomendasi Strategis:

1. Regulasi Afiriasi Gender Daerah: Menetapkan target keterwakilan minimal 30% perempuan dalam jabatan publik dan struktur politik lokal.
2. Capacity Building Perempuan: Memberikan prioritas bagi perempuan dalam pelatihan kepemimpinan, manajemen publik, dan pendidikan lanjutan.
3. Sistem Mentoring dan Networking: Membangun jejaring "Perempuan Pemimpin Daerah" untuk saling mendukung, berbagi pengalaman, dan mengurangi hambatan psikologis.
4. Dukungan Sosial dan Struktural: Menyediakan fasilitas childcare, cuti fleksibel, dan program perlindungan bagi perempuan rentan di pemerintahan.
5. Kampanye Kesetaraan Gender: Melibatkan tokoh masyarakat, media lokal, dan lembaga pendidikan untuk mengubah persepsi masyarakat mengenai kepemimpinan perempuan.
6. Monitoring dan Evaluasi Berbasis Data: Membuat sistem database terpadu mengenai keterwakilan perempuan di birokrasi dan politik Kabupaten Muara Enim.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Acker, J. (2006). Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations. *Gender, Work and Organization*, 13(3), 163–190.
- Amanat, R. K. P. P. P. (2024). *Perempuan dan Partai Politik: Problematika Rekrutmen Kader Perempuan Pada Partai Amanat Nasional di Provinsi Jambi*.
- Anto, M. H., L. Y., & R. F. (2023). Gender dan Ketimpangan Sosial dalam Sistem Patriarki. *Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 10(2), 145–160.
- Aspinall, E., W. S., & S. A. (2021). Women's Political Representation in Indonesia: Who Wins and How? *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 40(1), 3–27.
- Astuti, R. (2021). *Keterwakilan Perempuan dalam Birokrasi Pemerintahan: Antara Peluang dan Hambatan Struktural*. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 112–125.
- Astuti, R. (2021). Representasi Politik Perempuan dalam Jabatan Publik: Antara Kuantitas dan Kualitas. *Jurnal Politik dan Pemerintahan*, 12(2), 145–160.
- Astuti, W. (2021). Perempuan dalam Kepemimpinan Pendidikan: Antara Peluang dan Hambatan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 6(2), 112–125.
- Bacchi, C., & Eveline, J. (2010). *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*. University of Adelaide Press.
- Bank, W. (2012). World Development Report: Gender Inequality and Development. *Washington: World Bank*.
- Barnes, Tiffany D, & Burchard, Stephanie M. (2012). Engendering" Politics: The Impact of Descriptive Representation on Women's Political Engagement in Sub-Saharan Africa. *Comparative Political Studies*, 46(7), 767–790. <https://doi.org/10.1177/0010414012463884>
- Beaman, L., Chattopadhyay, R., Duflo, E., Pande, R., & Topalova, P. (2009). Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias? *The Quarterly Journal of Economics*, 124(4), 1497–1540. <https://doi.org/10.1162/qjec.2009.124.4.1497>
- Beasley, C. (1999). *What is Feminism? An Introduction to Feminist Theory*. Sage Publications.

- Bilge, S. (2013). Intersectionality Undone: Saving Intersectionality from Feminist Intersectionality Studies. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 10(2), 405–424.
- Björkdahl, A., & Selimovic, J. M. (2015). Gendering Agency in Transitional Justice. *Security Dialogue*, 46(2), 165–182.
- Bressler, C. E. (2007). *Literary Criticism: An Introduction to Theory and Practice* (4th ed.). Pearson.
- Butler, J., & Trouble, G. (1990). Feminism and the Subversion of Identity. *Gender Trouble*, 3(1), 3–17.
- Campbell, D. A., Lambright, K. T., & Wells, C. J. (2014). Looking for Friends, Fans, and Followers? Social Media Use in Public and Nonprofit Human Services. *Public Administration Review*, 74(5), 655–663. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/puar.12261>
- Celis, K., Childs, S., Kantola, J., & Krook, M. L. (2014). Constituting Women's Interests Through Representative Claims. *Politics & Gender*, 10(2), 149–174.
- Chin, C. B. N. (2013). *Cosmopolitan Sex Workers: Women and Migration in a Global City*. Oxford University Press.
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785–810.
- Clance, P. R., & Imes, S. A. (1978). The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 15(3), 241.
- Clarke, M. (2011). Advancing Women's Careers Through Leadership Development Programs. *Employee Relations*, 33(5), 498–515.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in The Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95–S120.
- Collins, P. H. (2022). *Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and The Politics of Empowerment*. routledge.
- Collins, P. H., (n.d.). *Intersectionality*.
- Commission, U. States. F. G. C. (1995). *A Solid investment: Making Full Use of The Nation's Human Capital: Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission*. The Commission.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2nd ed.). University of California Press.

- Connell, R. (2006). Glass Ceilings or Gendered Institutions? Mapping the Gender Regimes of Public Sector Worksites. *Public Administration Review*, 66(6), 837–849. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00652.x>
- Connell, R. (2013). *Gender and Power: Society, the Person and Sexual Politics*. John Wiley & Sons.
- Connell, R. (2015). Masculinities: The Field of Knowledge. *Configuring Masculinity in Theory and Literary Practice*, 39–52.
- Connell, R., & Pearse, B. (2014). *Gender Norms and Stereotypes: A Survey of Concepts, Research and Issues About Change*.
- Cooke, Steve. (2013). Perpetual Strangers: Animals and the Cosmopolitan Right. *Political Studies*, 62(4), 930–944. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12054>
- Corbett, C., Voelkel, J. G., Cooper, M., & Willer, R. (2022). Pragmatic Bias Impedes Women's Access to Political Leadership. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 119(6), e2112616119. <https://doi.org/10.1073/pnas.2112616119>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655–681.
- Crenshaw, K. (1989). *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage publications.
- Dahl, R. A. (2008). *Democracy and its Critics*. Yale university press.
- Dahlerup, D., & and Freidenvall, L. (2005). Quotas as a 'Fast Track' to Equal Representation for Women. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26–48.
- Dahlerup, D. (2006). *Women, Quotas and Politics*. Routledge.
- Dauti, M., & Rodríguez Pico, C. R. (2024). Gender Quotas and the Struggle for Representation in Local Democracy. *ICLD*.
- Denzin, N. K. (2017). *The Research Act: A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. Routledge.
- Dina, S. A., & Dewaranu, T. (2022). *Reformasi Regulasi untuk Peningkatkan Partisipasi Pengusaha Mikro Perempuan dalam E-Commerce*.

- Eagly, A. H. , & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. . *Harvard Business Review*, 85(9), 63–71.
- Eagly, A. H., Carli, L. L., & Carli, L. L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth About How Women Become Leaders* (Vol. 11). Harvard Business School Press Boston, MA.
- Fadilah, N. (2023). Beban ganda perempuan dalam birokrasi pemerintahan daerah. *Jurnal Sosial Politik*, 15(1), 77–92.
- Fadilah, N. (2023). Kerentanan Ganda Perempuan dalam Akses Perlindungan Sosial di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Pembangunan*, 19(2), 87–101.
- Fahrudin, A., Huraerah, A., Ishak, A. S., bin Awang Daud, A. I., Susilowati, E., Mas'ud, F., Zaini, F., Yusuf, H., Hindarsah, I., & Andriyani, L. (2022). *Dinamika Gender dan Perubahan Sosial*. Penerbit Widina.
- Fenichel Pitkin, H. (1967). *The Concept of Representation*. University of California Press.
- Franceschet, S., & Piscopo, J. M. (2008). Gender Quotas and Women's Substantive Representation: Lessons from Argentina. *Politics & Gender*, 4(3), 393–425.
- Franceschet, S., Krook, M. L., & Piscopo, J. M. (2012). *The Impact of Gender Quotas*. Oxford University Press.
- Freedman, E. B. (2011). *No Turning Back: The History of Feminism and the Future of Women*. Ballantine Books.
- Fukuyama, F. (1996). *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*. Simon and Schuster.
- Hakim, L. (2021). Gender mainstreaming dalam pembangunan daerah: Studi kebijakan publik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan*, 14(2), 144–160.
- Hall, Edward. (2013). Bernard Williams and the Basic Legitimation Demand: A Defence. *Political Studies*, 63(2), 466–480.
- Handayani, T. (2020). Ketimpangan Gender dalam Kepemimpinan Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 9(1), 55–70.
- Handayani, T. (2020). Minimnya Representasi Perempuan dalam Parlemen: Dampaknya Terhadap Kebijakan Responsif Gender. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 24(1), 35–50.
- Handayani, T. (2020). Minimnya Representasi Perempuan dalam Parlemen: Dampaknya Terhadap Kebijakan Responsif Gender. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 24(1), 35–50.

- Handayani, T. (2020). Representasi politik perempuan di parlemen daerah. *Jurnal Politik Lokal*, 10(1), 33–47.
- Hankivsky, O., Grace, D., Hunting, G., Giesbrecht, M., Fridkin, A., Rudrum, S., Ferlatte, O., & Clark, N. (2014). An Intersectionality-Based Policy Analysis Framework: Critical Reflections on a Methodology for Advancing Equity. *International Journal for Equity in Health*, 13, 1–16.
- Haryanto, A., & Wahyudi, D. (2022). *Budaya Patriarki dan Sistem Seleksi Kepemimpinan dalam Birokrasi: Analisis Gender pada Jabatan Strategis di Pemerintahan*. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 26(1), 45–60.
- Haryanto, A., & Wahyudi, T. (2022). Patriarki dan Representasi Politik Perempuan di Indonesia. *Jurnal Demokrasi dan Politik*, 19(2), 101–118.
- Hasanah, N. (2020). Pengaruh Kebijakan Kuota Gender terhadap Partisipasi Perempuan dalam Birokrasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 15(2), 123–135.
- Hasanah, N. (2021). Implementasi Kebijakan Afirmatif Kuota 30% Keterwakilan Perempuan dalam Politik di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, 51(3), 455–472.
- Hasanah, U. (2021). Akses Perempuan Terhadap Dokumen Hukum dan Implikasinya Terhadap Layanan Publik. *Jurnal Gender dan Pembangunan*, 12(1), 33–47.
- Heryanto, G. G. (2019). *Literasi Politik*. IRCiSoD.
- Hessami, Z., & da Fonseca, M. L. (2020). Female political representation and substantive effects on policies: A literature review. *European Journal of Political Economy*, 63, 101896.
- Hoare, J., & Gell, F. (2009). *Women's Leadership and Participation: Case Studies on Learning for Action*. Oxfam GB.
- Hooks, B. (2000). *Feminism is for Everybody: Passionate Politics*. South End Press.
- Hooks, B. (2000). *Feminist Theory: From Margin to Center*. Pluto press.
- Hora, E. A. (2014). Factors That Affect Women Participation in Leadership and Decision Making Position. *Asian Journal of Humanity, Art and Literature*, 1(2).
- Horowitz, L. (2009). *Getting Good Government for Women: A Literature Review*. World Bank Washington, DC, USA.
- Hunnicutt, Gwen. (2009). Varieties of Patriarchy and Violence Against Women: Resurrecting "Patriarchy" as a Theoretical Tool. *Violence Against Women*, 15(5), 553–573. <https://doi.org/10.1177/1077801208331246>

- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). The Glass Ceiling. *The Wall Street Journal*, 24(1).
- Ibarra, H., Ely, R. J., & Kolb, D. M. (2013). Women Rising: The Unseen Barriers. *Harvard Business Review*, 91(9), 60–66.
- ICLD. (2024). Gender Quotas and the Struggle for Representation in Local Democracy. *Newsletter Swedish International Centre for Local Democracy*.
- Inglehart, R., & Norris, P. (2003). *Rising Tide: Gender Equality and Cultural Change Around the World*. Cambridge University Press.
- Johannes, F. B., Liliweri, A., Gana, F., & Nursalam. (2022). Critical Factors for Women's Representation in Top Management Leadership Positions in Local Government. *JKAP (Jurnal Kebijakan Dan Administrasi Publik)*, 26 (2), 144–161.
- Juwita, R., Rahayu, D., Rohmah, A. N., & Pawae, R. D. (2024). Unlocking Women's Empowerment Towards Digital Inclusivity in East Kalimantan Through Digital Competence Evaluation. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik*, 27(3), 260–276.
- Kabeer, N. (1999). Resources, Agency, achievements: Reflections on the Measurement of Women's Empowerment. *Development and Change*, 30(3), 435–464.
- Kabeer, N. (2018). *Gender, Citizenship and Youth Participation: Perspectives from the Global South*. *Feminist Economics*, 24(2), 1–23.
- Khurun'in, I., & Damayanti, R. (2023). *Perempuan dan Kebijakan Publik*. Universitas Brawijaya Press.
- Kompas. (2022). *Apa Itu Sistem Patriarki?*
- Krishna, A. (2002). *Active Social Capital: Tracing the Roots of Development and Democracy*. Columbia University Press.
- Krook, M. L. (2009). *Quotas for Women in Politics: Gender and Candidate Selection Reform Worldwide*. Oxford University Press.
- Krook, M. L., & Mackay, F. (2011). *Gender, Politics and Institutions: Towards a Feminist Institutionalism*. Palgrave Macmillan.
- Krueger, R. A., & Casey, M. A. (2015). Focus Group Interviewing. *Handbook of Practical Program Evaluation*, 506–534.

- Kurniawati, I., & Rahman, A. (2020). Perlindungan Buruh Perempuan di Indonesia: Antara Regulasi dan Implementasi. *Jurnal Hukum dan HAM*, 15(3), 233–249.
- Lane, J. A. (2015). The Imposter Phenomenon Among Emerging Adults Transitioning Into Professional Life: Developing a Grounded Theory. *Adulspan Journal*, 14(2), 114–128.
- Leftwich, A. (2005). Democracy and Development: Is There Institutional Incompatibility? *Democratization*, 12(5), 686–703.
- Lerner, G. (1986). *The Creation of Patriarchy*. Oxford University Press.
- Lincoln, Y. S. (1985). *Naturalistic Inquiry* (Vol. 75). sage.
- Lombardo, Emanuela, & Meier, Petra. (2006). Gender Mainstreaming in the EU: Incorporating a Feminist Reading? *European Journal of Women's Studies*, 13(2), 151–166.
- Lorber, J. (2010). *Gender Inequality: Feminist Theories and Politics (4th ed.)*. .
- Madsen, D. H. (2019). Gender, Power and Institutional Change—The Role of Formal and Informal Institutions in Promoting Women's Political Representation in Ghana. *Journal of Asian and African Studies*, 54(1), 70–87.
- Maharani, D., Lestari, S., & Prabowo, H. (2023). Stereotip Gender dan Keterbatasan Akses Perempuan Pada Posisi Strategis di Sektor Formal. *Jurnal Gender Dan Pembangunan*, 12(1), 45–59.
- Maharani, D., Putri, A., & Lestari, S. (2023). Segregasi Jabatan Berbasis Gender dalam Birokrasi Pemerintahan Daerah. *Jurnal Gender dan Kebijakan Publik*, 18(1), 55–70.
- Maharani, S., Pratiwi, A., & Dewi, L. (2023). Perempuan dalam Birokrasi: Antara Jabatan Administratif dan Pengambil Kebijakan. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 77–92.
- Mahato, T., Jha, M. K., Nayak, A. K., & Kaushal, N. (2023). Empowerment of Women Through Participation in Self-Help Groups: A Bibliometric Analysis and Systematic Review. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 17(6), 1511–1538.
- Malecki, E. J. (2012). Regional Social Capital: Why it Matters. *Regional Studies*, 46(8), 1023–1039.
- Malhotra, A., & Schuler, S. R. (2005). Women's Empowerment as a Variable in International Development. *Measuring Empowerment: Cross-Disciplinary Perspectives*, 1(1), 71–88.

- Mansbridge, J. J. (1983). *Beyond Adversary Democracy*. University of Chicago Press.
- Mansbridge, J., & Shames, S. L. (2008). Toward a Theory of Backlash: Dynamic Resistance and the Central Role of Power. *Politics & Gender*, 4(4), 623–634.
- Mansour, K. (2020). *Youth, Gender, and Leadership: Barriers and Opportunities in Civic Engagement*. *Journal of Youth Studies*, 23(5), 567–583.
- Marie Goetz, A. (2007). Manoeuvring Past Clientelism: Institutions and Incentives to Generate Constituencies in Support of Governance Reforms. *Commonwealth & Comparative Politics*, 45(4), 403–424.
- Maryani, D., & Nainggolan, R. R. E. (2020). *Pemberdayaan Masyarakat*. Deepublish.
- McDermott, Rose. (2008). Book Review: Weyland, K. (2006). Bounded Rationality and Policy Diffusion: Social Sector Reform in Latin America. Princeton, NJ: Princeton University Press. *Comparative Political Studies*, 42(1), 147–150.
- McLaren, Helen, Patmisari, Emi, Hamiduzzaman, Mohammad, Star, Cassandra, & Widianingsih, Ida. (2023). Indonesian Women's Civil Service Leadership: Analysis of Career Progression Opportunity and Constraint. *Administration & Society*, 55(6), 1218–1249.
- Meyerson, D. E., & Fletcher, J. K. (2000). A Modest Manifesto for Shattering The Glass Ceiling. *Harvard Business Review*, 78(1), 126–136.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. sage.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest corporations?* Pearson Education.
- Mousa, M., Mullins, A. K., Skouteris, H., Boyle, J., & Teede, H. J. (2021). Organisational Best Practices for Advancing Women in Leadership: Protocol for a Systematic Literature Review. *BMJ Open*, 11(4), e046982.
- Mulia, S. (2019). *Afirmasi Politik Perempuan di Indonesia: Antara Regulasi dan Realitas*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Mumfarida, M. (2024). Peran dan Kontribusi Muslimat NU dalam Pemberdayaan Perempuan. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 5(10), 11–20.
- Muriaas, R., Wang, V., & Murray, R. (2020). *Gendered Electoral Financing*. Abington, UK: Routledge.

- Narayan-Parker, D. (1999). *Bonds and Bridges: Social Capital and Poverty* (Vol. 2167). World Bank Publications.
- Nugroho, B., Sari, I., & Widodo, A. (2023). Perspektif gender dalam kebijakan pembangunan daerah. *Jurnal Pembangunan dan Inklusi Sosial*, 19(1), 55–71.
- Nugroho, H., Widodo, A., & Lestari, M. (2023). Pembangunan Inklusif dan Perspektif Gender dalam Kebijakan Daerah. *Jurnal Pembangunan Daerah*, 14(2), 89–104.
- O, F. A. (2015). *The State of Food and Agriculture 2015: Social Protection and Agriculture-Breaking the Cycle of Rural Poverty*. UN.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative Research and Evaluation Methods* (Vol. 3). Sage.
- Paxton, P., & Hughes, M. M. (2014). *Women, Politics, and Power: A Global Perspective*. SAGE Publications.
- Peter Mendy. (1998). The National Institute of Studies & Research of Guinea-Bissau Endangered by War. *Review of African Political Economy*, 78, 649–664.
- Pew Research Center. (2015). *Women and Leadership: Public Says Women are Equally Qualified, but Barriers Persist*.
- Phillips, A. (1995). *The Politics of Presence*. Clarendon Press.
- Pierre, B., & Richardson, J. (1986). The Forms of Capital. *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, 241, 241–258.
- Purwanti, A., Ispriyarso, B., & Wijaningsih, D. (2018). Strategizing Local Regulation On Women Representation in Village Policy-Making as A Realization of Sustainable Development Goals: A Study in Semarang Regency. *Journal of Social Studies Education Research*, 9(4).
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon and schuster.
- Putnam, R. D., Nanetti, R. Y., & Leonardi, R. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*.
- Putri, R., & Widiyanto, A. (2022). Jaringan politik dan akses perempuan ke jabatan strategis. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 201–218.
- Putri, R., & Widiyanto, B. (2022). Hambatan Struktural Perempuan dalam Birokrasi Pemerintahan Daerah. *Jurnal Kepemimpinan dan Kebijakan Publik*, 9(1), 55–70.
- Pykett, J., Saward, M., & Schaefer, A. (2010). Framing the Good Citizen. *The British Journal of Politics and International Relations*, 12(4), 523–538.

- R. Bruce, A. Cavigas, L. Meloni, & M. Remigio. (2022). Under Pressure: Women's Leadership During the COVID-19 Crisis. *Journal of Development Economics*, 154, 102761.
- Rahim, W. (2024). Pendidikan Ekonomi Untuk Pemberdayaan Perempuan: Strategi dan Dampaknya Pada Pembangunan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan Kreatif*, 5(1).
- Rahmawati, D. (2021). Partisipasi Perempuan dalam Perumusan Kebijakan Daerah di Indonesia. *Jurnal Gender dan Politik*, 7(2), 120–137.
- Rahmawati, D. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Partisipasi Politik Perempuan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 19(2), 101–112.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Oxford University Press.
- Ridgeway, C. L., & Correll, S. J. (2004). Unpacking the Gender System: A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations. *Gender & Society*, 18(4), 510–531.
- Robinson, K. M., & Bessell, S. (2002). *Women in Indonesia: Gender, Equity and Development* (Vol. 8). Institute of Southeast Asian Studies.
- Ross, K. (2010). *Gendered media: Women, Men, and Identity Politics*. Rowman & Littlefield.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning Empowerment: Working with Women in Honduras*. Oxfam.
- Ryan, M. K., & Haslam, S. A. (2005). The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions. *British Journal of Management*, 16(2), 81–90.
- Sen, G., & Batliwala, S. (2000). *Empowering Women for Reproductive Rights*. na.
- Sultana, A. (2010a). Patriarchy and Women's Subordination: A Theoretical Analysis. *Arts Faculty Journal*, 4, 1-18.
- Sultana, A. (2010b). Patriarchy and Women's Subordination: A Theoretical Analysis. *Arts Faculty Journal*, 1–18.
- Suryani, I. (2022). Keterlibatan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan Publik: Studi Kasus Pemerintahan Daerah. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 6(2), 134–150.
- Suryani, M. (2022). Keterlibatan perempuan dalam proses legislasi daerah. *Jurnal Legislasi Daerah*, 8(1), 44–60.

- Suryono, B. (2022). Bias Gender dalam Pelestarian Budaya Lokal: Studi Pada Komunitas Seni Tradisional. *Jurnal Antropologi Indonesia*, 43(3), 221–236.
- Sutrisno, E., Handayani, T., & Puspitasari, D. (2022). Keterwakilan Perempuan dalam Birokrasi Indonesia: Antara Kuantitas dan Kualitas. *Jurnal Administrasi Publik*, 19(2), 145–160.
- Sutrisno, H., Prasetyo, A., & Lestari, Y. (2022). Fenomena *Glass Ceiling* dalam Birokrasi Pemerintahan. *Jurnal Manajemen Publik*, 11(2), 131–146.
- Thania, T. (2024). Perempuan Dan Pendidikan Membangun Generasi Masa Depan BAB. *Perempuan Dan Pendidikan: Membangun Generasi Masa Depan*, 82.
- Thomson, G. (2002). *Integrating Disability, Transforming Feminist Theory*. NWSA.
- Tinker, I. (2004). Quotas for Women in Elected Legislatures: Do They Really Empower Women? *Women's Studies International Forum*, 27(5), 531–546.
- Tolbert, Caroline J, & Hero, Rodney E. (2001). Dealing with Diversity: Racial/Ethnic Context and Social Policy Change. *Political Research Quarterly*, 54(3), 571–604.
- Tong, R. (2009). *Feminist Thought: A More Comprehensive Introduction (3rd ed.)*. Westview Press.
- UN Women. (2022). *Women's Representation in Local Government: A Global Analysis*.
- UNDP. (2021). *Women Shine as Leaders, Yet Their Absence at Top Levels of Public Service Threatens Pandemic Recovery*.
- UNESCO. (2019). *Global Education Monitoring Report: Gender Report – Building Bridges for Gender Equality*.
- Verba, S., Schlozman, K. L., & Brady, H. E. (1995). *Voice and Equality: Civic Voluntarism in American Politics*. Harvard University Press.
- Walby, S. (1990). *Theorizing Patriarchy*. Oxford: Basil Blackwell.
- Weber, M. (1978). *Economy and Society: An Outline of Interpretive Sociology* (Vol. 1). University of California press.
- West, C., & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Widodo, A. (2020). Evaluasi Implementasi Kebijakan Afirmatif di Tingkat Daerah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 10(1), 45–60.

- Williams, S., Dhar, D., Mulema, A. A., & Melesse, M. (2020). *Public Procurement and Women's Economic Empowerment in East Africa: Challenges and Opportunities*.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225–249.
- Wulandari, F. (2021). Kesenjangan Upah Berbasis Gender di Indonesia: Analisis Sektor Formal dan Informal. *Jurnal Ekonomi dan Ketenagakerjaan*, 16(2), 87–102.
- Wulandari, F., & Prasetyo, A. (2021). Budaya Patriarki dan Hambatan Perempuan dalam Kepemimpinan Organisasi di Indonesia. *Jurnal Kepemimpinan Dan Organisasi*, 9(2), 134–145.
- Yeni, S. E. (2017). Tantangan dan Peluang Partisipasi Politik Perempuan. *AGENDA: Jurnal Analisis Gender Dan Agama*, 1(1).
- Yulianti, E., & Sari, D. (2022). Politik Jaringan dan Keterbatasan Akses Perempuan Terhadap Jabatan Strategis di Pemerintahan. *Jurnal Politik Indonesia*, 17(1), 66–82.
- Yulianti, F., & Sari, M. (2022). *Hambatan Struktural Perempuan dalam Promosi Jabatan Pemerintahan: Perspektif Gender dan Politik Birokrasi*. *Jurnal Administrasi Negara*, 12(3), 201–215.
- Yulianti, R., & Sari, D. (2022). Partisipasi Pemuda dalam Organisasi Kepemudaan: Tantangan Kultural dan Dukungan Kelembagaan. *Jurnal Gender dan Pembangunan*, 14(2), 115–128.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and Feminist Politics. *European Journal of Women's Studies*, 13(3), 193–209.
- Zein, M. H. M. (2023). *Reformasi Birokrasi: Dunia Birokrasi dan Pemerintahan*. Sada Kurnia Pustaka.