

IMPLEMENTASI BAHAN AJAR KASUS BERBASIS KESETARAAN GENDER PADA DIKLAT ASN

Oleh: Ahmad Nawawi *)

ABSTRAK

Terjadinya perbedaan dalam mengakses, berpartisipasi, mengontrol dan memanfaatkan kegiatan dan peluang yang ada dalam masyarakat, yang merugikan salah satu pihak merupakan masalah yang sedang dihadapi pemerintah saat ini (kesetaraan gender). Kesetaraan Gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan dan hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, ekonomi, sosial, budaya, hankamnas, dan kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan tersebut. (Inpres No. 9 Thn 2000). Untuk memberikan solusi isu kesetaraan gender ini, Kementerian PP-PA bekerjasama dengan Lembaga Adimistrasi Negara RI telah menyusun "Bahan Ajar Kasus Berbasis Kesetaraan Gender". Bahan ajar dapat digunakan dalam proses pembelajaran baik pada diklat kepemimpinan maupun diklat prajabatan, untuk meningkatkan kualitas SDM yang memiliki benchmark kesetaraan gender dan dapat memecahkan berbagai masalah atau isu yang terkait dengan kesenjangan gender diberbagai bidang pembangunan di pusat dan daerah. Dengan dimasukkannya materi Bahan Ajar Kasus Berbasis Kesetaraan Gender Pada Diklat ASN ini diharapkan isu kesetaraan gender dapat di hilangkan.

Kata Kunci: Kesetaraan gender, diklat ASN, kualitas SDM.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Nasional mempunyai posisi strategis dalam meningkatkan kualitas kinerja output dan outcome dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good government*). Penampilan kinerja ini akan tercermin pada peningkatan kualitas pelayanan public yang lebih efektif, efisien, dan transparan serta akuntabel sebagaimana diamanatkan dam UU No. 5 tahun 2014 tentanf Aparatur Sipil Negara. Untuk mewujudkan hal tersebut Kementerian PP-PA bekerjasama dengan Lembaga Adimistrasi Negara RI telah menyusun **Bahan Ajar Kasus Berbasis Kesetaraan Gender**. Bahan ajar dapat digunakan dalam proses pembelajaran

untuk meingkatkan kualitas SDM yang memiliki *benchmark* kesetaraan gender dan dapat memecahkan berbagai masalah atau isu yang terkait dengan kesenjangan gender diberbagai bidang pembangunan di pusat dan daerah.

Kesepakatan bersama antara Menteri Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dengan Kepala Lembaga Adminstrasi Negara Nomor: 19/MPP-PA/12/2012 dan Nomor: 2978/K.1/HKM.11.1/2012 tentang Percepatan Pelaksanaan Pengarus-utamaan Gender di Lingkungan Lembaga Administrasi Negara, perlu ditindaklanjuti dalam bentuk kegiatan dan *output* yang konkrit. Oleh karena itu, pada tahun 2014 Kementerian PP-PA bekerjasama dengan Lembaga Adimistrasi Negara RI telah menyusun Bahan Ajar Kasus Berbasis Kesetaraan

Gender pada Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Sipil Negara, yang telah menghasilkan satu paket bahan ajar berbasis kesetaraan gender yang telah dipergunakan di lingkungan LAN. Pada tahun 2015 melalui dukungan APBN telah berhasil disusun Bahan Ajar Kasus Berbasis Kesetaraan Gender Jilid ke-2, yang merupakan perluasan bahan ajar kasus untuk memperkaya khasanah pemecahan isu gender di berbagai bidang pembangunan.

B. Masalah

Sejauh ini pemerintah memandang bahwa telah terjadi ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender berdampak merugikan baik pada laki-laki maupun perempuan, tapi memang dalam realitas sehari-hari perempuan adalah pihak yang paling banyak menderita karenanya. Ada 5 (lima) bentuk diskriminasi gender yang sering terjadi;

1. Marginalisasi, (pemiskinan ekonomi) pada salah satu jenis kelamin, dan umumnya terjadi pada kaum perempuan.

Memang benar bahwa tidak semua marginalisasi disebabkan oleh ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender. Tapi yang dipermasalahkan disini adalah, telah terjadi proses marginalisasi terhadap perempuan karena adanya perbedaan gender. Ini terjadi di semua wilayah, mulai dari individu, keluarga, komunitas, masyarakat hingga Negara.

2. Subordinasi, pada salah satu jenis kelamin, dan umumnya terjadi pada kaum perempuan.

Dalam rumah tangga, masyarakat, maupun negara, banyak kebijakan dibuat tanpa sama sekali melibatkan suara perempuan didalamnya, atau bahkan memang tidak menganggap penting atau

tidak peduli terhadap kaum perempuan.

3. Pelabelan negative, (stereotype) terhadap jenis kelamin tertentu, dan biasanya mengena pada kaum perempuan.

Ternyata dalam kehidupan sehari-hari memperlihatkan, sebagai akibat dari adanya pelabelan negative ini, terjadi diskriminasi dan berbagai bentuk ketidakadilan dan ketidaksetaraan gender dalam masyarakat. Banyak sekali pelabelan negative yang dikenakan pada kaum perempuan yang memiliki dampak ikutannya, yaitu; membatasi, menyulitkan, memiskinkan dan merugikan perempuan.

4. Kekerasan, (violence) terhadap salah satu jenis kelamin tertentu, dan biasanya mengena pada kaum perempuan, akibat adanya perbedaan gender tersebut. Banyak sekali bentuk kekerasan berdasarkan perbedaan gender ini, mulai yang paling halus seperti pelecehan dan membuat ketergantungan, sampai ke bentuk yang paling kasar, seperti pemukulan, penganiayaan dan pemerkosaan.

5. Beban kerja, yang umumnya dialami perempuan. Sebagaimana sudah disinggung karena peran gender, sebagai akibat adanya keyakinan gender, bahwa perempuan memang lebih banyak berkiprah didalam rumah tangga (dunia domestic), dan laki laki di ruang public, maka tidak mengherankan juga bahwa perempuan banyak yang menanggung beban domestic lebih banyak, dan bahkan lebih lama dibandingkan laki-laki. Akibatnya, perempuan seperti taken for

granted, memiliki tanggungjawab untuk memelihara dan menjaga dunia domestic ini, dan arena sosialisasi gender keluarga dan masyarakat, perempuan akan memiliki rasa bersalah atau dipersalahkan apabila ada yang salah atau tidak beres dalam dunia domestic tersebut.

C. Tujuan

Bahan ajar kasus berbasis kesetaraan gender pada diklat ASN, bertujuan untuk membekali para Widyaiswara agar mampu menyisipkan materi ini pada diklat ASN, baik pada Diklat Prajabatan maupun pada Diklat Kepemimpinan, sehingga para widyaiswara mampu dan terampil untuk memberikan materi bahan ajar kasus berbasis kesetaraan gender pada diklat kepemimpinan maupun pada diklat prajabatan tersebut, yang pada akhirnya diharapkan para ASN mampu meminimalkan, bahkan menghilangkan berbagai masalah diatas.

II. TINJAUAN PUSTAKA

a. Isu Gender

Isu atau permasalahan gender dapat digambarkan pada relasi laki-laki dan perempuan dalam memperoleh akses, partisipasi, control dan manfaat sumberdaya pembangunan. Hal ini terlihat dari indeks pembangunan manusia (*Human Development Index/HDI*), Index Pembangunan Gender (*Gender Development Index/GDI*); dan Index Pemberdayaan Gender (*Gender Empowerment Measure/GEM*). Ketiga indikator pembangunan sumberdaya manusia tersebut digunakan oleh berbagai Negara yang sering dirilis oleh United Nation Development Programe (UNDP). Ketimpangan gender (disparitas gender) semula dipersandingkan antara laki-laki dan

perempuan, tetapi dalam perkembangannya disandingkan antar kelompok dalam suatu wilayah atau antar bangsa di suatu Negara. Hal ini dimaksudkan untuk menggambarkan tingkat kemajuan suatu kelompok atau kemajuan suatu bangsa dalam bidang membangun kualitas hidup sumberdaya manusia atau menggambarkan tingkat kemajuan kesejahteraan bangsanya di suatu Negara.

b. Beda Seks (Jenis Kelamin) dan Gender

Dalam perbincangan sehari-hari, kata gender sering disamakan artinya dengan jenis kelamin. Kedua kata itu memiliki makna yang berbeda. Meskipun banyak definisi yang diajukan oleh ilmuwan social, tapi boleh jadi Ann Oakley (1972) dalam *Sex, Gender and Society*, yang sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian mengenai gender. Menurutnya, **gender** adalah perbedaan perilaku (*behavioral difference*) antara laki-laki dan perempuan sebagai hasil konstruksi secara social (bikinan masyarakat), yakni perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang sifatnya bukan kodrat atau bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan atau dikonstruksi oleh manusia atau masyarakat (baik laki-laki maupun perempuan) melalui suatu proses social dan kultural yang panjang.

Gender tidak dibawa sejak lahir, melainkan terbentuk ketika berinteraksi sosial mulai usia anak-anak, usia dewasa hingga usia tua. Terjalin tali-temali antara satu generasi yang lebih tua dengan generasi yang lebih muda terjadi proses transformasi pengetahuan dan nilai-nilai social tentang peran laki-laki dan perempuan yang menurutnya naik dan ditaatinya secara terus menerus. Dalam waktu

lama, peran atau pembagian kerja itu diyakini dan dipercaya kebenarannya, sehingga melembaga dengan kuat.

Dengan demikian, perbedaan laki-laki dan perempuan tidak hanya terbatas pada perbedaan biologis yang sifatnya *given* (terberi) atau *taken for granted* (sudah semestinya), tapi juga dikonstruksi melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Untuk lebih jelasnya kita bias lihat perbedaan dan kaitannya dalam table berikut ini;

Tabel 1. Perbedaan Gender dan Sex (jenis kelamin)

Gender	Sex (jenis kelamin)
Non-Kodrat	Kodrat (ketentuan Tuhan)
Konstruksi Sosial	Biologis
Tidak dibawa sejak lahir	Dipunyai sejak lahir
Bisa dipertukarkan	Tidak bias dipertukarkan
Partikular: tergantung lingkungan budaya dan social tertentu	Universal: berlaku disemua tempat dan waktu
Mengalamai perubahan dari waktu ke waktu	Tidak mengalami perubahan

Sumber: diolah dari berbagai literature

c. Maskulin dan Feminin

Persoalan perbedaan dan keyakinan gender ini yang sebetulnya kemudian berkaitan dengan konsep maskulin dan feminine. Apa sebetulnya konsep maskulin dan feminin ini? Pada konsep maskulin, kita merujuk pada ciri, karakteristik, sikap mdan perilaku dominan yang dimiliki kaum laki-laki. Sedangkan yang feminine, kita merujuk pada ciri, karateristik, sikap dan perilaku dominan yang dimiliki kaum perempuan. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam konsep maskulin dan feminine ini merupakan hasil konstruksi social dan budaya

masyarakat. Ini yang kemudian dikenal sebagai *teori nurture* untuk membedakannya dengan *teori nature* yang menganggap adanya perbedaan peranan karena ada perbedaan secara biologis.

Untuk lebih jelasnya beberapa contoh perbedaan yang merupakan hasil konstruksi masyarakat antara maskulin dan feminine yang sering kita temui dalam kehidupan sehari-hari bias dilihat dalam table berikut;

Table 2: Perbedaan maskulin dan feminin

Maskulin	Feminin
Laki-laki harusnya	Perempuan harusnya
Dominan	Submisif
Kuat	Lemah
Agresif	Pasif
Intelijen (cerdas)	Intuitif (naluriah)
Rasional	Emosional
Aktif (melakukan sesuatu)	Komunikatif (membicarakan sesuatu)
Dan lain-lain	Dan lain-lain
Laki-laki suka	Perempuan suka
Mobil/teknologi	Belanja/tata rias
Berhubungan seksual dengan banyak pasangan	Berhubungan dengan pasangannya secara setia
Suka olahraga keras: balap mobil, tinju, karate	Suka menari: balet daerah
Dan lain-lain	Dan lain-lain

Sumber: Helen MacDonald, "Magazine Advertesting and Gender", 30 April 2012

d. Pengarusutamaan Gender

Instruksi Presiden RI No. 9 tahun 2000, menyatakan bahwa Pengarusutamaan gender (GUD) merupakan suatu strategi untuk mengatasi kesenjangan gender di berbagai bidang pembangunan politik, ekonomi, social budaya, hokum, pertahanan keamanan, teknologi dan

lingkungan dan lain-lain. Pengintegrasian isu gender berupa kepentingan, aspirasi, permasalahan, kebutuhan yang berbeda antara laki-laki dan perempuan kedalam kebijakan, program, kegiatan dan penganggaran akan berdampak positif untuk memperluas akses, partisipasi, control dan manfaat sumberdaya pembangunan yang berkeadilan dan berkesetaraan gender.

Pengarusutamaan gender dilaksanakan melalui:

1. Analisis gender yaitu cara mengidentifikasi dan memahami ada atau tidak adanya dan sebab-sebab terjadinya ketidaksetaraan gender, termasuk pemecahan permasalahannya;
2. Upaya komunikasi, informasi dan edukasi (KIE) melalui advokasi dan sosialisasi tentang pengarusutamaan gender pada instansi dan lembaga pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah.

III. PEMBAHASAN

Diatas sudah dijelaskan bahwa untuk meminimalkan isu ketidaksetaraan gender, Kementerian PP-PA bekerjasama dengan Lembaga Adimistrasi Negara RI telah menyusun "Bahan Ajar Kasus Bebas Kesetaraan Gender", untuk dimasukkan ke dalam diklat kepemimpinan maupun diklat prajabatan. System pembelajaran yang digunakan adalah dengan memberikan beberapa studi kasus, selanjutnya peserta pelatihan diminta untuk mengidentifikasi permasalahan dan masuk pada materi manakah kasus tersebut?

Materi yang ada pada diklat prajabatan adalah materi; Akuntabilitas, Nasionalisme, Etika public, Komitmen mutu dan Anti korupsi. Sedang agenda pada diklat kepemimpinan antara lain;

Self-mastery, Diagnosa kebutuhan perubahan organisasi, Inovasi, Tim efektif, dan Proyek perubahan.

Contoh kasus-kasus untuk diklat prajabatan, sebagai berikut:

1. Pengangguran Tak Sebanding Lapangan Kerja

Pertumbuhan penduduk Indonesia yang selama dua decade terakhir cenderung meningkat menyebabkan Indonesia merupakan Negara penduduk terbesar di negasra-negara Asean. Sementara itu, pertumbuhan penduduk yang tinggi ini tidak diimbangi dengan peningkatan lapangan pekerjaan. Akibatnya, saat inibanyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan alias menganggur. Terbatasnya lapangan kerja menyebabkan permasalahan pada angkatan kerja yang didalamnya terdapat perempuan, yang tidak bias masuk pasar kerja, yang kemudian berpotensi menjadi sumber permasalahan social lainnya.

Hal senada disampaikan oleh HT, salah satu pendiri partai politik di Indonesia. Menurut HT, Indonesia memiliki jumlah penduduk besar dengan persentase usia mudanya cukup tinggi. Berdasarkan badan pusat statistic (BPS), pengangguran bertambah 300.000 orang disbanding periode yang sama tahun sebelumnya.

Sehingga total pengangguran mencapai 7,45 juta orang pada february 2015. Pengangguran ini didominasi oleh usia produktif. Dari latar belakang pendidikan, tingkat pengangguran terbuka (TPT), didominasi penduduk berpendidikan sekolah menengah kejuruan (SMK) sebesar 9,05%, disusul jenjang sekolah menengah atas (SMA) 8,17%, dan diploma I/II/III sebesar 7,49%, serta sarjana 5,34%.

Sementara penduduk berpendidikan SD kebawah dengan

persentase 3,61% di periode Februari 2015. Bertambahnya pengangguran ini terjadi karena perlambatan ekonomi Indonesia. Pada kuartal I-2015 lalu ekonomi Indonesia hanya tumbuh 4,71%. “Kebutuhan akan lapangan kerja, besar. Namun lapangan kerja yang tersedia terbatas,” ungkap HT. pemerintah, lanjutnya, harus mencari cara agar masalah pengangguran teratasi.

Di antaranya dengan mengubah basis ekonomi konsumsi menjadi produksi, sehingga dapat menyerap banyak tenaga kerja. Dia menuturkan Indonesia memiliki jumlah penduduk besar yang persentase usia mudanya cukup tinggi. Seperti diketahui saat ini penduduk Indonesia diperkirakan mencapai 255 juta jiwa dengan pertumbuhan sekitar 1,4%. HT mengatakan, masyarakat seperti petani, nelayan, buruh, dan UMKM harus didorong untuk majus hingga bias ikut menggerakkan perekonomian.

Saat ini penggerak ekonomi Indonesia didominasi masyarakat menengah atas yang jumlahnya jauh lebih kecil dibandingkan masyarakat bawah. Semakin banyak penggerak ekonomi, semakin cepat laju pertumbuhan. “Masyarakat yang ketinggalan harus bias dimajukan. Kesenjangan social di Indonesia harus dipersempit.” kata HT. saat ini, kata dia, masyarakat bawah sudah jauh tertinggal.

Itu tampak dari ratio gini (parameter kesenjangan social) yang telah mencapai 0,43%. Ini adalah angka tertinggi dalam 20 tahun terakhir. HT mengungkapkan, harus ada kebijakan yang memberi kemudahan akses modal dan bunga pendanaan yang ringan, baik untuk UMKM, petani, nelayan maupun buruh agar mereka bias berkembang. Dia mencontohkan,

bunga pinjaman Bank UMKM mencapai 24-49%.

Angkanya lebih tinggi dari bunga pinjaman koperasi yang hanya 12-13%. Selain itu, kata dia, Indonesia juga membutuhkan lebih banyak pengusaha. “salah satu syarat suatu Negara bias maju jika jumlah entrepreneur-nya minimal 2% dari jumlah penduduknya,” ujar dia. Sebagai perbandingan beberapa Negara lain memiliki jumlah pengusaha hingga 3-4%: “Entrepreneur itu akan banyak memberikan manfaat bagi bangsa, menciptakan lapangan kerja, minimal untuk dirinya sendiri,” kata HT.

Salah seorang rekan HT, ZH mengatakan untuk pertama kalinya dalam sejarah politik di Indonesia penentuan ketua DPD dilakukan melalui fit and proper test oleh tim independen yang dia bentuk. “Yang terpilih ini adalah orang-orang yang dari proses awal hingga akhir tetap bertahan hingga dapat mandate. Saya yakin mereka juga tak akan mundur sebelum apa yang mereka janjikan terwujud,” kata ZA.

Pada hari yang sama, HT memberikan kuliah umum di Universitas Sumatera Utara (USU). Diikuti ribuan mahasiswa, HT membahas kesiapan Indonesia menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan berlaku mulai akhir tahun ini. Dalam kesempatan tersebut HT kebanjiran pertanyaan dari mahasiswa. Mereka ingin tahu bagaimana cara HT membangun perusahaannya dari hanya 1 karyawan menjadi lebih dari 30.000 karyawan. “Dengan banyaknya karyawan yang bapak miliki, bagaimana mengkoordinasi semua karyawan-karyawan bapak.” Tanya mahasiswa berinisial HS. Menurut HT, seorang

pemimpin harus bisa menjadi panutan bagi bawahan.

“Yang atas harus bisa memberi contoh untuk membangun kultur kerja. Jangan hanya menyuruh seperti, ‘hei kamu jangan malas’, tapi pimpinan malas. ‘;Hei kamu jangan korupsi’ tapi pimpinan korupsi,” katanya saat memberikan beasiswa kepada mahasiswa berprestasi USU.

(Sumber: <http://www.koran-sindo.com/read/1011791/149/pengangguran-tak-sebanding-lapangan-kerja-1434075911>)

Sebagai bahan diskusi::

1. Dapatkah saudara mengidenti-fikasi pihak-pihak mana saja yang dirugikan oleh masih maraknya pengangguran?
2. Ketidakadilan gender apa yang saudara dapat identifikasikan pada kasus di atas? uraikan?
3. Nilai-nilai dasar apa yang seharusnya dimiliki oleh aparatur sipil negara untuk menegakkan keadilan gender dalam kasus diatas? sebutkan dan uraikan?

2. Tenaga Kerja Wanita

Nasib tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri sungguh memprihatinkan. Di negara tempat bekerja, mereka sering mengalami siksaan, bahkan diperlakukan seperti budak. Namun, pengalaman traumatik itu tak pernah menghentikan niat para TKI untuk mengais rezeki di negeri orang. Apalagi, di dalam negeri para TKI itu digelari pahlawan devisa. Sebab, setiap tahun miliaran dolar devisa hasil kerja mereka di luar negeri mengalir ke Indonesia.

Kepala Biro Humas BI Difi A. Johansyah mengatakan, berdasarkan data BI, jumlah uang yang dikirim TKI dari luar negeri ke Indonesia (remitansi) setiap tahun menunjukkan tren naik.

Nilainya mencapai miliaran rupiah. Tergalur akan gaji tinggi serta alasan memperbaiki ekonomi keluarga, para migran ini memilih menjadi TKI dengan segala konsekuensinya.

Namun, tidak semua TKI bernasib mujur dan pulang dengan bergelimang harta. Ada pula yang kembali Tanah Air tanpa membawa apa pun, bahkan ada yang pulang setelah menjadi mayat. Wiji Astuti, 32, misalnya. TKI asal Desa Wonokerto, Kecamatan Bantur, Kabupaten Malang, Jawa Timur, menambah daftar panjang TKI meninggal di luar negeri. Anak kedua dari tiga bersaudara pasangan Supardi dan Sumiyati itu menjadi korban pembunuhan sadis di Hong Kong pada Senin (8/6) lalu. Mayatnya digulung dalam kasur dan dibuang di depan toko di Mong Kok, kawasan kumuh tempat para gelandangan tinggal. Perempuan beranak satu ini direkrut PT Tritama Bina Karya, salah satu perusahaan pengerah jasa tenaga kerja yang beralamat di Kota Malang.

Dia berangkat ke Hong Kong pada Maret 2005. Kepergian istri Supaat (alm) itu juga meninggalkan anak gadisnya, Rahayu Puteri, 11, yang kala itu baru berusia tujuh bulan. Supardi, orang tua Wiji, menuturkan, sejak Wiji pergi merantau, anak semata wayangnya itu diasuh neneknya. “Waktu ke sana, (Hong Kong) dia bilang mau mencari kerja untuk membantu ekonomi keluarga,” kata Supardi di rumahnya kemarin. Supardi berharap anaknya, Wiji, bisa mengirim uang dari Hong Kong. Begitu juga, Rahayu yang kini duduk di kelas V SD Negeri 02 Wonokerto memendam rasa rindu kepada sang ibu. Maklum, sejak lahir dia belum melakukan kontak langsung dengan ibu kandungnya itu. Dia mengaku hanya bertemu ibunya melalui Facebook.

Lewat dunia maya, Ayu—nama akrabnya—bisa menumpahkan kerinduannya. Sayang, harapan itu seakan terempas ketika Wiji tidak pernah lagi memberi kabar pasti keberadaannya di Hong Kong. Bahkan ditengarai, selama di san kehidupan Wiji sungguh dramatis. Dia hidup seperti gelandangan. "Saya lihat tempat tinggal mama seperti kumuh dan tidak layak," katanya polos.

Jika ditelisik, Wiji memang hanya dikontrak dua tahun. Artinya, setelah putus kontrak, dia dipastikan menganggur. Dia bertahan di Hong Kong dengan status overstay dan hanya memegang 'paper' dari pengadilan setempat. Namun, dia tidak boleh bekerja karena tidak memiliki visa pekerja. Kabar terakhir, Wiji berpacaran dengan pria asal Asia Tengah. Karena tidak memiliki uang, pasangan ini memilih hidup dan menetap di teras terbuka di apartemen tua di lantai pertama, kumuh dan tanpa atap. Menurut sang kakak, Sulistiyo, Wiji sempat menyatakan ingin pulang pada November 2014. Dan, akhirnya dia memang pulang, namun sudah tidak bernyawa.

Ketidak hadirannya Negara dalam pemantauan terhadap TKI di luar negeri dapat menjadikan TKI sebagai korban. Dengan system pemantauan yang baik, TKI yang bermasalah seperti kontrak kerja sudah habis, masa berlaku visa sudah habis, dan sebagainya, dapat dideteksi lebih dini. Ketidakhadiran Negara ini kemudian menjadi penyebab jatuh korban di pihak TKI, termasuk TKI perempuan.

(Sumber: <http://www.koran-sindo.com/read/1011361/149/10-tahun-merantau-di-hongkong-wiji-astuti-pulang-tinggal-nama-1433988697>)

Sebagai bahan diskusi:

1. Dapatkah saudara mengidentifikasi pihak-pihak mana saja yang mengalami kerugian dalam kasus diatas? Apa saja jenis-jenis kerugian yang dialami?
2. Ketidakadilan gender apa yang saudara dapat identifikasikan pada kasus di atas? uraikan?
3. Nilai-nilai dasar apa yang seharusnya dimiliki oleh aparat sipil negara yang menangani TKW di luar negeri untuk menegakkan keadilan gender dalam kasus di atas? sebutkan dan uraikan?

Kasus-kasus untuk diklat kepemimpinan, sebagai berikut:

1. Pidanakan Mafia Rusun

Pemprov DKI Jakarta terus memperketat seleksi siapa saja yang berhak menempati rumah susun sewa (rusunawa). Bagi oknum yang kedapatan melakukan jual beli rusunawa akan dilaporkan ke pihak berwajib dan dipidanakan. Gubernur DKI Jakarta Basuki Tjahaja Purnama (Ahok) mengakui hingga saat ini masih banyak aktivitas jual beli rusunawa. Namun, sejak dia menerapkan identitas penghuni melalui kartu ATM Bank DKI, aktivitas jual beli rusunawa menurun. Kartu pengenalan Bank DKI tersebut terdaftar di Bank Indonesia (BI) yang datanya tidak bisa dipalsukan. "Kalau kami razia, begitu lihat nama kamu enggak sesuai kami akan usir.

Identitas kartu ATM kamu tercatat di BI. Kalau kamu main dengan Dukcapil, pindahkan KTP bisa, di BI enggak bisa. Begitu cek di BI ada nama sama, seluruh orang Bank DKI dan Dukcapil akan saya penjarakan, sistem ini akan kita lakukan," kata Ahok di Balai Kota kemarin. Ahok menjelaskan, sejak memimpin Ibu Kota, dia sudah memindahkan 14.000 warga bantaran kali ke 14.000 unit rusunawa yang tersebar di Jakarta pada 2013.

Sayangnya, dari 14.000 unit tersebut, terdapat 400 unit di Rusun Muara Baru yang dikuasai oknum dan diperjualbelikan.

Belum lagi jual beli unit di Rusun Penjaringan dan Marunda, Jakarta Utara. Pada 2014 mantan bupati Belitung Timur itu mengubah strategi dengan mewajibkan semua penghuni rusunawa harus memiliki KTP DKI Jakarta yang sesuai dengan alamat tinggalnya dan direkap dalam kartu ATM Bank DKI untuk pembayaran sewa. "Nah, saat ini dari 15.000 warga yang kami data dan kami akan pindahkan ke rusunawa, baru 12.000 yang mendaftar. Sebanyak 3.000 lainnya ngotot enggak mau karena dia niat jual beli," ujarnya.

Praktik jual beli rusun itu, lanjut Ahok, rata-rata dilakukan oknum RT/RW dan pejabat di dalamnya yang kerap memungut pungutan liar. Selain itu, Ahok juga akan memberlakukan tarif parkir per jam bagi mereka pemilik rusun yang memiliki kendaraan di kawasan rusunawa.

"Jadi modulusnya itu, orang miskin yang sudah direlokasi ke rusun disuruh balik lagi ke bantaran kali karena sudah ada yang mau beli rusun itu. Jadi semakin digusur, semakin dikasih rusun, semakin banyak uang mereka tuh. Tiba-tiba dapat Rp50 juta, bisa bikin voucher Rp15 juta, dan Rp35 juta. Bisa buat kawin lagi. Makanya saya perketat," tegasnya. Pengamat perkotaan Universitas Trisakti, Nirwono Joga mengatakan, manajemen pengelolaan rusunawa itu harus melibatkan swasta seperti halnya apartemen.

Dengan demikian, Pemprov DKI Jakarta bisa fokus dalam pembangunan fisik. "Mafia dalam rusun ini belum berhasil dibongkar. Caranya kasih swasta melalui program CSR

agar diputus mata rantai mafia rusun tersebut. Swasta itu sudah terbukti dalam pengelolaan apartemen," ucapnya. Dalam melibatkan perusahaan swasta, lanjut Nirowono, tentunya harus dibarengi dengan rencana bisnis yang saling menguntungkan. Misalnya perusahaan swasta mendapat kontrak selama tiga tahun mengelola rusun.

Setelah itu, baru Pemprov DKI Jakarta mengambil alih. "Kenapa rusun tidak rapi, tapi apartemen bisa rapi? Karena mereka (swasta) tegas dan profesional. Kalau dikelola pemprov sejauh ini sudah menjadi mata rantai di dalamnya. Oknumnya jangan hanya distafkan. Tapi, harus dilaporkan polisi dan dipidana," tandasnya.

(Sumber: <http://www.koran.sindo.com/read/1013106/149/pemprov-dki-jakarta-pidanakan-mafia-rusun-143442255>)

Sebagai bahan diskusi:

1. Dapatkah saudara mengidentifikasi pihak-pihak mana saja yang dirugikan oleh praktek jual beli rusun? Apa saja jenis-jenis kerugian yang kemungkinan dialami?
2. Ketidakadilan gender apa yang Saudara dapat identifikasikan pada kasus diatas? uraikan?
3. Nilai-nilai dasar apa yang seharusnya dimiliki oleh pejabat berwenang untuk menegakkan keadilan gender dalam kasus di atas? sebutkan dan uraikan?

2. Izin Freeport

Pemerintah akan memperpanjang izin operasi PT Freeport Indonesia di wilayah tambang Papua selama 20 tahun. Perpanjangan izin itu antara lain untuk mempertimbangkan kepastian yang dibutuhkan perusahaan untuk berinvestasi. Kepala Pusat Komunikasi Publik Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM)

Dadan Kusdiana dalam jumpa pers mengatakan, kepastian kelanjutan operasi selama 20 tahun tersebut menyusul persetujuan Freeport mempercepat perubahan rezim kontrak karya (KK) menjadi izin usaha pertambangan khusus (IUPK) sebelum kontrak berakhir pada 2021.

“Dengan perubahan KK menjadi IUPK ini, operasi Freeport bisa diperpanjang 20 tahun,” ujarnya saat menjelaskan hasil pertemuan Menteri ESDM Sudirman Said dengan Freeport di Jakarta kemarin. Jika percepatan IUPK bisa dilakukan pada 2015, maka dengan perpanjangan 20 tahun, kontrak Freeport baru akan berakhir 2035. Menurut Dadan, pertimbangan pemberian kelanjutan operasi kepada Freeport setelah 2021 dikarenakan perusahaan tambang raksasa asal AS itu membutuhkan kepastian sebelum menggelontorkan investasinya.

Diketahui, Freeport berencana mengeluarkan investasi sebesar USD17,3 miliar yang terdiri atas USD15 miliar untuk tambang bawah tanah dan infrastruktur, serta USD2,3 miliar dolar untuk membangun fasilitas pengolahan dan pemurnian (smelter). Pengembalian investasi yang rencananya digelontorkan mulai 2015 itu diperkirakan baru diperoleh perusahaan jauh setelah kontrak Freeport habis pada 2021. Dadan mengatakan, percepatan perubahan rezim pengelolaan tersebut merupakan terobosan hukum tanpa melanggar Undang-Undang No 4 tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batu Bara (UU Minerba) yang menyebutkan perpanjangan operasi bisa diajukan dua tahun sebelum kontrak berakhir. Menurut dia, Pasal 169b UU Minerba menyebutkan, semua rezim KK harus diubah menjadi IUPK. Freeport yang akan habis kontrak pada

2021, sesuai UU Minerba, baru bisa mengajukan perpanjangan pada 2019. Namun, di sisi lain, Freeport memang membutuhkan kepastian kelanjutan operasi untuk pengembalian investasinya. Atas persoalan tersebut, Kementerian ESDM mengusulkan percepatan perubahan rezim KK menjadi IUPK sebelum 2021. “Pada pertemuan hari ini (kemarin), Freeport menyatakan setuju KK diubah menjadi IUPK,” kata Dadan.

Dia menambahkan, dengan rezim IUPK, pemerintah bisa mencabut izin Freeport. Sementara pada rezim KK, kedudukan investor setara dengan negara. “Tapi, kalau IUPK, kapan-kapan bisa dicabut,” tegasnya. Dalam pertemuan dengan menteri ESDM tersebut, hadir pula Chairman Freeport Mc-MoRan Inc James R Moffet dan Presiden Direktur Freeport Indonesia Maroef Syamsuddin. Pada kesempatan itu Maroef Syamsuddin mengatakan, bagi perusahaan, kepastian investasi merupakan hal penting. “(Perubahan KK menjadi IUPK) ini terobosan. Dengan adanya kepastian ini, maka kami tidak ragu-ragu untuk investasi,” katanya.

Dia menambahkan, pihaknya juga akan tunduk pada aturan yang berlaku terkait konsekuensi perubahan KK menjadi IUPK. Terpisah, Wakil Ketua DPR Komisi VII Satya W Yudha mengapresiasi kesediaan Freeport untuk mengubah rezim KK menjadi IUPK. Menurut dia, perubahan tersebut telah sesuai dengan semangat UU Minerba. “Itu langkah positif karena izin dan negara di atas segalanya,” ujar Satya saat dihubungi KORAN SINDO kemarin.

Satya mengatakan, jika kemudian kesepakatan itu menjadi peluang Freeport untuk memperpanjang izin operasi

tambangnya, itu merupakan wewenang pemerintah.

(Sumber: <http://www.koran-sindo.com/read/1011443/150/izin-freeport-akan-diperpanjang-20-tahun-1433992738>)

Sebagai bahan diskusi:

1. Dapatkah saudara mengidentifikasi pihak-pihak mana saja yang dirugikan oleh perpanjangan izin Freeport tersebut? Apa saja jenis-jenis kerugian yang akan dialami?
2. Ketidakadilan gender apa yang Saudara dapat identifikasikan pada kasus diatas? uraikan?
3. Nilai-nilai dasar apa yang seharusnya dimiliki oleh para pengambil kebijakan di Indonesia untuk menegakkan keadilan gender

dalam kasus di atas? sebutkan dan uraikan?

IV. KESIMPULAN

Dengan dimasukkannya materi bahan ajar kasus berbasis kesetaraan gender pada diklat ASN, baik pada diklat kepemimpinan maupun prajabatan, maka akan membekali bagi ASN untuk dapat me-impletasikan materi tersebut pada setiap kegiatan/pekerjaan sehari-hari, sehingga isu-isu/permasalahan ketidaksetaraan gender, seperti Marginalisasi, Subordinasi, Pelabelan negative, Kekerasan, dan Beban kerja, dapat dihindari lebih dini dan tidak berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak bekerjasama dengan Badan Pusat Statistik, Pembangunan Manusia Berbasis Gender, 2014

Workplace Gender Equality Agency, The Business case for gender equality, www.wgea.gov.au

Bahan ajar kasus berbasis kesetaraan gender pada pendidikan dan pelatihan Aparatur Sipil Negara, 2015

*) Penulis adalah Widyaiswara Muda PPSDM MIGAS