

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki komitmen kepada pembangunan gender dengan diterbitkannya Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, yang ditujukan kepada seluruh instansi pemerintah swasta dan masyarakat baik di pusat maupun di daerah. Presiden Republik Indonesia berupaya meningkatkan status, peran, dan kualitas perempuan serta mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan. Negara dipandang perlu untuk menerapkan strategi pengarusutamaan gender di seluruh proses pembangunan nasional. Kesetaraan dan keadilan gender sering menjadi masalah perempuan sehingga juga menjadi masalah pembangunan. Padahal laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh hak-haknya dalam menikmati pembangunan.

Untuk menghindari adanya kesenjangan gender, anggaran harus peka gender. Menurut panitia penasehat (dalam surat kabar internasional, Mei 2013) mengungkapkan bahwa: “anggaran responsif gender merupakan pendekatan baru digunakan untuk menjamin anggaran dan kebijakan anggaran dalam proses meningkatkan kesetaraan gender”. Anggaran responsif gender tidak berfokus pada penyediaan jumlah anggaran khusus untuk pengarusutamaan gender, tetapi lebih umum bagaimana keseluruhan anggaran dapat memberikan manfaat yang adil bagi

laki-laki dan perempuan. Dalam hal ini tidak ada pemisahan gender dalam anggaran pembangunan, namun anggaran dapat memberikan manfaat dalam peningkatan kualitas hidup keduanya.

Perlu diketahui bahwa gender berbeda sama sekali dengan jenis kelamin yang sering dibedakan atas perempuan dan laki-laki. Menurut Badan Pusat Statistika gender adalah perbedaan peran, sikap, tanggungjawab dan pembagian kerja antara laki-laki dan perempuan yang ditentukan oleh masyarakat berdasarkan kodrat perempuan dan laki-laki yang dianggap cocok menurut norma, kepercayaan, adat istiadat. Gender dapat berubah seiringnya berkembangnya sosial dan budaya dalam suatu masyarakat sedangkan jenis kelamin sifatnya kodrati atau menetap. Perbedaan gender tidak akan menjadi suatu permasalahan apabila tidak menimbulkan kesenjangan pada perempuan dan laki-laki.

Isu gender merupakan salah satu isu yang harus diperhatikan karena berpengaruh terhadap hasil pembangunan. Hasil-hasil pembangunan yang ada selama ini kurang dirasa manfaatnya karena belum bisa meningkatkan keterwakilan dan kebutuhan masyarakat terutama untuk perempuan. Pada saat ini memang masyarakat masih cukup kental dengan kultur patriarki yang menyebabkan ketidakadilan gender. Untuk mengatasi kesenjangan gender pemerintah mengeluarkan kebijakan.

Peraturan Daerah Rovinsi Kepulauan Riau telah menunjukkan keseriusan dalam pembangunan bidang Pengarusutamaan Gender (PUG), hal ini diwujudkan melalui Peraturan daerah No 7 Tahun 2011 tentang pelaksanaan pengarusutamaan gender dalam pembangunan di Provinsi Kepulauan Riau Komitmen Provinsi Kepulauan Riau mengintegrasikan masalah gender dalam penganggaran di bidang

ketenagakerjaan khususnya Satpol PP dirasakan masih kurangnya pemahaman mengenai responsif gender.

Pada saat ini kesenjangan yang terjadi disebabkan karena kurang adanya pemahaman dalam penerapan konsep responsif gender. Anggaran responsif gender dilihat sebagai alokasi anggaran untuk perempuan saja dan bukan untuk kesetaraan antara laki-laki maupun perempuan. Kesadaran dan ketidakpekaan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan responsif gender melahirkan kebijakan yang diyakini sebagai pembangunan yang netral gender, yaitu kebijakan yang tidak berpihak kepada siapapun (Hidayat Amal, 2007:10). Kebijakan diberbagai sektor beserta program, kebijakan dan dana yang digunakan selama ini memperlakukan perempuan dan laki-laki sama. Pembuat kebijakan merasa membuat kebijakan yang tidak lagi diskriminatif dalam arti tidak membedakan kebutuhan untuk perempuan dan laki-laki (Subiyantoro, 2006:73). Kenyataan hal ini tidak memberikan dampak yang sama namun membuat posisi perempuan menjadi tidak setara dengan laki-laki. Jika dikaitkan dengan perspektif gender, maka otonomi daerah memberi peluang yang lebar untuk membuka dimensi gender dalam proses pembangunan. Dengan otonomi daerah yang berbasis kebutuhan masyarakat daerah, maka terbuka juga peluang untuk terjadi pembangunan yang partisipatif. Namun, meskipun peluang untuk memasukkan dimensi gender dalam pembangunan sudah terbuka, tetapi tidak sepenuhnya dimanfaatkan oleh pemerintah untuk berupaya mempertimbangkan dimensi gender disetiap kebutuhan yang dikeluarkan.

**Tabel 1. 1 Program yang mengarah Responsif Gender di Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau**

| No | Program  | Kegiatan   | Tahun | Nominal Anggaran (Rp) | Jumlah Keikutsertaan                    |
|----|--|--|-------|-----------------------|---|
| 1. | Penerapan dan penegakan hukum secara HAM       | Razia bersama kedisiplinan PNS dan non PNS di lingkungan pemerintah Prov Kepri | 2019  | 50.000.000            | 12 orang laki-laki<br>5 orang perempuan |
| 2. | Pemeliharaan dan pencegahan tindak criminal    | Peningkatan operasional pengaturan, pengawasan dan patroli.                    |       | 50.000.000            | 10 orang laki-laki<br>4 orang perempuan |
| 3. | Peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan | Pelatihan dasar bagi anggota satuan perlindungan masyarakat Prov. Kepri        |       | 3.000.000             | 13 orang laki-laki<br>3 orang perempuan |
| 4. | Peningkatan Keamanan dan Kenyamanan Lingkungan | Pelatihan penanggulangan deteksi dini dalam bencana bagi anggota Satlinmas.    | 2020  | 50.000.000            | 12 orang laki-laki<br>4 orang perempuan |
| 5. | Pemeliharaan dan Pencegahan Tindak criminal    | Pengawasan serta patrol  |       | 50.000.000            | 7 orang laki-laki<br>3 orang perempuan  |
| 6. | Peningkatan Keamanan                           | Peningkatan Operasional pengaturan, pengawasan dan patroli.                    | 2021  | 50.000.000            | 9 orang laki-laki<br>4 orang perempuan  |

Sumber : Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau

Dari tabel diatas menunjukkan adanya jumlah program dan anggaran yang responsif gender. Dari sini dapat dilihat posisi perempuan dalam proses penganggaran yang masih minim dan sebagian besar aktor dalam proses perencanaan, pembahasan maupun pelaksanaan didominasi oleh kaum laki-laki. Ini yang menyebabkan anggaran yang disusun masih ada yang bersifat bias gender. Pentingnya responsif gender di lingkungan Satpol PP yaitu untuk memilah serta melihat bahwa laki-laki dan perempuan mendapatkan hak yang sama dalam akses, peran, serta

tanggungjawabnya. Tidak ada pembeda yang khusus antara laki-laki dan perempuan. Untuk objek dari tugas penertiban Satpol PP yang berhubungan dengan perempuan yaitu contohnya banyaknya gelandangan perempuan, pedagang kaki lima perempuan, penertiban masalah sosial seperti razia ditempat hiburan malam ataupun razia perilaku asusila seperti hotel, kos-kosan.

Terdapat beberapa isu gender dalam Satpol PP, dalam hal ini dapat di jelaskan sebagai berikut:

#### 1. Sumber Daya Manusia

Pelaksana peraturan daerah membutuhkan SDM yang berkualitas, utamanya yang bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dalam hal ini Satuan Polisi Pamong Praja masih memerlukan peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Untuk melakukan tugas seperti razia di kalangan masyarakat, masih belum tercukupi karena masih kurangnya tenaga kerja dari pihak perempuan.

Berbicara mengenai pekerjaan wanita yang kini mulai masuk hamper ke berbagai jenis pekerjaan, salah satunya satuan polisi pamong praja. Menjadi satu dari ragam pekerjaan yang bisa dilakukan oleh wanita, walaupun pekerjaan tersebut identik dengan laki-laki dan maskulinitas akan tetapi pemerintah daerah melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja pasal 16 tertulis bahwa wanita juga masuk dalam klasifikasi penerimaan anggota satuan polisi pamong praja. Memang terdapat hal yang berbeda apabila kita berbicara mengenai wanita yang mengambil kerja tapi bukan kerja yang feminisme, terdapat beberapa asumsi mengenai profesionalisme wanita tersebut,

apakah maksimal perannya dalam pekerjaan tersebut, bagaimana kendala dan kemudahan yang dihadapi selama bekerja sebagai satuan polisi pamong praja, bagaimana pandangan masyarakat terhadap dirinya dan pekerjaan yang dipilih. Turut meramaikan asumsi pada masyarakat mengenai satuan polisi pamong praja wanita yang menjadi fenomena ini.

Kaitannya dengan keamanan membuat satuan polisi pamong praja tidak luput dari perhatian masyarakat. Tetapi gambaran mengenai polisi pamong praja belum sesuai dengan citra dan visi yang ingin diwujudkan, banyak gambaran miring tentang satpol pp bertindak arogan, pembongkaran bangunan liar dan penertiban pedagang kaki lima selalu berujung pada bentrokan fisik. Tidak berlebihan jika masyarakat memandang anggota satpol pp sebagai instansi dengan anggota yang kasar, arogan dan penindas masyarakat kecil. Kesan tersebut dapat mempengaruhi kinerja satuan polisi pamong praja.

Guna mengurangi kesan negatif masyarakat kepada satuan polisi pamong praja dan untuk menjadikan instansi ini lebih humanis dalam melakukan kerjanya, beberapa daerah kini mulai merekrut petugas wanita sebagai anggota satuan polisi pamong praja. Perekrutan anggota satuan polisi pamong praja wanita mulai dilakukan sejak bulan Mei sesuai dengan syarat dan ketentuan yang sudah di sepakati serta rujukan dari Undang-undang Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2010 tentang Satuan Polisi Pamong Praja pasal 16 tertulis bahwa wanita juga masuk dalam klasifikasi penerimaan anggota satuan polisi pamong praja atau yang di singkat dengan Satpol PP (sundari, 2013)

## 2. Manfaat dan penguasaan

Dalam menjalankan tugas banyak manfaat dan penguasaan yang akan di capai. Dalam hal ini penguasaan belum sepenuhnya optimal karena masih adanya kesenjangan yang terjadi. Dapat dilihat bahwa perempuan masih belum atau sedikit sekali menduduki dalam situasi penguasaan. Hal ini masih dominan kepada hak laki-laki karena pada dasarnya laki-laki lah yang bisa menduduki dalam penguasaan serta manfaat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Pengarusutamaan Gender melalui Penganggaran Responsif Gender pada Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau”**

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah tersebut, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut **“Bagaimana strategi pengarusutamaan gender melalui penganggaran responsif gender yang terdapat pada Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau?”**

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah **“Untuk mengetahui strategi dari pengarusutamaan gender melalui penganggaran responsif gender yang terdapat pada Satpol PP Provinsi Kepulauan Riau”**.



## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan pengetahuan tentang keterkaitan antara teori-teori yang diperoleh dengan kenyataan-kenyataan yang ada serta menjadi bahan kajian studi banding dalam rangka penelitian lebih lanjut.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak dan berguna bagi seluruh perempuan maupun laki-laki, khususnya perempuan bahwa kesetaraan itu sama baik dalam pekerjaan maupun lainnya, serta meningkatkan peran serta partisipasi kaum perempuan

