

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Anggota Legislatif Perempuan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan.

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk

meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku. Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya.¹

1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Faktor personal/individu**, meliputi : pengetahuan, keterampilan (skill) , kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan**, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader.
- c. Faktor tim**, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.²
- d.**

¹Amstrong. Manajemen Sumber Daya Manusia.. Jakarta. PT Elex Media Komputindo. 1999. Hal 206.

²<http://repository.uma.ac.id/handle/123456789/11066> Diakses Pada Minggu 16 Oktober 2020 Pukul 01.00 WIB.

Selain itu (Mahmudi), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor personal Yakni meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki semua individu.
2. Faktor kepemimpinan Yakni meliputi kualitas pemimpin dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
3. Faktor tim Yakni meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.³

Sedangkan (pasolong) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan. Kemampuan dalam suatu bidang hanya dapat dimiliki oleh seseorang yang memiliki bakat dan intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi.

³Mahmudi. Kinerja sektor publik. Yogyakarta. PT BPF. 2015. Hal 20.

2. Kemauan

Kemauan adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi. Kemauan atau motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor : (a) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik. (b) pengaruh lingkungan sosial yaitu sebagai makhluk sosial dalam melaksanakan pekerjaan tidak semata-mata hanya mengejar penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh orang lain, pegawai lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

3. Energi

Energi adalah pemercik api yang menyalahkan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan kreatif kinerja akan terhambat. Pentingnya energi sebagai unsur terpenting keberhasilan intelektual dan kreatif. Lewatnya yang mendalam menunjukkan bahwa orang-orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang di sebutnya Flow, atau mengalir.

4. Teknologi

Teknologi adalah tindakan sisik dan mental oleh seseorang untuk mengubah bentuk atau isi dari objek atau ide. Jadi Teknologi dapat dikatakan

sebagai “tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat mekanikal, untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai mendapat kompensasi setimpal dengan hasil kerjanya, maka pegawai berfikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan diluar.

6. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai kinerja. Karena seseorang yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif. Hal ini sejalan dengan seorang pemimpin birokrasi harus menentukan apa yang menjadi tujuan dari organisasi pemerintah dan menentukan pula kriterianya.

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat. Oleh karena itu, tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari

hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka harus terpenuhi di masa yang akan datang. Seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaan berpengaruh terhadap kinerjanya.⁴

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Adapun faktor internal seperti faktor personal, kepemimpinan, kerja tim, sistem, struktur organisasi, strategi pilihan, kultur organisasi, dukungan teknologi. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu faktor situasional/ lingkungan (ekonomi, sosial, politik, keamanan dan hukum). Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tergantung pada jenis, karakteristik dan tujuan pembentukan organisasi itu sendiri.

a.) Pengukuran Kinerja

Dalam melakukan penilaian terhadap pelaksanaan pekerjaan atau kinerja seorang pegawai harus memiliki pedoman dan dasar-dasar penilaian. Pedoman dan dasar-dasar penilaian tersebut dapat dibedakan dalam aspek-aspek penilaian. Menurut Soeprianto aspek-aspek yang perlu dinilai untuk level pimpinan atau manager dalam suatu organisasi ialah: Tanggungjawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa atau inisiatif dan kepemimpinan. Untuk dapat mengetahui kinerja suatu organisasi, harus diketahui ukuran keberhasilan untuk dapat menilai kinerja tersebut. Sehingga ada indikator atau tolok ukur atau ukuran yang jelas dan tentunya harus dapat

⁴⁴Pasolong. Teori administrasi publik. Bandung. Alfabeta. 2016. Hal 50.

merefleksikan tujuan dan misi dari organisasi yang bersangkutan. Dalam organisasi publik tujuan dan misi utama kehadiran organisasi publik adalah untuk memenuhi dan melindungi kepentingan publik maka kinerja organisasi publik dikatakan berhasil ketika mampu mewujudkan misi dan tujuannya dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan publik.

Menurut (Dwiyanto) mengenai indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja yaitu sebagai berikut :

- a. Produktivitas bahwa produktivitas tidak hanya mengukur efisiensi tetapi juga untuk mengukur efektivitas pelayanan. Dan pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dan output.
- b. Kualitas layanan, maksudnya bahwa kualitas dari pelayanan yang diberikan sangat penting untuk dipertahankan Dalam pelayanan publik, kualitas layanan merupakan faktor penting. Tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan suatu organisasi dilihat dari kualitas layanan yang diberikan organisasi tersebut. Oleh sebab itu, kepuasan masyarakat menjadi indikator kinerja birokrasi publik. Kualitas layanan relatif sangat tinggi, maka bisa menjadi satu ukuran kinerja birokrasi publik yang mudah dan murah di pergunakan. Kepuasan masyarakat dapat menjadi indikator untuk menilai kinerja birokrasi publik.
- c. Responsivitas, maksudnya bahwa birokrasi harus memiliki kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat. Menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-programn pelayanan public sesuai

dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Dari pendapat-pendapat diatas maka diambil kesimpulan bahwa tolok ukur dari kinerja organisasi publik ialah responsivitas dimana dalam hal ini sejauh mana tingkat kepekaan organisasi publik ini untuk mau mendengarkan tuntutan dan aspirasi masyarakat. Tingkat responsivitas yang akan diteliti ialah kemampuan anggota DPRD perempuan dalam mengenali kebutuhan kaum perempuan yang belum terpenuhi dan responsivitas anggota DPRD perempuan dalam memberantas ketertindasan kaum perempuan serta mengangkat derajat kaum perempuan sehingga tercapainya kesetaraan gender yang hingga kini nampak sekali ketimpangan antara laki-laki dan perempuan. kemampuan untuk merespon kebutuhan masyarakatlah maka suatu organisasi mampu untuk mencapai keberlanjutan organisasi itu sendiri. Organisasi yang memiliki responsivitas yang rendah dengan sendirinya menunjukkan kinerja yang buruk dan menunjukkan kegagalan organisasi.

d. **Responsibilitas**, maksudnya bahwa pelaksanaan kegiatan harus dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dan kebijakan di birokrasi baik yang eksplisit maupun yang implisit. Responsibilitas adalah suatu ukuran yang menunjukan seberapa proses pelayanan publik itu dilakukan dengan tidak melanggar ketentuan ketentuan yang telah ditetapkan. Responsibilitas dapat dinilai dari hasil analisis dokumen dan laporan kegiatan organisasi yang mana penilaian tersebut dengan cara mencocokkan pelaksanaan kegiatan dan program organisasi tersebut dengan standar prosedur administrasi. Standar operasional prosedur merupakan dokumen yang memuat tentang

proses dan prosedur suatu kegiatan yang bersifat efektif dan efisien berdasarkan suatu standar yang sudah baku yang ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi khususnya pemerintah. Prinsip-prinsip administrasi yang dimaksud ialah prinsip-prinsip yang didasari dari undang-undang atau kebijakan yang berlaku.

e. Akuntabilitas maksudnya bahwa seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi kepada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, dimana para pejabat politik tersebut dengan sendirinya akan selalu memprioritas kan kepentingan rakyat. Sehingga karena dalam penelitian ini studi kasus DPRD jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja DPRD salah satunya juga dinilai dari akuntabilitas sehingga untuk melihat seberapa besar pelaksanaan kegiatan dan tugas dari fungsi legislasi yang berhubungan dengan upaya menterjemahkan aspirasi masyarakat menjadi keputusan-keputusan politik yang nantinya dilaksanakan pihak eksekutif. Sehingga dalam akuntabilitas ini DPRD di uji dimana ia harus merancang dan menentukan arah tujuan aktifitas pemerintahan di Sumatera Utara khususnya dengan menyesuaikan kondisi dan kebutuhan perempuan yang sampai saat ini masih banyak kebutuhan perempuan yang belum terpenuhi serta anggota dewan yang terhormat dapat mempertanggung jawabkannya ke publik.⁵

⁵Harbani Pasolong. Administrasi Publik. Bandung. Alfabeta. 2006. Hal 57.

Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) **Kualitas**, Kualitas kerja diukur dari persepsi terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan.
- 2) **Kuantitas**, Merupakan jumlah prestasi yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) **Ketepatan waktu**, Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) **Keterlibatan**, Merupakan keterlibatan diri untuk memberikan kontribusi kepada tujuan kelompok agar kinerjanya dihargai penting.
- 5) **Komitmen kerja**, merupakan suatu tingkat dimana seorang yang memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap tugasnya.⁶

Berdasarkan beberapa pendapat tentang kinerja dan prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja maupun prestasi kerja mengandung substansi pencapaian hasil kerja oleh seseorang. Dengan demikian bahwa kinerja maupun prestasi kerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang. Kinerja perorangan dengan kinerja lembaga atau kinerja perusahaan terdapat hubungan yang erat. Dengan

⁶Stephen P. Robbins Timothy A. Judge. Perilaku Organisasi. Jakarta. Salemba Empat. 2017. Hal 46.

perkataan lain bila kinerja baik maka kemungkinan besar kinerja dalam bertanggung jawab juga baik.⁷

Terdapat kurang lebih dua syarat utama yang diperlukan guna melakukan penilaian kinerja yang efektif, yaitu (1) adanya kriteria kinerja yang dapat diukur

secara objektif; dan (2) adanya objektivitas dalam proses evaluasi. Sedangkan dari sudut pandang kegunaan kinerja itu sendiri, Siagian menjelaskan bahwa bagi individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Sedangkan bagi organisasi, hasil penilaian kinerja sangat penting dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem balas jasa, serta berbagai aspek lain dalam proses manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan kegunaan tersebut, maka penilaian yang baik harus dilakukan secara formal berdasarkan serangkaian kriteria yang ditetapkan secara rasional serta diterapkan secara objektif serta didokumentasikan secara sistematis.

⁷https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/11003-Full_Text.pd Diakses Pada Senin 19 Oktober 2020 Pukul 20.00 WIB.

2.2 Legislatif

Badan legislatif (parlemen) yaitu lembaga yang membuat undang-undang yang anggotanya merupakan representasi dari rakyat Indonesia dimanapun dia berada (termasuk yang berdomisili luar negeri) yang dipilih melalui pemilihan umum. Menurut Meriam Budiardjo, menyatakan Dewan Perwakilan Rakyat dianggap merumuskan kemauan rakyat atau kemauan umum ini dengan jalan mengikat seluruh masyarakat. Undang-undang dibuat mencerminkan kebijaksanaan-kebijaksanaan itu. Dapat dikatakan bahwa merupakan badan yang membuat keputusan yang menyangkut kepentingan umum.

Susunan ke anggotan legislatif pada dasarnya menurut Meriam Budiardjo, adalah beraneka ragam yaitu ada yang jumlahnya mencapai 1300 anggota seperti DPR di Uni Soviet "Rusia", DPR di Indonesia berjumlah 560 orang dan ada yang kecil seperti DPR Pakistan yaitu sebanyak 150 anggota. Sistem penentuan anggota DPR beranekaragam sifatnya yaitu:

1. Turun temurun (sebagian majelis tinggi Inggris)
2. Ditunjuk (senat Kanada)
3. Dipilih, baik secara langsung baik pun secara tidak langsung

Dewasa ini anggota Dewan Perwakilan Rakyat pada umumnya mewakili rakyat melalui partai politik. Hal ini dinamakan perwakilan yang bersifat politik. Kehadiran konsep ini di pelopori oleh Negara-negara demokrasi yang

menganut Ideologi politik liberal yang memiliki asumsi bahwa yang paling mengetahui mengenai keadaan rakyat adalah rakyat itu sendiri sehingga aspirasi dan kehendak rakyat harus diwakili oleh rakyat. asumsi ini mendorong lahirnya system perwakilan dalam kehidupan rakyat suatu Negara yang perwujudannya dilakukan melalui partai politik dalam pemilihan umum.⁸

Namun demikian system perwakilan ini secara umum dapat dibagi 2 yaitu

:

1. Sistem perwakilan langsung, yaitu system pengangkatan wakil rakyat secara langsung melalui pemilu oleh rakyat perantara DPR/MPR.
2. Sistem perwakilan tidak langsung, yaitu system pemilihan wakil rakyat yang memberikan kepercayaan kepada partai politik untuk menentukan calon legislatif yang akan diwakili dan juga mengangkat anggota-anggota DPR/MPR melalui pengangkatan dari unsure atau golongan oleh pemerintah. Adapun beberapa Fungsi DPR Menurut Pasal 20 Ayat (1) UUD NKRI Tahun 1945, yang memuat fungsi-fungsi DPR. Fungsi-fungsi DPR memiliki 3 fungsi yaitu fungsi legislasi, fungsi anggaran dan fungsi pengawasan.

1) Fungsi Legislasi

Fungsi yang pertama yaitu fungsi legislasi, dimana DPR memegang kekuasaan dalam membentuk undang-undang bersama Presiden. Terkait dengan fungsi legislasi, DPR memiliki tugas dan wewenang, Menyusun Program Legislasi Nasional (Prolegnas).

⁸Prof. Miriam Budiardjo. Dasar-Dasar Ilmu Politik. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama. 2008. Hal 315-320.

- a. Menyusun dan membahas Rancangan Undang-Undang (RUU)
- b. Menerima RUU yang diajukan oleh DPD (terkait otonomi daerah, hubungan pusat dan daerah pembentukan, pemekaran dan penggabungan daerah, pengelolaan SDA dan SDE lainnya, serta perimbangan keuangan pusat dan daerah)
- c. Membahas RUU yang diusulkan oleh Presiden ataupun DPD
- d. Menetapkan UU bersama dengan Presiden
- e. Menyetujui atau tidak menyetujui peraturan pemerintah pengganti UU (yang diajukan Presiden) untuk ditetapkan menjadi UU Mengawasi pelaksanaan Undang-undang

2) Fungsi Anggaran

Fungsi yang kedua yaitu fungsi anggaran, dimana DPR membahas dan memberikan sebuah persetujuan atau tidak memberikan persetujuan terhadap sebuah rancangan undang-undang tentang APBN yang diajukan oleh presiden.

Terkait dengan fungsi legislasi, DPR memiliki tugas dan wewenang:

- a. Memberikan persetujuan atas RUU tentang APBN (yang diajukan Presiden)
- b. memperhatikan pertimbangan DPD atas RUU tentang APBN dan RUU terkait pajak, pendidikan dan agama
- c. Menindaklanjuti hasil pemeriksaan atas pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara yang disampaikan oleh BPK

- d. Memberikan persetujuan terhadap pemindahtanganan aset negara maupun terhadap perjanjian yang berdampak luas bagi kehidupan rakyat yang terkait dengan beban keuangan negara.

3) Fungsi Pengawasan

Fungsi ketiga yaitu fungsi pengawasan, DPR melaksanakan sebuah pengawasan atas pelaksanaan undang-undang dan ABN. Terkait dengan fungsi legislasi, DPR memiliki tugas dan wewenang;

- a. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan UU, APBN dan kebijakan pemerintah.
- b. Membahas dan menindaklanjuti hasil pengawasan yang disampaikan oleh DPD (terkait pelaksanaan UU mengenai otonomi daerah, pembentukan, pemekaran dan penggabungan daerah, pengelolaan SDA dan SDE lainnya, pelaksanaan APBN, pajak, pendidikan dan agama).

2.3 Gender

Gender adalah konstruksi sosial dalam suatu negara yang di pengaruhi oleh kondisi sosial, politik, budaya, ekonomi, agama maupun lingkungan etnis. Gender bukan jenis kelamin, namun gender dapat terjadi pada laki-laki maupun perempuan. Dari kondisi yang ada sekarang gender menimbulkan berbagai penafsiran dan makna yang belum sesungguhnya memaknai gender itu sendiri. Bila diamati masih terjadi kesalahpahaman mengenai perhatian gender dalam keterkaitan dengan upaya emansipasi kaum perempuan.

Prinsip dalam kesetaraan gender harus didefinisikan secara arif dan bijaksana, karena ini membuka peluang untuk perempuan sehingga mampu mentolerir kaum laki-laki dalam semua hal, baik bidang politik, administrasi, kebijakan publik maupun bidang pembangunan. Kesetaraan juga telah melahirkan keseimbangan antara perempuan dan laki-laki dengan tidak ada diskriminasi atau perbedaan.

Persoalan perempuan terkait erat dengan masalah kesetaraan gender, karena persoalan kesetaraan gender sering dianggap terkait dengan persoalan keadilan sosial dalam pengertian yang lebih luas. Jadi konsep kesetaraan gender ini memang merupakan konsep yang sangat sulit dan menjadi pertentangan di dalamnya. Selain itu belum ada kesepakatan tentang makna dari kesetaraan antara laki-laki dan perempuan.

a. Kapabilitas Politik

Level kedua dari aktivitas sistem politik terletak pada fungsi-fungsi kemampuan. Kemampuan suatu sistem politik menurut Almond terdiri atas kemampuan ekstraktif, regulatif, distributif, simbolis, dan responsif.

- 1) Kemampuan ekstraktif adalah kemampuan sistem politik dalam mendayagunakan sumber-sumber daya material ataupun manusia baik yang berasal dari lingkungan domestik (dalam negeri) maupun internasional.
- 2) Kemampuan regulatif adalah kemampuan sistem politik dalam mengendalikan perilaku serta hubungan antar individu ataupun kelompok

yang ada di dalam sistem politik. Dalam konteks kemampuan ini sistem politik dilihat dari sisi banyaknya (undang-undang dan peraturan) yang dibuat serta intensitas penggunaannya karena undang-undang dan peraturan dibuat untuk dilaksanakan bukan disimpan di dalam laci pejabat dan warganegara. Selain itu, kemampuan regulatif berkaitan dengan kemampuan ekstraktif di mana proses ekstraksi membutuhkan regulasi.

- 3) Kemampuan distributif adalah kemampuan sistem politik dalam mengalokasikan barang, jasa, penghargaan, status, serta nilai-nilai (misalnya seperti nilai yang dimaksud Lasswell) ke seluruh warga negaranya. Kemampuan distributif ini berkaitan dengan kemampuan regulative karena untuk melakukan proses distribusi diperlukan rincian, perlindungan, dan jaminan yang harus disediakan sistem politik lewat kemampuan regulatifnya.

b. Affirmative Politik

Sebuah gagasan penyetaraan gender dalam bidang politik ditandai dengan pengesahan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2008 tentang Partai Politik yang tertuang amanat pentingnya pendidikan politik dengan tetap memperhatikan keadilan dan kesetaraan gender pada setiap aktivitas politik. Dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2008 kemudian dipertegas kembali porsi keterwakilan perempuan dalam setiap aktivitas politik minimal 30 persen kedudukan. Pembagian porsi kedudukan itulah disebut dengan *affirmative action* (kebijakan yang diambil bertujuan agar para kaum

perempuan memperoleh peluang untuk setara dengan kaum laki-laki di dalam ranah politik).

Pada Pasal 53 dari undang-undang tersebut mensyaratkan partai politik untuk menominasikan setidaknya 30 persen perempuan dalam daftar calon legislatif terbuka dalam Pemilu 2009. Namun undang-undang ini tidak secara tegas memberikan sanksi bagi para partai politik yang tidak mematuhi, sehingga enam dari tigapuluh delapan partai yang ikut serta dalam pemilu 2009 gagal menominasikan 30 persen calon legislatif perempuan dalam daftar calon anggota legislatif yang telah diusulkan.

Affirmative action ini diharapkan menjadi sebuah solusi dalam menangani ketimpangan gender dalam aktivitas politik, para perempuan diharapkan dapat memainkan perannya dalam masyarakat sesuai dengan kemampuan dan talentanya sehingga akan membantu terciptanya peluang-peluang perempuan mendapatkan posisi yang selama ini sudah terlanjur didominasi oleh para laki-laki. Keterlibatan atau keterwakilan perempuan dalam kehidupan publik memang telah mengalami peningkatan namun partisipasi yang diharapkan seperti keterwakilan perempuan di lembaga-lembaga pemerintahan tingkat lokal, maupun nasional masih terhitung rendah. Sebutlah tingkat kabupaten yang merupakan lapisan pemerintah paling dekat dengan masyarakat dan bertanggung jawab terhadap pembangunan di daerah serta pelayanan sosial bagi masyarakat.

Terbatasnya keterwakilan perempuan di pemerintah kabupaten dapat berujung pada tidak terpenuhinya kebutuhan, tidak teratasinya kekhawatiran

perempuan, dan prioritas-prioritas pembangunan dalam rencana pembangunan daerah dan mungkin akan mempertegas marginalisasi terhadap perempuan dalam mendapatkan pelayanan sosial pada tingkatan lokal. Merupakan sebuah pemberian kesempatan dan kedudukan yang sama bagi wanita untuk melaksanakan peranannya dalam bidang eksekutif, yudikatif, legislatif, kepartaian, dan pemilihan umum menuju keadilan dan kesetaraan gender. Demikianlah yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor: 39 Tahun 1999 mengenai apa itu keterwakilan perempuan di dalam ruang lingkup politik.

Pada hakikatnya sesuai dengan penjelasan sebelumnya mengenai *affirmative action*, dimana perempuan mendapatkan kuota 30 persen dalam aktivitas politik, termasuk didalamnya pencalonan dari partai politik dalam mendapatkan kedudukan pada kursi di parlemen, akan tetapi pada kenyataannya keterwakilan perempuan dalam politik hanyalah sebagai pengisi dan pemenuhan syarat agar partai politik tidak di diskualifikasikan dari proses pemilihan umum saja. Padahal secara tidak langsung telah ditegaskan bahwasannya dengan pemberian kuota tersebut para laki-laki tidak dapat secara menyeluruh mendominasi komposisi kepengurusan atau dalam kedudukan di lembaga legislatif, yudikatif, maupun eksekutif.

Untuk menunjang keterwakilan perempuan dalam panggung politik tentunya banyak cara dan hambatan dalam penerapannya. Perempuan seharusnya mendapatkan pendidikan politik dari partai tempatnya bernaung dalam rangka meningkatkan kecerdasan hingga memajukan para perempuan

agar mampu tampil seimbang dengan para elite politik dari kaum laki-laki yang sudah mendominasi secara berkelanjutan. Sehingga para perempuan juga sadar akan hakekatnya dalam berpolitik adalah kemudian untuk menyalurkan aspirasi masyarakat melalui kewenangan yang dimilikinya.⁹

c. Isu Gender dan Politik

1. Politik Maskulinitas

Maskulinitas adalah ciri-ciri yang berkaitan dengan peran gender yang lebih umum terdapat pada laki-laki, atau suatu peran atau trait maskulin yang dibentuk oleh budaya. Dengan demikian maskulin adalah sifat yang dipercaya dan dibentuk oleh budaya sebagai ciri-ciri yang ideal bagi laki-laki. Ciri lain peran gender maskulin yaitu sifat independent terhadap lingkungan yang disertai sifat mandiri dan otonomi diri. Sementara itu Raven dan Rubin menyebutkan lebih detail karakteristik peran gender maskulin yakni: agresif, bebas, dominant, objektif, tidak emosional, aktif, kompetitif, ambisi, rasional, rasa ingin tahu tentang berbagai peristiwa dan objek-objek non-sosial dan impulsif.

1. Politik Feminitas

Sebagian masyarakat masih berasumsi feminisme adalah gerakan pemberontakan kaum perempuan terhadap kaum laki-laki. Feminisme dianggap sebagai usaha pemberontakan kaum perempuan untuk

⁹Astrid Anugrah. Keterwakilan Perempuan Dalam Politik. Jakarta. Pt Pancuran Alam. 2009. Hal 8-10.

mengingkari apa yang disebut sebagai kodrat atau fitrah perempuan, melawan pranata sosial yang ada, atau institusi rumah tangga, seperti perkawinan dan lain sebagainya. Berdasarkan asumsi tersebut, gerakan feminisme tidak mudah diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, pemahaman terhadap konsep feminisme tersebut perlu diluruskan. Harsono mengatakan bahwa feminisme sebenarnya merupakan konsep yang timbul dalam kaitannya dengan perubahan sosial (*social change*), teori-teori pembangunan, kesadaran politik perempuan dan gerakan pembebasan kaum perempuan, termasuk pemikiran kembali institusi keluarga dalam konteks masyarakat modern.¹⁰

Feminisme merupakan paham yang ingin menghormati perempuan sehingga hak-hak dan peranan mereka lebih optimal dan setara, tidak ada diskriminasi, marginalisasi dan subordinasi. Karakteristik peran gender feminine lebih memperlihatkan sifat-sifat yang hangat dalam hubungan personal, lebih suka berafiliasi dengan orang lain daripada mendominasi. Lebih jauh mengungkapkan karakteristik peran gender feminin yaitu sebagai kasih sayang meliputi: memperhatikan keserasian, penyayang, suka merasa kasihan, tabah dan tulus hati. Kelembutan perilaku meliputi, berbusi halus, hangat, hemat dan kalem serta suka hati-hati.

¹⁰Faqih, Mansour. Analisis Gender Dan Transformasi Sosial. Yogyakarta. Pustaka Pelajar. 2007. Hal 81.

d. Pemberdayaan Perempuan

Pemberdayaan perempuan adalah upaya peningkatan kemampuan wanita dalam mengembangkan kapasitas dan keterampilannya untuk meraih akses dan penguasaan terhadap, antara lain: posisi pengambil keputusan, sumber-sumber, dan struktur atau jalur yang menunjang. Pemberdayaan wanita dapat dilakukan melalui proses penyadaran sehingga diharapkan wanita mampu menganalisis secara kritis situasi masyarakat dan dapat memahami praktik-praktik diskriminasi yang merupakan konstruksi sosial, serta dapat membedakan antara peran kodrati dengan peran gender.

Dengan membekali wanita dengan informasi dalam proses penyadaran, pendidikan pelatihan dan motivasi agar mengenal jati diri, lebih percaya diri, dapat mengambil keputusan yang diperlukan, mampu menyatakan diri, memimpin, menggerakkan wanita untuk mengubah dan memperbaiki keadaannya untuk mendapatkan bagian yang lebih adil sesuai nilai kemanusiaan universal.¹¹

e. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Miriam Budiarjo mendefinisikan DPRD adalah lembaga legislatif atau membuat peraturan perundang-undangan yang dibuatnya mencerminkan kebijakan-kebijakan itu. DPRD dapat dikatakan merupakan badan yang membuat keputusan yang menyangkut kepentingan umum. Sedangkan Fuad

¹¹Aritonang. Krisis Ekonomi. Yogyakarta. Media Pressindo. 2000. Hal: 142-143.

dalam jurnal administrasi Negara mengartikan DPRD adalah institusi yang menjadi tumpuan untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat daerah.¹²

Kesimpulan dari beberapa pengertian tersebut adalah DPRD Dewan Perwakilan Rakyat yang ada di daerah sebagai salah satu lembaga penyelenggara Pemerintah Daerah yang bertugas membuat peraturan daerah dan menampung aspirasi masyarakat yang diwakili didaerahnya. Keberadaan lembaga Legislatif berawal dari keinginan masyarakat untuk mengambil alih kekuasaan dalam suatu Negara yang mulai terpusat pada seorang Raja atau Kepala Negara. Dari keinginan itu akhirnya muncul lah lembaga yang mendapat legitimasi dan melembaga dalam lembaga Legislatif.

2.4 Kerangka Pikir

Penelitian ini berjudul “Kinerja Anggota Legislatif Perempuan Dalam mendukung Kebijakan Kesetaraan Gender di Kabupaten OKU” dengan beberapa indikator yaitu, Kualitas, Kuantitas, Ketetapan Waktu, Keterlibatan dan Komitmen Kerja.

¹²Prof. Miriam Budiardjo. Dasar-Dasar Ilmu Politik. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama. 2008. Hal 327.

