

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KONTEKS KESETARAAN GENDER PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN SANGGAU

Oleh:
YOSI MARSELINA
NIM. E01112033

Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016

Email : marselina.yosi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kesetaraan gender khususnya pengembangan karier perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau. Permasalahan pengembangan SDM dalam Konteks Kesetaraan gender ini menarik untuk diteliti karena masalah pengembangan SDM merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan khususnya pengembangan karier perempuan. Adapun yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah Belum adanya kepastian bagi anggota TPK dijadikan PNS, Penugasan ke lapangan masih belum terjadwal dan perempuan masih jarang ditugaskan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan analisis data secara kualitatif. Dalam menganalisis, peneliti menggunakan teori Mary Guy tentang 3 (tiga) determinan dalam pengembangan karier perempuan yaitu kesempatan, kekuasaan, dan proporsi (jumlah). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kesempatan yang dimiliki perempuan untuk menjadi anggota Satpol PP masih sedikit sehingga secara otomatis jumlah perempuan untuk menjadi anggota juga menjadi sulit untuk ditingkatkan, selain itu masih kecilnya kemungkinan anggota TPK untuk menjadi PNS masih sulit. (2) kekuasaan sudah cukup baik, hanya saja pembagian tugas masih belum terorganisasi dengan cukup baik, jadwal masih berdasarkan pada anggota yang tidak terikat tugas lain. (3) jumlah atau proporsi jumlah anggota masih sangat kurang dari yang seharusnya dimiliki oleh Satpol PP, jumlah anggota perempuan masih sangat sedikit dibandingkan dengan jumlah anggota laki laki.

Kata-kata kunci : pengembangan SDM, kesetaraan gender, pengembangan karier.

Abstract

This research aims to describe the development of human resources in the context of gender equality, especially career development of women in the Civil Police Unit of Sanggau Regency. Issues of human resource development within the context of gender equality is interesting to examine because of such problem is a very important thing to note in particular the career development of women. As for problems of this research are as follows: the absence of certainty of TPK members to become Civil Servants, Assignment to the field has not been scheduled and women are still rarely assigned. This research used a descriptive method with a qualitative data analysis. In the analysis, the researcher used the theory of Mary Guy on 3(three) determinants in women's career development, i.e. opportunity, power, and the proportion. The results showed that (1) opportunities for women to become members of Civil Police Unit is still small so that automatically the number of women becoming members is also difficult to improve; in addition it is still a small probability for TPK members to become civil servants. (2) the power is good enough, despite the division of tasks still that is not well organized; the schedule is still based on the member's other duties. (3) the number or proportion of the members is still fewer than it should be; the number of female members is still very small compared with that of male members.

Keywords : development of human resources, gender equality, career development.

A. PENDAHULUAN

Sejarah perbedaan gender antara laki-laki dengan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang dan dibentuk oleh beberapa sebab, seperti kondisi sosial budaya, kondisi keagamaan, dan kondisi kenegaraan. Indonesia merupakan negara yang memiliki kebudayaan yang kaya, banyak sekali kebudayaan yang memang dari sejak dahulu sudah memiliki paham tentang pembedaan peran antara kaum laki-laki dan perempuan dan kemudian menjadi sebuah hal yang biasa terjadi di berbagai aspek kehidupan baik secara sadar maupun tidak.

Dalam setiap kegiatan dalam kehidupan seharusnya laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan dan hak yang sama dalam menikmati dan memanfaatkan sumber daya yang ada. Kesempatan kesamaan hak merupakan bentuk kesetaraan gender yakni kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk memanfaatkan sumberdaya yang ada termasuk didalamnya kesempatan untuk menjadi anggota PNS bagi anggota TPK.

Dalam suatu pengembangan karir yang terlibat aktif dalam perjalanan karir seseorang adalah pengelola sumber daya manusia dalam organisasi serta pegawai atau orang itu sendiri. Bagian yang

mengelola seharusnya bertugas menyediakan jawaban sepanjang berhubungan dengan pola karir yang terdapat dalam organisasi serta cara yang tersedia untuk memenuhi pola tersebut. Sedangkan pegawai yang bersangkutan sendiri memberikan jawaban tentang apa yang mungkin bisa dilakukan sehingga mereka bisa dan layak dipertimbangkan untuk promosi dalam rangka mengembangkan karir mereka.

Satpol PP Kabupaten Sanggau memiliki anggota sebanyak 89 orang, yakni 40 orang yang sudah PNS dan 49 orang masih sebagai tenaga kontrak atau honorer. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa anggota perempuan yang sudah PNS hanya berjumlah 1 orang sedangkan yang masih merupakan Tenaga Pegawai Kontrak (TPK) berjumlah 11 orang, data ini didapatkan pada tahun 2015. Dari data tersebut dapat dilihat bahwa anggota perempuan yang PNS masih sangat sedikit yakni hanya berjumlah 1 orang sedangkan bagi para pekerja TPK belum ada kepastian akan bisa dimasukan atau dinaikan jabatannya menjadi pegawai tetap atau PNS. Masih belum adanya kepastian bahwa anggota TPK bisa diangkat menjadi PNS suatu saat adalah salah satu hal yang menjadi penyebab rendahnya jumlah perempuan yang menjabat sebagai PNS.

Dari keseluruhan jumlah anggota TPK yakni 49 orang jumlah anggota laki laki yang tamatan SMA berjumlah 35 orang dan yang diatas SMA berjumlah 3 orang. Perempuan secara keseluruhan merupakan tamatan SMA dan sudah memenuhi standar dalam penerimaan anggota Satpol PP. Dalam anggota PNS anggota perempuan hanya berjumlah 1 orang dan pendidikannya adalah paket C. masalah yang terjadi adalah belum pastinya anggota TPK bisa dimasukkan menjadi PNS sehingga anggota PNS bisa bertambah khususnya anggota perempuan.

Pada Satpol PP kebanyakan tugas yang dijalankan adalah tugas lapangan itulah mengapa jumlah laki laki lebih banyak dari perempuan. Namun dalam hal penugasan kerja lapangan seharusnya tidak ada diskriminasi yang terjadi. Semua anggota seharusnya memiliki hak yang sama untuk memanfaatkan sumber daya yang ada. Pada Satpol PP Kabupaten Sanggau perihal penugasan lapangan belum ada jadwal pasti untuk penugasan lapangan. Penugasan anggota yang diikuti sertakan ke lapangan adalah anggota yang tidak sedang berada dalam tugas dan untuk anggota perempuan masih dipertimbangkan bila penugasan dilakukan pada pekerjaan yang berat dan juga pekerjaan yang dijalankan pada malam hari. Masalah yang terjadi adalah masih

jarangnya anggota perempuan dilibatkan dalam penugasan.

Cara kerja dan perawakan anggota Satpol PP laki laki ketika bertugas sering kali menggunakan cara yang tegas dan cenderung keras membuat posisi dan kehadiran perempuan sangat dibutuhkan dalam penugasan. Perempuan yang dipandang sebagai insan yang lebih lembut menjadi salah satu keunggulan tersendiri apabila perempuan diikuti sertakan dalam penugasan meskipun masih harus dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pendapat ini.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Belum adanya kepastian bagi anggota TPK dijadikan PNS.
2. Penugasan ke lapangan masih belum terjadwal dan perempuan masih jarang ditugaskan.

Fokus Penelitian

Fokus penelitian diperlukan agar penelitian yang dilakukan baik dalam pencarian data-data lapangan maupun dalam menganalisis data lapangan yang telah terkumpul tersebut memiliki arah yang jelas, sehingga peneliti tidak menyimpang dalam mencari jalan

pemecahannya. Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan yakni bahwa jumlah anggota Satpol PP perempuan masih sedikit dan belum ada satupun perempuan yang menjabat di Satpol PP Kabupaten Sanggau. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang terjadi. Penelitian ini difokuskan pada pengembangan karir perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah peneliti kemukakan sebelumnya, sehingga dirumuskan masalah sebagai berikut:

”Bagaimana pengembangan karir perempuan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau ?”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mendeskripsikan serta menganalisis pengembangan karir perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau.

Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran, pengetahuan, dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian khususnya pada bidang pengembangan karir perempuan.

2. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi acuan atau bahan referensi bagi peneliti lain yang juga meneliti masalah yang sama meski pada waktu dan tempat yang berbeda khususnya masalah mengenai kesetaraan gender dalam pengembangan karir perempuan.

Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi:

1. Bagi peneliti, sebagai bahan untuk melatih berfikir dan sarana dalam mempelajari permasalahan yang terjadi yaitu tentang pengembangan sumber daya manusia khususnya pengembangan karir perempuan.
2. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pemerintah sedangkan bagi masyarakat adalah dengan dilakukannya penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan dan pengetahuan mengenai pengembangan sumber daya manusia khususnya pengembangan karir perempuan.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Gouzali (dalam Kadarisman 2012: 5) mengemukakan “Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), merupakan kegiatan yang harus dilakukan organisasi, agar pengetahuan (knowledge),

kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Senada dengan uraian tentang pengembangan SDM di atas, Hariandja (dalam Kadarisman 2012: 8) mengemukakan dengan istilah “pelatihan dan pengembangan pegawai” yaitu sebagai berikut “Pelatihan dan pengembangan merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sifat pegawai terhadap pekerjaan. Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya juga berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan seseorang terhadap suatu objek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap objek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat mengubah sikap seseorang. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk mengubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan.”

Berdasarkan uraian tersebut, yang perlu diberikan analisis lebih dalam adalah bahwa organisasi yang berkualitas selalu

berupaya menciptakan peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai atau meningkatkan jenjang karier yang sesuai dengan kapasitas, kualitas, dan dedikasi pegawai demi kontribusi dan prestasi kerja yang prima. Lebih lanjut Saydam (1996:502) mengatakan pengembangan Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan.

Pelatihan merupakan usaha untuk menghilangkan terjadinya kesenjangan atau gap antara unsur-unsur yang dimiliki oleh seorang pegawai dengan unsur-unsur yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan. Melalui kegiatan pendidikan dan latihan ada tiga pokok yang ingin diperoleh dari seorang pegawai yaitu adanya peningkatan keterampilan, peningkatan pengetahuan, adanya perubahan perilaku/sikap.

2. Pengembangan sumber daya manusia melalui Built In Training (BIT)

Built In Training (BIT) atau pelatihan melekat merupakan pelatihan yang berkesinambungan dan melekat dengan tugas setiap atasan, yaitu untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai

dengan standar uraian pekerjaan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Pelatihan Built In Training (BIT) ini merupakan pelatihan dalam rangka pengembangan pegawai yang dilaksanakan di unit kerja. Pelatihan ini ditunjukkan untuk melakukan penghematan biaya dan waktu, karena masing-masing unit kerja bisa mengatur waktu penyelenggaraan pelatihan tersebut.

3. Pengembangan sumber daya manusia melalui penugasan

Pengembangan sumber daya manusia melalui penugasan adalah melakukan fungsi yang diperlukan sambil meminimalkan beban administrasi dan biaya bagi organisasi. Organisasi yang fleksibel berusaha meringankan, mengoptimalkan atau bahkan mengurangi biaya untuk melakukan efisiensi mengikutsertakan pegawai dalam pelatihan dan kursus-kursus dan peningkatan pendelegasian tugas-tugas kepada pegawai sebagai bentuk pengembangan karier pegawai. Pengembangan sumber daya manusia melalui penugasan juga dimaksudkan untuk pemberdayaan inisiatif pegawai, khususnya pegawai yang sudah pernah mengikuti pelatihan, bimtek dan lainnya, agar materi yang sudah pernah diterima pegawai selama mengikuti pelatihan dapat diaplikasikan.

4. Pengembangan sumber daya manusia melalui promosi dan mutasi

Agar pegawai dalam suatu organisasi dapat bekerja secara maksimal, dan tidak meimbulkan kejenuhan bagi pegawai dalam melaksanakan pengerjaan, maka perlu adanya pengembangan karier yang meliputi: promosi dan mutasi. Promosi merupakan peminadahan yang memperbear wewenang dan responsibility pegawai kejabatan lebih tinggi didalam suatu organisasi, sehingga kewajiban, hak status dan penghasilan semakin besar. Dengan adanya promosi berarti ada kepercayaan dan pengakuan untuk menduduki jabatan lebih tinggi. Bentuk lain pengembangan sumber daya manusia adalah mutasi. Mutasi tidak terlepas dari alasan untuk mengurangi rasa bosan pegawai kepada pekerjaan serta meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai, selain itu untuk memenuhi keinginan pegawai sesuai dengan minat dan bidang tugasnya masing-masing. Dimana dalam kegiatan pelaksanaan mutasi kerja sering disalah tafsirkan orang yaitu sebagai hukuman jabatan atau didasarkan atas hubungan baik antara atasan dengan bawahan.

5. Pengembangan sumber daya manusia melalui pengembangan karier

Pengembangan karier adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang, karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan semakin matang.

Saydam (dalam Kadarisman 2012: 341) mengemukakan bahwa pengembangan karier seorang karyawan bekerja dalam suatu perusahaan/ organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya hari ini, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, kemajuan, kesempatan, yang diberikan kepadanya untuk maju ketingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Setiap orang akan merasa bosan bekerja pada tempat yang itu saja, ia selalu mengharapkan akan ada perubahan dan jaminan bahwa ia dari waktu ke waktu mendapat pengakuan yang lebih besar dari organisasi atau lingkungan kerjanya

Cara memahami hambatan karier perempuan di birokrasi dari dimensi yang berbeda dikemukakan Mary Guy (1993). Guy menyebutkan tiga faktor determinan dalam pengembangan karier perempuan di organisasi publik yakni kesempatan, kekuasaan, dan jumlah (proporsi). Tinggi rendahnya kesempatan, besar kecilnya kekuasaan dan jumlah perwakilan (representasi) akan berpengaruh terhadap administrasi negara dan implementasi program.

(<http://sriyuliani.staff.fisip.uns.ac.id/wpcon>

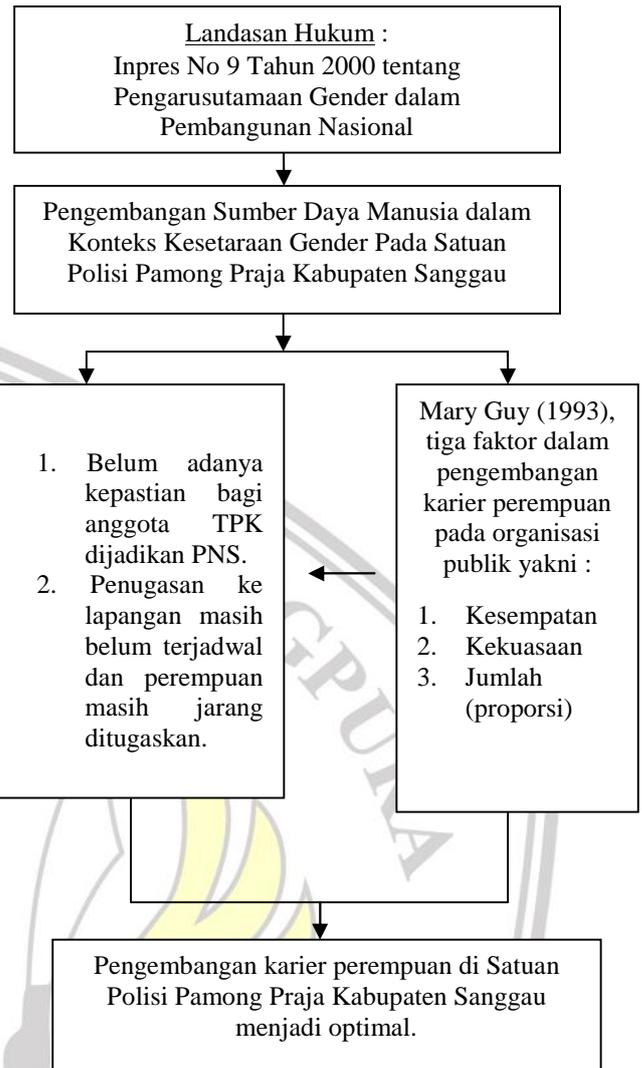
<tent/uploads/sites/10/2011/06/Feminis-perspektif2-revisi.pdf>).

Kanter (dalam Guy, 1993) menyatakan bahwa Kesempatan berhubungan erat dengan pengharapan dan prospek mengalami mobilitas dan pertumbuhan. Mereka yang mempunyai kesempatan tinggi cenderung memiliki aspirasi yang tinggi, lebih tertarik dengan orang berkuasa, kompetitif, dan mempunyai komitmen tinggi pada organisasi dan kariernya. Kanter juga mengemukakan pendapat tentang kekuasaan yang dirumuskannya sebagai kapasitas untuk memobilisasi sumber daya. Orang dengan kekuasaan organisasi yang rendah cenderung memiliki moral kelompok yang rendah, berperilaku otoriter, dan suka menggunakan pendekatan paksaan (coercive) daripada persuasif. Mereka suka melakukan fungsi kontrol dan suka mengkritik. Faktor ketiga yang dikemukakan Kanter disebut sebagai proporsi. Konsep ini berhubungan dengan komposisi orang-orang yang berada dalam situasi sama. Ini menyangkut jumlah atau banyaknya orang yang mempunyai tipe sama. Orang yang jenisnya berjumlah sedikit akan lebih mudah kelihatan atau dikenali. Nugroho (2008: 2) mengungkapkan bahwa istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pendefinisian

yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri fisik biologis.

Nugroho (2008: 29), ditulis bahwa kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki dengan demikian antara perempuan dan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Mary Guy (1993), tiga faktor dalam pengembangan karier perempuan pada organisasi publik yakni kesempatan, kekuasaan dan jumlah (proporsi). Hasil penelitian yang diharapkan adalah untuk mengetahui bagaimana penguatan kesetaraangender yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau. Untuk lebih jelasnya penulis menggambarkan kerangka pikir penelitiannya sebagai berikut:

Berikut merupakan Alur pikir penelitian:



C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian ini diawali dengan mengajukan *outline* atas permasalahan yang akan diteliti. Selanjutnya setelah *outline* diterima dilanjutkan dengan penyusunan proposal penelitian dan dibimbing oleh dosen pembimbing yang telah ditunjuk dan

disetujui oleh fakultas. Penyusunan proposal ini dibuat untuk mendeskripsikan latar belakang permasalahan, mengidentifikasi permasalahan, menentukan teori, membuat perencanaan langkah penelitian serta menentukan metodologi penelitian. Penelitian ini dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau. Objek dari penelitian ini adalah pengembangan karir perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau. Subjek dari penelitian ini adalah Kasi Pemeriksaan dan Penyidikan, Kasi Pengembangan Kapasitas, Pegawai atau anggota Satpol PP, serta Masyarakat sebanyak dua orang baik itu laki laki maupun perempuan. Informan tersebut dipilih sebagai subjek penelitian karena dianggap mengetahui informasi dan data yang valid mengenai pengembangan karir perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah teknik observasi yaitu dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian, wawancara yaitu dengan melakukan sesi tanya jawab kepada informan, dan dokumen yakni data berupa surat menyurat, foto dan bahan statistic yang berhubungan dengan permasalahan yang hendak diteliti.

Instrument dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri yang juga dibantu dengan pedoman wawancara berupa daftar

pertanyaan yang telah peneliti susun secara sistematis, pedoman observasi berupa daftar *check list* untuk mengamati secara langsung ke lapangan dan pedoman dokumentasi berupa gambar, tulisan atau karya monumental.

Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2011: 91) mengemukakan bahwa aktifitas analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data antara lain yaitu reduksi data yakni merangkum dan memilih hal pokok serta memfokuskan pada hal yang penting, setelah direduksi maka akan dilakukan display data yakni menyajikan data berupa data teks yang bersifat naratif, selanjutnya yang terakhir yaitu dilakukannya verifikasi data yaitu menarik kesimpulan atau verifikasi.

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut (Moleong, 2007: 178). Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dengan berbagai waktu, dengan demikian terdapat

triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data dan triangulasi waktu (Sugiyono, 2011: 369). Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dari sumber yang didapat tersebut maka informasi dan data yang diperoleh dideskripsikan (Sugiyono, 2011: 370), Triangulasi teknik dilakukan untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama namun dengan teknik yang berbeda. Misalnya, data yang diperoleh ketika wawancara di cek kredibelitasnya melalui observasi serta dokumentasi. Triangulasi waktu dilakukan dengan cara melakukan pengumpulan data dengan teknik yang sama yaitu wawancara, observasi, dan teknik lain pada waktu yang berbeda. Hal ini dilakukan karena data yang didapat pada pagi hari ketika wawancara disaat narasumber masih segar bisa jadi menghasilkan informasi yang berbeda ketika wawancara dilakukan pada siang hari ketika narasumber sudah lelah dan banyak masalah. Apa bila data yang didapat memang berbeda maka akan dilakukan dengan berulang-ulang hingga data yang pasti ditemukan (Sugiyono, 2011: 371). Berdasarkan penjelasan ketiga teknik diatas, peneliti memilih menggunakan triangulasi sumber dan teknik, yakni dengan melakukan

pengecekan ulang data yang diperoleh melalui beberapa sumber. Sumber yang dimaksud adalah orang yang mengetahui dengan pasti informasi mengenai masalah yang hendak diteliti. Untuk triangulasi teknik maka penulis melakukan pengecekan ulang data yang diperoleh dari sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kesempatan

Salah satu bentuk Pemberdayaan Kesetaraan Gender adalah dengan adanya kesetaraan antara laki-laki dan perempuan untuk mengembangkan karier mereka khususnya pada Satpol PP Kabupaten Sanggau. Segala hal yang menyangkut masalah kesetaraan gender tentu saja selalu menjadi masalah yang harus segera di benahi dan di evaluasi sehingga masalah yang berdampak buruk dan menimbulkan ketidakadilan tidak akan berkembang menjadi lebih besar. Kesetaraan gender yang harus diperkuat atau diberdayakan dalam hal ini adalah posisi perempuan yakni pengembangan karier perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau yang akan menjadi salah satu permasalahan yang harus diperhatikan. Untuk melihat bagaimana

bentuk pengembangan SDM dalam konteks kesetaraan gender khususnya pengembangan karier perempuan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau, peneliti menggunakan teori Mary Guy (1993), tiga faktor dalam pengembangan karier perempuan pada organisasi publik yakni Kesempatan, Kekuasaan, dan Proporsi atau Jumlah. Dari ketiga aspek tersebut peneliti akan melihat bagaimanakah pengembangan karier perempuan yang terjadi pada Satpol PP Kabupaten Sanggau.

Kesempatan dapat kita pahami sebagai situasi dan kondisi yang ada pada setiap orang atau individu. Situasi dan kondisi tersebut memungkinkan seseorang bisa berbuat atau melakukan suatu kegiatan tertentu dalam kehidupan.

Pemberdayaan kesetaraan gender merupakan hal yang sangat penting, termasuk didalamnya adalah tentang pengembangan karir perempuan dalam suatu organisasi atau lembaga. Kesempatan yang dimiliki oleh masyarakat juga seharusnya bisa terbuka untuk menjadi anggota Satpol PP. Setiap anggota seharusnya bisa memiliki kesempatan, hak, serta tanggung jawab yang sama dalam menjalani tugas mereka sebagai Satpol PP. Berdasarkan pendapat Kasi Pengembangan Kapasitas, mengenai jumlah penerimaan anggota belum ada ketentuan secara resmi tentang jumlah laki-laki maupun

perempuan. Semua mendapat kesempatan yang sama hanya untuk kegiatan dilapangan perempuan lebih dipertimbangkan bila pekerjaan di lapangan tetapi bukan berarti perempuan tidak di libatkan kelapangan, perempuan tetap berperan dalam kegiatan lapangan tergantung apakah mereka terpilih atau tidak oleh Kasi yang bertanggung jawab. penerimaan anggota Satpol PP masih dengan cara pemindahan dari instansi lain. Adanya pengembangan dari anggota biasa menjadi PNS masih merupakan masalah lamanya bekerja. Penerimaan anggota baru pada Satpol PP masih belum dilakukan secara terbuka kepada masyarakat luas.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pun dapat dilihat bahwa memang perempuan di Satpol PP Kabupaten Sanggau masih sedikit. Belum pernah diadakannya penerimaan langsung, dokumen yang ada pun menunjukkan bahwa belum pernah dilakukannya penerimaan secara langsung anggota baru oleh Satpol PP, anggota baru merupakan hasil transfer dari instansi lain sehingga tidak bisa di tentukan sendiri berapa jumlah perempuan maupun laki-laki yang hendak diterima. Satpol PP setelah menerima transfer dari instansi lain dalam penerimaan anggota baru hanya bertugas melakukan Semapta atau yang disebut pengkaderan atau melakukan pendidikan

untuk anggota yang baru diterima di Satpol PP.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam menduduki jabatan pada Satpol PP memang harus mendapatkan pelatihan Khusus. Pelatihan tersebut didapat setelah berstatus menjadi PNS, setelah menjabat menjadi PNS baru seorang Satpol PP bisa menjabat.

Berdasarkan wawancara tersebut didukung oleh dokumen sekunder yang di dapat dari daftar urut kepangkatan PNS dilingkungan Kabupaten Sanggau, Instansi Satpol PP Kabuten Sanggau tahun 2016 bahwa setiap anggota PNS akan diberi latihan jabatan berupa Kursus, Diklat, Binsar, dan Bimtek, yang kemudian diharapkan dapat mendukung pekerjaan dan tugas mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta didukung oleh dokumentasi yang ada maka dapat disimpulkan bahwa dalam penerimaan anggota baru masih sebatas transfer dari instansi lain dan belum adanya kepastian bagi TPK untuk berkesempatan menjadi anggota PNS. Anggota PNS akan diberi pelatihan supaya bisa menjabat dan mereka bisa mendapatkan pelatihan dalam menjalani pekerjaan supaya lebih baik.

Kekuasaan

Kekuasaan merupakan kewenangan yang didapat oleh seseorang atau

kelompok untuk mempengaruhi tingkah laku orang atau kelompok lain. Kekuasaan sangat berpengaruh bagi suatu perkembangan organisasi termasuk didalamnya perkembangan karir pegawai. Ketika suatu kekuasaan yang tidak berpihak pada kita maka mana mungkin kita bisa berbuat banyak. Kekuasaan menjadi hal yang sangat penting dalam organisasi. Cara pemimpin melakukan kepemimpinan nya termasuk bagaimana menggunakan kekuasaan yang dimiliki sangat menentukan arah perkembangan organisasi beserta isinya. Bagaimana pemimpin menggunakan kekuasaan juga menjadi salah satu faktor yang menentukan bagaimana pengembangan karir anggota atau karyawan termasuk didalamnya anggota perempuan. Anggota yang dipilih mengikuti program biasanya adalah anggota yang dipercaya oleh atasan. Pegawai yang ditunjuk turun lapangan yang lebih berpeluang mendapatkan banyak hal dari program tersebut termasuk didalamnya pengalaman yang begitu penting. dalam hal kekuasaan Kasi Penyidikan sudah baik, tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal penugasan. Anggota yang ditugaskan adalah mereka yang tidak terikat tugas lain. Penugasan dilakukan berdasarkan jadwal piket dan perempuan pun sering diikutsertakan hanya saja jumlah anggota perempuan memang

sedikit jadi terlihat seperti jarang perempuan diikutsertakan, serta pertimbangan jenis dan waktu kerja dalam penugasan perempuan. Kasi Penyidik berhak melakukan penugasan termasuk anggota yang akan turun untuk melakukan kegiatan tersebut. Yang diikut sertakan tentu bukan semua anggota melainkan beberapa sesuai kebutuhan, dan yang memilih pun Kasi tersebut. Yang tidak terpilih pun tetap tinggal dan melakukan tugas dikantor seperti biasa. Kasi Penyidikan juga mengatakan bahwa , memang yang bertanggung jawab penuh untuk melakukan kegiatan lapangan seperti pekat, patroli dan sebagainya itu adalah Kasi Penyidik. Kasi Penyidik berhak melakukan penugasan termasuk anggota yang akan turun untuk melakukan kegiatan tersebut. Yang diikut sertakan tentu bukan semua anggota melainkan beberapa sesuai kebutuhan, dan yang memilih pun Kasi tersebut. Yang tidak terpilih pun tetap tinggal dan melakukan tugas dikantor seperti biasa. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, dapat dilihat bahwa sesungguhnya setiap anggota sangat ingin bila diri mereka dipilih untuk mengikuti setiap bentuk kegiatan sekalipun kegiatan dilapangan dan dilaksanakan hingga larut malam tak peduli bahkan ketika sedang turun hujan. Mereka hanya ingin menjalankan tugas mereka namun tentu saja mereka hanya bisa pasrah apakah

mereka akan dipilih atau tidak oleh Kasi Penyidik yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas lapangan. selaras dengan hasil observasi atau pengamatan peneliti dilapangan mengenai jadwal anggota yang bertugas dilapangan ketika ada penugasan, anggota yang ditugaskan ikut serta dalam kegiatan lapangan belum ada jadwal pasti yang dibuat. Ketika adanya surat perintah untuk melakukan tugas lapangan dari atasan, Kasi Penyidik yang memiliki wewenang penuh untuk memilih anggota yang akan ikut serta dalam penugasan. Anggota yang diikut sertakan adalah anggota yang tidak terikat tugas lain seperti misalnya piket. Tidak ada penentuan bagi perempuan harus diikutkan atau tidak semua tergantung dari keputusan Kasi Penyidik yang menugaskan dan biasanya perempuan memang jarang ditugaskan karena mengingat anggota perempuan yang memang sedikit dan juga karena perempuan bila akan ditugaskan harus dengan pertimbangan tertentu misalnya dengan pertimbangan jam atau waktu kerja yang biasa dilakukan malam hari dan bentuk pekerjaan yang berat. Dari wawancara dan observasi serta didukung oleh dokumen yang ada maka dapat disimpulkan bahwa dalam penugasan untuk melakukan tugas lapangan dilakukan oleh Kasi Penyidik setelah mendapat perintah dari atasan dan kemudian anggota

yang ikut serta ditentukan dan dipilih oleh Kasi Penyidik karena belum adanya jadwal tertulis yang mengatur tentang anggota yang akan mengikuti tugas.

Proporsi

Proporsi adalah suatu keseimbangan antara objek yang satu dengan objek yang lain yang menjadi dasar atau acuan. Suatu keseimbangan dalam suatu lembaga jumlah atau proporsi anggota sangat penting bagi perkembangan organisasi. Jumlah penerimaan anggota baru di Satpol PP tergantung keperluan. Proporsi jumlah anggota adalah hal yang penting. Dalam hal ini adalah seimbangnyanya jumlah anggota dengan tugas yang harus dijalankan. Jumlah anggota Satpol PP dalam hal ini masih kurang khususnya anggota perempuannya. Seharusnya ada suatu keseimbangan jumlah dan hak bagi laki laki dan perempuan untuk mendapatkan posisi ataupun jabatan pada Satpol PP Kabupaten Sanggau. Dari hasil wawancara dengan Kasi Pengembangan Kapasitas dapat disimpulkan bahwa untuk penerimaan anggota baru pihak Satpol PP hanya terima bersih calon sesuai jumlah yang mereka butuhkan. Mereka belum pernah menyelenggarakan penerimaan terbuka dan langsung seperti penerimaan polisi misalnya. Mereka hanya mendapati anggota baru sudah ada dan merupakan hasil transfer dari instansi lain yang

ditransfer ke Satpol PP ketika mereka membutuhkan anggota baru. Penerimaan itu juga tidak ditentukan berapa laki-laki dan berapa banyak perempuan, namun pada kenyataannya anggota perempuan memang jumlahnya masih sangat sedikit terutama yang merupakan anggota PNS. Penerimaan masih bersifat tertutup bagi masyarakat banyak. Penerimaan anggota baru yang seperti itu masih belum memenuhi standar karena masih belum dilakukannya seleksi sesuai persyaratan untuk menjadi anggota Satpol PP sesuai peraturan. penerimaan jumlah anggota perempuan tidak ada dibatasi, hanya saja mungkin masih kurang peminat atau mungkin karena Satpol PP banyak bertugas dilapangan sehingga anggota yang dibutuhkan lebih banyak laki-laki dibanding perempuan. Selain itu hal tersebut terjadi dikarenakan kondisi tugas yang dilakukan pada malam hari dan sangat tidak memungkinkan bila perempuan yang ditugaskan. Hal ini membuat Satpol PP lebih mengutamakan pembagian tugas bagi perempuan lebih kepada bidang administrasi di setiap Kasi dan kegiatan dilakukan sehingga semuanya tetap melibatkan perempuan meskipun lebih terbatas penugasannya mengingat administrasi bias dilakukan di kantor. Selain itu alasan mengapa perempuan ditugaskan karena perempuan masih

sangat dipertimbangkan bila harus bertugas diluar ruangan pada malam hari. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti juga memang dapat dilihat jelas bahwa perempuan sangat sedikit dibanding laki-laki. Selain itu jumlah keseluruhan pun masih kurang dari yang seharusnya dibutuhkan di dalam menjalankan tugas. Pada dokumen yang didapat peneliti pun melihat bahwa kesenjangan antara jumlah anggota perempuan sangat rendah dibanding laki-laki padahal perempuan pun bisa memiliki peran yang sangat penting dalam melakukan tugas sebagai Satpol PP. Berdasarkan data dokumen yang didapat dari Satpol PP Kabupaten Sanggau yakni Dokumen Rancangan strategis Satpol PP Kabupaten Sanggau Tahun 2014-2019 menuliskan bahwa anggota Satpol PP keseluruhan berjumlah 89 orang, yakni 40 orang yang sudah PNS dan 49 orang masih sebagai tenaga kontrak atau honorer. Dari jumlah tersebut dituliskan bahwa anggota perempuan yang sudah PNS hanya berjumlah 1 orang sedangkan yang masih merupakan Tenaga Pegawai Kontrak (TPK) berjumlah 11 orang. Jadi anggota perempuan keseluruhan adalah 12 orang dari jumlah keseluruhan 89 orang. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi serta dokumentasi dapat disimpulkan bahwa jumlah anggota perempuan memang sangat sedikit

terutama yang PNS hanya 1 orang dan TPK 11 orang. Rendahnya jumlah anggota tentu berpengaruh kepada pekerjaan perempuan yang cenderung akan lebih tergantung kepada laki laki dengan jumlah lebih banyak.

E. KESIMPULAN

1. Aspek Kesempatan

Masalah yang ada adalah kesempatan yang dimiliki masyarakat masih sedikit, mengingat belum adanya penerimaan langsung yang terbuka bagi masyarakat banyak untuk menjadi anggota Satpol PP. Penerimaan anggota baru masih dilakukan dengan transfer dari instansi lain. Selain itu anggota TPK atau tenaga kontrak belum ada ketentuan khusus yang menjelaskan bahwa mereka pasti diangkat menjadi PNS dan hal tersebut juga yang membuat kesempatan bagi perempuan untuk pengembangan karir menjadi semakin sedikit karena anggota perempuan yang sudah PNS sangat sedikit dibanding anggota TPK atau tenaga kontrak. Anggota PNS diberikan latihan jabatan agar mereka bisa lebih maju dan berkembang dalam pekerjaan dan karir mereka.

2. Aspek Kekuasaan

Aspek kekuasaan tentu saja sangat mempengaruhi bagaimana perempuan dapat mengembangkan karir mereka di Satpol PP. Kekuasaan masih dijalankan dengan baik, dapat dilihat ketika penugasan anggota untuk kegiatan Kasi menugaskan anggota sesuai jadwal anggota. Anggota yang tidak terikat tugas lain akan diikuti sertakan dalam tugas baik itu laki-laki ataupun perempuan sedangkan yang sedang bertugas tidak bisa diikutsertakan dalam tugas. Dalam penentuan anggota yang akan ditugaskan ke lapangan dipilih langsung oleh Kasi Penyidik dan belum adanya jadwal penugasan anggota yang dibuat.

3. Aspek Proporsi / Jumlah

Jumlah anggota Satpol PP masih sangat minim bila dibandingkan dengan tugas yang banyak dilakukan dilapangan. Anggota perempuan yang PNS hanya berjumlah 1 orang, dan sisanya masih merupakan tenaga kontrak. Jika dibandingkan dengan laki-laki tentu jumlah perempuan yang sudah PNS masih sangat rendah sehingga peluang untuk menjabat pun menjadi kecil. Belum adanya ketentuan tenaga TPK atau kontrak akan diangkat menjadi PNS membuat sulitnya bagi anggota TPK khususnya perempuan untuk mengembangkan karir mereka.

F. SARAN

1. Aspek Kesempatan

Untuk aspek kesempatan di Satpol PP Kabupaten Sanggau masalah yang terjadi adalah masih belum adanya penerimaan langsung oleh pihak Satpol PP bagi masyarakat luas sehingga penerimaan anggota hanya dari hasil transfer dari instansi lain, untuk itu perlu adanya keterbukaan dalam penerimaan anggota baru, selain itu perlu adanya sosialisasi tentang penerimaan anggota sehingga semua lapisan masyarakat bisa mengetahui informasi penerimaan dan semua masyarakat bisa diberikan kesempatan yang sama rata dalam memanfaatkan kesempatan tersebut. Penyediaan informasi bagi masyarakat tentang Satpol PP juga sangat penting sehingga masyarakat lebih mengetahui tentang Satpol PP termasuk tentang Penerimaan anggota baru.

2. Aspek Kekuasaan

Perlu dibuatnya jadwal secara pasti untuk pembagian penugasan anggota yang akan turun ke lapangan, karena bila penugasan dilakukan dengan cara pembagian tugas secara merata baik laki laki maupun perempuan, setiap anggota diberi kesempatan yang sama rata. Pembuatan kelompok atau pun jadwal saat akan dilakukan tugas sehingga

setiap anggota dapat terlibat semua dan tidak menimbulkan kecemburuan sosial alangkah baiknya jika perempuan juga terlibat dilapangan sehingga tidak adanya pembedaan antara perempuan dan laki laki dalam penugasan hanya saja perempuan bekerja pada porsi yang sesuai dengan bidang dan kemampuan mereka.

3. Aspek Proporsi/ Jumlah

Masalah yang terjadi pada aspek jumlah adalah masih kurangnya jumlah anggota secara keseluruhan dibanding yang semestinya, anggota perempuan masih sangat rendah dibanding anggota laki-laki. Berdasarkan masalah tersebut maka perlu adanya penambahan jumlah anggota sehingga setiap tugas bisa dijalankan dengan baik. Selain itu alangkah baiknya bila jumlah perempuan dijadikan sebagai perhatian utama yang harus ditambah mengingat jumlah anggota perempuan di Satpol PP Kabupaten Sanggau masih sangat sedikit. Penambahan jumlah tersebut bisa dilakukan secara terbuka ke masyarakat sehingga peminat yang ada yang selama ini kurang mengetahui bagaimana cara berpartisipasi bisa menemukan cara mereka untuk berpartisipasi dalam penerimaan anggota baru sebagai Satpol PP. jumlah anggota Satpol PP yang perempuan

harus ditingkatkan lagi karena meski bagaimanapun perempuan akan tetap dibutuhkan dalam menjalankan tugas. Perempuan yang biasanya bertutur bahasa lebih lembut dibanding laki-laki meskipun tidak semua, akan sangat dibutuhkan untuk menjalani tugas lapangan seperti ketika melakukan Pekat, Penertiban PKL, dan penertiban disekolah dan tempat umum lainnya, hal tersebut bisa membuat pekerjaan menjadi jauh lebih mudah.

G. REFERENSI

Buku:

Anwar. 2007. *Manajemen Pemberdayaan Perempuan*. Bandung: Alfabeta.

Arikunto, Suharmini. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.

Fadhil, C. Djabir. 2002. *Bagaimana Mengatasi Kesenjangan Gender*. Kementerian Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia.

Fakih, Mansour. 2013. *Analisis Gender Dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Guy, Mary. 1993. *Three Steps Forward, Two Steps Backward : The Status of Women's Integration into Public Management*. *Public Administration Review*. July/August , Vol. 53, No.4.

Haryanta, Agung Tri. 2012. *Kamus Sosiologi*. Surakarta: Aksarra Sinergi Media.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ikbar, Yanuar. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mosse, Julia Cleves. 2011. *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender Dan Strategi Pengarusutamaan Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Saptari, Ratna dan Brigitte Holzner. 1997. *Perempuan Kerja Dan Perubahan Sosial*. Jakarta: PT Pustaka Utama Grafiti.
- Satori, Djam'an, Aan Komariah. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Saydam, Komaruddin. 1996. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajahmada Press
- Scott, John. 2011. *The Key Concepts*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
-2010. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
-2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T& Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pembangunan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Usman, Sunyoto. 2012. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang-undang:**
- PP No 6 Tahun 2010 Tentang Satuan Polisi Pamong Praja
- Instruksi Presiden No 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender.
- Rencana Strategis Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau, Tahun 2014-2019
- Peraturan Bupati Sanggau Nomor 18 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau.
- Skripsi:**
- Septiana, Devi Chandra. 2012. *Analisis Kesetaraan Gender Dalam Promosi Literasi Di Kantor Arsip Dan Perpustakaan Daerah Kota Yogyakarta*. Yogyakarta: Fakultas Adab dan Ilmu Budaya Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

Tesis:

Iman, Su. 2011. *Partisipasi Politik Kaum Perempuan Dalam Partai Politik Pada Pemilihan Umum Tahun 2009 di Kota Singkawang*. Pontianak: Program Magister Ilmu Sosial Universitas Tanjungpura.

Jurnal:

Judul: Jurnal perempuan. Jurnal Perempuan: Pengarusutamaan Gender, Mulai Dari Mana?

Internet:

<http://sriyuliani.staff.fisip.uns.ac.id/wp-content/uploads/sites/10/2011/06/Feminis-perspektif2-revisi.pdf>. Diakses 20 Januari 2016 pukul 16: 30 WIB

<http://kelurahanpondokbambu.com>. Diakses 20 Januari 2016 pukul 16: 10 WIB

<http://sriyuliani.staff.fisip.uns.ac.id/wp-content/uploads/sites/10/2011/06/Feminis-perspektif2-revisi.pdf>. Diakses 12 Februari 2016 pukul 18: 20 WIB



LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH / PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : Yosi Marselina
 NIM / Periode lulus : E01112033 / 2015 - 2016
 Tanggal Lulus : 29-09-2016
 Fakultas/ Jurusan : ISIP / Ilmu Administrasi
 Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
 E-mail address/ HP : Marselina.Yosi@yahoo.com

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan pemenuhan syarat administratif kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa ..Publika.....*) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu sosial dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul**):

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Kesetaraan Gender
 pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Sanggau

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/ format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di Internet atau media lain):

- Secara fulltext
 content artikel sesuai dengan standar penulis jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Pengelola Jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.



Dibuat di : Pontianak
 Pada tanggal : 24 November 2016

Yosi Marselina
 NIM. E01112033

Catatan :
 *tulis nama jurnal sesuai prodi masing-masing
 (Publika/Governance/Aspirasi/Sociodev/Sosiologique)

Setelah mendapat persetujuan dari pengelola Jurnal, berkas ini harus di scan dalam format PDF dan dilampirkan pada step4 upload supplementary sesuai proses unggah penyerahan berkas (submission author)