



PEREMPUAN DALAM BIROKRASI

Hambatan Kepemimpinan Perempuan dalam Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY

Rike Anggun Artisa

Mahasiswa Jurusan Manajemen dan Kebijakan Publik Universitas Gadjah Mada

rikeanggunartisa@gmail.com

Abstrak

Saat ini peran dan kontribusi perempuan dalam birokrasi sudah kian meningkat, hal tersebut dapat terlihat dari bertambahnya jumlah pegawai perempuan di Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. Namun peningkatan itu nyatanya cenderung terjadi pada level staf dan hanya sedikit yang berada pada level pimpinan atau pengambil keputusan. Artikel ini ingin memahami penyebab tidak banyak perempuan yang dapat menduduki posisi penting sebagai pemimpin atau pengambil keputusan pada Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. Analisis akan difokuskan pada hambatan-hambatan yang berasal dari kultur, mencakup budaya patriarki, peran domestik, dan *stereotype* negatif, lalu akan dilihat juga dari sisi dukungan lingkungan kerja serta dari keinginan atau motivasi memimpin.

Hasil analisis paper ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang kepemimpinan perempuan di dalam birokrasi beserta hambatannya. Pengetahuan tersebut kemudian bisa bermanfaat untuk pengembangan potensi perempuan dalam bidang kepemimpinan. Sehingga tidak hanya laki-laki, perempuan nantinya juga dapat berkontribusi, berpartisipasi dan mengontrol proses pembangunan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, perempuan, birokrasi, Pemerintah Provinsi DIY

1. Pendahuluan

Studi tentang kepemimpinan rupanya selalu menarik untuk dibicarakan karena pada dasarnya kepemimpinan memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan terus mengalami perkembangan seiring dengan berbagai perubahan dan kebutuhan lingkungan. Saat ini, kepemimpinan juga tidak lagi identik dengan peran laki-laki, tetapi perempuan juga sudah ada yang menjadi pemimpin. Pemimpin, baik laki-laki ataupun perempuan, memiliki masing-masing kekhasan karakteristik dalam memimpin. Hal tersebut membawa implikasi pada variasi kepemimpinan yang dijalankan dan dampak pada orang atau situasi yang dipimpinnya. Peran seorang pemimpin apapun jenis gendernya, pada akhirnya menjadi titik sentral dalam menentukan arah untuk mencapai tujuan tertentu.

Artikel ini ingin membahas tentang hambatan-hambatan yang membuat perempuan tidak banyak memainkan perannya pada posisi strategis sebagai pemimpin dan pengambil keputusan, khususnya di Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. Hal tersebut berawal dari ditemukannya fenomena tentang adanya kecenderungan kemajuan yang dialami oleh perempuan. Kini perempuan sudah dapat menikmati pendidikan seperti halnya kaum laki-laki, selain itu perempuan juga sudah banyak yang bekerja di luar ranah domestik. Perkembangan pemikiran manusia dalam hal ini juga menjadi faktor pendorong yang menyebabkan perempuan mengalami banyak kemajuan.

Berbagai kemajuan yang dimiliki oleh perempuan sayangnya terlihat belum bisa menandingi kaum laki-laki, terutama dalam hal kepemimpinan. Terkait proporsinya, peran perempuan sebagai pemimpin memang masih tertinggal jauh. Selama ini konsep kepemimpinan lebih banyak diidentikan dengan laki-laki, maka dari itu laki-laki cenderung dianggap lebih unggul dan mampu untuk menjadi seorang pemimpin. Namun bukan menjadi hal yang mustahil jika perempuan juga memainkan perannya sebagai pemimpin, karena ternyata dapat ditemukan perempuan-perempuan yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam sebuah organisasi. Artikel ini ingin mengeksplorasi mengapa proporsi pemimpin perempuan di birokrasi itu masih rendah di Birokrasi Pemerintah DIY dan ingin mengetahui hambatan-hambatan apa yang menjadikan perempuan cenderung kurang bisa memainkan perannya sebagai pemimpin.

2. Kontribusi Perempuan di Birokrasi Pemerintah DIY

Seperti yang telah disinggung sebelumnya bahwa sudah ada peningkatan kontribusi perempuan dalam birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah pegawai perempuan yang sudah kian banyak jumlahnya terutama pada pegawai golongan III dan IV. Hal tersebut dapat terlihat dari grafik di bawah ini:

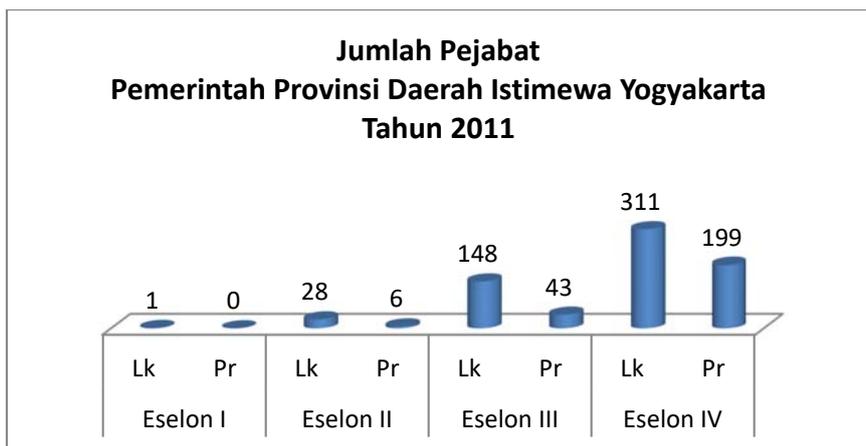


Sumber: Data Pilah Gender DIY Tahun 2011 (Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat DIY).

Data diatas memperlihatkan bahwa jumlah pegawai perempuan yang memasuki ranah birokrasi Pemerintah Provinsi DIY sudah dapat mengejar dominasi pegawai laki-laki terutama pada golongan III dan IV. Pada golongan III, jumlah pegawai perempuan adalah 1934 yang sudah mendekati jumlah pegawai laki-laki yang berjumlah 2655. Begitu juga halnya pada golongan IV yang sudah makin setara jumlahnya, pegawai perempuan

berjumlah 439 orang dan jumlah pegawai laki-laki sebanyak 538 orang. Salah satu faktor yang menyebabkan jumlah pegawai perempuan sudah dapat mengejar jumlah pegawai laki-laki pada golongan III dan IV karena perempuan yang terjun ke ranah birokrasi sudah memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi.

Besarnya jumlah pegawai perempuan seperti yang dikemukakan diatas, nyatanya tidak terjadi pada level pimpinan dimana jumlah pejabat laki-laki masih mendominasi. Semakin tinggi level jabatan dalam birokrasi Pemerintah Provinsi DIY maka jumlah perempuan semakin sedikit. Hal itu dapat terlihat dari grafik dibawah ini:



Sumber: Data Pilah Gender DIY Tahun 2011 (Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat DIY)

Dari grafik diatas dapat terlihat bahwa jumlah pejabat perempuan yang berada pada tingkatan eselon IV adalah 199, jumlah tersebut masih belum seimbang dengan jumlah pejabat laki-laki yang berjumlah 311 orang. Kondisi yang makin timpang terjadi pada tingkatan yang lebih tinggi lagi dimana pejabat perempuan di eselon III hanya berjumlah 43 orang dibandingkan pejabat laki-laki yang berjumlah 148 orang. Untuk tingkatan eselon II juga dapat kita lihat pada grafik bahwa jumlah pejabat perempuan masih sedikit dibandingkan dengan laki-laki.

Berdasarkan data-data diatas dapat disimpulkan bahwa memang sudah terjadi peningkatan kontribusi perempuan di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY, yang terlihat pada besarnya partisipasi pegawai perempuan. Hanya saja peningkatan tersebut tidak berarti perempuan memiliki partisipasi yang besar dalam kepemimpinan di birokrasi. Data jumlah pejabat di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY menunjukkan bahwa jumlah perempuan yang menjadi pimpinan masih tertinggal jauh terutama pada jenjang eselon yang tinggi. Dengan demikian, tingginya kontribusi perempuan cenderung hanya terjadi pada level staf dan hanya sedikit yang berada pada level pimpinan atau pengambil keputusan.

3. Implikasi Rendahnya Angka Pemimpin Perempuan

Secara umum memang keterlibatan perempuan di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY baik pada level staf maupun pimpinan masih belum mampu mengimbangi jumlah kontribusi laki-laki. Dari jumlahnya yang lebih sedikit itu, hanya sedikit pula yang menduduki batan-jabatan penting. Terdapat konsekuensi yang dapat terjadi karena adanya dominasi laki-laki di dalam birokrasi. Misalnya terkait keputusan birokrasi, tidak

terwakilinya suara perempuan dalam pengambilan keputusan dapat berimplikasi pada output kebijakan yang bias gender. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Partini (2004:324) bahwa perumus kebijakan di daerah bersama DPRD setempat yang umumnya adalah laki-laki, masih banyak yang belum sadar gender sehingga mereka kurang peka terhadap kebutuhan yang berkaitan dengan kepentingan perempuan.

Lebih luas lagi, birokrasi yang berwajah maskulinitas dapat berpengaruh pada adanya relasi yang timpang antara perempuan dan laki-laki. Lingkungan kerja birokrasi yang tidak menempatkan perempuan sebagai mitra sejajar bagi laki-laki membuat kontrol perempuan sangat terbatas dalam ikut menentukan arah perubahan. Selain itu, hal tersebut juga bisa membuat perempuan mengalami hambatan dalam mengembangkan karir kepemimpinannya. Dengan demikian, posisi perempuan tetap sebagai subordinat laki-laki yang keberadaannya cenderung kurang strategis.

4. Hambatan-hambatan Kepemimpinan Perempuan di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, dapat diketahui bahwa sampai saat ini kaum perempuan masih menghadapi banyak tantangan dan hambatan dalam menjalankan kepemimpinannya dalam birokrasi. Hal tersebut dapat terlihat dari masih rendahnya angka perempuan yang menempati posisi strategis sebagai pemimpin di birokrasi. Dibawah ini akan dipaparkan mengenai faktor-faktor apa yang menghambat pengembangan kepemimpinan perempuan, khususnya di Pemerintahan Provinsi DIY.

4.1 Hambatan Kultur

- **Budaya Patriarki**

Perempuan masih mengalami hambatan dalam menjadi pemimpin yang salah satunya dari faktor budaya yang berkembang di masyarakat yang kemudian berpengaruh ke budaya yang ada di birokrasi. Budaya yang melekat pada tata aturan hubungan di masyarakat Indonesia secara umum bersifat patriarki walaupun di ada beberapa daerah yang tidak bersifat patriarki. Masyarakat asli Provinsi DIY adalah suku Jawa dan suku tersebut memiliki karakteristik hubungan yang sifatnya patriarki. Patriarki ini merupakan sebuah pandangan dimana laki-laki biasanya memiliki kedudukan yang lebih tinggi dibandingkan dengan perempuan.

Budaya patriarki ini juga berpengaruh pada pemahaman masyarakat bahwa ranah publik adalah wilayah kerja laki-laki. Lestari (2004) mengemukakan bahwa faktor budaya adalah penyebab utama kiprah perempuan di ranah publik secara umum berada pada posisi subordinat dari laki-laki. Faktor budaya memang menjadi sangat berpengaruh karena budaya yang telah tertanam sejak lama biasanya menjadi salah satu acuan dalam melakukan interaksi atau hubungan. Dengan demikian cara pandang tertentu tentang gender laki-laki dan perempuan dalam hal kepemimpinan juga dipengaruhi oleh pola interaksi itu. Maka tidak mengherankan apabila ada kecenderungan bahwa pada birokrasi Pemerintah Provinsi DIY masih ada nilai-nilai budaya patriarki yang terbawa dari kehidupan sosialnya. Hal tersebut kemudian menjadi dasar pola hubungan yang membuat perempuan tidak banyak memainkan perannya sebagai pemimpin.

- **Peran Domestik Perempuan**

Budaya patriarki yang telah dijelaskan diatas membawa banyak implikasi pada tataran kehidupan perempuan. Salah satunya adalah masih ada anggapan bahwa perempuan mempunyai kewajiban mengurus rumah tangga. Peran domestik perempuan yang telah tertanam dalam pola pikir masyarakat cenderung membuat perempuan tidak memiliki ruang bebas di ranah publik. Lebih lanjut lagi, ketika perempuan masih diidentikan dengan peran domestiknya dan juga berkarir di ranah publik maka terjadi beban ganda yang dapat menghambat perkembangan karir perempuan. Beban ganda disini merujuk pada kondisi dimana perempuan harus menjalankan peran sebagai istri dan ibu serta melakukan pekerjaan lain di bidang kerjanya. Logika tersebut pula yang menjadi dasar pemikiran bahwa perempuan yang ada di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY tidak memiliki banyak ruang untuk mengembangkan segala potensi yang ada dalam dirinya untuk menjadi pemimpin. Hal itulah yang kemudian dapat menghambat kepemimpinan perempuan.

- ***Stereotype Gender***

Dalam kehidupan sosial, ada dampak yang bisa terjadi akibat adanya perbedaan jenis gender yaitu posisi yang timpang. Ketimpangan gender ini adalah sebuah kondisi dimana ada salah satu jenis gender yang kedudukannya lebih tinggi atau lebih rendah dibandingkan dengan jenis gender yang lain. Riant Nugroho (2008:33) berpendapat bahwa gender merupakan sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan oleh sistem dimana keduanya berada. Jadi hubungan yang diciptakan dari kedua jenis gender itu dipengaruhi oleh konstruksi masyarakat. Maka dari itu kondisi yang tidak seimbang antara laki-laki dan perempuan adalah hasil dari konstruksi pemikiran masyarakat itu sendiri.

Konstruksi pemikiran masyarakat pada dasarnya dipicu oleh adanya *stereotype* gender yang berisikan kesan atau keyakinan tentang perilaku apa yang tepat untuk dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Hal tersebut senada dengan yang dikemukakan oleh Faikh (dalam Mahmud 2011:21), menyatakan bahwa perbedaan gender yang telah melahirkan ketidakadilan gender mengakibatkan lahirnya sifat dan *stereotype* yang oleh masyarakat dianggap sebagai ketentuan kodrati atau bahkan ketentuan tuhan. Begitu juga pada dunia kerja, ada relasi yang timpang antara laki-laki dan perempuan akibat “cap” yang terlajur diidentikan dengan salah satu jenis gender. Misalnya, perempuan cenderung dianggap tidak memiliki kompetensi yang mumpuni dalam memimpin dibandingkan dengan laki-laki. Selain itu sering kali pemimpin perempuan diidentikan dengan sikap *moody*, tidak bisa mengontrol emosi, membawa urusan perasaan pada pekerjaan, dan lain-lain. Contoh lain sebagai bentuk *stereotype* adalah pada jenis pekerjaan yang dianggap “normal” untuk perempuan yaitu yang berkaitan dengan bidang administrasi. Hal tersebut didasarkan pada pemikiran bahwa perempuan tidak memiliki kualitas fisik dan kompetensi seperti laki-laki sehingga tidak dianggap pantas untuk jenis pekerjaan di lapangan.

Adanya *stereotype* negatif pada gender perempuan merupakan salah satu faktor penghambat kepemimpinan. Adriardi (2014) mengemukakan hal yang sama bahwa *stereotype* gender menempatkan perempuan seolah tidak memiliki karakter yang kuat dan mumpuni sebagai pemimpin. Ia juga menambahkan bahwa dengan adanya *stereotype* negatif maka hanya ada sedikit perempuan yang mampu menjadi kandidat pemimpin di lingkungan birokrasi pemerintahan. Hal tersebut terjadi juga pada birokrasi Pemerintah Provinsi DIY, dimana masih ada image yang negatif yang melekat pada cara kepemimpinan perempuan sehingga kursi kepemimpinan masih didominasi oleh laki-laki.

5. Rendahnya Dukungan Lingkungan Kerja

Rendahnya dukungan lingkungan kerja menjadi salah satu penyebab rendahnya angka pemimpin perempuan di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. Selama ini belum ada upaya-upaya efektif yang dilakukan untuk memberikan kesempatan pada perempuan dalam mengembangkan karirnya terutama dalam kepemimpinan. Misalnya belum ada sistem promosi terbuka untuk membuka peluang bagi perempuan agar dapat berpartisipasi dalam kepemimpinan di Provinsi DIY. Selain itu juga belum ada kebijakan afirmatif yang mengupayakan terpenuhinya standar keterwakilan pemimpin perempuan dalam birokrasi pemerintah Provinsi DIY. Adriardi (2014) memaparkan bahwa memang banyak daerah yang belum mengakomodasi program tata kelola pemerintah lokal berbasis keadilan gender, termasuk pada pengaturan tentang jenjang karir perempuan. Hal tersebut menggambarkan masih rendahnya dukungan sistem dalam pemerintahan terhadap jenjang karir perempuan sebagai pemimpin.

Epstein (dalam Yuliani 2011:3) mengemukakan adanya teori sosial struktural yang menggambarkan relasi gender di dunia kerja. Teori ini menyatakan bahwa karir perempuan ditentukan oleh adanya peluang atau kesempatan. Kesempatan perempuan terbatas karena ada penghalang yang membatasi akses mereka untuk memperoleh pekerjaan yang didominasi oleh laki-laki. Misalnya jalur rekrutmen yang tidak sensitive gender dan adanya pemaknaan yang sempit terhadap pekerjaan yang pantas dilakukan oleh masing-masing jenis gender. Dengan demikian, walaupun pada kenyataannya sudah ada perkembangan pemikiran manusia ke arah tidak membedakan jenis gender dalam dunia kerja tetapi sistem yang ada cenderung melanggengkan keterbatasan akses perempuan. Hal itu juga yang menjadi faktor penghambat kepemimpinan perempuan dalam birokrasi.

Ada salah satu contoh yang menjadi best practice bentuk dukungan terhadap adanya partisipasi dari dua jenis gender yaitu sistem rekrutmen terbuka yang dilakukan untuk memilih lurah dan camat di Provinsi DKI Jakarta. Lelang jabatan atau job tender ini memungkinkan bagi siapa saja untuk dapat memimpin berdasarkan kompetensi yang dimilikinya, tidak berdasarkan jenis gender yang melekat padanya. Sistem tersebut pada dasarnya bertujuan agar pejabat terpilih dapat memenuhi harapan birokrasi yaitu memiliki kompetensi yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Pemerintah Provinsi DIY kiranya dapat melakukan hal yang sama, selain bisa mendapatkan pemimpin yang berintegritas, hal itu juga merupakan dukungan bagi terbukanya jalan untuk perempuan agar dapat menduduki posisi-posisi strategis. Hal tersebut sangat mungkin untuk dilakukan karena sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Pemerintahan

Daerah, yang mengatur tentang wewenang kepala daerah untuk menentukan struktur Organisasi Pemerintahan Daerah (OPD) dan pengisian setiap jabatannya.

6. Rendahnya Keinginan atau Motivasi Memimpin

Motivasi merujuk pada adanya keinginan yang timbul untuk melakukan sesuatu. Dalam kepemimpinan, motivasi menjadi hal yang cukup penting dalam mendorong seseorang untuk memainkan perannya sebagai pemimpin. Perempuan, walaupun sudah memiliki keinginan untuk bekerja di sektor publik, cenderung memiliki keinginan yang masih rendah dalam hal kepemimpinan. Menurut Kasubbag PUG BPPM DIY (2012)¹, sebenarnya sekarang ini sudah tidak bisa dikatakan bahwa birokrat perempuan berada dibawah birokrat laki-laki dalam hal kualitas karena saat ini perempuan sudah mengalami banyak kemajuan. Namun budaya yang ada biasanya perempuan sendiri yang justru cenderung melakukan pembiaran terhadap kualitas pribadinya. Perempuan justru tidak terlalu ingin melibatkan dirinya dalam berbagai hal penting atau dengan kata lain melakukan pembatasan partisipasi terhadap dirinya sendiri. Dengan demikian belum ada kesadaran untuk ingin sama-sama berkembang.

Rendahnya motivasi memimpin perempuan menjadi salah satu faktor yang menghambat kepemimpinan perempuan di birokrasi Pemerintah Provinsi DIY sehingga tidak banyak yang berkeinginan terlibat dalam posisi yang strategis. Walaupun kita juga harus mengakui bahwa sudah ada perempuan yang memiliki semangat yang tinggi untuk bersaing dalam memperoleh posisi strategis di birokrasi. Penyebab rendahnya motivasi memimpin perempuan dapat dibagi kedalam dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal ini merujuk pada dorongan yang berasal dari luar dirinya, misalnya Troena, dkk (2011:594) mengemukakan bahwa motivasi memimpin perempuan yang lebih rendah dibanding laki-laki dapat disebabkan oleh tingginya konflik antara lingkungan kerja dan keluarga. Maka dari itu, adanya keharusan untuk membagi perhatian antara pekerjaan dan keluarga menjadi salah satu faktor yang memicu perempuan untuk tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi pemimpin.

Untuk faktor internal, yang menyebabkan perempuan memiliki motivasi yang rendah untuk menjadi pemimpin adalah terkait dengan kapasitas memimpin dari perempuan itu sendiri. Seringkali banyak perempuan yang merasa tidak memiliki kompetensi dalam hal kepemimpinan seperti halnya laki-laki. Sehingga mereka memutuskan untuk berperan sebagai subordinat dari laki-laki. Dengan demikian, secara umum perempuan masih memiliki keinginan atau motivasi yang rendah untuk menjadi seorang pemimpin.

7. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan di paper ini dapat disimpulkan bahwa masih terdapat hambatan-hambatan pada kepemimpinan perempuan yang membuat angka pemimpin perempuan di dalam birokrasi Pemerintah Provinsi DIY masih rendah. Hambatan-hambatan tersebut berasal dari faktor budaya yang kurang mendukung, rendahnya dukungan lingkungan kerja serta masih rendahnya keinginan atau motivasi memimpin

¹ Wawancara dilakukan kepada Bapak Isnain selaku Kasubbag Pengarusutamaan Gender (PUG) Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat (BPPM) DIY.

dari perempuan itu sendiri. Perlu adanya upaya-upaya pengembangan potensi perempuan dalam bidang kepemimpinan, hal tersebut harus didukung pula dengan dibukanya peluang bagi perempuan untuk memimpin. Pada akhirnya, siapapun yang dipercaya untuk memimpin suatu organisasi, baik laki-laki ataupun perempuan, idealnya harus mampu melaksanakan kepemimpinan yang berperspektif gender dimana mampu mengakomodasi kepentingan laki-laki dan perempuan dalam proses pembangunan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih pada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penelitian, terutama Badan Pemberdayaan Perempuan dan Masyarakat DIY.

Daftar Pustaka

- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Administrasi Publik: Studi Kasus tentang Kualitas Kesetaraan Gender dalam Administrasi Publik Pasca Reformasi 1998-2002*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Partini. 2004. *Potret Keterlibatan Perempuan dalam Pelayanan Publik di Era Otonomi Daerah*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Volume 7 Nomor 3. Diperoleh dari: <http://journalsospol.fisipol.ugm.ac.id/index.php/jsp/issue/view/30>.
- Yuliani, Sri. 2004. Pengembangan karier perempuan di birokrasi publik: Tinjauan dari perspektif gender. Jurnal Pusat Studi Pengembangan Gender UNS Wanodya No.16 Tahun XIV.
- Lestari, Yuni. 2008. *Tesis: Persepsi dan Partisipasi Anggota DPRD Provinsi DIT Terhadap Kesetaraan Gender*. Semarang: MAP-UNDIP.
- Mahmud, M. A. 2012. *Tesis: Pengarusutamaan Gender Dalam Program Kehutanan masyarakat*. Yogyakarta: Sekolah pasca sarjana UGM.
- Troena, dkk. 2011. *Motivasi Wanita menjadi Memimpin: Studi fi Wilayah Gerbangkertosusilo Jawa Timur*. Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 9 Nomor 2 2011 Halaman 590-600. Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya Malang.
- Adriardi. 2014. *Perempuan dan Politik di Indonesia*. Dilihat di: <http://rekhopascapol.blogspot.com/2012/04/perempuan-dan-politik-di-indonesia.html>
- BPPM DIY. 2011. *Data Pilah Gender dan Anak*.
- Hasil Wawancara dengan Bapak Isnain Aminudin, Kepala Subbidang Pengarusutamaan Gender, BPPM DIY. Pada tanggal 2 November 2012.