

berbeda dimana Ibu Karwati berpendapat bahwa siapa yang memiliki kemampuan dan persyaratan yang lebih baik itulah yang cocok untuk dipromosikan⁸¹.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di kemukakan dalam penelitian analisis peluang perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang adalah sebagai berikut :

⁸¹ Wawancara dengan Ibu Karwati. Ibid,

1. Dari hasil wawancara terhadap responden dapat dikatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Sumedang tidak membedakan gender dalam hal promosi jabatan artinya perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam promosi jabatan, namun data yang ditunjukkan oleh BKD Kabupaten Sumedang menunjukkan bahwa laki-laki masih dominan dalam memegang jabatan-jabatan tinggi dibandingkan dengan perempuan, dalam penelitian ini terjadi fenomena langit-langit kaca dimana kesempatan untuk perempuan dalam promosi jabatan telah terbuka lebar tetapi perempuan itu sendiri yang membatasi diri mereka dengan alasan berbagai faktor seperti mengurus anak, takut tidak bisa mengurus suami dengan baik, karena sudah ada suami yang kerja, dan takut kelelahan, sehingga dengan adanya fenomena tersebut dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang yang ikut serta dalam penyelenggaraan promosi jabatan adalah dominan laki-laki sehingga yang mendapatkan jabatan tinggi adalah laki-laki.
2. Jumlah pegawai perempuan yang lebih sedikit dalam memegang sebuah jabatan tinggi dibandingkan pegawai laki-laki, padahal data keseluruhan menunjukkan pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan dengan pegawai laki-laki, situasi itu bukan disebabkan adanya diskriminasi terhadap perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang. Hasil penelitian menunjukan responden mengatakan tidak setuju dikatakan perempuan yang memenuhi persyaratan tidak mendapatkan promosi jabatan; sedangkan pria dengan persyaratan yang sama tidak memiliki masalah. Hukum dan aturan kepegawaian tidak mendiskriminasi, pegawai laki-laki dan pegawai perempuan memiliki kedudukan yang sama atau setara. Hukum tidak mendiskriminasi perempuan untuk mendapatkan promosi

jabatan tinggi. Namun hambatan yang terjadi malah berasal dari faktor eksternal dari Pemerintah Kabupaten Sumedang seperti faktor sosial, budaya, dan Agama.

3. Pemerintah Kabupaten Sumedang tidak memiliki perbedaan sikap antara pegawai perempuan dan pegawai laki-laki. Pegawai laki-laki mengatakan bahwa pegawai perempuan tidak memiliki hambatan untuk dipromosikan dalam jabatan struktural begitu juga dengan pegawai perempuan bahwa pegawai perempuan tidak memiliki hambatan untuk dipromosikan pada jabatan tinggi. Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki mengatakan bahwa mereka memiliki peluang yang sama untuk dipromosikan dalam jabatan struktural. Pegawai perempuan dan pegawai laki-laki mengatakan bahwa Pemerintah Kabupaten Sumedang tidak mendiskriminasi perempuan untuk dipromosikan dalam jabatan tinggi.

6.2 Saran

Seharusnya jumlah pegawai perempuan dalam menduduki jabatan-jabatan tinggi perlu ditingkatkan karena semakin banyak jumlah pegawai perempuan yang memegang jabatan tinggi akan membuka peluang keterlibatan perempuan dalam pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan sehingga dapat membirakan solusi dan dapat mengurangi permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan perempuan dapat diatasi. Untuk itu disarankan untuk:

1. Walaupun perempuan dan laki-laki telah memiliki peluang yang sama dalam promosi jabatan di pemerintah kabupaten Sumedang namun jumlah pegawai perempuan yang memegang jabatan tinggi seperti Kepala Dinas atau Kepala Badan masih kurang, perempuan seharusnya lebih banyak menempati jabatan-jabatan tinggi agar segala bentuk keputusan tidak akan mendiskriminasi salah satu pihak (gender) maka pemerintah lebih memperhatikan keberadaan

perempuan dalam menempati jabatan-jabatan strategis misalkan melalui pembentuka undang-undang atau kebijakan yang mengarah kepada penampatan perempuan dalam jabatan -jabatan tinggi.

2. Seperti yang telah dikemukakan oleh Peraturan Menteri no 15 tahun 2008 bahwa dalam pengarusamaan gender bahwa Bupati/walikota dan wakilnya memiliki tanggung jawab atas permasalahan gender khususnya kesetaraan gender didalam pemerintahan daerahnya. Dengan demikian maka Bupati/Walikota dan wakilnya dapat menginstruksikan langsung kepada Kepala Dinas dan Kepala Badan pada setiap SKPD di daerahnya untuk menyediakan fasilitas-fasilitas untuk menunjang perempuan, sehingga perempuan memiliki fleksibilitas yang lebih tinggi dalam berkerja sehingga hambatan-hambatan pada perempuan dapat berkurang dengan adanya fasilitas tersebut dan dapat berkerja dengan nyaman bahkan bernai untuk mengambil sebuah promosi. Alasan dalam menyediakan fasilitas menunjang perempuan tersebut diambil dari hasil wawancara bahwa perempuan tidak mengambil promosi jabatan karena adanya beban ganda yang mereka miliki seperti, mengurus anak. Jadi salah satu bentuk fasilitas yang harus dibuat adalah seperti penitipan anak, ruangan untuk ibu menyusui. Sehingga perempuan dapat berkerja dengan nyaman dengan fasilitas yang telah disediakan pada tempat kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

Murniati A. Nunuk P, *Getar Gender* (magelang: Indonesiaterra 2004)

Cenzo, David De. 1999. *Human Resource management concept and practice*.
New York: John Wiley & Sons.

Dessler, Gary. *Human Resourice Management*. 7th Edition. NewJersey: Prentice
Hall, Inc.

Gomes, Faustino.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset:
Yogyakarta.

Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE
Yogyakarta. Yogyakarta.

Hardiyansyah, 2010.*Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia
Sektor Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*. Gavamedia

- Australian Women's Coalition Inc. 2009. Submission to the Review of the Equal Opportunity for Women in the Workplace Act and Agency 16 October 2009. Diunduh dari www.awcaus.org.au
- Nitisemito, Alex S. 2005. Manajemn Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia). EDisi Kelima. Cetakan Keempatbelas. Ghalia. Jakarta.
- Newman, L. Lawrence. 2013. Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Edisi Ketujuh. Indeks. Jakarta.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2015. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Robins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Indeks. Jakarta.
- Werther, William B. dan Keith Davis, 1998. *Human Resource and Personal Management*. 5th Edition . New York: Me Graw, Hall Inc.
- UNDP Indonesia. 2010. Partisipasi Perempuan dalam Politik dan Pemerintahan. Makalah Kebijakan. Diterbitkan oleh UNDP Indonesia. ISBN: 978-602-96539-1-5.

UNDP. 2014. Gender Equality in Public Administration. United Nations Development Programme One United Nations Plaza New York, NY10017, USA. Diunduh dari http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/democraticgovernance/projects_and_initiatives/GEPA.html pada 26-1-2016.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar 1945 di unduh pada 3 -04 -2016

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

UU No. 32/2004 tentang Otonomi Daerah.

Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarus Utamaan Gender dalam Pembangunan di Daerah

Undang-undang ASN nomer 5 tahun 2014 ayat 1 dan ayat 2

Elektronik:

(FENOMENA%20GLASS%20CEILING%20DI%20INSTANSI%20PEMERINTAHAN%20DAERAH%20(Tugas%20Psikologi%20Humanistik)

(<http://www.wikigender.org/wiki/global-report-on-gender-equality-in-public-administration/>.

Diunduh pada 26-1-2016).

(http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/democraticgovernance/projects_and_initiatives/GEPA.html. Diunduh pada 26 Januari 2016)

<http://amanimidwife.pdf.co.id/2014/03/makalah-kesetaraan-gender.html>. Diunduh pada 12-1-2016)

<http://lidyagiorgio.mhs.narotama.ac.id/2012/08/05/tugas-praktikum-manajemen-karir-makalah-kesetaraan-gender/>. Diunduh pada 12 Desember 2015).

<http://eprints.uny.ac.id/9812/2/BAB%20%20-%2008110241024.pdf>. Diunduh pada 12-1-2016).

(<http://eprints.uny.ac.id/9812/2/BAB%20%20-%2008110241024.pdf>. Diunduh pada 12-1-2016).

(<http://perpustakaan cyber.blogspot.com/2013/05/pengertian-struktur-sosial-bentukbentuk.html#ixzz2eCPruv1X>. Diunduh pada tanggal 7 Januari 2016).

<http://ikk.fema.ipb.ac.id/v2/images/karyailmiah/gender.pdf> di unduh pada 3 -04 -2016)

<https://ridwaniskandar.files.wordpress.com/2009/05/45-promosi-jabatan.pdf> di unduh pada tanggal 17 – 03 - 2016

<http://amanimidwife.pdf.co.id/2014/03/makalah-kesetaraan-gender.htm>

<http://ikk.fema.ipb.ac.id/v2/images/karyailmiah/gender.pdf>

<http://www.ikastara.org/forum/archieve/index.php/t/503> page 2

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/ilojakarta/documents/publication/wcms_122029.pdf

<http://slideplayer.info/slide/2911274/>. Diunduh pada 11-1-2016.

<http://m.rmoljabar.com/news.php?id=16560#sthash.eWCwbhKi.dpuf>. Diunduh pada 11-1-2016.

<http://amanimidwife.blogspot.co.id/2014/03/makalah-kesetaraan-gender.html>. Diunduh pada 12-1-2016.

<http://amanimidwife.blogspot.co.id/2014/03/makalah-kesetaraan-gender.html>. Diunduh pada 12-1-2016

<http://perpustakaancyber.blogspot.com/2013/05/pengertian-struktur-sosial-bentukbentuk.html#ixzz2eCPruv1X>. Diunduh pada tanggal 7-12-2015.

<http://lidyagiorgio.mhs.narotama.ac.id/2012/08/05/tugas-praktikum-manajemen-karir-makalah-kesetaraan-gender/>. Diunduh pada 16-12-2-15.

<http://eprints.uny.ac.id/9812/2/BAB%202%20-%2008110241024.pdf>. Diunduh pada 12-1-2016

<http://eprints.uny.ac.id/9812/2/BAB%202%20-%2008110241024.pdf>. Diunduh pada 12-1-2016

<http://repository.unri.ac.id/bitstream/123456789/892/5/bab11.PDF>. Diunduh pada 7-12-2015