



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO : 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

Analisis Peluang Perempuan Dalam Promosi Jabatan Di
Pemerintahan Kabupaten Sumedang

Skripsi

Oleh

Taufik Rahmanto

2012310026

Bandung

2017



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO : 468/SK/BAN-PT/Akred/S/XII/2014

**Analisis Peluang Perempuan Dalam Promosi jabatan Di
Pemerintahan Kabupaten Sumedang**

Skripsi

Oleh

Taufik Rahmantoro

2012310076

Pembimbing

Dr Ulber Silalahi, MA.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi



Nama : Taufik Rahmantoro
Nomor Pokok : 2012310026
Judul : Analisis Peluang Perempuan Dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 31 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua sidang merangkap anggota
Tutik Rachmawati, SIP., MA., Ph.D.

Sekretaris
Dr. Ulber Silalahi, MA.

Anggota
Dr. Indraswari

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Taufik Rahmantoro

NPM : 2012310026

Jurusan/Prodi : Ilmu Administrasi Publik

Judul : Analisis Peluang Perempuan Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kabupaten Sumedang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat penuh tanggungjawab dan bersedia menerima konseskuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 10 Agustus 2017


METERAI
TEMPEL
C0EDFAEF520612834
6000
ENAM RIBURUPIAH
Taufik Rahmantoro

ABSTRAK

Nama : Taufik Rahmantoro

NPM : 2012310026

Judul : Analisa Peluang Perempuan Dalam promosi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang.

Judul dalam penelitian ini adalah “Analisa Tentang Peluang Perempuan Dalam promosi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang”. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peluang perempuan dalam promosi jabatan apakah ada kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang dan perbedaan sikap antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan mengenai kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang. Dalam Penelitian ini menggunakan teori persyaratan promosi jabatan yang terdiri dari sembilan dimensi persyaratan dalam promosi jabatan yaitu dimensi Kejujuran, Disiplin, Kerjasama, Pendidikan, Inovasi dan Kreativitas, Loyalitas, Komunikasi, Kepemimpinan dan Prestasi kerja.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 100 responden di SKPD Pemerintah Kabupaten Sumedang. Penelitian ini difokuskan terhadap gender antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Jumlah informan penelitian pada laki-laki sebanyak 50 orang dan pada perempuan sebanyak 50 orang.

Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukan bahwa Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam melakukan promosi jabatan tidak membedakan berdasarkan gender, artinya peluang perempuan dalam promosi jabatan telah sama dengan laki-laki. Pegawai Laki-laki dan perempuan tidak memiliki perbedaan dalam promosi jabatan dalam promosi jabatan. Dalam penelitian ini juga menunjukan bahwa tidak terdapat perbedaan sikap yang signifikan antara perempuan dan laki-laki

ABSTRAK

Name : Taufik Rahmantoro

NPM : 2012310026

Title : Analysis of Women's Opportunities In Job Promotion. A Case Study of Sumedang Regional Government.

The title of this study is " Analysis of Women's Opportunities In Job Promotion. A Case Study of Sumedang Regional Government.". This study aims to look at women's opportunities in promoting the position of whether there is gender equality in promoting positions in Sumedang District Government and differences in attitudes between male and female employees regarding gender equality in job promoting in Sumedang District Government. In this research using the theory of promotion requirements positions consisting of nine dimensions of the requirements in the job promotion, namely the dimensions of Honesty, Discipline, Cooperation, Education, Innovation and Creativity, Loyalty, Communication, Leadership and Achievement.

This research uses descriptive quantitative research design by using questionnaire data collection and interview method. The sample taken in this research is 100 respondents in SKPD Sumedang District Government. This study focused on gender between male and female employees. The number of research informants in men as many as 50 people and in women as many as 50 people.

The results of this study show that the Government of Sumedang Regency in promoting the job is not based on gender, that the opportunity of women in job promotion of the same position with men. Employees Men and women have no distinction in promotional positions. In this study also showed no difference differences in attitudes between women and men.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat anugerahnya kepada penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: “Analisi Tentang Peluang Perempuan Dalam promosi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang.”. Tujuan penyusunan skripsi ini untuk memenuhi prasyarat untuk menyelesaikan program gelar Sarjana Administrasi Publik jenjang pendidikan Strata Satu di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan. Skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Pemerintah Kabupaten Sumedang dalam menjalankan pemerintahan yang baik.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis dibantu banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Mamah dan Papah tercinta Ibu Ratna Wati dan Bapak Teguh Sukmantoro dan Adik Fauzi Arif Firmantoro
2. Dr. Ulber Silalahi, MA., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis menyusun skripsi.
3. Bapak Rubaya yang telah membantu dalam pengambilan data.
4. Dania Nurzky yang telah menemani, membantu, memotivasi, dan memberi kasih sayang dan doa.
5. Bulek Dewi
6. Embah kakung Embah Rabiman, dan Embah Putri Embah Ros.
7. Teman-teman Seperjuangan Rian Pandu, Sisvo Bernadus.
8. Teman-teman penulis Ismail, Vijay, Alya, Arum, Haldi, Dida, Rama, Axel, Doni, Fadhil, Recky, Dio, Alfredo, Dhani, dan masih banyak lagi.

9. Mangadar Situmorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.
10. Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Ibu Tutik Rachmawati, S.IP., MA., Ph.D selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
11. Seluruh Bapak/Ibu dosen jurusan Ilmu Administrasi Publik, serta Staff dan Pekarya Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu selama proses pengerjaan skripsi.
12. Bapak dan Ibu Pegawai Negeri Sipil di SKPD Kabupaten Sumedang yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner yang disebarkan penulis.

Akhir kata Penulis Mengucapkan Terimakasih Sebanyak-banyaknya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT selalu membirkan rahmat nya kepada kita semua semoga kita semua di beriak kesehatan dan kelancaran dalam menjalani kehidupan.

Bandung, 5 Juli 2017

Taufik Rahmanto

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	16
1.1 Latar Belakang Masalah.....	16
1.2 Rumusan Masalah	27
1.3 Tujuan Penelitian.....	28
1.4 Manfaat penelitian	29
BAB II KERANGKA TEORI.....	29
2.1 Kesetaraan Gender	29
2.3 Promosi Jabatan.....	32
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	32
2.3.2 Promosi Jabatan sebagai Penempatan ke Jabatan Struktural ..	34
2.3.3 Tujuan Promosi Jabatan	36
2.3.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan.....	38
2.3.5 Persyaratan Promosi Jabatan.....	39
2.4 Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan	42
2.5 Hipotesis.....	46

2.6 Studi Terdahulu	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Rancangan Penelitian	48
3.2 Populasi dan Sampel	51
3.3 Pengukuran dan Instrument Penelitian.....	52
3.3.1 Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan	52
3.3.2 Skala Pengukuran dan Teknik Penskalaan.....	55
3.3.3 Uji Validitas Dan Reliabilitas	57
3.4 Pengumpulan Data	59
3.5 Analisis Data	60
BAB IV HASIL PENELITIAN	61
4.1 Gambaran Umum Demografis	61
4.1.1 Jenis Kelamin.....	61
4.1.2 Umur Umum	62
4.1.3 Umur Responden Pria	63
4.1.4 Umur Responden Wanita	64
4.1.5 Masa Kerja Umum	64
4.1.6 Masa Kerja Responden Pria	65
4.1.7 Masa Kerja Responden Wanita.....	66
4.1.8 Pendidikan Umum.....	67
4.1.9 Pendidikan Responden Pria	68

4.1.10 Pendidikan Responden Wanita	69
4.1.12 Golongan Responden Pria.....	71
4.1.13 Golongan Responden Wanita.....	72
4.2 Analisis Deskriptif Univariat tentang Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan	73
4.2.1 Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Kejujuran	74
4.2.2 Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Disiplin	76
4.2.3 Pendidikan.....	77
4.2.4 Kerjasama.....	78
4.2.5 Inovasi dan kreativitas	80
4.2.6 Loyalitas.....	81
4.2.7 Kepemimpinan	82
4.2.8 Komunikatif.....	74
4.2.9 Prestasi kerja.....	75
4.2.10.Promosi Jabatan	87
4.2.11 Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan	88
4.3 Perbedaan Persepsi antara Pegawai Laki-laki dan Perempuan terhadap Promosi Jabatan	89
4.3.1 Kejujuran	89
4.3.2 Disiplin	90
4.3.3 Pendidikan	91
4.3.4 Kerjasama Berdasarkan Gender	92

4.3.5 Inovasi dan kreativitas Berdasarkan	93
4.3.6 Loyalitas Berdasarkan Gender	94
4.3.7 kepemimpinan Berdasarkan Gender.....	95
4.3.8 Komunikatif Berdasarkan Gender	96
4.3.9 Prestasi kerja Berdasarkan Gender	98
4.3.10 Variabel Promosi Jabatan Berdasarkan Gender	99
4.4 Perbandingan tanggapan Responden Pria dan Perempuan tentang promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang	100
4.5 Uji Normalitas	100
4.6 Uji Homogenitas	101
4.7 Uji Beda Tanggapan Responden Pria dan Wanita	102
BAB V PEMBAHASAN	104
5.1 Peluang Perempuan Dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang	105
5.2 Perbedaan Persepsi Pegawai Perempuan dan Pegawai Laki-laki terhadap Promosi Jabatan berbasis Gender	116
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	118
6.1 Kesimpulan.....	118
6.2 Saran	120
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Pejabat Struktural Kabupaten Sumedang.....	10
Tabel 1.2 Jumlah PNS Kabupaten Sumedang.....	12
Tabel 3.1 Variabel Oprasional Dari Promosi Jabatan.....	43
Tabel 3.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 3.3 Hasil uji Reabilitas Kuesioner Penelitian.....	48
Tabel 4.1 Indeks Ketidak Setaraan Gender Dalam Promosi Jabatan.....	79
Tabel 4.2 Perbandingan tanggapan responden Pria dan Perempuan tentang promosi jabatan	92
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Pria dan Perempuan Terhadap Promosi Jabatan.....	93
Tabel 4.4 Data Tanggapan Responden Pria dan Perempuan Terhadap Promosi Jabatan.....	94
Tabel 4.5 Uji Beda Independent t-test responden Pria dan Perempuan tentang promosi jabatan.....	95
Tabel 5.1 Jumlah Pejabat Struktural Kabupaten Sumedang.....	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Dinas.....	10
Gambar 1.2 Jumlah PNS Kabupaten Sumedang.....	12
Gambar 2.1 Pattern of Hegomonic Masculinity	34
Gambar 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	52
Gambar 4.2 Umur Umum Responden.....	52
Gambar 4.3 Umur Responden Pria	53
Gambar 4.4 Umur Responden Wanita.....	54
Gambar 4.5 Masa Kerja Responden.....	55
Gambar 4.6 Masa Kerja Responden Pria.....	56
Gambar 4.7 Masakerja Responden Wanita.....	57
Gambar 4.8 Pendidikan Responden.....	58
Gambar 4.9 Pendidikan Responden Pria.....	59
Gambar 4.10 Pendidikan Responden Wanita.....	60
Gambar 4.11 Golongan Responden.....	61
Gambar 4.12 Golongan Responden Pria.....	62
Gambar 4.13 Golongan Responden Wanita.....	63
Grafik 4.14 Index Pernyataan Mengenai Kejujuran.....	65
Grafik 4.15 Index Pernyataan Mengenai Disiplin.....	66
Grafik 4.16 Index Pernyataan Mengenai Pendidkan.....	68
Grafik 4.17 Index Pernyataan Mengenai Kerjasama.....	69

Grafik 4.18 Index Pernyataan Mengenai Inovasi dan Kreativitas.....	71
Grafik 4.19 Index Pernyataan Mengenai Loyalitas.....	72
Grafik 4.20 Index Pernyataan Mengenai Kepemimpinan.....	74
Grafik 4.21 Index Pernyataan Mengenai Komunikatif.....	75
Grafik 4.22 Index Pernyataan Mengenai Prestasi Kerja.....	77
Grafik 4.23 Indeks Pernyataan Mengenai Variabel Promosi Jabatan.....	78
Grafik 4.24 Indeks Mengenai Kejujuran Berdasarkan Gender.....	80
Grafik 4.25 Indeks Mengenai Disiplin Berdasarkan Gender.....	81
Grafik 4.26 Indeks Mengenai Pendidikan Berdasarkan Gender.....	83
Grafik 4.27 Indeks Mengenai Kerjasama Berdasarkan Gender.....	84
Grafik 4.28 Indeks Mengenai Inovasi dan Kreativitas Berdasarkan Gender.....	85
Grafik 4.29 Indeks Mengenai Loyalitas Berdasarkan Gender.....	86
Grafik 4.30 Indeks Mengenai Kepemimpinan Berdasarkan Gender.....	87
Grafik 4.31 Indeks Mengenai Komunikatif Berdasarkan Gender.....	89
Grafik 4.32 Indeks Mengenai Prestasi Kerja Berdasarkan Gender.....	90
Grafik 4.33 Indeks Mengenai Variabel Promosi Jabatan Berdasarkan Gender.....	91
Gambar 4.34 Kurva Pengujian Hipotesis.....	96

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran1 Kuesioner Penelitian.....	128
Lampiran 2 Karakteristik Demografi Responden.....	133
Lampiran 3 Hasil Penelitian.....	138
Lampiran 4 Output Spss.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam UUD 1945 dijelaskan bahwa seluruh warga masyarakat Indonesia memiliki hak, kewajiban dan keadilan yang sama, dalam bernegara seluruh masyarakat Indonesia tidak dibedakan berdasarkan suku ras agama dan jenis kelamin, seluruh masyarakat Indonesia memiliki kesempatan yang sama, dalam UUD 1945 menjelaskan bahwa tidak ada unsur diskriminasi dalam bernegara di Indonesia ditatnarnya dalam Pasal 27 ayat 1 bahwa segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya¹. Dan ayat 2 Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan². Dalam penjelasan ayat 2 tersebut menjelaskan tentang pekerjaan dimana pekerjaan erat hubungannya dengan promosi jabatan dalam promosi jabatan perempuan dan pria seharusnya memiliki peluang yang sama dalam hal promosi jabatan, namun dalam kenyataannya yang terjadi di Indonesia peluang perempuan mendapatkan jabatan yang tinggi masih kurang, baik dari organisasi pemerintah atau organisasi swasta yang artinya mengindikasikan ada unsur diskriminasi yang terjadi.

Dalam kasus diskriminasi, gender adalah salah satu hal yang membuat diskriminasi itu terjadi. Menurut Caplan (1987) menegaskan bahwa gender merupakan perbedaan perilaku

¹ Undang-Undang Dasar 1945 di unduh pada 3 -04 -2016

² *Ibid*,

antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural³.

Istilah gender diperkenalkan oleh para ilmuwan sosial untuk menjelaskan perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang bersifat bentukan budaya yang dipelajari dan disosialisasikan sejak kecil. Perbedaan ini sangat penting, karena selama ini sering sekali mencampur adukan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dan yang bersifat bukan kodrati.

Perbedaan peran gender ini sangat membantu kita untuk memikirkan kembali tentang pembagian peran yang selama ini dianggap telah melekat pada manusia perempuan dan laki-laki untuk membangun gambaran relasi gender yang dinamis dan tepat serta cocok dengan kenyataan yang ada dalam masyarakat. Perbedaan konsep gender secara sosial telah melahirkan perbedaan peran perempuan dan laki-laki dalam masyarakatnya. Secara umum adanya gender telah melahirkan perbedaan peran, tanggung jawab, fungsi dan bahkan ruang tempat dimana manusia beraktivitas. Sedemikian rupanya perbedaan gender ini melekat pada cara pandang kita, sehingga kita sering lupa seakan-akan hal itu merupakan sesuatu yang permanen dan abadi sebagaimana permanen dan abadinya ciri biologis yang dimiliki oleh perempuan dan laki-laki.

Dengan demikian gender adalah hasil kesepakatan antar manusia yang tidak bersifat kodrati. Oleh karenanya gender bervariasi dari satu tempat ke tempat lain dan dari satu waktu ke waktu berikutnya. Gender tidak bersifat kodrati, dapat berubah dan dapat dipertukarkan pada manusia satu ke manusia lainnya tergantung waktu dan budaya setempat.⁴

Kesetaraan gender adalah suatu kondisi dimana semua manusia (baik laki-laki maupun

³(<http://eprints.uny.ac.id/9812/2/BAB%20%20-%2008110241024.pdf> di unduh pada 3 -04 -2016)

⁴ (<http://ikk.fema.ipb.ac.id/v2/images/karyailmiah/gender.pdf> di unduh pada 3 -04 -2016)

perempuan) bebas mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh stereotype, peran gender yang kaku. Hal ini bukan berarti bahwa perempuan dan laki-laki harus selalu sama, tetapi hak, tanggung jawab dan kesempatannya tidak dipengaruhi oleh apakah mereka dilahirkan sebagai laki-laki atau perempuan.

Masalah kesetaraan gender akan sangat mempengaruhi dalam hal promosi jabatan khususnya dalam organisasi publik. Promosi jabatan adalah ketika seseorang mendapatkan tugas, tanggungjawab, jabatan, yang lebih tinggi dari sebelumnya. Jadi promosi jabatan terjadi pada sebuah organisasi yang didalamnya memiliki hirarki yang dimana pada setiap hirarki yang ada memiliki tugas dan tanggung jawab serta jabatan yang berbeda-beda, juga pada setiap hirarki memiliki fungsi yang berbeda dalam mencapai tujuan. Motivasi yang mendorong seseorang untuk berpartisipasi aktif dalam suatu organisasi antara lain adalah kesempatan untuk maju. Sifat dasar manusia pada umumnya ingin menjadi lebih baik, lebih maju dari posisi yang dipunyai pada saat ini.

Karena itulah mereka pada umumnya menginginkan kemajuan dalam hidupnya. Kesempatan untuk maju di dalam suatu organisasi dinamakan dengan promosi (penaikan jabatan). Suatu promosi berarti pula pemindahan dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Hal ini berarti bahwa kompensasi (penerimaan upah/gaji dan sebagainya) pada umumnya lebih tinggi bila dibanding dengan pada jabatan lama.⁵

Hubungan antara gender dan promosi jabatan adalah dimana promosi jabatan adalah sebuah pengangkatan atau kenaikan level gaji dan tanggung jawab di mana dalam pelaksanaan

⁵ (<https://ridwaniskandar.files.wordpress.com/2009/05/45-promosi-jabatan.pdf> di unduh pada tanggal 17 – 03 - 2016)

nya banyak organisasi di dunia khususnya di Indonesia yang berfokus pada organisasi pemerintahan yang melakukan diskriminasi terhadap gender. Di mana dalam sebuah promosi jabatan tersebut peluang perempuan untuk mendapatkan promosi jabatan tergolong rendah, banyak para kaum pria yang memegang sebuah jabatan tinggi dibanding para perempuan di organisasi pemerintahan, maka dengan adanya bentuk diskriminasi ini mengindikasikan bahwa dalam organisasi pemerintah Indonesia khususnya dalam promosi jabatan masih terjadi ketidaksetaraan gender antara laki – laki dan perempuan.

Dalam bukunya Gary Desler mengatakan secara umum, proses promosi organisasi harus mengindahkan semua undang – undang anti diskriminasi seperti halnya prosedur perekrutan, seleksi karyawan, dan kegiatan SDM lainnya. Sebagai contoh Konstitusi VII dari Undang – Undang Hak Sipil 1964 menyatakan merupakan suatu hal yang melanggar hukum pelaksanaan pekerjaan bila sebuah organisasi gagal atau menolak memperkerjakan atau memecat atau dengan kata lain melakukan diskriminasi terhadap individu manapun berhubungan dengan kompensasi, persetujuan, kondisi, atau hak – hak istimewa dalam pekerjaan karena ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, atau kebangsaan seseorang. Senada dengan itu, Undang – Undang Tahun 1967 cara apapun terhadap karyawan yang lebih tua atau pelamar pekerjaan, termasuk promosi, adalah suatu hal yang melanggar hukum.⁶

Ketidaksetaraan gender yang ada di Indonesia sangat mungkin terjadi, karena di Indonesia memiliki latar belakang sosial budaya dan agama yang sangat mendukung untuk tidak terjadinya kesetaraan gender, namun keadaan ini masih sangat mungkin sekali untuk dirubah mengingat bahwa gender adalah sesuatu yang tidak bersifat kodarti tidak seperti jenis

⁶ Desler Gary, *Manajemen Sumberdaya Manusia* (Jakarta: PT Indeks 2009) halaman 16

kelamin dan ciri fisik.

Dalam sudut pandang sosial budaya contoh sosial budaya orang Indonesia yang dapat dipetik adalah dari kisah Ibu Kartini. Kartini tertarik pada kemajuan berpikir perempuan Eropa. Timbul keinginannya untuk memajukan perempuan pribumi, dimana kondisi sosial saat itu perempuan pribumi berada pada status sosial yang rendah. Perhatiannya tidak hanya semata-mata soal emansipasi wanita, tapi juga masalah sosial umum. Kartini melihat perjuangan perempuan agar memperoleh kebebasan, otonomi dan persamaan hukum sebagai bagian dari gerakan yang lebih luas.⁷ Dimana dalam kisah ini perempuan Indonesia tidak dietiskan untuk mengenyam pendidikan, para perempuannya diuntut untuk trampil dalam urusan rumah tangga, sehingga para perempuan Indonesia tidak memiliki kepintaran pendidikan yang setara dengan pria pada saat itu, dan kebiasaan ini berlangsung hingga zaman modern dimana para perempuan dituntut untuk trampil dalam urusan rumah tangga saja, meskipun pada zaman saat ini pendidikan telah bebas dipegang oleh siapa saja. Faktor budaya Sunda juga memiliki pengaruh terhadap kebebasan perempuan untuk mengembangkan karirnya.

Budaya Sunda juga memiliki pengaruh terhadap ketidaksetaraan gender seperti yang diungkapkan oleh Saefullah dalam bukunya, dalam budaya Sunda disatu pihak perempuan demikian dihormati oleh budaya Sunda, sementara dipihak lain dia tidak sebebaskan laki-laki untuk pergi ke luar desa atau berhubungan dengan dunia luar.⁸ Perempuan tidak dapat dipilih untuk memegang jabatan puncak dalam komunitas, bahwa perempuan Sunda tidak sebebaskan laki-laki dalam menghadiri rapat-rapat desa, mereka masih mendominasi sektor domestik di rumah tangga

⁷ http://www.garutkab.go.id/download_files/article/Makna%20Hari%20Kartini.pdf

⁸ Saefullah, *Modernisasi Perdesaaan dampak Mobilitas Penduduk*, (Bandung: AIPI, 2008), hlm. 100

daripada memasuki ranah publik untuk memegang suatu tanggung jawab yang lebih besar.⁹

Dalam latar belakang agama adalah dimana mayoritas agama di Indonesia adalah Islam dimana dalam ajaran muslim atau Islam bahwa yang harus menjadi seorang pemimpin adalah kaum pria dan perempuan tidak dietiskan untuk menjadi seorang pemimpin. pandangan bahwa laki-laki adalah pemimpin ,kenyataan ini didukung oleh justifikasi dari al-Qur'an Surat An-nisa' ayat 34. Ahli tafsir menyatakan bahwa *qawwam* berarti pemimpin, pelindung, pengatur, dan lain-lain, keunggulan laki-laki disebabkan oleh keunggulan akal dan fisiknya, demikian ungkap al-Razy dalam Tafsir al-Kabir.¹⁰ dalam aspek yang lebih rendah yaitu dalam kehidupan rumah tangga adalah dimana seorang ayah atau kaum pria lah yang harus menjadi tulang punggung keluarga dan para istri harus patuh pada suami selama suami memerintahkan hal yang baik apa bila ingin mendapatkan kemulyaan menjadi seorang istri pada agama islam.¹¹

Dalam buku *Getar Gender* karangan A. Nunuk P. Murniati menyebutkan adalah melalui politik, perempuan di singkirkan . Kriteria manusia normal dilihat dari sudut pandang laki – laki, oleh karna itu dapat di renungkan temuan Elizabeth Cady Stanton yang di dapat dari pendalaman nya , dari kitab suci bahwa kitab suci bukan lah kitab yang netral, melainkan merupakan senjata politik untuk melawan pembebasan perempuan, kitab suci telah melahirkan ajaran laki-laki tentang kehidupan dan tentang Allah dari sudut pandang laki-laki . Padahal, mereka belum melihat dan bicara kepada Allah.¹²

Peremenungan satanton ini, tentu sangat mengejutkan, khususnya bagi mereka yang menganggap bahwa kitab suci sebagai benda keramat yang tabu untuk dipertanyakan. Namun

⁹ Ibid, hal 100

¹⁰ file:///C:/Users/satria/Downloads/202-393-1-SM.pdf

¹¹ Murniati A. Nunuk P, *Getar Gender* (magelang: Indonesiatera 2004) halman 121

¹² Ibid, hal 121

justru melalui cara mempolitisasi agama inilah, kaum perempuan di perbodohi. Disinilah perlunya kesadaran perempuan untuk mempertanyakan sejarah kitab suci, agama, cara berfikir biner patriarkhis menghasilkan cara pandang tentang kehidupan dalam segala aspek.¹³Dua faktor tersebut adalah faktor yang sangat kuat yang diduga dapat mempengaruhi ke tidak setetaraan gender di Indonesia khususnya dalam promosi jabatan di organisasi pemerintah di Indonesia. Dalam mewujudkan kesetaraan gender dalam promosi jabatan di daerah, Pemerintah telah membentuk Peraturan Menteri no 15 tahun 2008, dimana dalam pelaksanaannya Bupati dan Walikota Memiliki tanggung jawab atas pengarusutamaan gender pada setiap SKPD di daerahnya seperti pasal 12 ayat 1 Bupati/Walikota bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan masyarakat bidang pemberdayaan perempuan dan pengarusutamaan gender skala Kabupaten/Kota. Ayat 2 Tanggung jawab Bupati/Walikota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dilimpahkan kepada Wakil Bupati/Walikota.¹⁴

Berdasarkan Undang-Undang ASN no 5 tahun 2014 dikatakan bahwa jabatan terbagi menjadi tiga yang pertama adalah jabatan pimpinan tinggi dimana di dalamnya terdapat dua jabatan tinggi madya dengan jabatan sekretaris daerah eselon II/a , yang kedua adalah jabatan pimpinan tinggi pratam dengan eselon II/b dimana didalamnya ditempati oleh Kepala Dinas, Kepala Badan, Asisten Direktur RS Umum Daerah Kelas A dan B. Jabatan kedua adalah jabatan administrator dalam jabatan ini terbagi menjadi eselon III/a dengan dengan jabatan Kepala Kantor, Camat, Kepala Bagian, Sekretaris pada Dinas, Badan/Inspektorat, Inspektur Pembantu, Direktur RS Umum Kelas C, Direktur RS Khusus Kelas B, Wakil Direktur RS Umum

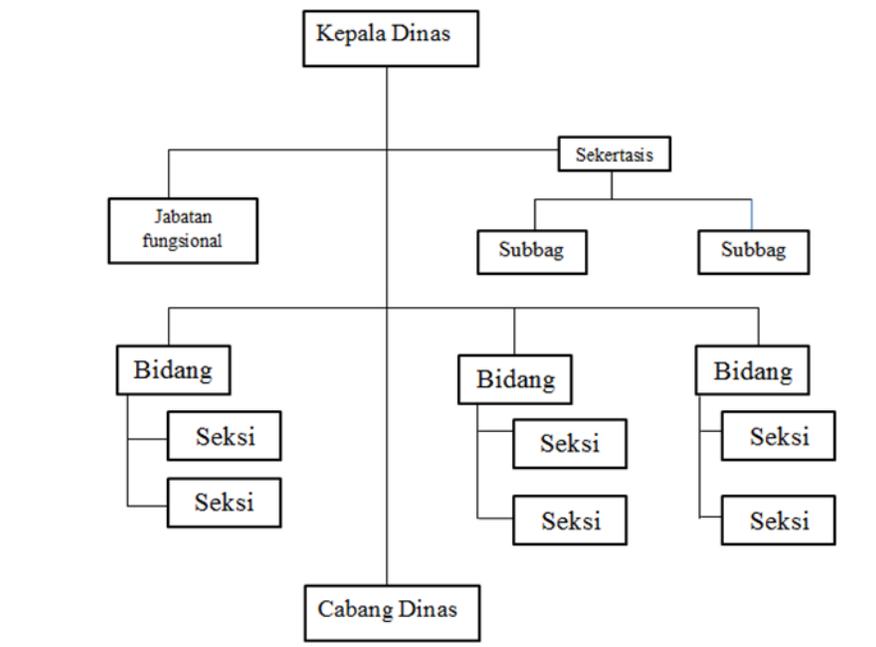
¹³ Ibid, hal 121

¹⁴ Permendagri No. 15 Tahun 2008

Kelas A dan B, Wakil Direktur RS Khusus Kelas A. Dan eselon III/b dengan jabatan Kepala Bidang pada Dinas dan Badan, Kepala Bagian, dan Kepala Bidang pada RS Umum Daerah, Direktur RS Umum Daerah Kelas D, Sekretaris Camat. Dan yang ketidak adalah jabatan pengawas dengan eselon IV/ dan IV/b dengan jabatab Lurah, Kepala Subbagian, Kepala Subbidang, Kepala Seksi, Kepala UPT Dinas dan Badan, Sekretaris Kelurahan, Kepala Seksi pada Kelurahan, Kepala Subbagian pada UPT, Kepala Subbagian pada Sekretariat Kecamatan¹⁵

Untuk mendapatkan gambarana struktur organisasi dalam suatu dinas berikut gambar yang menjelaskan sebuah struktur organisasi di dalam suatu dinas :

Gambar 1.1
Gambaran Struktur Dinas



Berdasarkan data yang didapat yang bersumber dari BKD kabupaten Sumedang terdapat

¹⁵ Undang-Undang ASN no 5 tahun 2014

kesenjangan dalam penempatan jabatan yang terjadi antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan seperti yang digambarkan oleh tabel 1.1.

Tabel 1.1
Tabel Jumlah Pejabat Struktural Kabupaten Sumedang

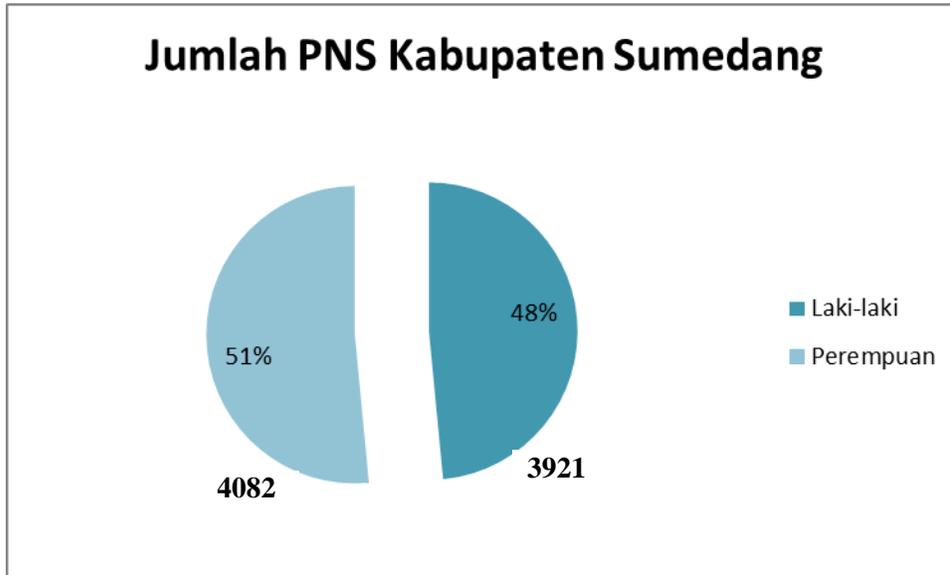
Jabatan/Eselon	Laki-laki	Perempuan	jumlah
(Jabatan Sekertaris Daerah)	1		1
(jabatan :Asisten, Staf Ahli Bupati/Walikota, Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Kepala Badan, Direktur RS Umum Umum Daerah Kelas A dan B)	29	3	32
(Jabatan : kepala Kantor, Kepala Bagian, Sekretaris pada Dinas/ Badan/Inspektorat, Inspektur Pembantu Direktur RS Umum Kelas C •Direktur RS Khusus Kelas B • Wakil Direktur RS Umum Kelas A dan B • Wakil Direktur RS Khusus Kelas A,)	35	9	44
(jabatan : Kepala Bidang pada Dinas dan Badan • Kepala Bagian dan Kepala Bidang pada RS Umum Daerah •Direktur	82	15	97

RS Umum Daerah Kelas D)			
(Jabatan : Kepala Subbagian, Kepala Subbidang, Kepala Seksi, Kepala UPT Dinas dan Badan)	371	115	486
(Jabatan : Kepala Subbagian pada UPT dan Kepala Subbagian)	103	43	146
Jumlah	621	185	806

Berdasarkan tabel tersebut meunjukkan adanya kesenjangan jumlah pejabat laki-laki dengan jumlah pejabat perempuan dimana pada jabatan strategis laki-laki adalah kaum yang mendominasi memegang jabatan strategis seperti, jabatan strategis pada eselon II/a dengan jabatan sekertaris daerah yang dipegang oleh laki-laki dan juga jabatan strategis eselon II/b seperti kepala dinas dan kepala badan masih didominasi oleh laki-laki dimana perempuan hanya menempati 3 kepala dinas dan kepala badan sementara laki-laki menempati 29 kepala dinas dan badan di seluruh SKPD, padahal jabatan kepala dinas dan kepala badan tersedia 32 tempat yang tersedia namun, berdasarkan data menunjukan tetaplah laki-laki yang mendominasi memegang jabatan tersebut di Kabupaten Sumedang.

Dalam data keseluruhan PNS di Kabupaten sumedang juga didapat sebagai berikut:

Gambar 1.2



BKD Kabupaten Sumedang 2014

Data pejabat yang diperoleh dari BKD tersebut dapat mengindikasikan bahwa adanya ketidak setaraan dalam penempatan jabatan pegawai antara pria dan perempuan dimana data dari keseluruhan PNS berjumlah 8003 pegawai, pegawai laki-laki berjumlah 3921 dan pegawai perempuan berjumlah 4082 pegawai.

Dari data tersebut pegawai Perempuan yang memiliki jabatan bila dibandingkan dengan jumlah keseluruhan PNS perempuan memiliki persentase 4,5% dan pegawai laki-laki yang memiliki jabatan bila dibandingkan dengan keseluruhan pegawai laki-laki memiliki persentase sebesar 15,83%. Sedangkan apabila pegawai perempuan yang memiliki jabatan dibandingkan dengan keseluruhan PNS di Kabupaten Sumedang memiliki persentase 2,3% dan PNS laki-laki memiliki persentase 7,7%.

Dari data tersebut, terlihat pegawai perempuan lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki yang seharusnya pegawai perempuan dengan jumlah yang lebih banyak dapat lebih banyak

menempati jabatan jabatan atas atau paling tidak bisa mengimbangi jumlah pejabat dengan pejabat laki-laki.

Maka dari itu permasalahan perempuan memegang sebuah jabatan publik dalam sebuah promosi jabatan akan menarik untuk di kaji.

1.2 Rumusan Masalah

Dari permasalahan perempuan di kabupaten Sumedang dikemukakan diatas tampak satu permasalahan perempuan terkait dengan kesenjangan gender diberbagai bidang kehidupan. Salah satu diantaranya adalah dalam bidang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah. Dalam Permendagri No. 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarus Utamaan Gender dalam Pembangunan di Daerah dengan jelas dikemukakan bahwa “masih terdapat ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah”¹⁶. Adapun tujuan dibentuknya peraturan tersebut seperti yang dijelasakn pada pasal 1 ayat 1, Pengarusutamaan Gender di daerah yang selanjutnya disebut PUG adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di daerah¹⁷. Jadi Fungsi dari dibentuknya Peraturan Menteri tersebut adalah sebagai jembatan atau sebagai suatu jalan untuk mencapai keadilan gender dalam penempatan pegawai dalam sebuah jabatan, yang artinya dalam peraturan menteri tersebut keadilan gender harus diterapkan pada setiap penempatan jabatan di Pemerintah.

¹⁶ Loc.cit

¹⁷ *Ibid*

Sejatinya, baik laki – laki dan perempuan semestinya mendapatkan hak yang sama dalam pekerjaan terutama dalam hal promosi jabatan atau kesempatan untuk memegang tanggung jawab yang sama dalam organisasi tempat mereka bekerja. Pada dasarnya perempuan dan laki – laki memiliki kemampuan dan kompetensi yang sama besarnya untuk meraih kesuksesan dalam karirnya. Namun hanya sedikit perempuan yang mampu mencapai posisi puncak dalam karirnya. Peluang promosi jabatan yang diberikan kepada perempuan relatif terbatas. Berdasarkan hal diatas, rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang akan dijawab adalah:

1. Apakah Perempuan memiliki peluang yang sama dengan Laki-laki dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang?
2. Apakah ada perbedaan sikap antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan terhadap kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kabupaten Sumedang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah penelitian yang telah diungkapkan, ditentukan tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Menggambarkan tingkat kecenderungan kesetaraan gender terhadap peluang dan keterwakilan perempuan dalam promosi jabatan menduduki jabatan di sektor publik dengan studi kasus di Pemerintahan Kabupaten Sumedang
2. Menjelaskan perbedaan sikap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan tentang kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Kabupaten Sumedang.

1.4 Manfaat penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian di atas yang telah di paparkan penelitian ini di harapkan dapat memeberikan manfaat sebagai berikut :

1. Penulis dapat mendapatkan kesempatan dalam, mempelajari, mengumpulkan data serta informasi, mengenai kesetaraan gender dalam promosi jabatan dan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca tetang kesetaraan gender dan teori-teori promosi jabatan.
2. Diharapkan hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau evluasi bagi seluruh individu di pemerintahan Kabupaten Sumedang dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender menjadi lebih baik.

BAB II

KERANGKA TEORI

2.1 Kesetaraan Gender

Definis gender menurut Caplan (1987) menegaskan bahwa gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan selain dari struktur biologis, sebagian besar justru terbentuk melalui proses social dan cultural.¹⁸

¹⁸ Loc.cit