



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 Sikap PNS Terhadap Kesetaraan Gender
Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi**

Skripsi

Oleh
Sisvo Edit Utomo Benardus
2012310036

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 Sikap PNS Terhadap Kesetaraan Gender
Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi**

Skripsi

Oleh
Sisvo Edit Utomo Benardus
2012310036

Pembimbing
Dr. Ulber Silalahi, MA

Bandung
2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

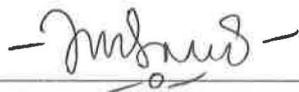


Nama : Sisvo Edit Utomo Benardus
Nomor Pokok : 2012310036
Judul : Analisis Sikap PNS Terhadap Kesetaraan
Gender Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah
Kota Cimahi

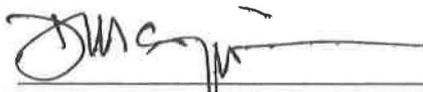
Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Senin, 31 Juli 2017
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota
Dr. Indraswari

: 

Sekretaris merangkap pembimbing
Dr. Ulber Silalahi, MA.

: 

Anggota
Tutik Rachmawati, S.IP., MA., Ph.D.

: 

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



Pernyataan

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Sisvo Edit Utomo Benardus
NPM : 2012310036
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Analisis Sikap PNS Terhadap Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi

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 dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 11 Juli 2017



Sisvo Edit Utomo Benardus

ABSTRAK

Nama : Sisvo Edit Utomo Benardus
NPM : 2012310036
Judul : Analisis Sikap PNS Terhadap Kesetaraan Gender
Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota
Cimahi

Penelitian ini berjudul “Analisis Sikap PNS Terhadap Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kecenderungan kesetaraan gender dalam promosi jabatan dan perbedaan sikap pegawai pria dan pegawai wanita mengenai kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan landasan teori dari 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 Kota Cimahi. Penelitian ini difokuskan terhadap gender antara pegawai Pria dan pegawai Wanita. Jumlah informan penelitian pada Pria sebanyak 48 orang dan pada Wanita sebanyak 52 orang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya peluang yang sama bagi pegawai wanita dan pegawai pria dalam promosi jabatan sehingga dapat dikatakan ada kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi. Selain itu dalam perbedaan sikap bahwa ada perbedaan tetapi perbedaan itu tidak terlalu signifikan atau (relative sama) terhadap sikap pegawai wanita dengan pegawai pria terhadap kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi.

Kata kunci : Kesetaraan Gender, Peluang Pegawai Wanita, Promosi Jabatan.

ABSTRACT

Name : Sisvo Edit Utomo Benardus
NPM : 2012310036
Title Market : Analysis The Civil Servant Attitude Toward
Gender Equality on Job Promotion in Cimahi
City Government

This study entitled “Analysis The Civil Servant Attitude Toward Gender Equality on Job Promotion in Cimahi City Government” The purpose of this study is to find out the the tendency of gender equality in promotions and differences in employee attitudes Men and Woman employees on gender equality in promotion in Cimahi City Government. This research uses the theory requirements job promotion which consist nine dimensions in the dimensions of Honesty, Discipline, Teamwork, Education, Innovation and Creativity, Loyalty, Communication, Leadership and Job performance.

This research uses descriptive quantitative research design with the utilization of questionnaire and interview as the data collection methods. Sample used in this research is 150 respondents in SKPD Bandung City Government. This research focused on the gender of a Men employee and a Woman employee. The number of informants research on men of 78 people and women many as 72 people.

The results of this study indicate that the same opportunities for female employees and male employees in job promotion so that it can be said there is gender equality in promotion of office in the City Government Cimahi. In addition, differences in attitudes that there are differences but differences are not too significant or (relative same) on the attitude of female employees with male employees to gender equality in job promotion in the City Government Cimahi.

Keywords: Gender Equality, Women Employee Opportunity, Promotion Position.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat rahmat anugerahnya kepada penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi: Suatu Kajian Dari Perspektif Gender”**. 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 Kota Bandung.

Skripsi ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk menambah wawasan pengetahuan pembaca. Penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis dibantu banyak pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. 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.
2. Dr. Ulber Silalahi, MA., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk mengarahkan dan membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.

3. 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.
4. Seluruh jajaran SKPD di Pemerintah Kota Cimahi yang sudah membantu dan memudahkan penulis mengumpulkan data-data dan telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner yang disebarakan penulis.
5. Orang tuaku tercinta, Bapak Stevanus Soemardjono dan Ibu Nurvita Magdalena Sihaan penulis khusus mempersembahkan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Bapak dan Ibu atas segala nasihat, inspirasi, teladan, dan doa serta Adik kandung saya Tiffany Benedicta Dwi Julianti, Priscilla Tria Devalia dan Gregorius Ricky Agung Nugroho atas dukungan dan selalu memberi semangat kepada penulis.
6. Yustina Grita Hendaruwanti yang selalu menemani dan membantu penulis, memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, dan doanya kepada penulis. *Thank you so much, Dute!*
7. Sahabat terbaikku, Nando, Joshua, Bimo, Kimen, Justian, Reynaldo, C.O, Tyas, Gita, Dwyki, Bima yang telah menjadi sahabat terbaik bagi penulis dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis. Semoga persahabatan ini akan tetap terjaga.
8. Teman-teman di KMK Unpar terutama Bimo, Frieda, David, Agus, Lita, Rio, Emel, Andro, Tyas, Eliz, Galih, Karol, Kristian, Toto, Marius dan

masih banyak lagi. Terimakasih untuk kebersamaannya, rasa hangat dan pengalaman serta kenangan tak terlupakan untuk penulis.

9. Teman-teman di OMK Kebon Kangkung terutama untuk Benny, Vito, Astrid, Agnes, Katarina, Udith, Jessica, Retno, Mba Maria, Carla, Wina Paulus, Firman, Mikael, Ronaldo. Terima kasih untuk kebersamaannya dan kekeluargaannya.
10. Teman-teman seperjuangan Administrasi Publik Angkatan 2012, terutama untuk Aktobima, Alfredo, Andrew, Anggi, Aria, Arum, Audia, Auvira, Axell, Caroline, Cecilia, Christoforus, Denny, Cynthia, Devi, Dhyakhalila, Dinda, Doni, Rama, Recky, Dio, Dissa, Donald, Efendi, Ezra, FarizUtha, Geov, Ghasan, Ismail, Vijay, Joel, Joy, Kharisma, Rey Kevin dan masih banyak lagi. Terimakasih banyak untuk pertemanan yang hangat dan pengalaman serta kenangan tak terlupakan selama berkuliah.

Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Esa memberikan karunia, limpahan rahmat, dan berkat-Nya atas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Bandung, 20 Juli 2017

Sisvo Edit Utomo Benardus

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
<i>ABSTRACT</i>	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GRAFIK.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Penelitian	12
1.4 Manfaat Penelitian	12
BAB II KERANGKA TEORI.....	13
2.1 Gender.....	13
2.2.1 Kesetaraan Gender	15
2.2.2 Keadilan Gender	17
2.3 Promosi Jabatan	18
2.3.1 Pengertian Promosi Jabatan	18
2.3.2 Promosi Jabatan sebagai Penempatan ke Jabatan Struktural.....	21
2.3.3 Tujuan Promosi Jabatan	23
2.3.4 Dasar-dasar Promosi Jabatan	24
2.3.5 Persyaratan Promosi Jabatan.....	26
2.4 Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan.....	29
2.5 Hipotesis	33
2.6 Studi Terdahulu.....	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian.....	35
3.2 Populasi dan Sampel	38

3.3 Pengukuran dan Instrument Penelitian	39
3.3.1 Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan	39
3.3.2 Skala Pengukuran dan Teknik Penskalaan.....	41
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.4.1 Uji Validitas	43
3.4.2 Uji Reliabilitas	45
3.5 Pengumpulan Data	46
3.6 Analisis Data	47
BAB IV HASIL PENELITIAN	50
4.1 Gambaran Umum Karakteristik Responden Di Pemerintah Kota Cimahi.....	50
4.1.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.1.3 Masa Kerja	52
4.1.4 Data Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.1.5 Golongan Pangkat.....	53
4.2 Analisis Deskriptif Univariat tentang Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan	54
4.2.1 Kejujuran	55
4.2.2 Disiplin.....	56
4.2.3 Pendidikan	58
4.2.4 Kerjasama	59
4.2.5 Inovasi dan Kreativitas	60
4.2.6 Loyalitas.....	61
4.2.7 Kepemimpinan.....	62
4.2.8 Komunikatif	63
4.2.9 Prestasi Kerja	64
4.2.10 Indeks Keseluruhan Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan.....	65
4.3 Perbedaan Sikap antara Pegawai Pria dan Wanita terhadap Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan.....	66

4.3.1 Kejujuran	66
4.3.2 Disiplin.....	67
4.3.3 Pendidikan	68
4.3.4 Kerjasama	69
4.3.5 Inovasi dan Kreativitas	70
4.3.6 Loyalitas.....	71
4.3.7 Kepemimpinan.....	72
4.3.8 Komunikatif	73
4.3.9 Prestasi Kerja	74
4.3.10 Indeks Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan Menurut Sikap PNS Pria dan Wanita	75
4.4 Analisis perbedaan sikap Pegawai Pria dan Wanita terhadap Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Cimahi.....	76
4.5 Uji Normalitas.....	77
4.6 Uji Homogenitas	77
4.7 Uji Beda Sikap Responden Pria dan Wanita Terhadap Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan.....	78
BAB V PEMBAHASAN	81
5.1 Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi.....	81
5.2 Perbedaan Sikap Pegawai Wanita dan Pegawai Pria terhadap Promosi Jabatan berdasarkan Gender	89
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	101
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	103
LAMPIRAN.....	107

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Pejabat Pria dan Pejabat Wanita Di Pemerintahan Kota Cimahi Dalam Jabatan Instansi Daerah (kabupaten/kota) Tahun 2017	8
Tabel 3.1	Variabel Operasional dari Promosi Jabatan	40
Tabel 3.2	Hasil Uji Validitas	44
Tabel 3.3	Hasil Uji Reliabilitas	46
Tabel 4.1	Perbandingan sikap Pria dan Wanita terhadap kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi	76
Tabel 4.2	Uji Normalitas	77
Tabel 4.3	Uji Homogenitas.....	78
Tabel 4.4	Uji Beda Independent t-test responden Pria dan Wanita tentang promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi	79
Tabel 5.1	Jumlah Pejabat Struktural PNS Pria dan PNS Wanita Pada Pemerintahan Kota Cimahi Berdasarkan Eselon Tahun 2017	89

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1	Jumlah Keseluruhan Pegawai Pria dan Pegawai Wanita di Pemerintah Kota Cimahi Berdasarkan Jenis Kelamin.....	8
Bagan 2.1.	Pattern of Hegemonic Masculinity: The sociopsychological theory	33
Grafik 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Grafik 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Grafik 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Grafik 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Grafik 4.5	Karakteristik responden Berdasarkan Golongan Pangkat	53
Grafik 4.6	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Kejujuran	56
Grafik 4.7	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Disiplin	57
Grafik 4.8	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Pendidikan	58
Grafik 4.9	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Kerjasama	59
Grafik 4.10	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Inovasi dan kreativitas	60
Grafik 4.11	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Loyalitas	61
Grafik 4.12	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Kepemimpinan	62
Grafik 4.13	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Komunikatif.....	63

Grafik 4.14	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan: Prestasi kerja.....	64
Grafik 4.15	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan.....	65
Grafik 4.16	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut Jenis Kelamin: Kejujuran	66
Grafik 4.17	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Displin.....	67
Grafik 4.18	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Pendidikan.....	68
Grafik 4.19	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Kerjasama	69
Grafik 4.20	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Inovasi dan Kreativitas	70
Grafik 4.21	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Loyalitas.....	71
Grafik 4.22	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Kepemimpinan.....	72
Grafik 4.23	Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Komunikatif.....	73
Grafik 4.24	Indeks Ketidaksetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut jenis kelamin: Prestasi Kerja	74
Grafik 4.25	Indeks Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan menurut Pegawai Pria dan Pegawai Wanita	75
Grafik 4.26	Kurva Pengujian Hipotesis.....	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Perizinan Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Penelitian

Lampiran 4 Tabel Critical Value

Lampiran 5 Tabel Induk

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Isu gender merupakan isu yang masih berlangsung di berbagai aspek kehidupan di seluruh dunia dan salah satunya di Indonesia, hal ini menjadikan isu gender menjadi salah satu yang mendapatkan perhatian cukup besar dalam masalah utama pembangunan, khususnya pembangunan sumber daya manusia. Gender sendiri merujuk pada atribut, peran sosial, serta hubungan sosial antara Wanita dan Pria, yang terbentuk berdasarkan konstruksi sosial dan dipelajari melalui proses sosialisasi. Gender sendiri tidak dapat dilepaskan dari kesetaraan dan keadilan.

Kesetaraan gender yang diterbitkan ILO (2000) diartikan sebagai keadaan di mana Wanita dan Pria memiliki kondisi yang setara untuk dapat merealisasikan haknya yang penuh sebagai manusia dan untuk dapat memberikan kontribusi, serta memperoleh manfaat dari pembangunan pendidikan, kesehatan, ekonomi, hukum, sosial, budaya dan politik.¹ Sementara itu, keadilan gender merujuk pada perlakuan yang adil terhadap pria dan wanita berdasarkan kebutuhan mereka. Hal ini mencakup adanya perlakuan yang setara, maupun perlakuan yang

¹ ILO “Strategi Pengarusutamaan Gender” http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_122227.pdf. diakses pada tanggal 14 Februari 2017. Pukul 10.50 WIB

berbeda tetapi bersifat sebanding (equivalent) dalam hal hak, manfaat, kewajiban, dan kesempatan.

Gender tidak terlepas dari kedudukan dan peran dalam sistem sosial budaya. Dengan demikian, perubahan sosial budaya akan mempengaruhi kedudukan wanita. Kedudukan peran ini melahirkan sebuah perbedaan gender. Perbedaan Gender merupakan suatu peranan dan fungsi yang melahirkan perbedaan status sosial di masyarakat, dimana pria lebih diunggulkan dari wanita melalui konstruksi sosial. Adanya perbedaan gender ini menuju pada perspektif gender antara pria dan wanita, dimana perspektif gender ini mengarah pada suatu pandangan atau pemahaman terhadap peran wanita yang dibedakan secara kodrati dan peran gender yang dibentuk melalui sosial kultural dan budaya.² Perspektif gender akan menjadi masalah jika perbedaan itu mengakibatkan ketimpangan perlakuan dalam masyarakat serta ketidakadilan dalam hak dan kesempatan bagi wanita. Sering sekali Perbedaan jenis kelamin sering dipergunakan masyarakat untuk membentuk perbedaan pembagian peran kerja pria dan wanita. Akibatnya pembagian kerja yang tidak seimbang melahirkan ketimpangan peran pria dan wanita yang berakibat ketidakadilan gender yang merugikan wanita.

Menurut Tinker seperti yang dikutip Susanti menyatakan bahwa “kaum Wanita dipandang dari berbagai sisi yang masih sering mendapat perlakuan yang tidak adil karena kedudukan wanita khususnya di Indonesia masih mengalami subordinasi, perendahan, pengabaian, eksploitasi, dan pelecehan seksual, bahkan

² B. M Susanti. “Penelitian Tentang Wanita Dari Pandangan Androsentris ke Perspektif Gender”. Dalam EKSPRESI Dari Bias lelaki menuju Kesetaraan Gender Jurnal ISI Yogyakarta:2000. hal 4.

tindak kekerasan”.³ Terbukti dalam konstruksi budaya tersebut, wanita pada umumnya masih dianggap subordinat, mendapat stereotipe lemah, tidak kuat, manja dan dianggap perannya hanya mengurus rumah tangga dan peran domestik lainnya. Mencermati masalah wanita dalam suatu pandangan yang berorientasi gender dan memberi tempat yang prioritas untuk kebutuhan wanita yang diharapkan dapat merubah realitas untuk kesetaraan gender. Stereotipe dan mitos tersebut sangat menghambat wanita terjun ke ranah publik, khususnya dalam peran politik. wanita juga mendapat banyak hambatan sebelum berkarier politik, karena dibenturkan oleh peran domestik dan biologisnya.

Upaya persamaan kedudukan dan perlakuan yang adil antara pria dan wanita dalam pembangunan telah tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 dan lima falsafah dasar bangsa Indonesia yaitu Pancasila. Secara Konstitusional dalam Undang Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 1 dinyatakan bahwa “setiap warga negara bersamaan kedudukannya didalam hukum dan pemerintahan, dan wajib menjunjung tinggi hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Lebih operasional ditegaskan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) tahun 1998 yaitu didalam butir tentang “Peranan Wanita Dalam Pembangunan Bangsa” menggariskan bahwa :

“Wanita mempunyai hak dan kewajiban serta kesempatan yang sama dengan pria dalam pembangunan disegala bidang. Pembinaan peranan wanita sebagai mitra sejajar pria ditujukan untuk meningkatkan peran aktif dalam kegiatan pembangunan”

Dijelaskan bahwa wanita, baik sebagai warga negara maupun sebagai sumber daya insani pembangunan mempunyai hak dan kewajiban yang sama

³Ibid.,

dengan pria dalam pembangunan disegala bidang. Wanita diakui sebagai mitra sejajar pria. Jadi, tidak ada masalah bagi wanita untuk mengembangkan potensinya.

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmennya dalam mewujudkan upaya kesetaraan gender melalui pelaksanaan pengarusutamaan gender, yang dimana isu gender diutamakan dalam pembangunan dan pemberdayaan wanita. Salah satunya dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender yang diamanatkan Bahwa dalam rangka meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, dipandang perlu melakukan strategi pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan nasional; Bahwa pengarusutamaan gender ke dalam seluruh proses pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua instansi dan lembaga pemerintah di tingkat Pusat dan Daerah; Bahwa sehubungan dengan hal-hal tersebut di atas dan dalam rangka mendorong, mengefektifkan, serta mengoptimalkan upaya pengarusutamaan gender secara terpadu dan terkoordinasi, dipandang perlu mengeluarkan Instruksi Presiden.

Wanita kini tengah menjadi sorotan. Di era emansipasi ini masyarakat mulai mengakui keberadaan wanita yang semakin maju dan mulai menunjukkan diri mereka. Namun budaya Indonesia masih didominasi budaya patriarki. Nilai-nilai dan budaya patriarki yang kuat pada masyarakat Indonesia membuat kesempatan perempuan untuk berperan aktif diberbagai bidang masih harus

ditingkatkan. Hal ini disebabkan karena wanita dianggap memiliki keterbatasan jika melakukan peranan publik, serta keterbatasan dalam hubungan sosial budaya. Peran wanita menurut pandangan ini, terbatas disektor domestik yang menyangkut reproduksi biologis saja. Seharusnya peran wanita disektor domestik maupun disektor publik dianggap sama, namun tampaknya hal ini belum terwujud walaupun telah mendapat pengakuan secara yuridis, dan hak wanita dalam kehidupan politik serta pemerintah sudah dijamin.

Keterlibatan wanita dalam dunia politik di Indonesia sudah diatur melalui beberapa peraturan diantaranya UU No 8 Tahun 2012 tentang Pemilihan Umum dan UU No 2 Tahun 2011 tentang Partai Politik, banyak alasan mengapa wanita terdorong untuk maju melangkah ke ranah publik dan tidak stagnan di ranah domestik. Keikutsertaan wanita dalam ranah publik salah satunya adalah dapat menduduki posisi-posisi penting sebagai pembuat kebijakan, setidaknya diharapkan dapat memajukan tingkat keterlibatan wanita dalam proses politik dan jabatan publik. Dengan begitu adanya wanita pada posisi pembuat kebijakan maka diharapkan keberadaannya dapat membantu dalam pembuatan kebijakan-kebijakan yang sadar gender.

Dalam teori sosial struktural menyatakan bahwa karier wanita ditentukan oleh adanya kesempatan. Namun kesempatan wanita terbatas karena ada penghalang yang membatasi akses mereka untuk memperoleh pekerjaan yang didominasi pria, penghalang disini meliputi jalur rekrutmen yang mensyaratkan pelatihan dan magang, diskriminasi atasan yang bersumber dari kecurigaan pihak atasan maupun pekerja yang timbul dari keyakinan atau sikap tentang

karakteristik kerja pria dan wanita dan jenis tugas atau pekerjaan apa yang pantas bagi tiap-tiap gender.

Melihat fenomena kehidupan politik dan pemerintahan yang terjadi, bahwa keterwakilan wanita di parlemen maupun di lembaga pemerintahan masih minim jumlah keterlibatan wanita dalam menduduki posisi pembagambilan keputusan dan posisi jabatan-jabatan yang strategis. Dimana perbandingan antara Pegawai Negeri Sipil pria dan wanita di sektor pemerintahan masih menghadapi kendala yang besar untuk melakukan mobilitas vertikal salah satunya kenaikan jabatan, dan posisi jabatan karena ideologi patriarki yang dominan. Namun hal ini tidak sejalan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “setiap tenaga kerja memiliki peluang yang sama tanpa ada diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Kaum feminis menganggap bahwa pembangunan selama ini jauh dari nilai-nilai keadilan, wanita senantiasa diposisikan secara subordinat, sementara pria berada pada posisi dominan. Kaum feminis menganggap bahwa selama ini kurangnya keterlibatan wanita dalam lembaga politik formal yang *nota-bene* akan mengambil keputusan publik sedikit tidaknya telah berdampak pada kebijakan yang tidak sensitif gender.⁴

Pemerintahan tidak dapat terlepas dari berbagai macam permasalahan. Menurut Thoha (2008:3) secara singkat, “permasalahan yang sekarang dihadapi oleh birokrasi pemerintah ialah: a) kelembagaan birokrasi pemerintah yang besar dan didukung oleh sumber daya aparatur yang kurang profesional, b) mekanisme kerja yang sentralistik masih mewarnai kinerja birokrasi pemerintah, c) patron

⁴<https://gendernews88.wordpress.com/2010/09/01/partisipasi-Wanita-dalam-politik/>. Diakses pada tanggal 15 Februari 2017, pukul 11.10 WIB

klien (KKN) dalam birokrasi pemerintah merupakan halangan terhadap upaya mewujudkan merirokrasi dalam birokrasi, d) jabatan birokrasi yang hanya menampung jabatan struktural dan pengisiannya sering kali tidak berdasarkan kompetensi yang dibutuhkan, g) penataan sumber daya aparatur tidak disesuaikan dengan kebutuhan dan penataan kelembagaan birokrasi.⁵

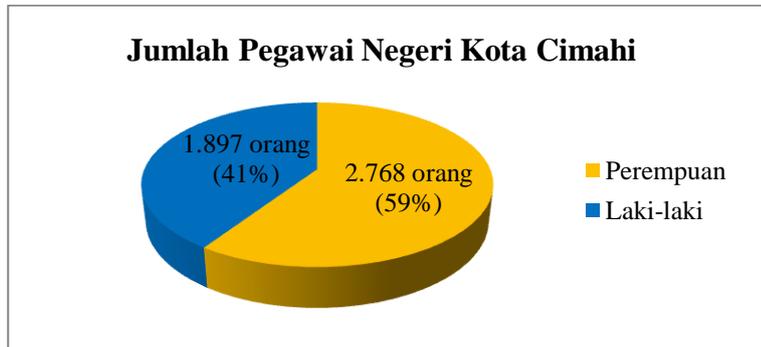
Dalam pengembangan karir (seperti promosi jabatan) sangat diharapkan oleh setiap pegawai baik PNS pria maupun PNS wanita dan merupakan suatu yang sangat diidamkan dalam tujuan perencanaan karir. Dengan promosi jabatan berarti ada kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi dan selalu diikuti oleh tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang diduduki sebelumnya. Promosi juga merupakan sarana yang dapat mendorong pegawai untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

Di Kota Cimahi keterwakilan peluang wanita dalam promosi jabatan, yang memiliki jabatan di Kota Cimahi dirasakan masih kurang. Dari hasil observasi dan pengamatan pengumpulan data awal, diketahui fenomena yang ada di Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD). Berdasarkan data yang diperoleh dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Cimahi bahwa jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Cimahi tahun 2017 sebanyak 4.665 orang. Dimana keterlibatan Wanita dalam jajaran birokrasi di Kota Cimahi telah menunjukkan hal yang baik dilihat dari kuantitas jumlah Pegawai Negeri Sipil Wanita yang mencapai 2.768 orang (59%) dan Pegawai Negeri Sipil Pria yang jumlahnya 1.897 orang (41%). Hal

⁵Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta:Raja Grafindo Persada,2008), hal 3.

tersebut dapat dilihat dari Jumlah Pegawai Pria dan Pegawai Wanita secara keseluruhan dalam garfik di bawah ini.

Grafik 1.1 Jumlah Keseluruhan Pegawai Pria dan Pegawai Wanita di Pemerintah Kota Cimahi Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: BKPSDMD Pemerintah Kota Cimahi, 2017

Berdasarkan Grafik 1.1 diatas, bahwa menunjukkan jumlah PNS wanita sangat mendominasi dengan persentase (59%), dan bila dibandingkan dengan jumlah PNS pria dengan presentase (41%). Meskipun jumlah PNS wanita lebih banyak daripada PNS pria, namun kesempatan pegawai wanita dalam menduduki jabatan di satuan kerja perangkat daerah belum bisa dikatakan setara apabila belum melihat berapakah banyak jumlah pejabat wanita yang menjabat di Kota Cimahi. Dengan begitu untuk melihat berapa banyak jumlah pejabat wanita dan pria dalam promosi jabatan yang menjabat menduduki jabatan struktural di pemerinta Kota Cimahi. Berikut disajikan jumlah perbandingan antara pejabat pria dan wanita di Kota Cimahi, sebagai berikut:

**Tabel 1.1
Jumlah Pejabat Pria dan Pejabat Wanita Di Pemerintahan Kota Cimahi
Dalam Jabatan instansi daerah (kabupaten/kota) Tahun 2017**

Jabatan	Pria	Wanita	Jumlah	Rasio
---------	------	--------	--------	-------

Sekretariat Daerah	1	0	1	1 : 0
Sekretaris DPRD, Kepala Dinas, Kepala Badan, Direktur RSUD	14	6	20	7 : 3
Kepala Kantor, Kepala Bagian, Sekretaris pada dinas/ Badan/ Inspektorat, Inspektur Pembantu, Direktur RS Umum Kelas C, Direktur RS Khusus Kelas B, Wakil Direktur RS Kelas A dan B, Wakil Direktur Khusus Kelas A	29	10	39	3 : 1
Kepala Bidang pada Dinas dan Badan, Kepala Bagian dan Kepala Bidang pada RSUD, Direktur RSUD Kelas D	30	21	51	10 : 7
Kepala Sub bagian, Kepala Sub bidang, Kepala Seksi, Kepala UPT Dinas dan Badan.	144	95	239	144 : 95
Kepala Seksi pada Kelurahan, Kepala Subbagian pada UPT, Kepala Subbagian pada Sekretariat Kecamatan, Kepala TU Sekolah Menengah Kejuruan	63	41	104	63 : 41
Kepala TU Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama, Kepala TU Sekolah Menengah Umum	10	6	16	5 : 3
Jumlah	291	181	470	291 : 181

Sumber: BKD Kota Cimahi, 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa; Jumlah pejabat keseluruhan yang ada di pemerintah Kota Cimahi berjumlah 470 orang, dengan rasio perbandingan pejabat Pria dan pejabat Wanita secara keseluruhan di Pemerintah Kota Cimahi yaitu 291 : 181, dengan begitu pejabat Pria lebih mendominasi daripada pejabat Wanita, dan cenderung masih dipegang oleh Pria. Berdasarkan Undang-Undang No 5 Tahun 2014 jabatan struktural ASN terdiri

atas Jabatan Pimpinan Tinggi dan Jabatan Administrasi. Di tingkat pemerintah daerah Kota Cimahi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) yaitu JPT Madya

Dari data tersebut menunjukkan belum setaranya PNS wanita dengan PNS pria dalam posisi eselon akan mempengaruhi dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini ditinjau dari Peraturan Menteri Dalam Negeri No 15 Tahun 2008 mengenai Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah yang menyatakan bahwa “masih terdapat ketidaksetaraan gender dan keadilan gender dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah. Ketidakseimbangan jumlah PNS wanita yang menduduki jabatan eselon di birokrasi, berdampak pada masih rendahnya partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh Pemerintah Daerah Kota Cimahi. Melihat realitas diatas mengesankan adanya fenomena-bias vertikal dalam komposisi jabatan struktural, dimana semakin tinggi tingkat eselon semakin mengecil jumlah persentase wanita.

Sehingga ada peran PNS wanita yang dibedakan secara kodratnya dengan pria dalam hal promosi jabatan disektor publik, dimana jumlah keterwakilan wanita yang dipromosikan masih terjadi ketidaksetaraan gender atau *unequal opportunity for women* menduduki jabatan-jabatan strategis di pemerintahan Kota Cimahi. Menurut Ratna Megawangi, wanita yang menduduki posisi administrator/manajer dalam bidang pemerintahan hanya 6,6%⁶. Berdasarkan kaidah dan prinsip yang berlaku secara universal, semestinya promosi jabatan dalam penempatan pejabat juga masih perlu diperhatikan persyaratan atau kriteria

⁶Ratna Megawangi. Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender (Bandung: Mizan, 1999), hal 93.

yang sesuai antara minat, bakat, pendidikan, loyalitas, kepemimpinan, disiplin, kejujuran, inovasi dan prestasi kerja pegawai serta tingkat pekerjaan/jabatan yang dipercayakan kepadanya. Dengan kata lain penempatan harus berpegang kepada prinsip "*The Right Man on The Right Place and The Right Man on The Right Job*" yang artinya penempatan orang-orang yang tepat pada tempat dan untuk jabatan yang tepat.⁷

Pada dasarnya wanita dan pria memiliki kemampuan dan kompetensi yang sama besarnya untuk meraih kesuksesan dalam karirnya, namun demikian kesempatan Wanita yang mampu mencapai posisi puncak relatif terbatas dalam berkarir. Maka dari uraian diatas peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Sikap PNS Terhadap Kesetaraan Gender Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Cimahi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat peluang yang sama antara pegawai perempuan dengan pegawai laki-laki dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi?
2. Apakah ada perbedaan sikap antara pegawai Pria dan pegawai Wanita terhadap kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi?

⁷“The Right Man on The Right Job. <http://www.siwalimanews.com/show.php?mode=artikel-visi&id=1201&path=list-visi.html>, diakses pada tanggal 17 Februari 2017. Pukul 10.25 WIB.

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Digambarkan tingkat peluang yang sama antara pegawai wanita dan pegawai pria dalam promosi jabatan dengan studi kasus di Pemerintah Kota Cimahi.
2. Digambarkan perbedaan sikap pegawai Pria dan pegawai Wanita tentang kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Cimahi.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang telah di paparkan diatas penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Secara teoritis penulis mendapatkan kesempatan dalam mempelajari, mengumpulkan data serta informasi, mengenai kesetaraan gender dalam promosi jabatan dan dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan pembaca tentang kesetaraan gender dan teori promosi jabatan
2. Sedangkan manfaat praktisnya diharapkan hasil penelitian ini secara praktis dapat memberikan tambahan pengetahuan dan referensi bagi peneliti selanjutnya dan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi bagi seluruh individu di Pemerintah Kota Cimahi dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender wanita dalam menjabat.