

## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat dikemukakan terkait dengan penelitian terhadap kesetaraan Gender antara Pegawai perempuan dengan pegawai Laki-laki dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil penelitian terhadap 80 responden menunjukkan adanya peluang yang sama untuk laki-laki dan perempuan dalam promosi jabatan sehingga dapat dikatakan adanya kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor. Pegawai Negeri Sipil Perempuan terhadap sistem rekrutmen promosi jabatan merasa cukup terwakilkan, dilihat dari perpektif perempuan merasa tidak adanya diskriminasi gender terhadap proses rekrutmen jabatan struktural di Pemerintah Kota Bogor. Kesempatan PNS perempuan untuk menduduki jabatan struktural sudah cukup terbuka. Hal ini terlihat dalam perspektif PNS laki-laki dan PNS perempuan yang cenderung mengatakan 'tidak setuju' jika dikaitkan dengan perempuan yang memenuhi persyaratan tidak mendapat promosi jabatan; sedangkan laki-laki dengan syarat yang sama tidak memiliki masalah. Sehingga dapat diartikan bahwa pegawai perempuan dan pegawai laki-laki memiliki akses serta kesempatan yang sama untuk dapat dipromosikan dalam jabatan yang lebih tinggi selama telah memenuhi persyaratan dan ketentuan yang dibutuhkan jabatan dan dapat

dikatakan adanya kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor.

2. Berdasarkan sikap atau perbedaan pandangan pegawai laki-laki dan perempuan dalam promosi jabatan menyatakan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan, bisa dibilang hampir sama. Baik pegawai laki-laki maupun pegawai perempuan mengatakan bahwa pegawai perempuan tidak sama sekali mengalami hambatan dan tindak diskriminasi dalam hal promosi jabatan, pegawai perempuan memiliki akses dan kesempatan yang sama untuk dapat dipromosikan dengan pegawai laki-laki, jika sudah memenuhi kriteria dan ketentuan yang sudah ditetapkan dalam promosi jabatan. namun data yang ditunjukkan oleh BKPSDA Kota Bogor menunjukkan bahwa laki-laki masih dominan dalam memegang jabatan-jabatan tinggi dibandingkan dengan perempuan, dalam penelitian ini dirasa terjadi fenomena *Glass Ceiling* dimana kesempatan bagi perempuan dalam promosi jabatan telah terbuka lebar namun faktor perempuan itu sendiri yang membatasi diri mereka dengan alasan fenomena beban ganda yang ada di diri perempuan baik dia sebagai PNS di kantor maupun sebagai ibu rumah tangga dirumah yang mengurus anak dan suami dan fenomena kurangnya minat perempuan menjadi pemimpin yang diakibatkan stigma pemimpin itu harus laki-laki membuat perempuan kurang memiliki jiwa kepemimpinan sehingga enggan menjadi pemimpin. dengan adanya fenomena tersebut dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor yang ikut serta dalam penyelenggaraan promosi jabatan adalah dominan laki-laki sehingga yang mendapatkan jabatan tinggi

adalah laki-laki. Namun faktor budaya patriarki khususnya budaya sunda dan stereotype gender dirasa sudah tidak ada dalam sistem birokrasi terutama dalam promosi jabatan di pemerintah Kota Bogor. Walaupun PNS laki-laki masih mendominasi struktur organisasi pemerintah namun hal itu dirasa tidak menjadi masalah jika laki-laki lebih banyak memegang jabatan, tetapi yang menduduki jabatan tersebut harus bisa memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan sesuai dengan tupoksi yang ada serta melalui tahap yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. sehingga pada saat ini sistem yang digunakan dalam promosi jabatan menggunakan sistem Merit sebagai penilaian kinerja berdasarkan pada kompetensi yang berdasarkan kualifikasi, kompetensi, disiplin, kejujuran, dan kinerja secara adil dan tidak membedakan gender, sehingga baik itu perempuan maupun laki-laki dapat berkarir memiliki jabatan yang lebih tinggi di Pemerintah Kota Bogor.

## **6.2 Saran**

Keterlibatan perempuan dalam menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi perlu ditingkatkan. Karena semakin banyak jumlah PNS perempuan yang bisa mencapai jabatan yang lebih tinggi semakin terbuka juga peluang keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan sehingga masalah-masalah terhadap perempuan bisa diatasi. Untuk itu disarankan untuk:

1. Walaupun kesetaraan gender di pemerintah Kota Bogor sudah tercapai namun Perlunya peningkatan minimum jumlah partisipasi perempuan yang menduduki jabatan yang selama ini jumlahnya 30% ada baiknya ditingkatkan lagi baik itu dalam lingkungan birokrasi di Pemerintah Kota

Bogor maupun ketelibatan perempuan dalam berpolitik di jumlah kursi DPRD Kota Bogor. Serta perlunya adanya kebijakan yang khusus mengatur tingkat keterwakilan perempuan dalam jabatan-jabatan struktural. Dan diperlukan komitmen dari pimpinan daerah Kota Bogor bahwa perlunya peningkatan keterlibatan perempuan dalam pemerintahan agar munculnya kebijakan-kebijakan yang berimbang antara kepentingan laki-laki maupun perempuan khususnya dalam hal promosi jabatan.

2. Menumbuhkan kemauan dan tingkat kesadaran PNS perempuan di Kota Bogor untuk berpartisipasi dalam pendidikan dan pelatihan yang ada untuk menambah kompetensi yang ada agar dapat ikut berkompetisi dengan PNS laki-laki dalam mengisi jabatan yang lebih tinggi. Karena dengan adanya perempuan dalam menempati posisi-posisi strategis maka akan lahir keputusan-keputusan yang selama ini tidak terpikirkan oleh pejabat-pejabat laki-laki. Meningkatkan kesempatan bagi perempuan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan agar terwujudnya sikap kepemimpinan di kalangan perempuan yang dapat membuat mereka lebih percaya diri ketika mengemban jabatan yang ada. Serta membuat fasilitas bagi perempuan untuk mengurangi beban ganda yang ada seperti fasilitas penitipan anak maupun ruangan menyusui.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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](http://www.awcaus.org.au)
- Cenzo, David De. 1999. *Human Resource management concept and practice*. New York: John Wiley & Sons.
- Danang Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Caps. Yogyakarta.
- David O. Sears and James Sidanius. 2000. *Racialized Politics: The Debate about Racism in America (Studies In Communication, Media, and Public Opinion)*
- Dessler, Gary. *Human Resource Management*. 7<sup>th</sup> Edition. New Jersey: 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
- KPU Kota Bogor. 2014. *Buku Profil Anggota DPRD Kota Bogor 2014-2019*.
- LDFE-UI & ILO, *Gender Differented of Globalization on Empowerment the Urban Formal Sector in Indonesia*. Jakarta: 1999
- Newman, L. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi Ketujuh. Indeks. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2005. *Manajemn Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. EDisi Kelima. Cetakan Keempatbelas. Ghalia. Jakarta.
- Riani. Asri Laksmi. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Robins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Indeks. Jakarta.

- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2. Bumi Aksara, Jakarta.
- Saifudin Azwar. Reliabilitas dan Validitas. Edisi 3, Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 1997
- Sedarmayanti .2016.Manajemen Sumberdaya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silalahi, Ulber. 2015. Metode Penelitian Sosial. Bandung: Refika Aditama.
- Suwatno, Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Penerbit Suci Press.2001.
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, Bandung: Alfabeta. 2012
- UNDP Indonesia. 2010. Partisipasi Perempuan dalam Politik dan Pemerintah. 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.Diunduhdari.org/content/undp/en/home/ourwork/democraticgovernance/projects\_and\_initiatives/GEPA.html pada 26-1-2016.
- Werther, William B. dan Keith Davis, 1998. *Human Resource and Personal Management*. 5<sup>th</sup>Edition . NewYork: Me Graw, Hall Inc.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- UU No. 32/2004 tentang Otonomi Daerah.
- Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women).
- UU No.25 tahun 2000 Tentang Program Pembangunan Nasional.
- Undang-Undang No. 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural

Peraturan Menteri Dalam Negeri No 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Daerah

### **Elektronik**

<http://infid.org/wp-content/uploads/2015/11/Ita-Nadia-UN-Women-Perempuan-dan-SDGs>. Diunduh 4-5-2016

<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/indonesiansumm.pdf> diunduh pada 20-2-2016

<http://dokumen.tips/documents/pemberdayaan-perempuan-khofifah-indar-parawansa.html> diunduh pada 1-3-2016.

Puji Astuti. 2012. Peluang PNS Perempuan dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender di Pemerintah Kota Semarang. Diunduh pada 21 November 2016 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=121071&val=1307>; atau Jurnal Ilmu Politik Vol 3, No 2 (2012). Tersedia di <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/politika/>, Hal. 4.

<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/indonesiansumm.pdf> diunduh pada 20-2-2016.

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

[http://www.kompasiana.com/insani.media.center/emansipasi-atau-kesetaraan-gender\\_55300ba96ea83406148b459b](http://www.kompasiana.com/insani.media.center/emansipasi-atau-kesetaraan-gender_55300ba96ea83406148b459b) diunduh 20-3-2016.

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

[http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/democraticgovernance/projects\\_and\\_initiatives/GEPA.html](http://www.undp.org/content/undp/en/home/ourwork/democraticgovernance/projects_and_initiatives/GEPA.html). Diunduh pada 26-1-2016.

<http://www.wikigender.org/wiki/global-report-on-gender-equality-in-public-administration/>. Diunduh pada 26-1-2016.