



**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*

**Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor: Satu Kajian
Dari Perspektif Gender**

Skripsi

Oleh
Rian Pandupriana Yudha
2012310108

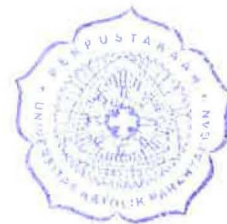
Pembimbing
Dr. Ulber Silalahi, MA

Bandung
2017

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



Tanda Pengesahan Skripsi



Nama : Rian Pandupriana Yudha
Nomor Pokok : 2012310108
Judul : Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Bogor :
Satu Kajian Dari Perspektif Gender

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

Tim Penguji

Ketua

Maria Rosarie Harni Triastuti, S.IP., M.Si. :

Sekretaris

Dr. Ulber Silalahi, M.A. :

Anggota

Gina Ningsih Yuwono, Dra., M.Si. :

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Rian Pandupriana Yudha
NPM : 2012310108
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor: Satu
Kajian Dari Perspektif Gender.

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



Rian Pandupriana Yudha

ABSTRAK

Nama : Rian Pandupriana Yudha

NPM : 2012310108

Judul : Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor: Satu Kajian Dari Perspektif Gender

Judul Penelitian ini “Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor: Satu Kajian Dari Perspektif Gender”. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana tingkat kecenderungan kesetaraan gender dalam promosi jabatan dan perbedaan sikap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan mengenai kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor. Penelitian ini menggunakan 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.

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan metode pengumpulan data kuesioner dan wawancara. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebesar 80 responden di SKPD Pemerintah Kota Bogor. Penelitian ini difokuskan terhadap gender antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan. Jumlah informan penelitian pada laki-laki sebanyak 40 orang dan pada perempuan sebanyak 40 orang.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya peluang yang sama bagi laki-laki dan perempuan dalam promosi jabatan sehingga dapat dikatakan adanya kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor. Untuk uji beda dalam penelitian ini ditemukan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara persepsi pegawai perempuan dengan pegawai laki-laki. Baik pegawai perempuan maupun laki-laki tidak mengalami hambatan dalam diskriminasi gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor.

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

ABSTRACT

Name : Rian Pandupriana Yudha

NPM : 2012310108

Title Market : Job Promotions in Bogor City Government : A Gender Perspective
Study

Title of the research “Job Promotions in Bogor City Government : A Gender Perspective Study”. The purpose of this study is to find out the the tendency of gender equality in promotions and differences in employee attitudes male and female employees on gender equality in promotion in Bogor 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.

Design of the research is descriptive quantitative research design with the utilization of questionnaire and interview as the data collection methods. Sample used in this research is 80 respondents in SKPD Bogor City Government. This research focused on the gender of a male employee and a female employee. The number of informants research on men of 40 people and women many as 40 people.

The result showed that there is opportunity for man and woman to be promoted, so it can be stated that there is a gender equality in job promotion in Bogor City Government . To test the difference in this study found that there was no significant difference between the perceptions of female employees with a male employee. Both female employees and men do not experience barriers to gender discrimination in job promotion in Bogor City Government.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor: Satu 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.

Penghargaan dan terima kasih penulis berikan kepada Bapak Dr. Ulber Silalahi, MA., selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk membimbing penulis menyusun skripsi.

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

1. Orang tua tercinta, Bapak Engkus Sutisna dan Ibu Nunung Kurniawati penulis khusus mempersembahkan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada Bapak dan Ibu atas segala doa, kasih sayang, motivasi, nasihat,serta masukan.
2. Mangadar Situmorang, Ph.D., selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.

3. 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.
4. 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.
5. Ibu Eli selaku Kepala Bidang Perlindungan Sosial Keluarga dan Penanganan Fakir Miskin dan Ibu Amik Herwidyastuti Sekertaris Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor yang membantu dalam memberikan masukan serta bantuannya dalam melengkapi penelitian ini.
6. Seluruh jajaran Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bogor dan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor yang sudah membantu dan memudahkan penulis dalam mengumpulkan data-data.
7. Bapak dan Ibu Pegawai Negeri Sipil di SKPD Pemerintah Daerah Kota Bogor yang telah bersedia menjadi responden dan meluangkan waktunya guna mengisi kuesioner yang disebarakan penulis.
8. Zehan Firda Miranti yang selalu menemani dan membantu penulis saat menyebar kuisisioner,serta memberikan dukungan, motivasi, kasih sayang, dan doanya kepada penulis.

9. Sahabat terbaik, Yunan Dinul Fallah, Khaerul Umam, Serta Pawe Sondra telah menjadi sahabat terbaik bagi penulis dan memberikan semangat serta dorongan kepada penulis. Semoga persahabatan ini akan tetap terjaga.
10. Teman-teman seperjuangan skripsi, Sisvo Bernadus, Taufik Rahmantoro, Natalia, Ika, Karina, Rama, Doni, Jerry.
11. Teman-teman seperjuangan Administrasi Publik Angkatan 2012, terutama untuk Ismail, Vijay Asti, Dida, Doni Alfiansyah, Recky Ramdani, Tubagus Axell, Dio, Fadhil dan masih banyak lagi. Terimakasih banyak untuk pertemanan yang hangat dan pengalaman serta kenangan tak terlupakan selama perkuliahan.
12. Teman-teman di Bogor yang selalu memberikan motivasi Zaki Odang, Dhika Aditya, Ido Nurabdullah, Maya Tamia, Vira, Dewi Shelli, Tyas,
13. Semua pihak terkait yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhir kata, Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaannya dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Bandung, 5 Juni 2017

Rian Pandupriana Yudha

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I <u>P</u> ENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Manfaat Penelitian.....	12
1.4.1 Secara Teoritik	13
1.4.2 Secara Praktis	13
BAB II <u>K</u> ERANGKA TEORITIK	14
2.1 Perspektif Gender	14
2.1.2 Pengertian Kesetaraan Gender	15
2.2 Promosi Jabatan.....	18
2.2.1 Pengertian Promosi Jabatan.....	18

2.2.2 Dasar-Dasar Promosi Jabatan.....	21
2.2.3. Persyaratan Promosi Jabatan.....	23
2.3 Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan	27
2.3.1 Stereotip Peran Gender.....	29
2.4 Hipotesis	32
2.5 Studi Terdahulu	33
BAB III METODE PENELITIAN.....	35
3.1 Rancangan Penelitian	35
3.2 Pengukuran Variabel	38
3.2.1 Operasionalisasi Variabel Promosi Jabatan	38
3.2.2. Skala Ukuran dan Teknik Penskalaan	40
3.3 Populasi dan Sampling	42
3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	43
3.4.1 Uji Validitas	43
3.4.2 Uji Reabilitas	45
3.5 Pengumpulan Data.....	47
3.6 Analisis Data	47
BAB IV ANALISIS DAN INTERPRETASI HASIL PENELITIAN	50
4.1 Karakteristik Responden	50
4.1.1 Jenis Kelamin	50
4.1.2 Usia Responden	51

4.1.3 Masa Kerja	52
4.1.4 Pendidikan	53
4.1.5 Tingkat Golongan Pegawai Negeri Sipil.....	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	57
4.2.4 Kerjasama	58
4.2.5 Inovasi dan Kreativitas	59
4.2.6 Loyalitas	60
4.2.7 Kepemimpinan	61
4.2.8 Komunikatif.....	62
4.2.9 Prestasi Kerja.....	63
4.2.10 Promosi Jabatan.....	64
4.3 Perbedaan Persepsi antara Pegawai Laki-laki dan Perempuan terhadap Promosi Jabatan	65
4.3.1 Kejujuran	65
4.3.2 Disiplin	66
4.3.3 Pendidikan	67
4.3.4 Kerjasama	68
4.3.5 Inovasi dan Kreativitas	69

4.3.6 Loyalitas	70
4.3.7 Kepemimpinan	71
4.3.8 Komunikatif.....	72
4.3.9 Prestasi Kerja.....	73
4.3.10 Promosi Jabatan.....	74
4.4 Analisis Perbedaan tanggapan responden Laki-laki dan Perempuan terhadap Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor	75
4.5 Uji Normalitas	75
4.6 Uji Homogenitas.....	76
4.7 Uji Beda Tanggapan Responden Laki-laki dan Perempuan....	77
BAB V PEMBAHASAN	80
5.1 Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan	80
5.2 Perbedaan Persepsi Pegawai Perempuan dan Pegawai Laki-laki terhadap Promosi Jabatan berdasarkan Gender	87
BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN	97
6.1 Kesimpulan.....	97
6.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	101
Lampiran	104

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perbandingan jumlah PNS Laki-laki dan PNS Perempuan menurut Jabatan.....	9
Tabel 1.2 Perbandingan Tingkat Pendidikan PNS Perempuan dan PNS Laki-Laki.....	11
Tabel 3.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas.....	44
Tabel 3.2 Rekapitulasi Hasil Uji Reabilitas Kuisioner.....	46
Tabel 4.1 Perbandingan Tanggapan Responden Laki-laki dan Perempuan Tentang Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor.....	75
Tabel 4.2 Uji Normalitas Tanggapan Responden Laki-laki dan Perempuan Terhadap Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor.....	76
Tabel 4.3 Uji Homogenitas Data Tanggapan Responden Laki-laki dan Perempuan Terhadap Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor.....	77
Tabel 4.4 Uji Beda Independent t-test responden laki-laki dan perempuan tentang promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor.....	78
Tabel 5.1 Perbandingan jumlah PNS Laki-laki dan PNS Perempuan Menurut Jabatan	89

DAFTAR GAMBAR

Grafik 2.1 Pattern of Hegemonic Masculinity: The Script sociopsycological theory.....	30
Grafik 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	51
Grafik 4.2 Umur Responden	51
Grafik 4.3 Masa Kerja Responden.....	52
Grafik 4.4 Pendidikan Responden.....	53
Grafik 4.5 Golongan Responden.....	54
Grafik 4.6 Indeks Pernyataan Mengenai Kejujurann.....	56
Grafik 4.7 Indeks Pernyataan Mengenai Disiplin.....	57
Grafik 4.8 Indeks Pernyataan Mengenai Pendidikan.....	58
Grafik 4.9 Indeks Pernyataan Mengenai Kerjasama.....	59
Grafik 4.10 Indeks Pernyataan Mengenai Inovasi dan kreativitas.....	60
Grafik 4.11 Indeks Pernyataan Mengenai Loyalitas.....	61
Grafik 4.12 Indeks Pernyataan Mengenai Kepemimpinan.....	62
Grafik 4.13 Indeks Pernyataan Mengenai Komunikatif.....	63
Grafik 4.14 Indeks Pernyataan Mengenai Prestasi kerja.....	64
Grafik 4.15 Indeks Pernyataan Mengenai Variabel Promosi Jabatan.....	65
Grafik 4.16 Indeks Dimensi Kejujuran Berdasarkan Gender.....	65
Grafik 4.17 Indeks Disiplin Berdasarkan Gender.....	66
Grafik 4.18 Indeks Mengenai Pendidikan Berdasarkan Gender.....	67

Grafik 4.19 Indeks Mengenai Kerjasama Berdasarkan Gender.....	68
Grafik 4.20 Indeks Mengenai Inovasi dan kreativitas Berdasarkan Gender.....	69
Grafik 4.21 Indeks Mengenai Loyalitas Berdasarkan Gender.....	70
Grafik 4.22 Indeks Mengenai Kepemimpinan Berdasarkan Gender.....	71
Grafik 4.23 Indeks Mengenai Komunikatif Berdasarkan Gender.....	72
Grafik 4.24 Indeks Mengenai Prestasi kerja Berdasarkan Gender.....	73
Grafik 4.25 Indeks Mengenai Variabel Promosi Jabatan Berdasarkan Gender.....	74
Grafik 4.26 Kurva Pengujian Hipotesis.....	79
Grafik 5.1 Budaya Yang Dapat Mendiskriminasikan Perempuan Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Bogor.....	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Perizinan Penelitian

Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian

Lampiran 3 Data Jumlah Pejabat

Lampiran 4 Hasil Penelitian

Lampiran 5 Tabel Critical Value

Lampiran 6 Tabel Induk

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar negara menjamin hak dan kedudukan Perempuan yang sama dengan laki-laki. Sila ke-2 Pancasila yang berbunyi "Kemanusiaan yang Adil dan Beradab" dan Sila ke-5 Pancasila yang berbunyi "Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia" menunjukkan bahwa Pancasila sebagai ideologi dasar bagi Negara Indonesia adalah prinsip kemanusiaan yang adil, yang dengan sendirinya menentang diskriminasi baik berdasarkan ras, agama, keyakinan politik, maupun gender. Dalam UUD 1945 dikemukakan jaminan Perempuan atas Hak yang sama dengan laki-laki dalam hukum dan pemerintahan (Pasal 27 ayat 1). Menurut Instruksi Presiden no.9 tahun 2000 juga dijelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan kedudukan, peran, dan kualitas perempuan, serta dalam upaya mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara, dipandang perlu melakukan strategi pengarusutamaan gender dalam seluruh proses pembangunan nasional, pengarusutamaan gender ke dalam proses pembangunan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kegiatan fungsional semua instansi dan lembaga di Tingkat Pusat maupun Daerah. Sehingga dapat memberikan hak dan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam penyelenggaraan Negara, Pemerintahan dan Pembangunan baik di Tingkat Pusat maupun Daerah.

Upaya Pemerintah Indonesia dalam rangka memenuhi dan melindungi hak-hak perempuan dalam berbagai aspek melalui peraturan hukum seperti disahkan dan diundangkannya 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), Namun demikian posisi Indonesia dalam Indeks Perkembangan Gender dan Pemberdayaan Perempuan masih tetap rendah dilihat dari ukuran program kesetaraan gender yang ditetapkan oleh PBB. Hal ini terlihat dari perkembangan pembangunan nasional di Indonesia yang tidak sensitif terhadap gender misalnya pada berbagai posisi dalam organisasi atau institusi, baik perusahaan negara maupun perusahaan-perusahaan swasta dan juga di dalam pemerintahan, rata-rata yang memegang posisi di atas masih sering di isi oleh laki-laki dibandingkan perempuan. Hal tersebut terjadi karena perempuan tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan.

Upaya untuk mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) di Indonesia dituangkan dalam kebijakan nasional, yang ditetapkan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1999, UU No.25 tahun 2000 tentang program Pembangunan Nasional – PROPERNAS 200-2004, dan dipertegas dalam Instruksi Presiden No.9 Tentang Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam pembangunan nasional, sebagai salah satu strategi dalam mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender.

Walaupun sejak tahun 80an Indonesia telah mendukung dan ikut mengesahkan Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination

Against Women (CEDAW). Namun pada tahun 1999, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) perempuan diperkirakan hanya 43,5 persen jauh di bawah TPAK laki-laki yang telah mencapai 72,6 persen pada tahun yang sama. Demikian pula, dari sembilan jenis lapangan pekerjaan penduduk, data pada tahun 1998 memperlihatkan bahwa kaum perempuan lebih banyak terkonsentrasi pada lapangan pekerjaan (sektor) pertanian, industri perpabrik, perdagangan, hotel, restoran, serta komunikasi dan pelayanan publik. Ini berbeda dengan kaum laki-laki, dimana mereka lebih tersebar secara merata diantara kesembilan jenis lapangan pekerjaan tersebut.¹

Sustainable Development Goals (SDGs) yang merupakan acuan dalam kerangka pembangunan dan perundingan-perundingan negara di dunia, Konsep SDGs melanjutkan konsep pembangunan Millenium Development Goals (MDGs) yang telah berakhir pada tahun 2015. (SDGs) memiliki 17 *goals* dan 169 target dalam SDGs, ada 12 *goals* dan 40 target terkait dengan kesetaraan gender, hak asasi perempuan dan anak perempuan. *Goal 5* adalah khusus kesetaraan gender, bertujuan untuk mengubah hubungan kekuasaan yang tidak setara antara perempuan dan laki-laki, yang menghambat kemajuan secara struktural dan budaya. Ada 9 target dalam *goal 5* yang khusus membahas promosi kesetaraan gender dan demokrasi, legitimasi dan pembangunan yaitu target 8 Memperkuat kebijakan dan undang-undang untuk promosi kesetaraan gender dan pemberdayaan semua perempuan dan anak perempuan di semua tingkatan. Dan

¹ LDFE-UI & ILO, Gender Differentiated of Globalization on Empowerment the Urban Formal Sector in Indonesia. Jakarta: 1999

target 9 Demokrasi dan legitimasi, untuk keterlibatan penuh perempuan adalah kunci dalam melaksanakan agenda pembangunan baru.²

Ketidaksetaraan gender merupakan kenyataan yang harus dihadapi perempuan di hampir semua belahan dunia dan dapat ditemukan dari ranah, publik hingga privat, dari urusan domestik hingga persoalan reproduksi. Dalam organisasi publik dapat dikatakan perempuan berada pada posisi termarginalkan. Sistem budaya patriarki yang menanamkan pemahaman bahwa wilayah publik (politik dan dunia kerja) sebagai wilayah laki-laki, biasa disebut sebagai faktor penyebab utama mengapa kiprah perempuan di ranah publik secara umum berada pada posisi subordinat laki-laki.³

Di Indonesia ketidaksetaraan gender secara tidak langsung dipengaruhi oleh faktor budaya maupun agama, di Indonesia mayoritas budayanya menganut sistem patriarki khususnya budaya sunda yang menanamkan strata sosial laki-laki berada diatas perempuan. Di Indonesia sendiri mayoritas agamanya Islam dimana dalam Islam bahwa kedudukan laki-laki berada diatas perempuan dalam hal kepemimpinan dimana dalam Islam pemimpin haruslah seorang laki-laki.

Di akhir tahun 2009, hanya satu dari 33 orang gubernur terpilih adalah perempuan (Gubernur Provinsi Banten), dan hanya satu perempuan yang terpilih sebagai wakil gubernur (Wakil Gubernur Provinsi Jawa Tengah). Pada tahun yang sama dari 440 kabupaten/kota, terdapat 10 Bupati/Walikota (2,27 persen). Empat

² <http://infid.org/wp-content/uploads/2015/11/Ita-Nadia-UN-Women-Perempuan-dan-SDGs>. Diunduh 4-5-2016

³ Sri Yuliani, "Pengembangan Karir Perempuan Di Birokrasi Publik; Tinjauan dari Perspektif Gender" (Surakarta: Jurnal Pust Studi Pengembangan Gender UNS Wanodya No. 16 Tahun XIV Tahun 2004)

ratus dua (402) posisi Wakil Bupati/Walikota, 12 (atau 2,27 persen) adalah perempuan (berdasarkan data dari Kementerian Dalam Negeri, meskipun terdapat 38 posisi untuk Wakil Bupati/Walikota yang namanya tidak tersedia). Di sektor pelayanan publik, ada sebuah masalah serius mengenai rendahnya keterwakilan perempuan di posisi-posisi tertinggi. Jumlah perempuan yang ada di sektor ini mencapai rata-rata 45,4 persen namun posisi eselon tertinggi diduduki oleh laki-laki sementara keberadaan perempuan sebagian besar ada di eselon-eselon yang rendah (2, 3 dan 4). Kesenjangan gender pada tingkatan ini tidak terlalu lebar; namun kesenjangan pada eselon 1 menjadi semakin serius. Hanya 9 persen dari perempuan pegawai negeri berada di posisi eselon satu yang mana jumlah tersebut meliputi hanya 0,5 persen dari keseluruhan perempuan yang kerja di sektor ini⁴.

Diskriminasi berdasarkan gender masih terjadi pada seluruh aspek kehidupan, di seluruh dunia. Ini adalah fakta meskipun ada kemajuan yang cukup pesat dalam kesetaraan gender dewasa ini. Sifat dan tingkat diskriminasi sangat bervariasi di berbagai negara atau wilayah. Tidak ada satu wilayah pun di negara dunia ketiga di mana perempuan telah menikmati kesetaraan dalam hak-hak hukum, sosial dan ekonomi. Kesenjangan gender dalam kesempatan dan kendali atas sumber daya, ekonomi, kekuasaan, dan partisipasi politik terjadi di mana-mana. Perempuan dan anak perempuan menanggung beban paling berat akibat

⁴ UNDP Indonesia. 2010. Partisipasi Perempuan dalam Politik dan Pemerintah. Makalah Kebijakan. UNDP Indonesia. Hal 11

ketidaksetaraan yang terjadi, namun pada dasarnya ketidaksetaraan itu merugikan semua orang.⁵

Di era reformasi sekarang ini yang menuntut berbagai perubahan di sejumlah sektor kehidupan seperti terwujudnya good governance, pemberantasan korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN), desentralisasi, transparansi dan akuntabilitas dalam bermasyarakat dan bernegara, upaya peningkatan kualitas kehidupan perempuan semakin ditingkatkan. Hal ini disebabkan serangkaian tuntutan itu pada dasarnya merupakan pengejawantahan dari hak setiap individu untuk mendapatkan kehidupan dan kesejahteraan yang lebih baik disemua elemen kehidupan seperti ekonomi, politik, hukum dan pertahanan, keamanan.⁶

Belum terwujudnya, kesetaraan dan keadilan gender ini diperburuk oleh masih terbatasnya keterlibatan perempuan dalam proses pengambilan keputusan kebijakan publik. Yang dimaksud dengan kebijakan publik di sini adalah kebijakan yang ditetapkan oleh lembaga-lembaga legislatif, eksekutif dan yudikatif termasuk TNI dan Polri. Hal ini antara lain ditandai oleh sedikitnya wakil perempuan dalam lembaga legislative (yaitu 9,8 persen pada tahun 1999) serta sedikitnya pejabat struktural eselon I, II, dan III dalam lembaga eksekutif (baru mencapai sekitar 9 %). Selain terbatasnya jumlah perempuan sebagai pengambil keputusan, kebijakan publik yang tidak peka gender juga dipengaruhi oleh rendahnya kesadaran gender di kalangan para pengambil keputusan serta

⁵<http://siteresources.worldbank.org/INTGENDER/Resources/indonesiansumm.pdf> diunduh pada 20-2-2016.

⁶ <http://dokumen.tips/documents/pemberdayaan-perempuan-khofifah-indar-parawansa.html> diunduh pada 1-3-2016

tidak lengkapnya data dan informasi gender. Di samping itu, masih terdapat kelemahan hubungan kemitraan antara pemerintah dengan masyarakat maupun lembaga-lembaga lain yang memiliki visi dan misi pemberdayaan perempuan.⁷

Kesetaraan gender merupakan kewajiban karena telah diatur dalam UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Mengatur mengenai larangan adanya diskriminasi di dalam memberi kesempatan dan perlakuan dalam pekerjaan. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (pasal 5). yang bermakna bahwa baik perempuan maupun laki-laki memiliki kesempatan yang sama dalam pekerjaan. Dan dalam pasal 32 disebutkan Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi.

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.

Pengarusutamaan Gender dikembangkan berdasarkan dari sebuah asumsi bahwa peran dan partisipasi perempuan dalam masyarakat sering dimarginalkan. Rendahnya kesetaraan gender dapat dilihat dari persentase jumlah perempuan yang dipromosikan pada jabatan-jabatan tertentu di lingkup pegawai negeri yang berimbang pada rendahnya akses perempuan untuk menduduki jabatan struktural

⁷*Loc.cit.*

dan pengambilan keputusan yang dikarenakan hambatan sosial budaya dan birokrasi yang tidak mendukung.⁸

Salah satu strategi penyetaraan gender dalam ruang lingkup organisasi atau institusi adalah melalui kebijakan rekrutmen yang pro-aktif yang memperhatikan aspek keseimbangan gender. Kebijakan rekrutmen yang sensitif gender sering kali tidak dilakukan oleh pemerintah daerah yang salah satu hal dikarenakan tidak adanya peraturan atau tuntutan dari pemerintah daerah yang salah satu hal dikarenakan tidak adanya peraturan atau tuntutan dari pemerintah pusat tentang perencanaan rekrutmen tenaga baru . Asian Development Bank (2004), menyampaikan bahwa, kuota jumlah pekerja perempuan rata-rata pada setiap eselon harus memenuhi 30 persen dari seluruh pekerja.⁹

Sedarmayanti¹⁰ berpendapat bahwa perempuan kurang terwakili dalam jabatan pimpinan pada semua sektor dalam pemerintahan kecuali pendidikan dan kesehatan hal ini merupakan salah satu permasalahan dalam terciptanya good governance di Indonesia.

Dalam promosi jabatan disektor publik atau jumlah pegawai perempuan yang dipromosikan masih terjadi ketidaksetaraan gender atau *unequal opportunity for women*. Di sektor publik, laki-laki lebih dominan memegang jabatan daripada perempuan. Perempuan yang menduduki posisi administrator/ manajer dalam

⁸ Riani, Asri Laksmi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Kini. Graha. Ilmu. Yogyakarta. Hal 17

⁹ *Loc.cit*

¹⁰ Sedarmayanti .2016.Manajemen Sumberdaya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama. Bandung. Hal 341

bidang pemerintahan dan swasta hanya 6,6%.¹¹ Hal yang serupa terjadi di Pemerintah Kota Bogor berdasarkan prinsip dan kaidah yang berlaku secara universal promosi jabatan seharusnya berasaskan keadilan sehingga tidak mempersoalkan gender.

Jika ketidaksetaraan kesempatan dalam mendapatkan promosi jabatan terjadi maka akan mengganggu kinerja sumber daya manusia di suatu organisasi publik, sehingga dapat mengganggu semangat, kerajinan, kedisiplinan dan prestasi kerja sehingga tujuan organisasi tersebut tidak dapat dicapai secara optimal. Oleh karena itu masalah keterwakilan perempuan dalam jabatan publik di daerah menjadi menarik untuk dikaji dan diteliti lebih jauh baik peluang dan hambatannya. Maka dari itu judul dari penelitian ini adalah “ **Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Bogor: Satu Kajian Dari Perspektif Gender**”

1.2 Rumusan Masalah

Di Kota Bogor partisipasi perempuan dalam bidang pemerintahan dirasa masih kurang, hal tersebut dapat ditunjukkan dengan jumlah keterwakilan perempuan di Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Bogor (DPRD-Kota Bogor) dari 45 anggota legislatif yang terpilih, jumlah perempuan yang menduduki kursi dewan legislatif hanya 8 orang atau (18%) sedangkan Laki-laki berjumlah 37 orang atau (82%)¹². Terkait keterlibatan perempuan dalam jajaran

¹¹ Megawangi, 1999 . Membiarkan Berbeda: Sudut Pandang Baru tentang Relasi Gender, Mizan. Bandung. Hal 157

¹² Buku Profil Anggota DPRD Kota Bogor 2014-2019

birokrasi di Kota Bogor menunjukkan hal yang baik dilihat dari kuantitas jumlah PNS perempuan yang mencapai 4585 orang (51%) dan PNS laki-laki yang jumlahnya 4359 orang (49%).

Tabel 1.1
Jumlah PNS Laki-laki dan PNS Perempuan
Menurut Jabatan

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Sekretaris Daerah	1	0	1
Asisten	3	0	3
Staff Ahli	3	0	3
Sekretaris Dewan	1	0	1
Kepala Dinas/Kepala Badan	19	7	26
Direktur Rumah Sakit	0	1	1
Kepala Kantor	1	0	1
Sekretaris Dinas/Badan	21	6	27
Kepala Bagian	8	5	13
Kepala Bidang	78	59	137
Kepala Subbag/Kepala Subbid/Kepala Seksi	230	180	410
Jumlah	365	258	623

Sumber : BKPSDA Kota Bogor, 2017

Meskipun jumlah PNS perempuan lebih banyak dari PNS laki-laki namun kesempatan perempuan dalam menduduki jabatan di satuan kerja perangkat daerah dirasa masih kurang ini terlihat dari data yang di ambil dari Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Aparatur Kota Bogor, jumlah keseluruhan pejabat laki-laki dan perempuan sebanyak 623 orang , dengan rasio perbandingan pejabat laki-laki 58% dan perempuan 42% sehingga jumlah pejabat laki-laki lebih mendominasi dibandingkan jumlah pejabat perempuan. dari 4585 jumlah PNS perempuan, yang menduduki jabatan hanya 258 orang atau 5.6%.

Berdasarkan undang-undang no 5 tahun 2014 pasal 13 jabatan struktural ASN terdiri atas Jabatan Pimpinan Tinggi, Jabatan Administrasi dan Jabatan

Pegawas. Di tingkat pemerintah daerah Kota Bogor Jabatan Pimpinan Tinggi atau JPT terbagi dua yaitu JPT Madya (Eselon II A), JPT Pratama (Eselon II B). Sedangkan jabatan administrasi terdiri dari jabatan administrator (Eselon III A dan Eselon III B) dan Jabatan pengawas (Eselon IV).

Dari data-data diatas menunjukkan bahwa PNS perempuan yang menduduki jabatan eselon masih sedikit maka sangat besar kemungkinannya produk-produk keputusan atau kebijakan yang diambil pemerintah belum sepenuhnya memperhatikan kepentingan perempuan dan menjamin keadilan gender antara perempuan dan laki-laki secara seimbang. Padahal dari tingkat pendidikan, jumlah PNS perempuan yang berpendidikan sarjana lebih banyak dari jumlah PNS laki-laki sebagai mana dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 1.2
Perbandingan Tingkat Pendidikan PNS Perempuan dan PNS Laki-Laki

Pendidikan	L	P	Jumlah
SD	249	7	256
SLTP	213	8	221
SLTA	1572	481	2053
DIPLOMA	268	609	877
S-1	1700	3140	4840
S-2	335	337	672
S-3	2	2	4

Sumber : BKPSDA Kota Bogor, 2017

Tingkat pendidikan merupakan modal yang sangat penting bagi setiap orang untuk bisa mengembangkan karier karena akan berkaitan dengan pengembangan kapasitasnya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi.

Seharusnya baik perempuan maupun laki-laki memiliki hak yang sama dalam pekerjaan terutama dalam hal promosi jabatan atau kesempatan yang sama dalam memegang tanggung jawab guna terciptanya good governance di organisasi tempatnya bekerja. Pada dasarnya perempuan dan laki-laki memiliki kompetensi yang sama besarnya untuk meraih kesuksesan dalam kariernya. Namun hanya sedikit perempuan yang mampu mencapai puncak dalam kariernya. Peluang promosi jabatan yang diberikan kepada perempuan relatif terbatas. Berdasarkan hal diatas, rumusan masalah atau pertanyaan yang akan dijawab adalah:

- 1 Apakah ada ketidaksetaraan gender (antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan) dalam menduduki jabatan di Pemerintah Kota Bogor?
- 2 Apakah ada perbedaan sikap antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan tentang kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Digambarkan tingkat kecenderungan kesetaraan gender dalam promosi jabatan di sektor publik dengan studi kasus Pemerintah Kota Bogor.
2. Digambarkan perbedaan sikap pegawai laki-laki dan pegawai perempuan tentang kesetaraan gender dalam Promosi jabatan di Pemerintah Kota Bogor.

1.4 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yang telah dipaparkan diatas penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Secara Teoritik

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-teori promosi jabatan.

1.4.2 Secara Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini secara praktis dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan atau evaluasi bagi seluruh individu di Pemerintah Kota Bogor dalam rangka meningkatkan kesetaraan gender menjadi lebih baik.