

## KONDISI KESETARAAN GENDER DALAM PROMOSI JABATAN ESELON II PEREMPUAN DI PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT TAHUN 2018

Secillia Fammy R<sup>1</sup>, Heru Nurasa<sup>2</sup>, Ida Widianingsih<sup>3</sup>, Ahmad Buchori<sup>4</sup>.

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Doktor Ilmu Administrasi Publik di Universitas Padjajaran, Bandung

<sup>2,4</sup> Dosen Administrasi Publik di Universitas Padjajaran, Bandung

<sup>3</sup>Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik di Universitas Padjajaran, Bandung

Email : [momapopa81@gmail.com](mailto:momapopa81@gmail.com); [heru.nurasa@unpad.ac.id](mailto:heru.nurasa@unpad.ac.id); [ida.widianingsih@unpad.ac.id](mailto:ida.widianingsih@unpad.ac.id)

### ABSTRAK

Provinsi Jawa Barat telah mengeluarkan Peraturan Gubernur Nomor 1 tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, tetapi terdapat kecenderungan Peraturan gubernur tersebut belum di implementasikan dengan baik terutama di dalam roda pemerintahan Jawa Barat, hal ini diperkuat dengan rendahnya jumlah pejabat structural eselon II perempuan Provinsi Jawa Barat. Sejalan dengan itu maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana sebenarnya gambaran gender equality dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Provinsi Jawa Barat, dengan tujuan tergambaranya kondisi gender equality dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Provinsi Jawa Barat, apakah memang tercapai kesetaraan gender atau sebenarnya terjadi ketidaksetaraan gender. Hal ini dikaji dengan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian yaitu fenomenologi dengan mengelaborasi teori *sociopsychological* yang dikemukakan oleh Newman (1993) dan dimensi gender equality yang dikemukakan oleh Riant Nugroho (2008:60) terhadap promosi jabatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terjadi ketidaksetaraan gender dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Jawa Barat. Selain itu ketidaksetaraan gender ini di pengaruhi oleh dimensi gender equality dimana dari empat dimensi gender equality, dimensi akses, partisipasi dan control merupakan dimensi yang paling mempengaruhi dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Jawa Barat. Hal ini disebabkan masih adanya pandangan negatif dari pimpinan terhadap perempuan yang menyebabkan para calon pejabat eselon II perempuan “minder” dan memutuskan tidak berpartisipasi dalam promosi jabatan, system pengambilan keputusan untuk pejabat yang tidak melibatkan kaum perempuan dan kecenderungan perempuan yang memilih keluarga dibandingkan karir.

*Kata Kunci : Gender Equality, Promosi Jabatan, Perempuan.*

### ABSTRACT

*West Java Province has issued Governor Regulation No. 1 regarding Technical Guidelines for the Implementation of Gender Mainstreaming in the Government of West Java Province, but there is a tendency that the Governor Regulation has not been implemented properly, especially in the West Java government wheel, this is reinforced by the low number of echelon structural officials II women of West Java Province. In line with that, the problem raised in this study is how the actual description of gender equality in the promotion of echelon II women's positions in West Java Province, with the aim of describing the condition of gender equality in the promotion of echelon II women's positions in West Java Province,*

*whether gender equality is achieved or actually there is gender inequality. This was examined with a qualitative approach to the research design of phenomenology by elaborating the sociopsychological theory put forward by Newman (1993) and the gender equality dimension proposed by Riant Nugroho (2008: 60) on promotion of position. The results showed that there were still gender inequalities in the promotion of echelon II women's positions in West Java. Besides this gender inequality is influenced by the dimensions of gender equality where of the four dimensions of gender equality, the dimensions of access, participation and control are the most influential dimensions in the promotion of echelon II women's positions in West Java. This is because there are still negative views from leaders towards women that cause female echelon II candidates to be "inferior" and decide not to participate in job promotions, decision-making systems for officials who do not involve women and the tendency of women to choose family over career*

*Keywords: Gender Equality, Job Promotion, Women.*

## **PENDAHULUAN**

Manusia merupakan aset vital dalam organisasi publik. Karena sumber daya manusia merupakan penggerak dari suatu organisasi publik. Adanya pergeseran paradigma administrasi publik, *diversity* dalam organisasi, *good governance* dan arus globalisasi tentang feminisme, mengakibatkan pengembangan aparatur sipil negara (ASN) dalam MSDM tidak hanya dituntut untuk menciptakan aparatur sipil negara (ASN) yang profesional, kompeten dan humanis saja, tetapi harus menegakkan prinsip *equity* dan keadilan gender, terutama terhadap perempuan untuk mencapai posisi sebagai pemimpin dan *decision maker* dalam organisasi publik. Undang-undang Dasar 1945 menjamin adanya kesetaraan antara kaum laki-laki dan kaum perempuan, serta pengarusutamaan gender yang telah diadopsi menjadi sebuah kebijakan untuk

mengintegrasikan perspektif gender ke dalam kebijakan, perencanaan dan penganggaran.

Dalam UUD 1945 Pasal 28 I (2) menyatakan bahwa, "Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apapun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu". Pemerintah Indonesia berupaya untuk mewujudkan kesetaraan gender melalui pelaksanaan Pengarus Utamaan Gender (PUG), dimana isu gender dijadikan pengarusutama dalam pembangunan dan pemberdayaan perempuan. Dengan Inpres No 9 Tahun 2006 tentang Pengarusutamaan Gender juga diamanatkan untuk dilaksanakan oleh semua lembaga pemerintah termasuk pemerintah daerah. Untuk menunjukkan keseriusan dalam menghadapi isu dan tantangan ini, pemerintah Indonesia menjadikan kesetaraan gender sebagai

agenda pembangunan nasional yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional tahun 2015-2019 (Bappenas, 2014: VI-20). Bahkan dalam Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, kesetaraan gender menjadi bagian dari reformasi birokrasi dalam manajemen sumber daya ASN. Regulasi tersebut menjelaskan bahwa pengembangan karir ASN harus dilakukan berdasarkan prinsip merit, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan.

Provinsi Jawa Barat memiliki jumlah pejabat struktural yang lebih banyak dibandingkan provinsi lainnya, namun ASN Perempuan yang mengisi jabatan eselon II masih rendah. Pada tahun 2018, dari 53 orang eselon II, hanya 7 orang ASN Perempuan yang berhasil menjabat sebagai eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (BKD Provinsi Jawa Barat, 2018). Mereka menempati posisi sebagai Staf Ahli Gubernur dan Kepala PD di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana, Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan, Kepala Biro Organisasi dan Kepala Biro Perekonomian (BKD Provinsi Jawa Barat, 2018).

Berdasarkan observasi awal dan wawancara yang penulis laksanakan

kepada para informan di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat, informan menduga penyebab rendahnya jumlah ASN Perempuan yang menempati jabatan eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat disebabkan oleh masih adanya *gap gender* dari anggota Badan Pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) terhadap ASN Perempuan untuk memimpin PD. Baperjakat memiliki tugas pokok untuk memberikan pertimbangan kepada pejabat pembina kepegawaian dalam pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian dalam dan dari jabatan struktural eselon II ke bawah. Baperjakat juga berperan dalam memberikan pertimbangan kepada pejabat yang berwenang dalam pemberian kenaikan pangkat bagi yang menduduki jabatan struktural. Informan menduga bahwa dalam pelaksanaannya, anggota Baperjakat cenderung menjadikan jenis kelamin sebagai faktor penilaian dalam pengisian jabatan struktural eselon II, sebab dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai Kepala PD membutuhkan waktu dan tenaga yang banyak, sehingga ASN Laki-laki cenderung dipilih sebagai pejabat eselon II. Walaupun sekarang sudah diberlakukan *open bidding* untuk menduduki eselon II di beberapa perangkat daerah, tetapi tetap masih sedikit ASN

Perempuan yang menduduki eselon II di Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh penulis mengenai *Gender Equality* dalam promosi jabatan eselon II perempuan di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat tersebut, penulis menemukan indikasi masalah diantaranya 1) Masih rendahnya jumlah pejabat eselon II perempuan di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat. 2) Masih terdapatnya *gap gender* yang dindikasikan oleh adanya dugaan informan tentang adanya rasa kurang percaya Badan pertimbangan Jabatan dan Kepangkatan (Baperjakat) terhadap kemampuan ASN Perempuan untuk mengisi posisi jabatan struktural khususnya eselon II di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Baperjakat memiliki peran penting dalam mempertimbangkan dan memberikan rekomendasi calon pejabat yang tepat untuk mendapatkan jabatan dan posisi tertentu dalam pemerintahan. Oleh karena itu, penulis akan mengamati secara lebih jauh serta menuangkannya dalam bentuk penelitian Apakah terdapat *Gender Equality* dalam promosi jabatan eselon II perempuan di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat.

## **METODE**

### **A. Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif lebih menekankan pada pemahaman yang mendalam terhadap suatu fenomena. Desain yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Fenomenologi. Tujuan penelitian fenomenologi adalah untuk mencari atau menemukan makna dari hal-hal yang esensial dan mendasar dari pengalaman hidup informan. Pada penelitian ini penulis menggunakan instrument wawancara dan observasi ke lapangan.

### **B. Sumber Data**

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber primer merupakan sumber data yang memberikan data kepada penulis secara langsung. Pada penelitian ini, sumber primer yang digunakan oleh penulis yaitu Anggota BAPERJAKAT. Sedangkan sumber data sekunder merupakan sumber yang memberikan data kepada penulis secara tidak langsung. Penulis memperoleh data melalui studi literatur, laporan ilmiah, seperti dari laporan BPS Jawa Barat, Bappenas, BKN, jurnal internasional dan sumber data atau informasi lainnya baik dari media massa maupun internet yang berhubungan dengan penelitian penulis.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui studi pustaka, wawancara, dan observasi. Penentuan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Penentuan informan dengan teknik *purposive sampling*, didasarkan pada pertimbangan tertentu, yaitu memilih orang yang dianggap paling mengetahui mengenai permasalahan yang diteliti (Creswell, 2009; Mack, dkk. 2005) terkait dengan faktor-faktor yang menghambat peningkatan karir ASN perempuan di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat.

### D. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan metode John W. Creswell (2010) yang terdiri dari enam alur kegiatan, yaitu mengolah dan menyiapkan data untuk dianalisis, membaca keseluruhan data, menganalisis lebih detail dengan melakukan coding pada setiap data, melakukan proses coding, menentukan bagaimana deskripsi dan tema-tema ini akan disajikan kembali dan menginterpretasikan data.

## PEMBAHASAN

Penulis menggunakan teori-teori untuk menjawab permasalahan yang

diangkat menggunakan teori *sociopsychological* yang dikemukakan oleh Newman (1993) dan dimensi *Gender Equality* yang dikemukakan oleh Riant Nugroho (2008:60). Selain itu penulis pun memakai teori *equilibrium* agar mampu menjawab dan menganalisis secara mendalam terhadap fokus penelitian dan identifikasi masalah dalam penelitian ini. Adapun indikator *gender equality* dalam promosi jabatan yaitu: Akses, Partisipasi, Kontrol dan Manfaat karena relevan dengan indikasi masalah yang ditemukan dilapangan dan identifikasi masalah dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan hasil informasi yang akurat, penulis menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik penentuan informan. Penulis memilih dua puluh dua informan yang terdiri dari Anggota Baperjakat, pejabat eselon II perempuan, eselon III, eselon IV BKD Provinsi Jawa Barat dan Tim Assesor. Para Informan merupakan orang-orang yang berkompeten dan memiliki informasi apakah ada *gender quality* promosi jabatan eselon II dengan melihat pandangan dan pengalaman dari para informan. Disamping itu untuk mendapatkan data dan informasi yang akurat serta valid, penulis menganalisis hasil penelitian yang sudah dilakukan dari observasi, wawancara dilapangan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan fokus penelitian penulis mengenai *Gender*

*Quality* dalam Promosi Jabatan Eselon II Perempuan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Penulis menganalisis data-data yang telah diperoleh dari wawancara selama lebih dari sembilan bulan terhitung bulan September 2018 sampai Juni 2019 dengan menggunakan teknik *coding* untuk memperoleh narasi kualitatif sebagai hasil analisa yang telah dilakukan. Selain itu, penulis pun melakukan uji kredibilitas atau memeriksa keabsahan data dengan menggunakan teknik triangulasi pada penelitian ini, yaitu triangulasi sumber dan teknik.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis melihat bahwa indikator *gender equality* dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat. Adapun karenanya Penulis meringkas hasil penelitian indikator *gender equality* dalam promosi jabatan eselon II perempuan di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat sebagai berikut.

### **1. Akses**

Akses merupakan kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki pada sumberdaya pembangunan. Dalam hal ini kelayakan seorang ASN dalam memperoleh informasi dan mendapatkan kedudukan dalam jabatan struktural. Dalam perkembangannya informasi

promosi jabatan bukan hanya didapatkan melalui papan informasi tetapi sekarang informasi tentang promosi jabatan bisa didapatkan melalui media elektronik seperti *whatsapp* maupun website Badan Kepegawaian Daerah. Hal ini menunjukkan betapa mudahnya akses untuk mengetahui promosi jabatan baik laki-laki maupun perempuan dikarenakan sudah banyaknya media untuk menjangkau informasi promosi jabatan tersebut.

Setelah adanya perubahan ASN 2014 perubahan promosi jabatan itu diumumkan secara terbuka yang dibiasa disebut lelang jabatan (*Open Bidding*) akan tetapi proses ini melalui tahap penyeleksian, dimana dalam proses pelaksanaan tidak menunjuk langsung ASN yang akan dipromosikan oleh Baperjakat seperti yang dilakukan sebelumnya sebelum adanya perubahan ASN. Proses lelang jabatan ini membentuk Tim Panitia Seleksi Lelang Terbuka dari dalam dan luar ASN Provinsi Jawa Barat. Hal yang berasal dari dalam yaitu orang-orang yang berada dalam Baperjakat sedangkan yang berasal dari luar yaitu para akademisi dalam hal ini dosen-dosen dari kampus. Proses rekrutmen dimulai dari pengumpulan berkas administrasi sampai dengan tes yang dilakukan bagi para ASN. Dalam hal ini, selain dilakukan tes kompetensi hal yang paling penting yang dapat dilihat dari ASN setiap ASN yaitu ada beberapa aspek yaitu prestasi kerja,

pengalaman, kepangkatan, dan pendidikan. Jika seorang ASN memiliki dari kriteria yang dimaksud maka tidak menutup kemungkinan ASN yang memenuhi kriteria tersebut layak untuk dipromosikan.

Kesempatan seseorang dalam menduduki sebuah jabatan pada dasarnya sama, hanya saja peluang itu dalam hal pelaksanaan promosi jabatan memiliki syarat tertentu dalam proses pelaksanaan promosi jabatan. Suatu Jabatan sangat menjamin keberadaan seseorang dalam sebuah instansi, karna berkat sebuah jabatan seseorang dapat dipandang memiliki sebuah martabat. Dilihat dari segi *gender* kedudukan ini sangat berdampak pada kondisi laki-laki dan perempuan dalam sebuah jabatan untuk terjadinya *gender equality*. Selain itu para ASN khususnya perempuan juga sudah dapat menikmati akses yang ada terkait dengan pelaksanaan promosi jabatan. Meskipun demikian kelayakan seorang ASN perempuan dalam mendapatkan promosi jabatan itu masih terdapat kecanggungan mengenai ketidakmampuan ASN perempuan dalam bekerja. Akan tetap setidaknya kaum perempuan juga ingin merasakan sebuah kebebasan untuk berkarir dan mampu untuk menunjukkan bakat atau kemampuan dalam bekerja.

Pemerintah Provinsi Jawa Barat menyelenggarakan seleksi terbuka atau promosi jabatan terbuka untuk pengisian

eselon II. Hal ini memberikan peluang dan kesempatan yang sama kepada setiap ASN untuk mengisi posisi eselon II tanpa melihat *gender* untuk berpartisipasi namun, dari hasil observasi di dua belas Perangkat Daerah di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat dan *in depth interview* yang dilakukan oleh penulis pada dua puluh dua informan, diketahui bahwa meskipun para informan mengatakan mereka yakin ASN perempuan mampu untuk mengisi jabatan struktural eselon II, akan tetapi PNS perempuan secara personal harus menghadapi pandangan negatif dari pimpinan dan rekan kerja mengenai kemampuannya untuk memimpin Perangkat Daerah dan melaksanakan tanggungjawab sebagai eselon II (*negative perception of women's capacity for managing*). Pandangan negatif dan pesimisme tersebut tidak hanya muncul dari pimpinan atau rekan kerja laki-laki tetapi dari ASN perempuan sendiri juga.

## **2. Partisipasi**

UU No 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender harus diberlakukan dalam semua instansi pemerintahan tetapi pada kenyataannya bahwa proses pengambilan keputusan itu tidak ada keterlibatan perempuan, hanya Baperjakat yang terlibat dalam pengambilan keputusan, ini berarti bahwa

tidak ada keterlibatan para ASN dalam proses pengambilan keputusan dalam promosi jabatan. Terkait dengan *gender* bahwasanya perempuan memang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan karena proses pengambilan keputusan, karena keputusan itu berada pada naungan Baperjakat, terkecuali jika ASN perempuan tersebut berada pada jajaran Baperjakat itulah yang berhak ikut berpartisipasi, sedangkan anggota Baperjakat di Pemerintah Provinsi Jawa Barat semua adalah laki-laki.

Selain pengambilan keputusan adapun dalam pelaksanaannya, hasil tahapan seleksi masih tetap berada pada wilayah Baperjakat. setelah melakukan wawancara secara mendalam yang dilakukan kepada dua puluh dua informan yaitu anggota Baperjakat, Eselon II, Eselon III, dan eselon IV yang menunjukkan bahwa ASN perempuan menghadapi berbagai hambatan dalam berpartisipasi untuk pencalonan sebagai eselon II. Hal-hal yang menyebabkan kurangnya partisipasi adalah komitmen perempuan terhadap pekerjaan dan pembagian peran dalam keluarga dan pekerjaan.

Pejabat Struktural dan Non Struktural, BKD Provinsi Jawa Barat yang menyatakan bahwa peran ganda sebagai ibu dan wanita karir menyebabkan ASN perempuan cenderung untuk memilih keluarga dan menempati posisi jabatan

struktural yang memiliki fleksibilitas waktunya tinggi, sehingga mereka dapat menyeimbangkan perannya dalam keluarga dan organisasi.

Hal ini dapat menjadi jawaban mengapa jumlah ASN perempuan yang menduduki jabatan struktural lebih rendah dibandingkan ASN laki-laki. Sehingga penulis melihat bahwa kondisi tersebut menjadi penyebab kenapa jumlah ASN perempuan yang mengisi jabatan struktural II di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat lebih sedikit dibandingkan ASN laki-laki.

### **3. Kontrol**

Kontrol adalah perempuan dan laki-laki mempunyai kekuasaan yang sama pada sumberdaya pembangunan untuk mengambil keputusan, sesuatu dalam hal ini yaitu hak seorang ASN dalam ikutserta dalam pengambilan keputusan. Kontrol dalam pengambilan keputusan bagi ASN dapat dilihat berdasarkan dengan tugasnya. Seorang ASN memiliki wewenang jika tugas itu memang tupoksinya, sedangkan kontrol dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan Baperjakatlah yang memiliki hak penuh tanpa ada keterlibatan dari ASN lain. Selain dari promosi jabatan wewenang dalam pengambilan keputusan juga berada pada ASN yang memiliki tupoksi. ASN yang



memiliki tupoksi itulah yang mengambil keputusan dibidangnya masing-masing.

Provinsi Jawa Barat melaksanakan promosi jabatan dikoordinasikan oleh BKD provinsi Jawa Barat, pada dasarnya pengdelegasian atau utusan dari instansi untuk promosi jabatan itu masih tetap ada dan setiap instansi berhak untuk mengutus ASNnya untuk mengikuti seleksi terbuka lelang jabatan. Proses untuk bisa mengikuti promosi jabatan itu harus dengan bekerja keras, karena mendapat promosi jabatan itu tidak mudah, seorang ASN itu untuk layak dipromosikan itu harus dilihat pengalaman kerjanya, tentang bagaimana hasil-hasil kerjanya selama ini, bagaimana loyalitasnya dalam bekerja, bagaimana dalam mengerjakan tugas, itu semua menjadi predikat seorang ASN untuk layak dipromosikan. Proses promosi jabatan yang dilakukan tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan asalkan dapat bekerja dengan baik, dipercaya dan amanah dalam menduduki jabatan tersebut.

Pada realitanya penulis melihat bahwa *organizational commitment of women* menjadi salah satu faktor pertimbangan dalam penentuan ASN yang akan dipromosikan, pandangan tersebut muncul dari hasil wawancara secara mendalam yang dilakukan kepada dua puluh dua informan yaitu anggota Baperjakat, Eselon II, Eselon III, dan

eselon IV yang menunjukkan bahwa ASN perempuan menghadapi berbagai hambatan, yang menyebabkan adanya komitmen mereka terhadap organisasi dinilai negatif oleh pimpinan, sehingga ASN perempuan mengalami kesulitan dalam meningkatkan karirnya untuk menduduki jabatan struktural eselon II di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat. Selain itu ASN perempuan jarang bekerja lembur atau bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan khususnya pada Perangkat Daerah yang dalam bekerjanya membutuhkan waktu tambahan di luar jam kerja. Alasan tersebut cenderung dilatarbelakangi oleh tugas dan peran mereka dalam keluarga, karena harus melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan ibu di rumah. Hal ini tentunya dapat mengakibatkan karir ASN perempuan untuk menduduki jabatan eselon II terhambat, karena kondisi tersebut menunjukkan komitmen yang rendah terhadap organisasi dan mendapatkan penilaian yang merugikan untuk karir ASN perempuan.

#### **4. Manfaat**

Manfaat adalah hasil-hasil dari suatu proses pembangunan. Faktor ini digunakan untuk melihat proporsi manfaat pembangunan yang diterima oleh perempuan atau laki-laki. Apakah manfaat tersebut cenderung menguntungkan salah

satu jenis kelamin atau tidak. Para informan merasa perhatian pemerintah untuk mempromosikan ASN Perempuan ke jabatan eselon II masih rendah. Meskipun syarat dan prosedur untuk mendapatkan promosi jabatan secara regulasi menjelaskan bahwa baik ASN perempuan maupun ASN laki-laki memiliki hak, kesempatan dan peluang yang sama. Contohnya adalah kegiatan Pendidikan dan Pelatihan (Diklat). Perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk dapat mengikuti diklat. Selain itu dalam segi manfaat yang didapatkan baik laki-laki dan perempuan mendapat manfaat yang sama, namun untuk hasil yang didapatkan secara pribadi kembali kepada personalnya masing-masing. Hal ini ditunjukkan dari dua puluh Informan yang diwawancarai secara mendalam, penulis menemukan kecenderungan *Viewed to be less committed to work* dari informan mengenai kemampuan ASN perempuan untuk mengisi jabatan struktural eselon II.

Selain itu penulis menemukan kecenderungan *Lack of physical ability* dari informan mengenai kemampuan ASN perempuan untuk mengisi jabatan struktural eselon II. Bahwa ASN perempuan cenderung lebih menonjolkan sifat-sifat perempuan yang lebih menekankan sisi feminis, seperti rasa peduli dan *helpfulness*, Berbeda dengan

ASN laki-laki yang cenderung tegas dan keras, Dapat ditarik kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dilihat dari sisi manfaat terhadap promosi jabatan tidak ada kecenderungan lebih menguntungkan pihak laki-laki. Hal ini ditunjukkan dengan informan menjelaskan bahwa baik ASN perempuan dan laki-laki mendapatkan manfaat yang sama dari pembangunan hanya jika dilihat dari sisi *sociopsychological* ASN perempuan harus menunjukkan sisi maskulinitas dalam memimpin walaupun ASN perempuan cenderung baik dalam kemampuan *commanding*.

Mengacu pada hasil penelitian yang didapatkan oleh Peneliti, Peneliti berpendapat bahwa dari empat dimensi yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat saling berkaitan terhadap promosi jabatan, dan empat dimensi tersebut memang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan eselon II perempuan dan dari semua dimensi tersebut juga dipengaruhi oleh faktor *sociopsychological*. Karena baik pada dimensi akses, partisipasi, kontrol dan manfaat terjadi gender inequality yang disebabkan oleh faktor *sociopsychological* seperti peran seks (*sex roles*) dan seks stereotip (*sex stereotypes*) menjadi hambatan yang kuat terhadap peningkatan karir ASN perempuan untuk mencapai posisi eselon II. Secara keseluruhan

pemerintah provinsi Jawa Barat sendiri terutama dalam promosi jabatan eselon II perempuan masih kurang mendorong pentingnya keanekaragaman (gender, suku, ras maupun agama) dalam organisasi dan kondisi kerja serta birokrasi yang dapat memberikan kesempatan lebih kepada ASN perempuan dalam pengembangan karir. Hal ini menunjukkan pula bahwa implementasi UU No 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender harus diberlakukan dalam semua instansi pemerintahan belum terlaksana dengan baik. Mengikuti peningkatan mengembangkan *the sociopsychological theory* mengemukakan bahwa pria memiliki karakteristik seperti "*aggressiveness, ambition, dan self-confidence,*" sedangkan wanita dianggap memiliki "*affectionate, kind, sensitive, and soft-spoken*" maka sifat yang dimiliki oleh pria tersebut lebih berpeluang untuk dipromosikan dalam jabatan tertentu atau ke jenjang jabatan yang lebih tinggi. Sulit bagi wanita untuk masuk satu profesi yang didominasi pria sebab mereka suka dipandang sebagai incompetent atau *less competent* daripada pria pasangan mereka.

## **SIMPULAN**

Merujuk pada uraian dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai *gender equality* Dalam Promosi Jabatan Eselon II Perempuan di Lingkungan Pemerintah

Provinsi Jawa Barat Tahun 2018, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. *Gender equality* terdiri dari empat dimensi yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang berpengaruh terhadap promosi jabatan. Semua dimensi tersebut sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan eselon II perempuan di Jawa Barat. Selain itu faktor peran seks (*sex roles*) dan seks stereotip (*sex stereotypes*) menjadi hambatan yang kuat terhadap peningkatan karir ASN perempuan untuk mencapai posisi eselon II.
2. Berdasarkan hasil wawancara dan analisis terlihat bahwa dalam promosi jabatan eselon II perempuan di Jawa Barat masih cenderung terjadi ketidaksetaraan *gender*. Hal ini dibuktikan dengan baik pada dimensi akses, partisipasi, kontrol dan manfaat terjadi *gender inequality* yang disebabkan oleh faktor *sociopsychological* seperti peran seks (*sex roles*) dan seks stereotip (*sex stereotypes*) menjadi hambatan yang kuat terhadap peningkatan karir ASN perempuan untuk mencapai posisi eselon II.
3. Pada dimensi akses, sangat mempengaruhi dalam promosi jabatan dikarenakan ASN perempuan maupun laki-laki memiliki akses yang sama

dalam mendapatkan informasi dalam promosi jabatan eselon II. Namun, walaupun akses terbuka lebar tetapi masih terdapat pandangan negatif dari pimpinan dan rekan kerja mengenai kemampuannya untuk memimpin Perangkat Daerah dan melaksanakan tanggungjawab sebagai eselon II. Pandangan negatif tersebut dapat berpengaruh terhadap ASN perempuan yang akan mengikuti promosi eselon II, bisa saja ASN tersebut menerima tanggapan negatif tersebut dijadikan sebagai motivasi untuk tetap mengikuti promosi tetapi disisi lain bisa saja ASN tersebut menjadi tidak percaya diri untuk mengikuti promosi jabatan tersebut. Dampak ini cocok dengan teori *sociopsychological* dan fenomenologi yang diterapkan oleh peneliti, dimana faktor sosial berpengaruh terhadap psikologi seseorang.

4. Dalam dimensi partisipasi yang dimaksud adalah keikutsertaan para ASN dalam kegiatan yang dilakukan oleh instansi baik dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan maupun evaluasi. Realitanya hanya sedikit perempuan yang ikut serta dalam proses pelaksanaan seleksi lelang terbuka jabatan eselon II. Hal ini dikarenakan kebijakan yang diterapkan yaitu proses pengambilan keputusan itu berada pada naungan Baperjakat yang pada saat ini di anggota baperjakat pemerintah Provinsi Jawa Barat adalah laki-laki.
5. Dimensi kontrol dimana dimensi ini lebih menekankan dalam proses pengambilan keputusan. Wewenang dalam promosi jabatan secara penuh dimiliki oleh Baperjakat. Dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan maupun evaluasi untuk promosi jabatan eselon II didominasi oleh ASN laki-laki yang tentu punya pendapat tentang kinerja ASN perempuan salah satu pertimbangannya yaitu belum mampunya ASN perempuan untuk menyeimbangkan waktu dan peran di rumah tangga dan tempat kerja mempengaruhi karir mereka. Selain itu juga ASN perempuan jarang bekerja lembur atau bekerja sesuai jam kerja yang telah ditentukan khususnya pada Perangkat Daerah hal ini menjadi pengaruh terhadap keputusan yang akan diambil oleh baperjakat. Berbeda halnya jika dalam partisipasi perempuan juga dilibatkan memungkinkan pemikiran berbeda dan hasil keputusan yg berbeda pula.
6. Dimensi manfaat, dari sisi dimensi ini peneliti menyimpulkan bahwa pemerintah kurang memperhatikan

*gender equality* terutama dalam hal promosi jabatan tetapi manfaat yang didapatkan dari pembangunan tidak cenderung mihak salah satu gender. Hal ini ditunjukkan dari hasil wawancara dan analisis dimana para informan juga memiliki pandangan yang sama.

7. Mengacu pada hasil penelitian yang didapatkan oleh Peneliti, Peneliti berpendapat bahwa dari empat dimensi yaitu akses, partisipasi, kontrol dan manfaat saling berkaitan terhadap promosi jabatan, dan empat dimensi tersebut memang sangat berpengaruh terhadap promosi jabatan eselon II perempuan dan dari semua dimensi tersebut juga dipengaruhi oleh faktor *sociopsychological*. Karena baik pada dimensi akses, partisipasi, kontrol dan manfaat terjadi *gender inequality* yang disebabkan oleh faktor *sociopsychological* seperti peran seks (*sex roles*) dan seks stereotip (*sex stereotypes*) menjadi hambatan yang kuat terhadap peningkatan karir ASN perempuan untuk mencapai posisi eselon II.

## SARAN

Adapun saran yang penulis ajukan adalah sebagai berikut:

1. Adanya dukungan kuat dari seluruh jajaran pimpinan pemerintah Provinsi Jawa Barat, yaitu Gubernur, Sekretaris Daerah, seluruh pejabat eselon II dan Ketua DPRD dalam menjalankan praktik-praktik atau kebiasaan yang mendorong pentingnya keanekaragaman (*gender*, suku, ras maupun agama) dalam organisasi dan kondisi kerja serta birokrasi yang dapat memberikan kesempatan lebih kepada ASN perempuan dalam pengembangan karir.
2. Perhatian yang besar mengenai pengarusutamaan *gender* di lingkungan pemerintah Provinsi Jawa Barat harus dilakukan secara berkelanjutan oleh para pimpinan pemerintah Provinsi Jawa Barat yang didukung dengan tindakan berupa dukungan sumberdaya, kebijakan dalam aspek kesetaraan *gender* dengan menimbang kesetaraan *gender* dan budaya *gender*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. 2010. *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Terjemahan Achmad Fawaid. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mack, Natasha., Woodsong, Cynthia., MacQueen, Kathleen M., Guest, Greg., dan Namey, Emily. 2005. *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide*. North Carolina, USA: Family Health International.
- Newman, L. Lawrence. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial: Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. Edisi Ketujuh. Indeks. Jakarta.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender Dan Strategi Pengarusutamaannya Di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Undang- Undang Dasar Negara republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional Presiden Republik Indonesia.