

Perempuan dalam Birokrasi

Sri Hadiati WK
Lembaga Administrasi Negara RI

Disampaikan dalam Diskusi terbatas Gender dan Birokrasi
Hotel Four Points, Jakarta, 29 Mei 2017

Bagaimana perempuan di birokrasi?

- ▶ Data series Badan Kepegawaian Negara (BKN) dari 2012 - 2014 menunjukkan tren “**semakin tinggi posisi jabatan di birokrasi, jumlah perempuan semakin sedikit**”.
- ▶ Hanya 22,38% jabatan struktural diisi oleh perempuan. Proporsi terbesar perempuan pejabat struktural berada pada jenjang bawah yaitu Eselon III dan IV.
- ▶ Kajian LAN tahun <2005 menunjukkan hal yang sama

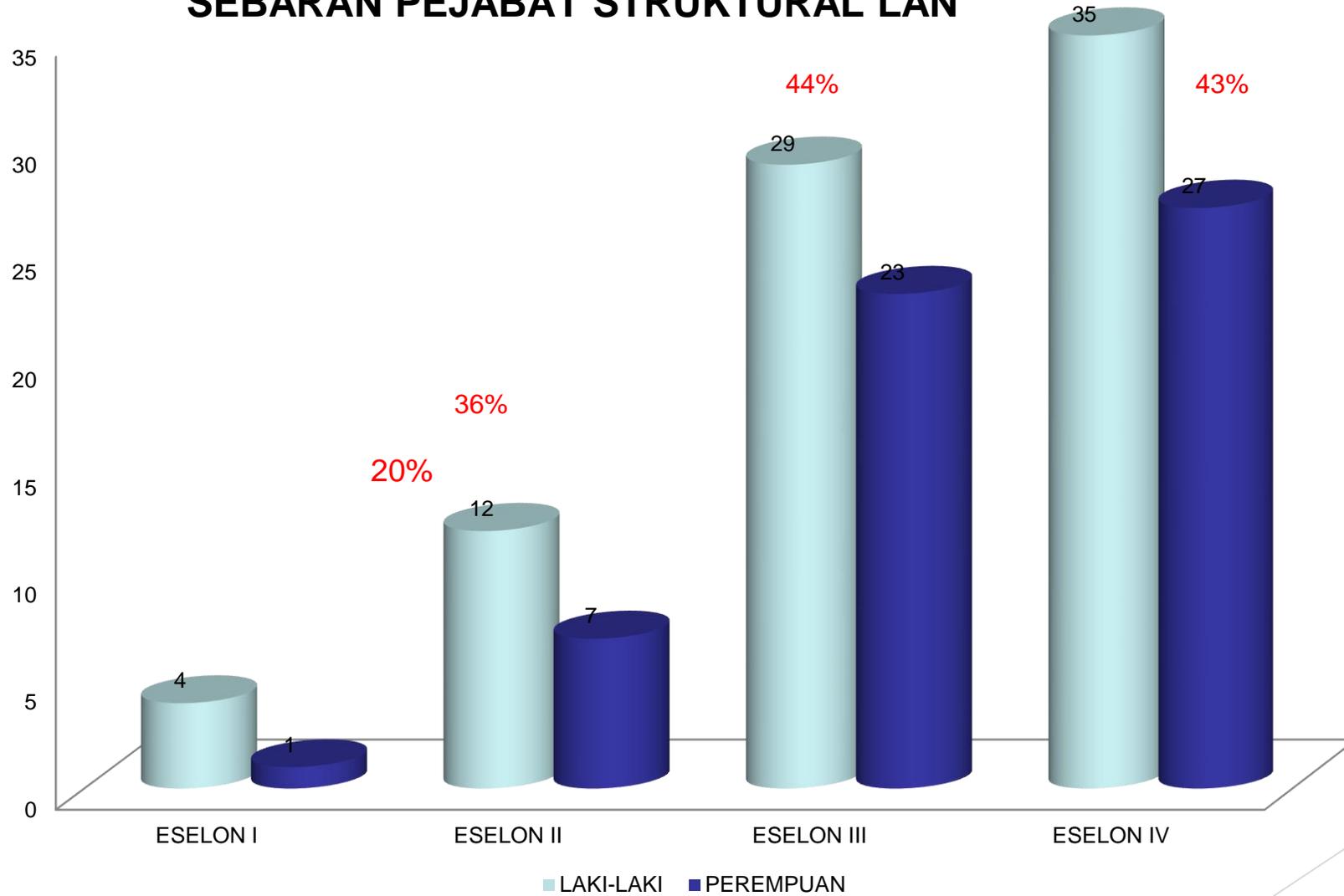
Proporsi timpang pada jabatan tinggi

Jabatan	2012		2013		2014	
	Laki	Perempuan	Laki	Perempuan	Laki	Perempuan
Fungsional tertentu	41,55	58,45	40,58	59,42	40,08	59,92
Fungsional umum/staf	62,00	38,00	63,86	36,14	62,76	37,24
Struktural	71,61	28,39	70,42	29,58	69,40	30,60
Eselon V	68,88	31,12	68,82	31,18	69,53	30,47
Eselon IV	67,62	32,38	66,61	33,39	65,61	34,39
Eselon III	80,42	19,58	79,40	20,60	78,81	21,19
Eselon II	87,16	12,84	84,96	15,04	83,61	16,39
Eselon I	83,59	16,41	79,91	20,09	79,34	20,66

Lanjutan: data 2016

Jenis jabatan	Laki-laki	Perempuan	Total
JPT Madya	556	91 (14%)	647
JPT Pratama	17.354	2.481 (12%)	19.835
Jab Administrator	72.904	19.333 (20%)	92.237
Jab Pengawas	208.184	125.312 (37%)	333.496

SEBARAN PEJABAT STRUKTURAL LAN



Women in bussiness (Grant Thornton)

Tahun	Prosentase
2016	36%
2017	46%

Di Asia Pacific no 1

Di Dunia no 2 setelah Rusia

Mostly: travel, transportasi, properti, pertambangan
lembaga keuangan

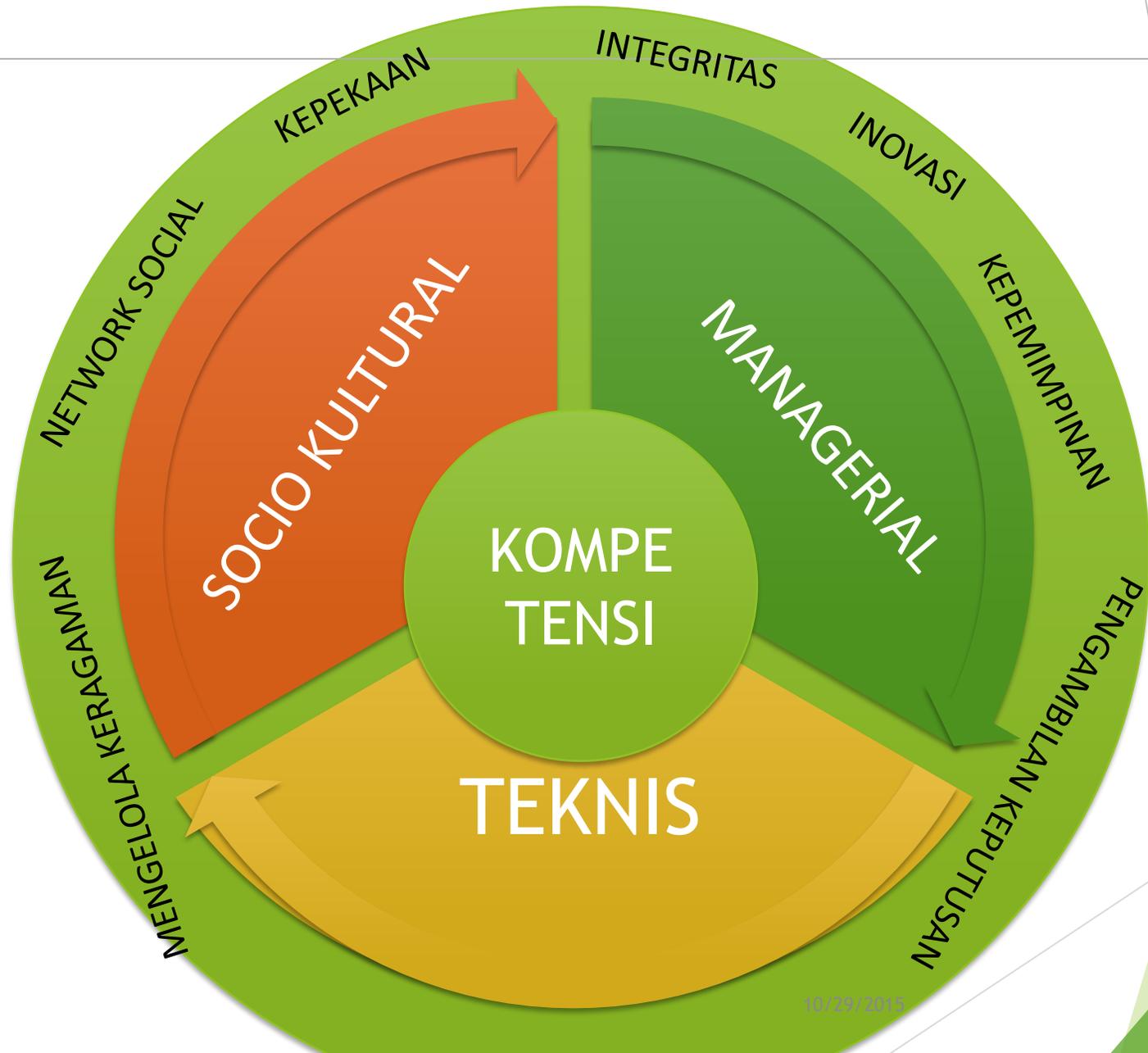
UU ASN → sistem MERIT

SISTEM MERIT adalah kebijakan & Manajemen ASN berdasarkan **kualifikasi, kompetensi, dan kinerja** secara adil dan wajar tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kecacatan.

1. Seleksi & promosi secara adil & kompetitif
2. Menerapkan prinsip *fairness*
3. Penggajian, *reward and punishment* berbasis kinerja
4. Standar integritas dan perilaku untuk kepentingan publik
5. Manajemen SDM secara efektif dan efisien
6. Melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan semena-mena

KOMPETENSI UU 5/2014

JENIS KOMPETENSI	DEFINISI
Manajerial	pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan untuk memimpin dan/atau mengelola unit organisasi
Teknis	pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan yang spesifik berkaitan dengan bidang teknis jabatan
Sosio-kultural	pengetahuan, keterampilan, dan sikap/perilaku yang dapat diamati, diukur, dikembangkan terkait dengan pengalaman berinteraksi dengan masyarakat majemuk dalam hal agama, suku dan budaya, perilaku, wawasan kebangsaan, etika, nilai-nilai, moral, emosi dan prinsip, yang harus dipenuhi oleh setiap pemegang jabatan untuk memperoleh hasil kerja sesuai dengan peran, fungsi dan jabatan

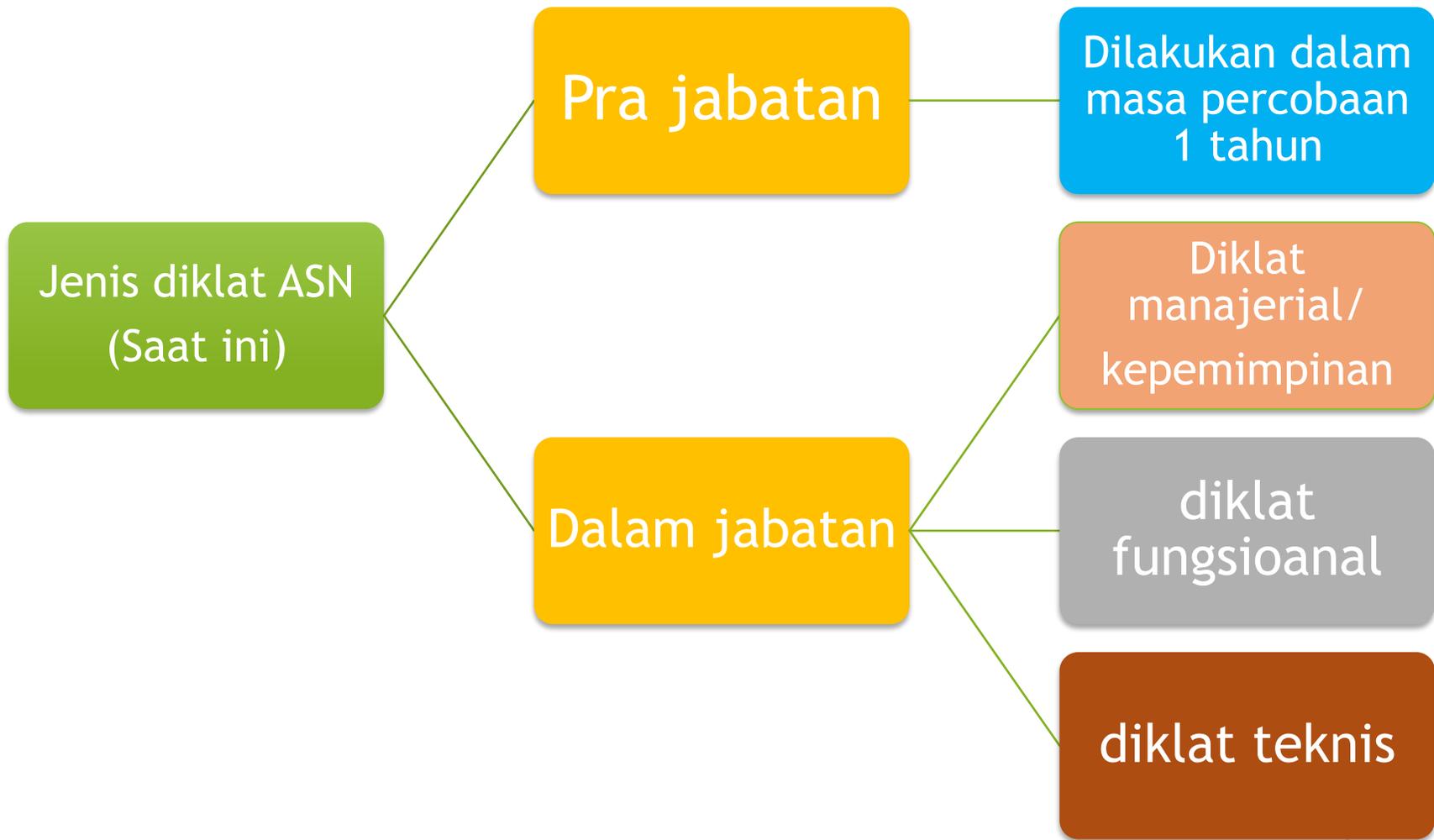


Kemampuan manajerial

- ▶ Berpikir strategik
- ▶ Integritas
- ▶ Mengelola perubahan
- ▶ Inovasi
- ▶ Pengambilan keputusan
- ▶ Kemandirian dalam bertindak
- ▶ dsb

Kompetensi Sosio Kultural

- ✓ mengelola keragaman lingkungan budaya
- ✓ Membangun network sosial
- ✓ Manajemen konflik
- ✓ Empati sosial
- ✓ Kepekaan gender
- ✓ Kepekaan difabilitas



Issue jender dalam Perka LAN tg diklat

- ▶ Semua Perka LAN tentang diklat, baik penyelenggaraan diklat pra jabatan, diklat pim, diklat teknis dan fungsional, diklat untuk Widyaiswara sudah memasukkan isue jender
- ▶ Dalam fasilitas kita selalu menyebutkan bahwa fasilitas diklat harus menyediakan/menggunakan sarana dan prasarana yg responsive gender
- ▶ contoh riel: penyediaan ruang laktasi, ijin bagi peserta diklat untuk membawa balita ke tempat diklat

Hambatan umum



Temuan Riset Puskapol (2012)

Bukan sekedar timpang, bukan sekedar sama

Ada kondisi ‘sumbat botol’ untuk promosi perempuan pada jabatan struktural tinggi di birokrasi. Mengapa?

- (1) Beban ganda pada perempuan yang tidak dikenali secara formal dalam regulasi, sehingga diselesaikan secara personal dan kultural;
- (2) Peraturan promosi karir di birokrasi tidak mengakomodir kondisi perempuan yang memiliki beban ganda;
- (3) Kebijakan terkait ASN yang pro *merit system* memiliki asumsi bahwa akses setara (pasti) sama hasilnya setara, sementara ada kondisi ketidakadilan berbasis gender dalam persamaan tersebut.

Wardani (2016)

What should we do

- ▶ Tumbuhkan dulu solidaritas di kalangan perempuan, jangan persaingan!
- ▶ menumbuhkan pemahaman dan kesadaran laki-laki tentang adanya tatanan budaya yang tidak adil dan bertentangan dengan nilai hak asasi manusia,
- ▶ Memperbaiki kebijakan yang bias gender menjadi sensitif gender

Terima kasih