

DISKUSI TERBATAS
JAKARTA, 19 MEI 2017

GENDER & BIROKRASI

Oleh:

1. Dr.Ir. Setiawan Wangsaatmaja, Dipl.SE,M.Eng.
2. Drs. Herman Suryatman, Msi.



Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
2017

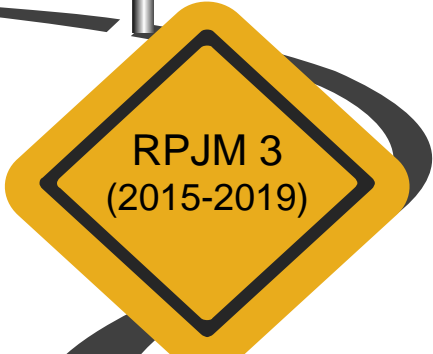
Milestones Arah Pembangunan Nasional dan ASN



Good Governance



Reformasi Birokrasi



ASN Merit System



ASN Human Capital

- Keunggulan kompetitif
- Ekonomi berbasis SDA
- SDM berkualitas dan berkemampuan IPTEK

INDONESIA YANG MANDIRI, MAJU, ADIL DAN MAKMUR 2024

Prinsip Dasar Manajemen ASN

1. Rekrutmen/Seleksi/promosi dilakukan secara adil dan kompetitif
2. Menerapkan prinsip *fairness*
3. Pemberian gaji, *reward, and punishment* berbasis pada kinerja
4. Menerapkan Standar integritas dan perilaku pada Yanlik
5. Manajemen SDM dilakukan secara efektif dan efisien
6. Melindungi pegawai dari intervensi politik dan dari tindakan pejabat/penguasa yang semena-mena.

Membangun Sistem Merit ASN

Mengapresiasi secara layak

- Sistem pensiun & JHT menjadi iuran pasti
- Sistem kompensasi
- Penyeragaman BUP

Menuju ASN yang dinamis

- *Talent Mapping, Succession & Career Planning*
- Rotasi nasional (perekat NKRI)
- Standar Kompetensi Jabatan dan Rencana Pengembangan Karier
- Mutasi 2-5 Thn

Meningkatkan kinerja berkelanjutan

- Tim Penilai Kinerja
- Kelas Jabatan: beban, tanggung jawab & resiko pekerjaan
- Pangkat melekat pada jabatan
- Remunerasi ditentukan pd kinerja bukan pd jabatan semata



Menyesuaikan arah pembangunan nasional

- Anjab & ABK thd Renstra K/L/D
- Geografis, Jml Penduduk, Belanja Pegawai
- Penggunaan sistem elektronik

Mendapatkan talenta terbaik

- Rekrutmen berbasis jabatan
- ADM, TKD & TKB
- Masa Percobaan (CPNS 1x), Orientasi & *engagement* utk setiap penugasan
- Open rekrutmen unt JPT

Mengurangi kesenjangan kompetensi

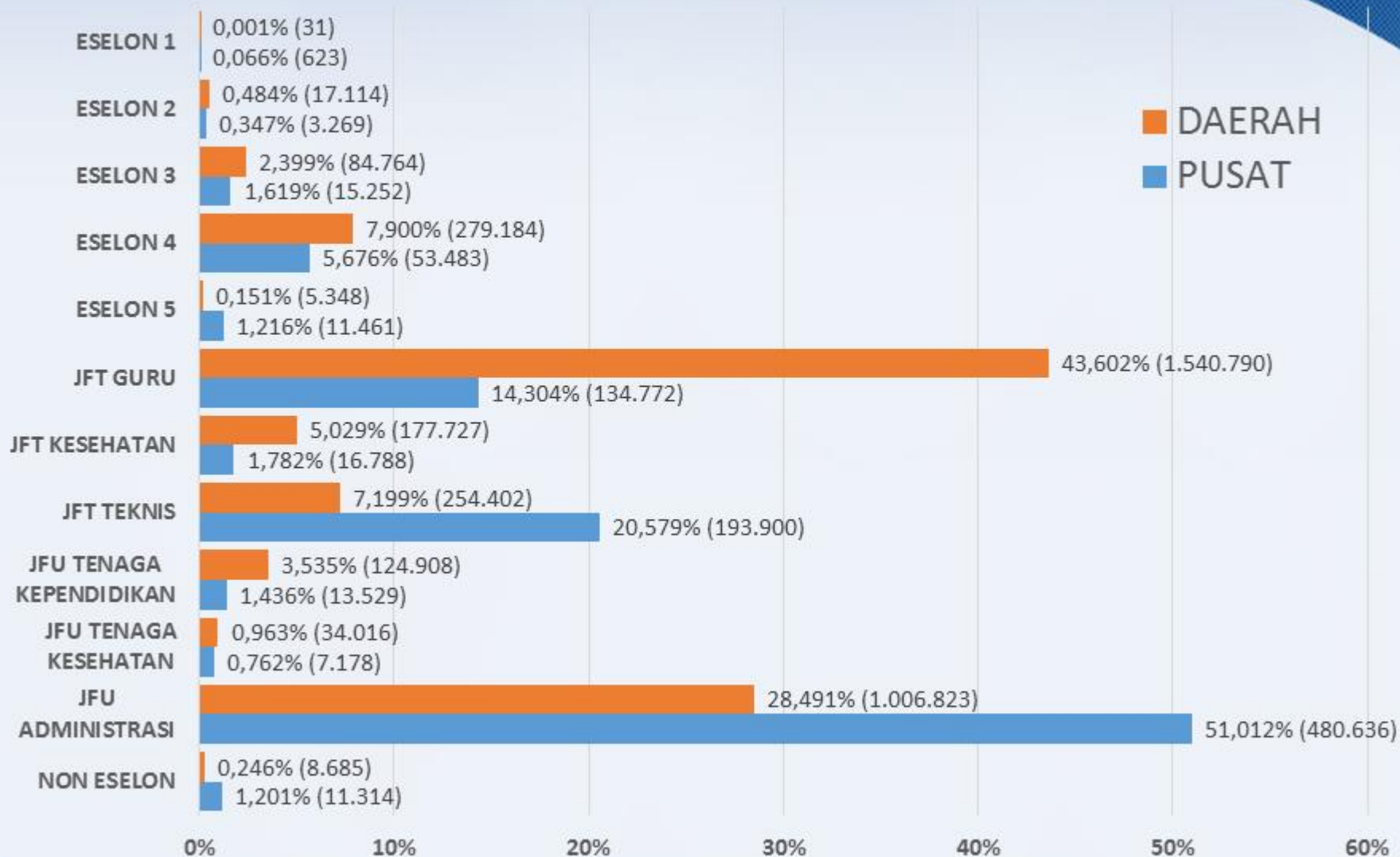
- *Training Need Analysis (TNA)*
- Diklat, *Coaching & Mentoring* berbasis: 20JP/Thn
- Sekolah kader
- Diklat NKRI

KEBIJAKAN & PROSES

SISTEM & INFRASTRUKTUR

BUDAYA KERJA & KEPEMIMPINAN

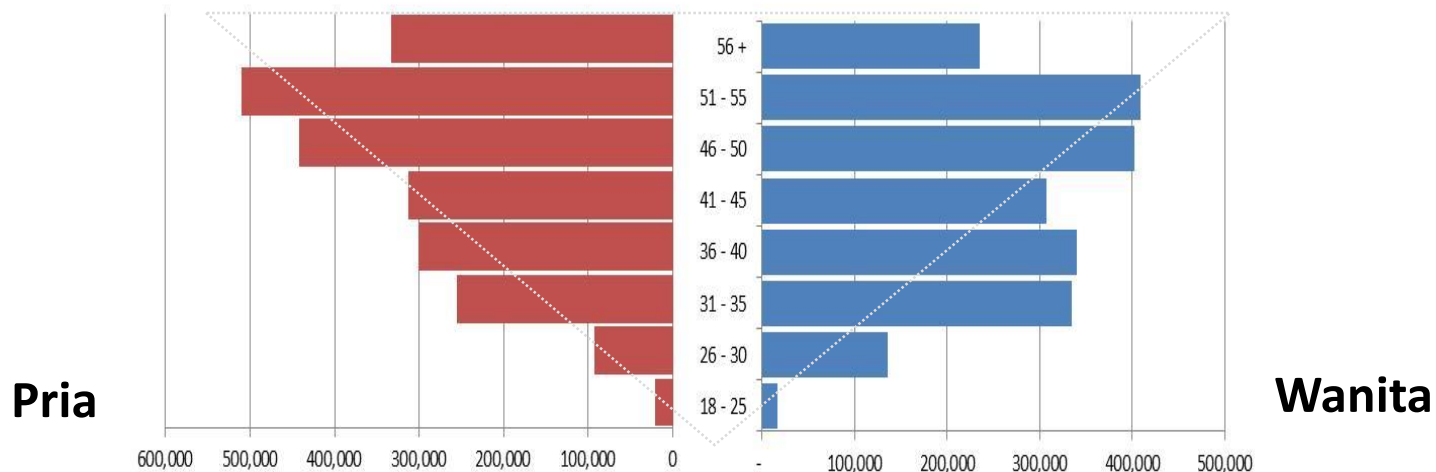
KOMPOSISI PEGAWAI ASN BERDASARKAN JABATAN



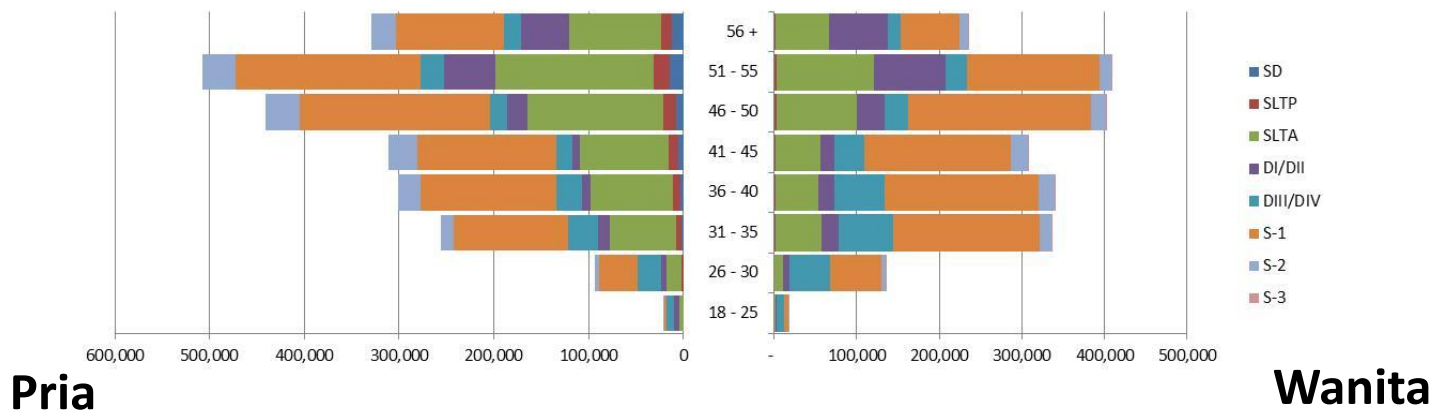
Persentase

Jumlah ASN, Umur, & Tingkat Pendidikan

Jumlah PNS menurut Kelompok Umur dan Gender

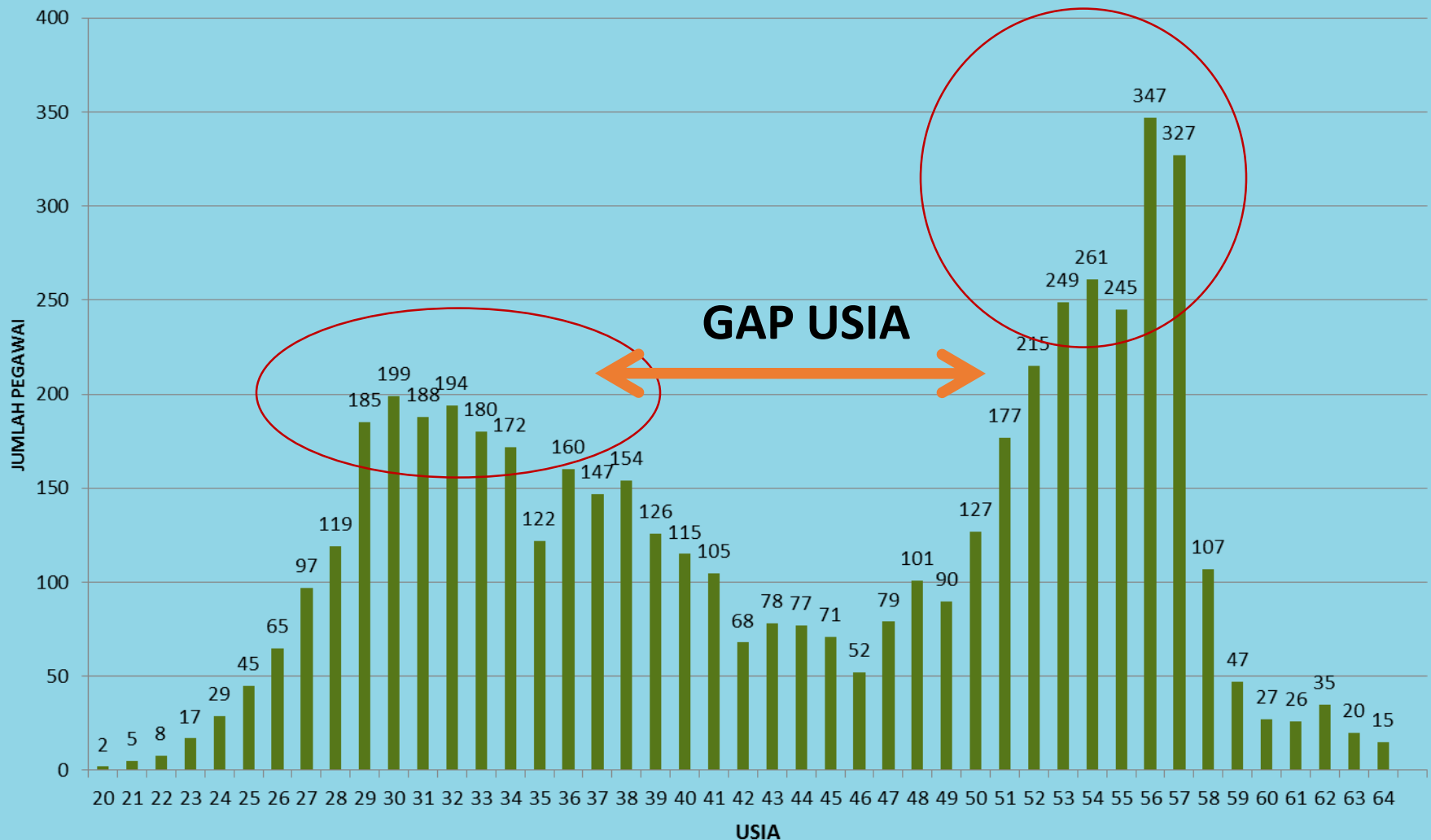


Jumlah PNS menurut Kelompok Umur, Gender dan Tingkat Pendidikan



GAP USIA PEGAWAI (CONTOH: KEMENPERIN)

SEBARAN USIA PEGAWAI Usia diatas 50 th = 2225 Pegawai (42%)



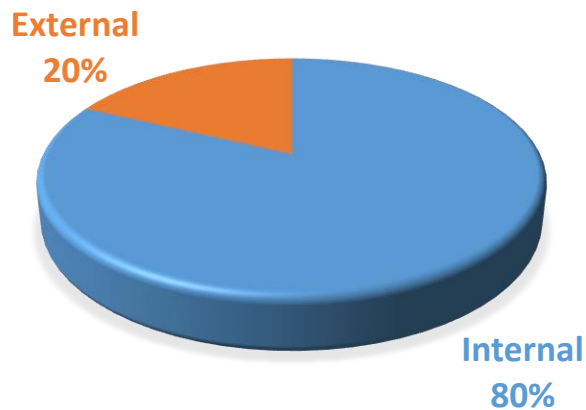
nb: Kondisi Data Per 1 September 2016

DATA STATISTIK 3 TERBAIK JPT MADYA & UTAMA DI LPNK & KEMENTERIAN

S.D. Maret 2017

Asal
Pelamar

LPNK



Rata-rata	Termuda	Tertua
51 tahun	42 tahun	59 tahun

Laki-laki



83,4%

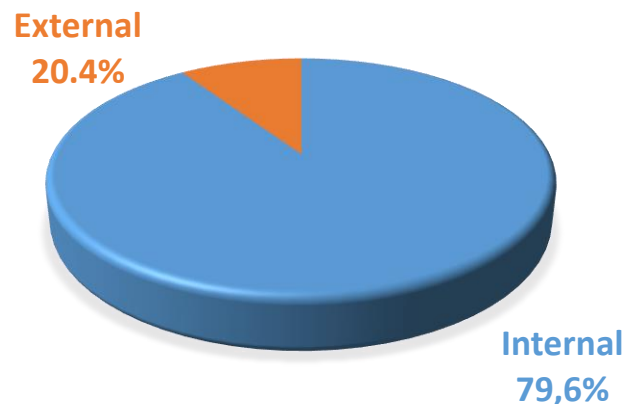
Perempuan



16,6%

Usia
Pelamar

Kementerian



Rata-rata	Termuda	Tertua
53 tahun	47 tahun	59 tahun

Laki-laki



90%

Perempuan



10%

Jenis
Kelamin

KESIMPULAN

- Kebijakan Manajemen ASN pada Birokrasi di Indonesia berbasis Sistem Merit (kualifikasi, kompetensi dan kinerja) **tanpa membedakan latar belakang**: baik secara politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, **jenis kelamin**, status pernikahan, umur, ataupun kondisi kecacatan
- Tingkat pendidikan Perempuan di ASN Indonesia relatif lebih baik dari Laki-laki, terlihat dari data statistik bahwa Tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA didominasi oleh Laki-laki
- Jumlah JPT Perempuan pada kenyataannya lebih sedikit dibanding JPT laki-laki walaupun tidak ada kebijakan pembatasan syarat jabatan

Terima Kasih

Rangkuman Definisi Gender:

Dari semua [definisi](#) tentang [gender](#) dapat dikatakan bahwa [gender](#) merupakan jenis kelamin sosial, yang berbeda dengan jenis kelamin biologis. Dikatakan sebagai jenis kelamin sosial karena merupakan tuntutan [masyarakat](#) yang sudah menjadi budaya dan norma sosial masyarakat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan dan membedakan antara [peran](#) jenis kelamin laki-laki dan perempuan