
BIROKRASI REPRESENTATIF DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN (Perspektif Kesetaraan Gender)

Rini Widyantini, S.H., M.PM
Deputi Bidang Kelembagaan dan Tata Laksana
Kementerian PANRB

Jakarta, 25 Agustus 2021

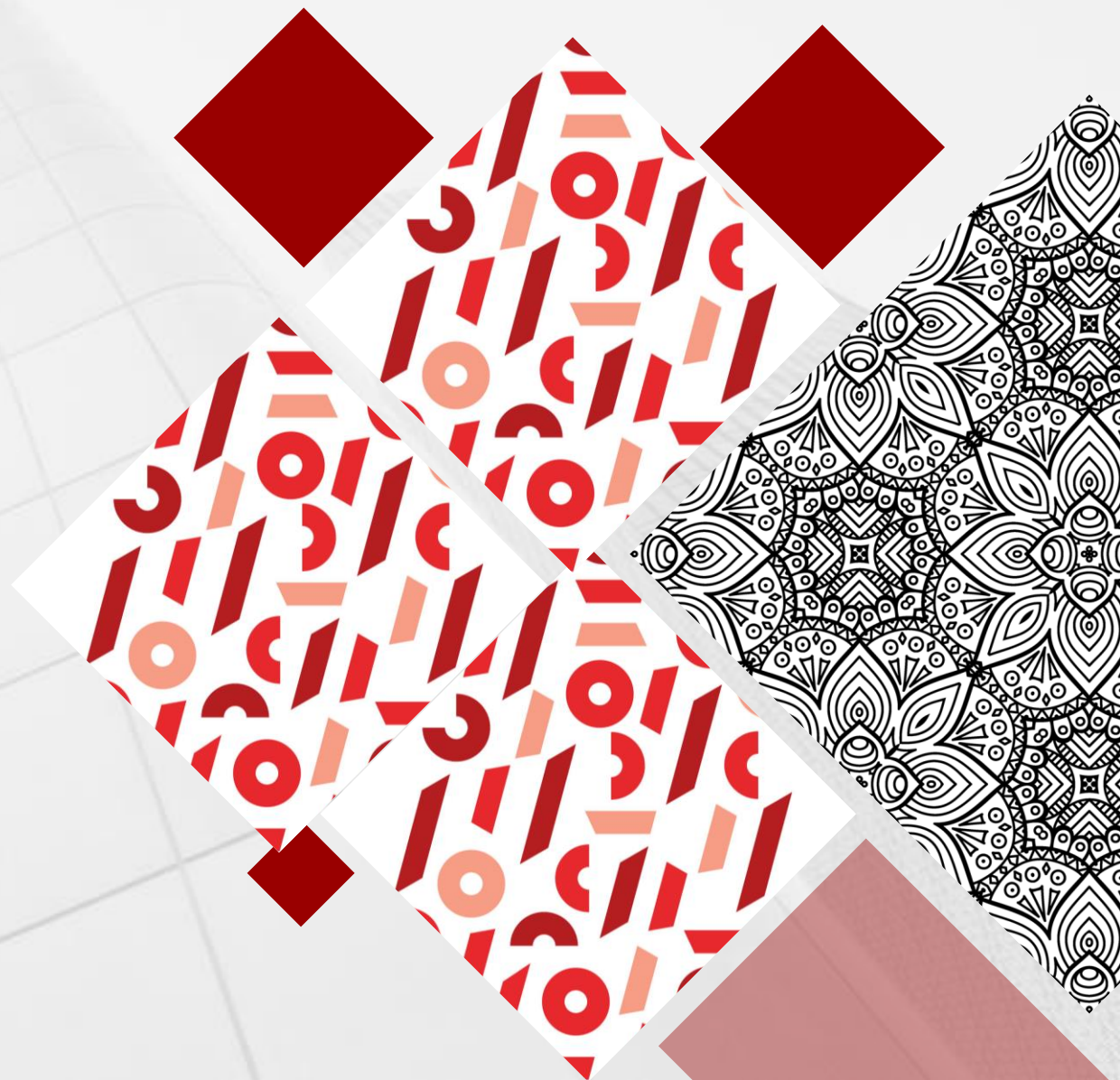




Photo courtesy of Kementerian
at Negara

Pokok Diskusi



**Dinamika Dalam Perumusan
Kebijakan dan Upaya Kementerian
Mendorong Kesenjangan Gender**



**Tanggapan terhadap Hasil Riset
Cakra Wikara Indonesia**



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

STATISTIK PEGAWAI NEGERI SIPIL



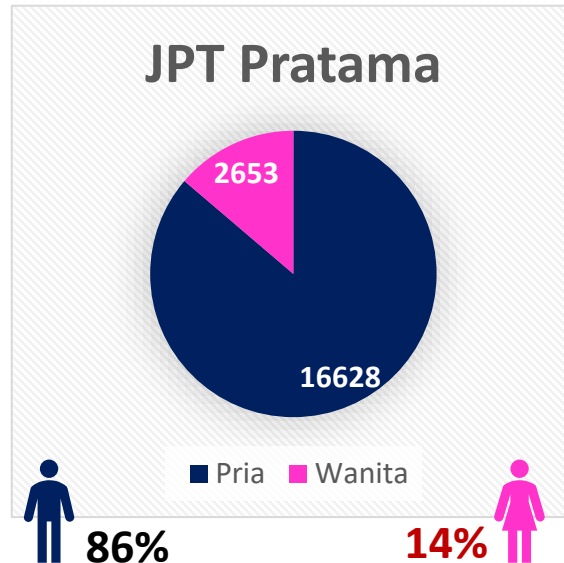
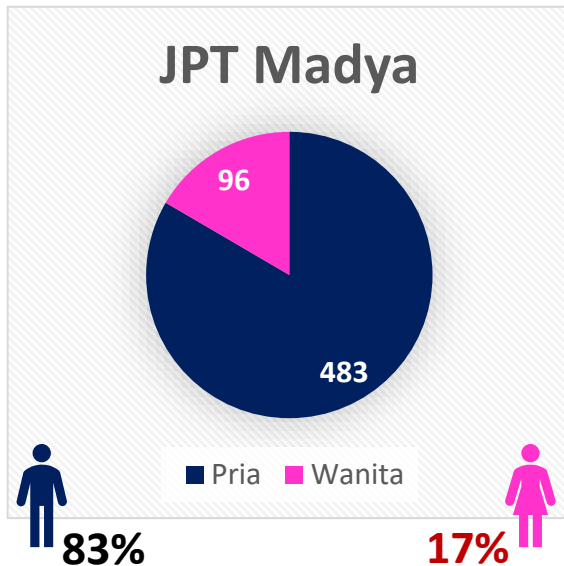
(Sumber: Badan Kepegawaian Negara, 2020)

menpan.go.id



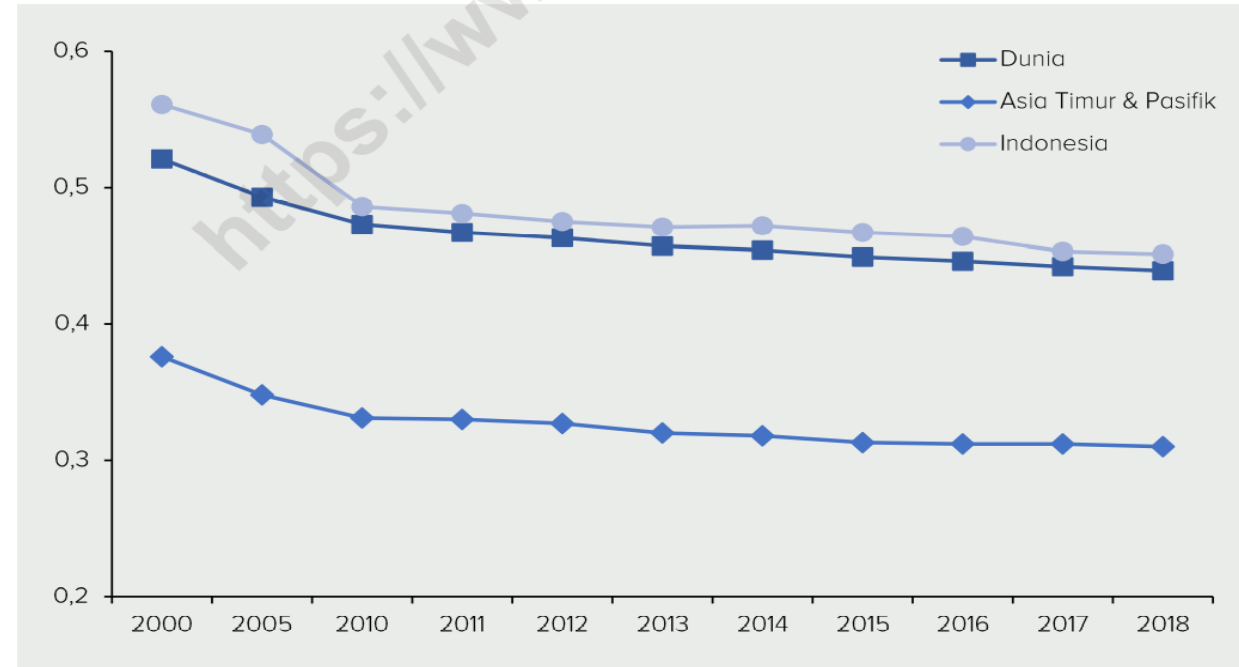
panrb
KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

KOMPOSISI BERDASARKAN JENIS KELAMIN Pada JPT dan Gender Inequality Index



(Diolah berdasarkan data Badan Kepegawaian Negara, 2020)

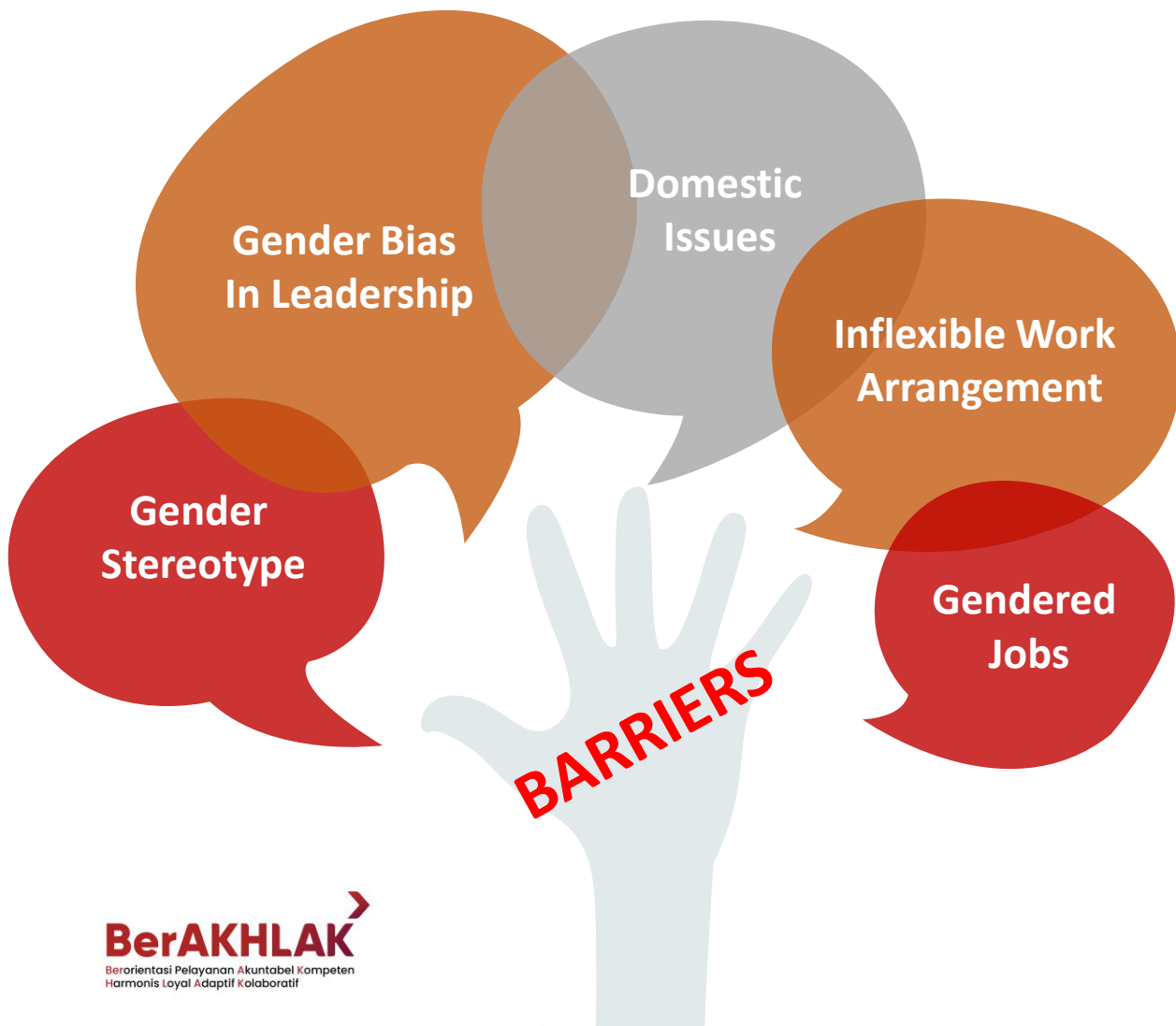
Gender Inequality Index UNDP, 2000-2018



Sumber: UNDP (dikutip dalam laporan BPS, 2020)

- Masih ada ketimpangan gender pada level JPT di Birokrasi
- Ketidaksetaraan gender secara keseluruhan di Indonesia masih tinggi

HAMBATAN PEREMPUAN Dalam Mencapai Posisi JPT



01

Gender Stereotype

Terdapat stereotype di masyarakat bahwa perempuan hanya mengerjakan pekerjaan tertentu/menjadi ibu rumah tangga.

02

Gender Bias in Leadership

Kepemimpinan yang kurang memberikan kesempatan bagi perempuan untuk berkembang dan meningkatkan level karirnya.

03

Domestic Issues

- Ketidakseimbangan gender di lingkungan keluarga.
- Perempuan harus membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, sehingga kurang partisipasi dalam mengikuti promosi.

04

Inflexible Work Arrangement

- Pekerjaan di birokrasi mengharuskan kehadiran secara fisik di kantor secara terus menerus, perjalanan dinas, dan rotasi/mutasi secara intensif.
- Belum meratanya fasilitas ramah keluarga di seluruh instansi.

05

Gendered Jobs

Beberapa pekerjaan dianggap bersifat “masculine” atau kurang sesuai dengan kemampuan fisik perempuan, begitupula sebaliknya.



BIROKRASI REPRESENTATIF

Perspektif Kesetaraan Gender

“

Equal representation of men and women in the public sector is essential for gender-responsive policies and for quality service delivery. Diversity allows for enhanced brainpower, ideas and approaches to identifying and solving problems”

(Sumber: OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality)

Manfaat Representasi Perempuan dalam Birokrasi

- ☒ Perwakilan perempuan dalam birokrasi (sektor publik) dapat **meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah** dalam menyelesaikan isu terkait perempuan, seperti KDRT atau kekerasan terhadap perempuan.
- ☒ Memberikan **dampak positif terhadap penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik** seperti pendidikan, kesehatan, maupun kebersihan lingkungan.
- ☒ Mendukung dalam perwujudan **lingkungan kerja yang ramah perempuan** dan keluarga.
- ☒ Keberagaman perwakilan memberikan **perspektif yang lebih luas, ide yang beragam dan meningkatkan inovasi** dalam pencapaian tujuan pemerintahan.

(Diolah dari berbagai literatur)

KEBIJAKAN PEMERINTAH UNTUK **Pengarusutamaan Gender** **(lingkup aparatur negara)**

01**UU No. 7/1984**

Pengesahan Konvensi
Mengenai Penghapusan Segala
Bentuk Diskriminasi terhadap
Wanita (CEDAW)

02**INPRES No. 9/2000**

Pengarusutamaan Gender
Dalam Pembangunan Nasional

03**PERPRES No. 18/2020 (RPJMN)**

Pengarusutamaan Gender
merupakan strategi untuk
mengintegrasikan perspektif gender
ke dalam pembangunan

04**UU No. 5/2014 (ASN)**

Kebijakan Manajemen ASN
berdasarkan pada Sistem Merit

05**PP No. 11/2017**

Pelaksanaan Manajemen PNS
(ASN) berdasarkan pada Sistem
Merit

06**PerMenPANRB No. 40/2018**

Pedoman Sistem Merit Dalam
Manajemen ASN

07**PerMenPANRB No. 15/2019**

Pengisian JPT Secara Terbuka dan
Kompetitif di Lingkungan Instansi
Pemerintah

08**PerMenPANRB No. 3/2020**

Pelaksanaan manajemen talenta
ASN yang didasarkan pada Sistem
Merit

09**PerMenPANRB No. 22/2021**

Pola Karier Pegawai Negeri Sipil
dilaksanakan berdasarkan Sistem
Merit dengan prinsip
profesionalisme dan keadilan



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

SISTEM MERIT *Dalam Manajemen Kepegawaian ASN*

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

(UU No. 5/2014 tentang Aparatur Sipil Negara)

“**Merit-based recruitment and promotion are essential for providing equal access to public employment and opportunities for career development and growth.**”

(OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality)

01

Rekrutmen, seleksi, promosi, dan sistem pengisian jabatan berdasarkan uji kompetensi, kompetitif dan adil.

02

Manajemen ASN yang adil dan setara, pengelolaan pegawai yang efektif dan efisien, serta manajemen kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

03

Pengembangan kompetensi kepada pegawai ASN.

04

Reward dan remunerasi dengan memperhatikan hasil kinerja, serta pemberian hukuman atas pelanggaran disiplin.

05

Menjaga standar integritas, perilaku dan kepedulian untuk kepentingan masyarakat.

06

Perlindungan kepada pegawai ASN, termasuk dari intervensi politik dan tindakan kesewenang-wenangan.

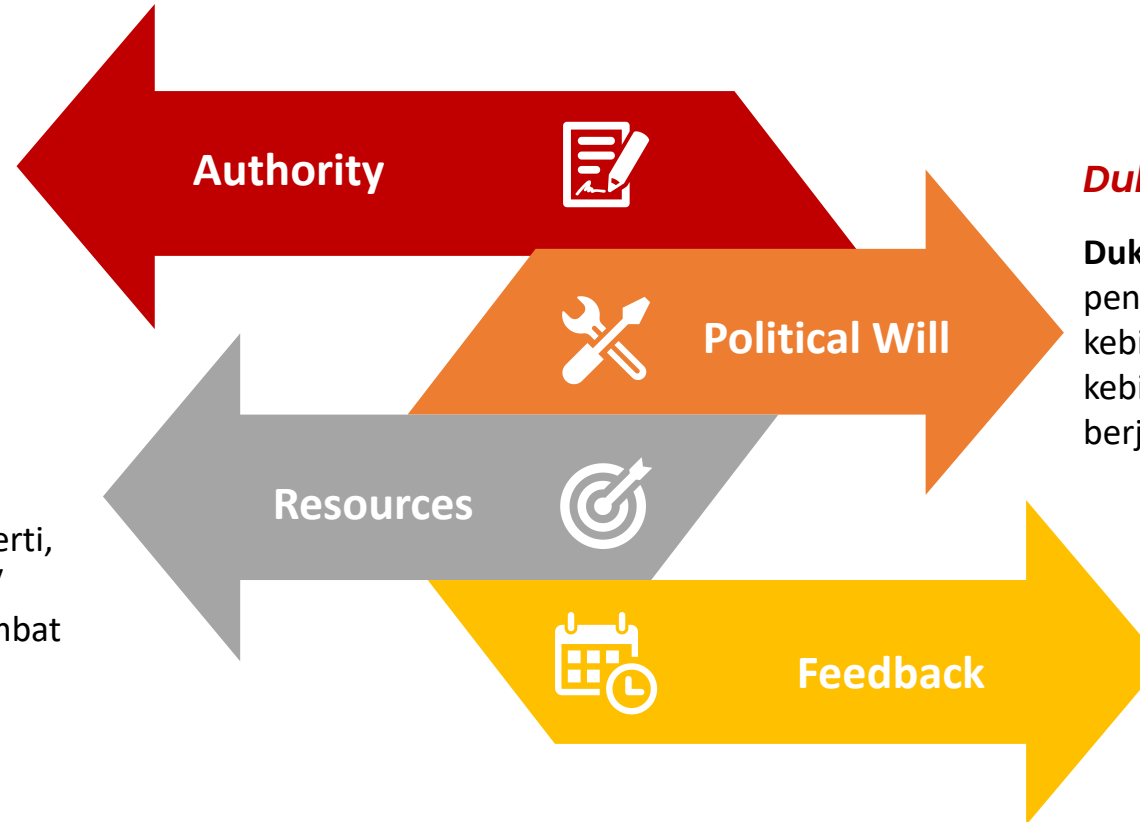
DINAMIKA ***Dalam Perumusan Kebijakan***

Kewenangan atas Isu

Suatu kebijakan yang bersifat lintas sektor seringkali berbenturan dan/atau beririsan dengan kewenangan beberapa pihak terkait, sehingga terdapat **potensi tarik menarik kepentingan** atas suatu isu tertentu.

Sumber Daya

Kurangnya **dukungan sumber daya** (seperti, ketersediaan anggaran/tempat/wilayah/personel) dapat menjadi faktor penghambat dalam perumusan maupun pelaksanaan kebijakan.



Dukungan Politik

Dukungan penuh dari seluruh pihak dalam penyusunan maupun pelaksanaan kebijakan sangat diperlukan, sehingga kebijakan akan bersifat inclusive dan dapat berjalan dengan optimal.

Feedback dari Masyarakat/Stakeholders

Dalam penyusunan kebijakan, **diperlukan feedback/masukan dari seluruh pihak terkait termasuk masyarakat**, baik feedback yang bersifat dukungan maupun menentang kebijakan tersebut.

Untuk mewujudkan kebijakan yang inklusif dan dapat memenuhi kepentingan/menyelesaikan isu seluruh masyarakat diperlukan representasi yang seimbang dari berbagai pihak di dalam proses perumusan kebijakan



panrb
KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

GOVERNANCE 4.0

Sebagai Enabler Kesetaraan Gender



01

Flexible Working Arrangement

- *Flexible workspace (co-working space, teleworking)*
- *Flexible work schedule (flexi time)*
- *Squad Team*

02

Super Application

- *Single Digital Government Platform*
- Perpres SPBE & RUU Pemerintahan Digital

03

Capacity Building

- *Digital Competency bagi ASN*
- *Corporate University berbasis IT*

04

Tata Kerja

- *Rekayasa Proses Bisnis (IT-led reform)*
- *Penyederhanaan Struktur Organisasi (network model)*
- *E-services*

05

Talent Management

- *Sistem Karir Terbuka (open career system)*
- *Manajemen Talenta Nasional*



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

FLEXIBLE WORK ARRANGEMENT

PRINSIP DASAR



**End Goal dan
Pembagian Kerja
yang Jelas**



**Timeline
Terukur**



Trust-Based



FLEXIBLE WORKING TIME

Pegawai ASN dapat bekerja dengan waktu yang fleksibel sepanjang memenuhi jam kerja minimal dan mencapai target kinerja yang ditentukan



FLEXIBLE WORKING PLACE

- Pelaksanaan tugas kedinasan dapat dilakukan dimana saja dan kapan saja dengan memanfaatkan TIK
- Penyesuaian Tata Ruang Kantor dan Manajemen Aset



TRANSFORMASI DIGITAL

- Penguatan Ekosistem Digital (SPBE dan Satu Data)
- Percepatan penerapan SPBE di Instansi Pemerintah
- Perubahan Proses Bisnis dan SOP berbasis SPBE



panrb
KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI



Tidak ada nomenklatur kementerian yang dikhususkan untuk gender tertentu. Perlu dilakukan edukasi/training untuk menghilangkan persepsi *bias gender* terhadap suatu pekerjaan/nomenklatur tertentu



Riset CWI ke depan dapat diperluas dengan melibatkan Instansi Daerah ataupun lembaga legislatif, untuk memberikan gambaran bagaimana representasi perempuan dalam pengambilan kebijakan



Penerapan FWA akan menjadi kebijakan yang ramah keluarga dan mendorong kesetaraan gender karena memungkinkan ASN untuk bekerja lebih fleksibel dengan tetap memenuhi tanggungjawab dalam keluarga



TANGGAPAN Hasil Riset CWI

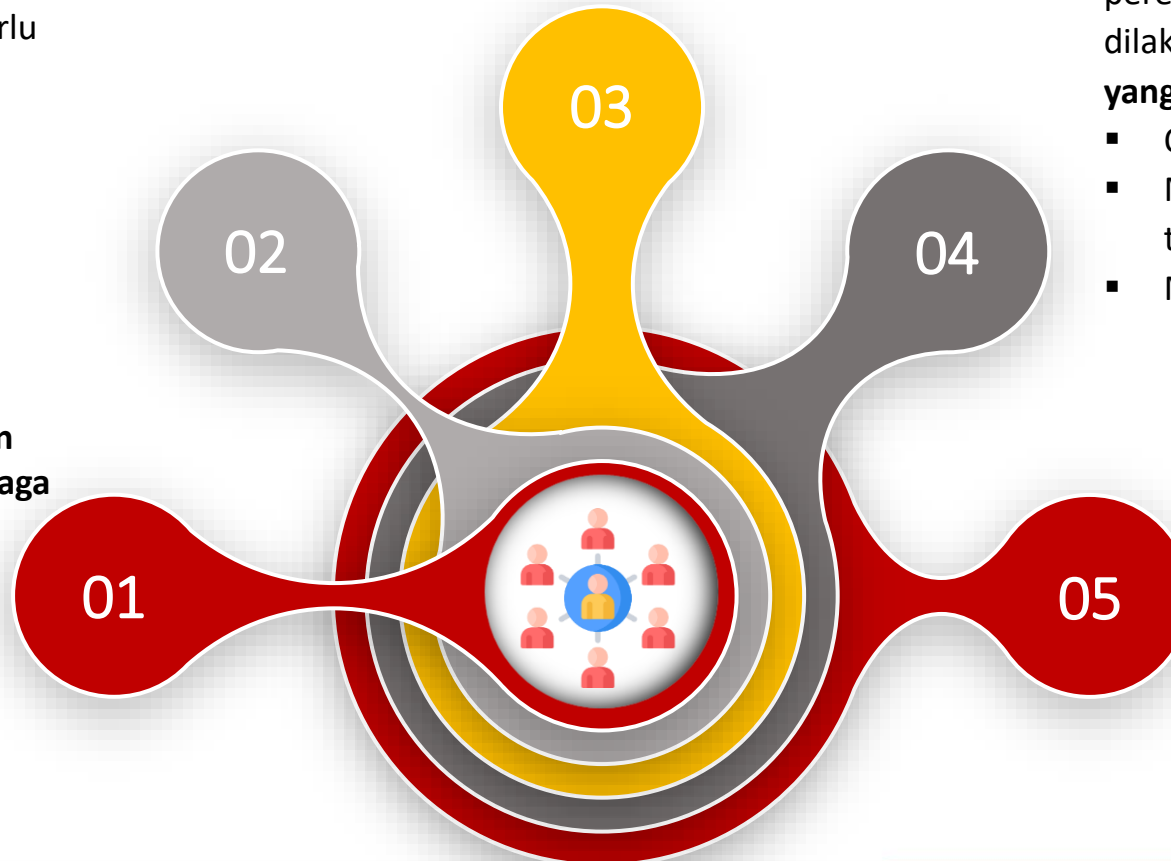
Hambatan tak kasat mata yang dihadapi perempuan, seperti *gender stereotype*, dapat dilakukan dengan membangun kultur birokrasi yang menghargai kesetaraan gender, seperti:

- Optimalisasi penerapan Sistem Merit
- Menguatkan konsep kesetaraan gender di tingkat pimpinan, sebagai contoh teladan
- Menyediakan fasilitas ramah keluarga



- Penelitian agar tetap dilanjutkan sebagai bentuk monitoring publik dan dorongan untuk penerapan kesetaraan gender di birokrasi
- Perlu penelitian & dukungan publik untuk mewujudkan *gender equality* di lingkungan keluarga

menpan.go.id





panrb
KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

PENERAPAN PRINSIP KESETARAAN GENDER **Untuk Mendorong Perempuan dalam Birokrasi**

Membangun kepemimpinan dan kultur birokrasi yang mendorong kesetaraan gender

Nondiskriminatif dan menghargai HAM seluruh pegawai (perempuan dan laki-laki)

Mendorong pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir yang berkelanjutan bagi perempuan



Membangun sistem *flexible work arrangement* yang dapat mendorong pemberdayaan perempuan

Menyediakan fasilitas ramah perempuan (*child care*/ruang laktasi)

Sosialisasi/Advokasi kesetaraan gender di lingkungan Birokrasi dan masyarakat

Monitoring dan evaluasi progres penerapan program kesetaraan gender



panrb

KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI

bangga
melayani
bangsa

THANK YOU
TERIMA KASIH