

TINGKAT KESADARAN ASN TERHADAP PERAN GENDER DI SEKRETARIAT WILAYAH KOTA MANADO

Oleh

Frensy Chisty Mariane Rompas¹

Evelin J. R. Kawung²

Shirley Y. V. I. Goni³

ABSTRACT

Gender equality and justice is one of the goals of the eight global goals of the world countries committed in the Millennium Development Goals (MDGs). Equality and Justice of Gender (KKG) has become a very important issue and has become the commitment of the nations in the world including Indonesia so that the entire country become bound and must carry out the commitments. Therefore women empowerment programs have become the agenda of the nation and require the support of all parties.

Therefore women empowerment programs have become the agenda of the nation and require the support of all parties. The regularity of women reflects the inequality between men and women in Indonesia, this can be seen from the picture of the condition of women in Indonesia. One of the role of gender is the consciousness of the State Civil Apparatus (ASN) which has not been so maximal in carrying out the work so that in determining the positions of certain women's position is still minimal compared to the males, the strong patriarchal culture certainly weakens the position of women, this is due to ASN awareness of gender conscious programs have not been implemented in their

Therefore, the gender role for ASN is to improve public services as closely as possible without gender discriminate. Gender equality in human resource management, especially for ASN, is the system and recruitment of ASN candidates need to be made changes.

Keywords: gender, women, state civil apparatus

¹ Mahasiswa Sosiologi Fispol Unsrat

² Pembimbing KTIS I

³ Pembimbing KTIS II

PENDAHULUAN

Penanggulangan kesenjangan gender menuju kesetaraan gender menjadi isu global yang sangat relevan menyangkut keterpaduan antara kerja sama laki-laki dan perempuan. Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) sudah menjadi isu yang sangat penting dan sudah menjadi komitmen bangsa-bangsa di dunia termasuk Indonesia sehingga seluruh negara menjadi terikat dan harus melaksanakan komitmen tersebut.

Oleh karena itu pemerintah berupaya melaksanakan PUG yang diinstruksikan kepada seluruh departemen maupun lembaga pemerintah dan non departemen baik di pusat, propinsi maupun di kabupaten/kota dengan maksud melakukan penyusunan program dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dengan mempertimbangkan permasalahan kebutuhan, aspirasi perempuan pada pembangunan dalam kebijakan, program/ proyek dan kegiatan. Disadari bahwa keberhasilan pembangunan nasional di Indonesia baik yang dilaksanakan

oleh pemerintah, swasta maupun masyarakat sangat tergantung dari peran serta laki-laki dan perempuan sebagai pelaku dan pemanfaat hasil pembangunan. Namun pelaksanaannya sampai saat ini peran serta kaum perempuan belum dioptimalkan. Oleh karena itu program pemberdayaan perempuan telah menjadi agenda bangsa dan memerlukan dukungan semua pihak.

Ketertinggalan perempuan mencerminkan masih adanya ketidakadilan dan ketidaksetaraan antara laki-laki dan perempuan, hal ini dapat terlihat dari gambaran kondisi perempuan di Indonesia. Salah satu sorotan menarik untuk dikaji tentang peran gender adalah kesadaran ASN yang belum begitu maksimal dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dalam penentuan jabatan-jabatan tertentu posisi perempuan masih sangat minim dibanding dengan kaum laki-laki, masih kuatnya budaya patriarki tentu sangat melemahkan posisi kaum perempuan, hal ini disebabkan karena kesadaran ASN terhadap program sadar gender belum diimplementasikan dalam bidang pekerjaan

mereka baik antara laki-laki maupun perempuan.

Aparatur Sipil Negara (ASN)

ASN merupakan salah satu singkatan dari Aparatur Sipil Negara yang menjadi salah satu perekat dan pemersatu Bangsa sehingga salah satu Undang-Undang yang memperkuat posisi ASN adalah Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN.

Menurut Kairandi (2013) bahwa Manajemen ASN merupakan pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Kewenangan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen ASN secara nasional diamanatkan UU ASN kepada BKN. Sehingga dalam Pasal 3 UU ASN menyatakan bahwa ASN sebagai profesi harus berdasarkan pada beberapa prinsip, di antaranya adalah nilai dasar, serta kode etik dan kode perilaku. Ada sejumlah unsur nilai dasar yang harus dimiliki pegawai ASN, yakni seperti memegang teguh ideologi Pancasila; Setia dan mempertahankan Undang-undang Dasar

Negara Republik Indonesia Tahun 1945 serta Pemerintahan yang sah.

Sementara dalam Pasal 10 dan Pasal 11 UU ASN dijelaskan bahwa salah satu fungsi pegawai ASN adalah perekat dan pemersatu bangsa. Selanjutnya pegawai ASN bertugas untuk mempererat persatuan dan kesatuan NKRI.

Gender

Kata gender dalam bahasa Indonesia dipinjam dari bahasa Inggris secara harfiah " gender " berarti jenis kelamin, sama halnya dengan seks yang juga jenis kelamin. Untuk memahami konsep gender harus dibedakan antara kata gender dengan seks. Seks mengacu pada pengertian perbedaan biologis jenis kelamin yang merupakan kodrat Tuhan karenanya bersifat permanen serta tidak dapat dipertukarkan Sementara pengertian gender adalah sebagai berikut:

- Gender mengacu pada perbedaan jenis kelamin yang bukan bersifat biologis dan bukan kodrat Tuhan.
- Gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksikan secara sosial dan kultural.

- Gender adalah perbedaan peran, fungsi, tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang merupakan hasil konstruksi sosial dan dapat berubah sesuai dengan kemajuan zaman.
- Gender adalah semua hal yang dapat dipertukarkan antara sifat perempuan dan laki-laki yang bisa berubah dari waktu ke waktu serta berbeda dari tempat ke tempat lainnya, maupun berbeda dari suatu kelas ke kelas lainnya.
- Gender menunjuk pada perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang "*society constructed*", jadi diciptakan oleh laki-laki dan perempuan itu sendiri melalui proses sosial budaya yang panjang. (Pelatihan kepemimpinan pengurus lembaga perempuan, 2002).

Dalam masyarakat tampak adanya pembagian dua golongan yang membedakan laki-laki perempuan. Hal ini dapat dilihat dari ungkapan-ungkapan yang digunakan untuk mengidentifikasi dua jenis kelamin tersebut. Sebagai contoh misalnya perempuan dikenal dengan yang berkaitan dengan, bunga, bulan, lemah, emosional, alam

Sedangkan laki-laki berkaitan dengan kumbang, matahari, kuat, rasional, budaya.

Dari dikotomi tersebut tampak dua sifat yang berlawanan. Lambang yang diberikan pada laki-laki lebih dinamis dibandingkan dengan lambang-lambang yang diberikan pada perempuan. Lambang yang dimiliki laki-laki menguasai lambang-lambang yang dimiliki perempuan. Johnson dalam Darwis (2002) mengemukakan bahwa nilai-nilai budaya menempatkan kelakian di atas keperempuanan dan menilai laki-laki dan perempuan dengan kriteria yang berbeda. Identifikasi perempuan dengan alam menunjukkan kedekatannya dengan alam karena keterlibatannya dalam kegiatan reproduksi cenderung membatasi mereka pada fungsi-fungsi sosial tertentu seperti hubungan dengan anak. Pada akhirnya hubungan perempuan anak dan keluarga menempatkannya pada wilayah domestik. Laki-laki ditempatkan pada wilayah politik dan publik dari kehidupan sosial karenanya diidentifikasi dengan masyarakat dan publik, sedangkan perempuan tetap diasosiasikan

dengan keluarga. Ciri dan sifat tersebut di atas sebenarnya tidak permanen dalam arti bisa dipertukarkan, sebagai contoh ada laki-laki yang emosional, lemah lembut, sebaliknya ada perempuan yang rasional, kuat. Melalui dialektika konstruksi gender yang tersosialisasikan secara evolusional, lama-lama mempengaruhi biologis seks, sehingga kaum laki-laki kemudian terlatih dan tersosialisasi dan termotivasi untuk menjadi sifat gender yang ditentukan masyarakat, yaitu secara fisik lebih kuat dan agresif, sementara perempuan harus lemah lembut. Proses sosialisasi dan rekonstruksi ini berlangsung secara mapan dan lama, yang akhirnya sulit dibedakan apakah sifat gender ini dikonstruksikan oleh masyarakat atau kodrat biologis yang ditentukan Tuhan. Namun demikian sepanjang sifat-sifat yang melekat pada kedua seks ini bisa dipertukarkan, maka sifat tersebut adalah hasil konstruksi masyarakat dan bukanlah kodrat.

Adanya anggapan bahwa perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin serta tidak cocok menjadi kepala rumah tangga berakibatkan bahwa semua

pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan, dan pekerjaan ini dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai pekerjaan lelaki dengan kategori pekerjaan bukan produktif sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara. Anggapan gender seperti itu membuat kaum perempuan sudah sejak dini disosialisasikan untuk menekuni peran gender mereka. Di lain pihak kaum lelaki tidak diwajibkan untuk menekuni berbagai jenis pekerjaan domestik. Bias gender inilah yang memperkuat pelanggaran secara kultural dan struktural beban kerja kaum perempuan. "Bias" yang dalam bahasa Inggris diartikan sebagai "prasangka" yaitu pendapat atau anggapan yang kurang baik mengenai sesuatu sebelum mengetahui/ menyaksikan / menyelidiki sendiri. Secara harfiah dalam bahasa Indonesia berarti yang menyimpang.

Bias gender adalah cara pandang (idea) seorang perempuan terhadap laki-laki sesuai dengan anggapannya yang menyimpang, demikian juga

sebaliknya. Prasangka itu sendiri mengandung arti terdapat hal yang tidak obyektif, jadi terdapat persepsi yang tidak obyektif pada diri perempuan maupun laki-laki terhadap lawan jenisnya.

Bias gender telah diyakini kebenarannya oleh laki-laki maupun perempuan dan diterima sebagai kodrat Tuhan yang tidak dapat diubah sehingga menjadi pedoman dalam bertingkah laku dalam keluarga maupun masyarakat yang lebih luas.

Perbedaan gender tidak menjadi masalah selama tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*). Namun ternyata perbedaan gender sering kali melahirkan ketidakadilan baik bagi laki-laki maupun perempuan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur di mana baik kaum laki-laki dan perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Ketidakadilan Gender adalah bahwa:

- 1). Perlakuan tidak adil yang diberikan baik kepada laki-laki maupun perempuan.
- 2). Dalam banyak kasus perlakuan tidak adil banyak menimpa perempuan yang dialaminya baik

di rumah, di tempat bekerja maupun di masyarakat.

- 3). Ketidakadilan gender tercipta karena: a) hubungan gender yang timpang b) diskriminasi gender. Dikonstruksikan oleh budaya dan melembaga / dilembagakan.
- 4). Apabila proses ketidakadilan gender terus berlanjut, kesetaraan gender tidak tercapai. (pelatihan kepemimpinan pengurus lembaga perempuan, 2002)

Secara terminologi, 'gender' bisa didefinisikan sebagai harapan-harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan (Hilary M. Lips, 1993: 4). Definisi lain tentang gender dikemukakan oleh Elaine Showalter. Menurutnya, 'gender' adalah perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya. Gender bisa juga dijadikan sebagai konsep analisis yang dapat digunakan untuk menjelaskan sesuatu (Nasaruddin Umar, 1999: 34). Lebih tegas lagi disebutkan dalam *Women's Studies Encyclopedia* bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang dipakai untuk membedakan peran, perilaku,

mentalitas, dan karakteristik emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat (Siti Musdah Mulia, 2004: 4).

Secara umum *sex* digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dari segi anatomi biologis, sedang *gender* lebih banyak berkonsentrasi kepada aspek sosial, budaya, dan aspek-aspek nonbiologis lainnya. Kalau studi *sex* lebih menekankan kepada perkembangan aspek biologis dan komposisi kimia dalam tubuh seorang laki-laki dan seorang perempuan, maka studi *gender* lebih menekankan kepada perkembangan aspek maskulinitas dan feminitas seseorang.

H.T. Wilson dalam *Sex dan Gender* mengartikan *gender* sebagai suatu dasar untuk menentukan perbedaan sumbangan laki-laki dan perempuan pada kebudayaan dan kehidupan kolektif yang sebagai akibatnya mereka menjadi laki-laki dan perempuan. Elaine Showalter mengartikan *gender* lebih dari sekedar perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari konstruksi sosial budaya. Ia menekankannya

sebagai konsep analisis (*an analytic concept*) yang dapat digunakan untuk menjelaskan sesuatu.

Julia Cleves Musse dalam bukunya *Half the World, Half a Chance* mendefinisikan *gender* sebagai sebuah peringkat peran yang bisa diibaratkan dengan kostum dan topeng pada sebuah acara pertunjukan agar orang lain bisa mengidentifikasi bahwa dia adalah *feminin* atau maskulin. Suke Silverius memberi pengertian tentang *gender* sebagai pola relasi hubungan antara laki-laki dan wanita yang dipakai untuk menunjukkan perangkat sosial dalam rangka validitasi dan pelestarian himpunan hubungan-hubungan dalam tatanan sosial.

Tingkat Kesadaran ASN terhadap Peran Gender

Salah satu isu yang masih mengemuka sampai saat ini adalah segala bentuk persoalan yang dihadapi oleh Aparatur Sipil Negara, terhadap peran *gender*. Karena peran *gender* juga merupakan salah satu hal penting bagi ASN dalam meningkatkan dan mendorong reformasi birokrasi. Salah satu tujuan reformasi birokrasi adalah me-

wujudkan profesionalisme SDM yang berkualitas yang pada dasarnya memiliki kesetaraan dalam gender. ASN sebagai abdi negara punya kewajiban melayani masyarakat tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras. Namun pada kenyataannya apa yang dituangkan dalam reformasi birokrasi tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan oleh ASN. Terbukti ASN belum sepenuhnya melaksanakan gerakan sadar gender hal ini menunjukkan masih sangat lemahnya tingkat kesadaran ASN terhadap tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Contoh praktis dalam hal rekrutmen jabatan sebagian besar justru masih didominasi oleh kaum pria. Penempatan budaya patriarki bagi ASN masih saja tampak melekat dalam semua jabatan baik pada tingkat eselonisasi yang paling tinggi sampai pada eselonisasi yang paling rendah.

Persepsi ASN terhadap tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Berbicara tentang tanggung jawab bagi ASN tentu memiliki arti yaitu berkewajiban untuk menanggung dan memikul segala tugas yang diembannya. Selain itu

arti tanggung jawab juga dapat dipahami adalah kesadaran ASN terhadap semua tingkah laku dan perbuatan yang disengaja atau pun tidak disengaja. Tanggung jawab juga harus disadari dan dipahami dalam hati dan kemauan diri sendiri atas kewajiban yang harus ditanggung jawabkan. Contohnya seorang ASN sebagai abdi negara tentu harus sadar terhadap pelaksanaan tugasnya tanpa membedakan jenis kelamin maka di sini tanggung jawab juga sangat terkait dengan peran gender. Di samping itu juga tanggung jawab juga sangat terkait dengan pelaksanaan kinerja. Karena bagi ASN Kinerja juga menjadi salah satu ukuran dalam pelaksanaan tugasnya.

Persepsi ASN terhadap pelayanan Publik yang berkaitan dengan Peran Gender.

Salah satu tuntutan reformasi birokrasi bagi ASN adalah ingin meningkatkan tingkat pelayanan publik yang maksimal. Sebab pelayanan publik juga menjadi salah satu ukuran dalam tata kelola penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu untuk meningkatkan tingkat pelayanan publik yang maksimal, maka sudah tentu harus

dibutuhkan tingkat kesadaran gender. Program peka gender bagi ASN juga diperuntukkan untuk melayani masyarakat secara luas tanpa ada pembedaan jenis kelamin. Pelayanan publik sendiri dalam penyelenggaraan negara secara sederhana diartikan sebagai pemenuhan kebutuhan pelayanan kepada masyarakat atas barang, jasa, dan/atau administratif yang diberikan serta disediakan oleh pemerintah. Sebuah hubungan timbal balik antara pemerintah sebagai lembaga birokrasi memiliki fungsi memberikan pelayanan, dan masyarakat sebagai pemberi mandat berhak atas pelayanan prima dari pemerintah. Mesin dari birokrasi tentu para birokrat atau yang saat ini dikenal sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN), sang abdi dan pelayanan masyarakat. Namun sangat disayangkan, mayoritas ASN terutama para penyelenggara dan pelaksana pelayanan publik belum bisa merubah kultur dan mindset kolonialisme bahwa ASN lah yang dilayani, bukan melayani.

Dalam prakteknya, penyelenggara serta pelaksana dan masyarakat selaku pengguna layanan memiliki

acuan atau dasar yang sama untuk mengetahui hak dan kewajiban masing-masing agar terjadi sinergitas, demi terselenggaranya pelayanan publik berkualitas sehingga terwujud kesejahteraan di semua sendi kehidupan berbangsa dan bernegara.

Persepsi ASN terhadap pentingnya profesionalisme untuk meminimalisasi kesetaraan gender.

Kebijakan pembangunan reformasi birokrasi yang dilaksanakan dalam rangka meningkatkan tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan merupakan bagian terpenting dalam meningkatkan pelaksanaan pembangunan nasional. Kebijakan reformasi birokrasi pada akhirnya diharapkan dapat mencapai peningkatan kualitas pelayanan yang maksimal bagi setiap ASN, peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, dan peningkatan profesionalisme sumber daya bagi ASN.

Demi mencapai penyelenggaraan Pemerintahan secara benar (*good-governance*) dan bersih (*clean-government*) termasuk di dalamnya penyelenggaraan pelayanan publik memerlukan unsur-unsur mendasar

antara lain adalah unsur profesionalisme dari pelaku dan penyelenggara pemerintahan yang baik. Apabila terabaikannya unsur profesionalisme dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi pemerintahan maka akan berdampak kepada menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Profesionalisme di sini lebih ditujukan kepada kemampuan aparatur dalam memberikan pelayanan yang baik, adil, dan inklusif dan tidak hanya sekedar kecocokan keahlian dengan tempat penugasan. Sehingga ASN dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian untuk memahami dan menerjemahkan aspirasi dan kebutuhan masyarakat ke dalam kegiatan dan program pelayanan sudah menjadi kebutuhan mendesak bagi ASN untuk bekerja secara profesional serta mampu merespon perkembangan global dan aspirasi masyarakat dengan mengedepankan nilai-nilai pelayanan yang responsif, inovatif, efektif, dan mengacu kepada visi dan nilai-nilai organisasi. Menurut Martin Jr dalam Miftah Thoha (2010) bahwa karakteristik profesionalisme aparatur yang menjadi indikator profesionalisme kerja pegawai, mencakup:

1. Kemahiran dalam bekerja.

Dalam menggunakan peralatan kemahiran merupakan salah satu unsur kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan dan pelatihan serta pengalaman. Profesionalisme ASN sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan atau kemahiran pegawai yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Kemahiran dalam bekerja bagi ASN juga harus dipenuhi dalam setiap pelaksanaan tugas tanpa membedakan jenis kelamin.

2. Kesiapan

Kesiapan bagi para ASN untuk memberikan pelayanan yang dibutuhkan publik. Kemauan untuk membantu dan memberikan pelayanan yang cepat (responsif) dan tepat kepada masyarakat, dengan penyampaian informasi yang jelas sudah menjadi salah satu tuntutan.

3. Tanggung jawab.

Dalam setiap pelayanan bagi ASN tentu tuntutan terhadap pertanggungjawaban atas setiap kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan publik menjadi penting bagi berlangsungnya sistem pemerintahan yang baik berdasarkan kepercayaan. Tanggung jawab dari para petugas pelayanan, yang meliputi pelayanan sesuai dengan urutan waktunya, menghubungi publik

secepatnya apabila terjadi sesuatu yang perlu segera diberitahukan. Pimpinan penyelenggara pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan atau persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik.

4. Disiplin

Secara teoritis loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika setiap ASN akan mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggung-jawaban tugas pekerjaan dan daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak membedakan pemberian pelayanan atas jenis kelamin dan golongan tertentu.

5. Sikap ASN

Setiap orang dalam suatu organisasi tentu memiliki keterampilan, sikap dan pengetahuan yang dibutuhkan agar dapat memberikan pelayanan tertentu. Sikap sopan santun, respek, perhatian, keramahan serta dalam komunikasi dengan baik dalam arti memberikan informasi kepada publik dalam bahasa yang mereka pahami, serta selalu mendengarkan saran dan keluhan publik. Kualitas pelayanan publik merupakan komponen penting yang

harus diperhatikan dalam pelayanan publik. Istilah kualitas pelayanan publik tentunya tidak dapat dipisahkan dari persepsi tentang kualitas. Beberapa contoh pengertian kualitas menurut Tjiptono yang dikutip dalam Hardiyansyah (2014) adalah: (1) Kesesuaian dengan persyaratan; (2) Kecocokan untuk pemakaian; (3) Perbaikan Berkelanjutan; (4) Bebas dari kerusakan/cacat; (5) Pemenuhan kebutuhan pelanggan sejak awal dan setiap saat; (6) Melakukan segala sesuatu secara benar; (7) sesuatu yang bisa membahagiakan masyarakat.

Hasil penelitian Hamirul (2017) Strategi pelayanan Administrasi yang dapat meminimalisir Patologi Birokrasi baik *mall administration* maupun *disfungstion beureaucracy* antara lain adalah dengan cara strategi penguatan penguatan birokrasi secara individu terkait dengan penguatan kualitas SDM dalam hal ini Birokrasi dalam meminimalisir patologi birokrasi, strategi penguatan birokrasi secara organisasi dilakukan dengan cara melalui empat pendekatan antara lain: pendekatan struktural, pendekatan teknologi, pendekatan tugas, pendekatan orang, dan penguatan strategi secara kesisteman dalam meminimalisir patologi birokrasi adalah system administrasi pelayanan prima pola pelayanan satu atap.

6. Kemahiran

Kemahiran merupakan salah satu bagian penting dari Profesionalisme, kemahiran artinya kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu, baik itu pekerjaan, menggunakan sarana prasarana dan lainnya yang bersangkutan dengan bidang pekerjaan masing-masing dari orang tersebut. Kemahiran seseorang sangat diperhitungkan karena merupakan penentu waktu dan hasil pekerjaan yang dilakukan. Dari perhitungan berapa lama waktu pengerjaan dan hasil pekerjaan yang telah diselesaikan kita dapat menilai keahlian dan kemahiran orang tersebut dari hingga seberapa paham dia dengan pekerjaannya hingga seberapa ahli dia di bidangnya.

Pentingnya Hak Kesetaraan Gender bagi ASN

Ketidakadilan gender menjadi suatu masalah yang telah mengakar dalam perjalanan umat manusia dari zaman ke zaman termasuk di Indonesia, di mana posisi laki-laki lebih penting dibanding perempuan, "dalam bukunya Rachmad K Dewi Sosiologi Lingkungan (2012), mengatakan bahwa perempuan selalu dinaturalisasi ketika ia dipersonifikasikan melalui acuan-acuan yang terdapat dalam dunia binatang. Perempuan disamakan

dengan spesies anggota lingkungan biologis seperti sapi, serigala, ayam, ular, anjing betina, berang-berang, kelelawar, kucing, otak berang dan otak kuda. Sementara itu, di alam defeminisasi ketika ia diperkosa, dikuasai, ditaklukkan, dikendalikan, dipenetrasi, dikalahkan dan ditumbangkan oleh laki-laki. "Berangkat dari pernyataan tersebut dapat diambil sebuah konklusi bahwa perempuan selalu dianggap rendah dan menjadi manusia yang teralienasi dan ter subordinasi oleh laki-laki, di Indonesia perempuan yang jumlahnya mencapai setengah total dari semua penduduk merupakan sebuah sumber daya pembangunan yang cukup besar. " Maka partisipasi aktif dari laki-laki dan perempuan (kesetaraan gender), dalam proses pembangunan akan mempercepat tercapainya tujuan pembangunan. Kurang berperannya salah satu pihak dari laki-laki atau perempuan, maka akan memperhambat proses pembangunan atau bahkan menjadi beban dari pembangunan itu sendiri.

Riant Nugroho dalam bukunya "Gender dan Strategi (2018) salah satu pengurus utama di Indonesia,

berpendapat bahwa di dalam pembangunan Indonesia terdapat demikian. Pembangunan sebagai contoh, telah menjadikan perempuan sebagai kelompok yang dipasung salah satunya adalah program keluarga berencana, "Kalau Indonesia akan semalang India dengan populasi teramat besar dan kesejahteraan yang minimum. Keluarga Bencana (KB) membuat setiap warga Indonesia mempunyai kesadaran untuk membatasi angka kelahiran.

Tentunya hal ini menjadi satu kedewasaan bagi kelompok masyarakat namun pada awalnya yang menjadi target dari (KB) adalah. Kaum perempuan khususnya di kawasan pedesaan dengan kehadiran (KB) seolah-olah mereka tidak mempunyai hak untuk mengontrol tubuh dan alat reproduksinya." Pil (KB) suntik, spiral (IUD), susuk hingga sterilisasi mengarah kepada kaum perempuan mengapa demikian? Karena perempuan lebih mudah terintimidasi ketimbang laki-laki.

Kemudian di era kontemporer upaya dalam mewujudkan kesetaraan gender mengandung

konsekuensi perlunya keselarasan pola pikir bagi setiap individu baik itu perempuan maupun laki-laki tujuannya mewujudkan perilaku sifatnya saling memahami, saling menghargai, saling membantu, saling mengisi, dan saling menjiwai dari segala aspek kegiatan yang dilakukan, dengan melakukan penyesuaian-penyesuaian seiring dengan kodratnya masing-masing.

"Oleh karena itu, kesetaraan gender sangat penting di orientasikan demi upaya menciptakan masyarakat yang harmonis tanpa diskriminasi, subordinasi, dan alienasi, serta mencapai komunikasi dan interaksi yang lebih baik dengan memprioritaskan peranan perempuan dan laki-laki tanpa memandang perbedaan antara lain dari suku, agama dan Ras demi kemajuan negara. Itulah pentingnya kesetaraan Gender di Indonesia, lebih khusus lagi di Kantor Sekretariat Kota Manado.

Oleh karena itu persoalan gender masih menjadi tema menarik untuk dikaji khususnya bagi aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja tanpa pamrih. Meskipun secara umum derajat pembangunan gender mengalami peningkatan, tetapi realitas kesetaraan dan keadilan gender di beberapa sektor di Kantor Sekretariat Kota Manado masih memperlihatkan kesenjangan,

khususnya terkait partisipasi perempuan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Di sektor pemerintahan (birokrasi), isu-isu terkait gender tidak luput dari perhatian publik. Bagaimanapun juga, birokrasi atau institusi pemerintahan adalah aktor penting dalam kehidupan masyarakatnya. Apalagi di negara berkembang, termasuk Indonesia, birokrasi menjadi stakeholder utama dalam pembangunan bangsa. Segenap kepentingan dan kebutuhan warga sering kali sangat tergantung kepada keberadaan birokrasi.

Peter M. Blau dan Marshall W. Meyer seperti dikutip Nugroho (2008) mengatakan bahwa birokrasi adalah suatu lembaga yang sangat kuat dengan kemampuan untuk meningkatkan kapasitas - kapasitas potensial terhadap hal -hal yang baik maupun buruk dalam keberadaannya sebagai instrumen administrasi rasional yang netral pada skala besar.

Keterwakilan gender, khususnya perempuan, diperlukan untuk mengawasi regulasi nasional yang terkait dengan isu -isu perempuan

dan ketaatan penyelenggara pemerintahan dalam implementasinya. Perempuan perlu hadir di jantung pemerintahan sehingga hal ini dapat menghapus diskriminasi dan mempromosikan kedudukan perempuan dan mengintegrasikan perempuan dalam pembangunan serta meningkatkan keterlibatan perempuan. Pendapat Noor (2014), Sukei (dalam Tarjana dkk., 2011), dan Suparno (2005) pada intinya senada. Pembangunan tanpa didukung oleh segenap unsur dan lapisan masyarakat akan mengakibatkan tersendatnya atau bahkan gagalnya upaya untuk mencapai masyarakat yang adil, sejahtera dan demokratis seperti yang dicita -citakan bersama (Noor, 2014).

Selain itu dampak dari rendahnya representasi perempuan dalam struktur politik formal dan arena pengambil keputusan adalah langkanya kebijakan. Kebijakan pemerintah dalam segala level yang berpihak pada perempuan sehingga kepentingan-kepentingan perempuan tidak dapat diartikulasikan (Suparno, 2015).

Bagaimana dengan keterwakilan (fisik) perempuan dalam birokrasi? Dari sisi kuantitas keseluruhan, jumlah dan persentase aparat birokrasi (Pegawai Negeri Sipil/PNS) perempuan sebenarnya cukup signifikan, sebagaimana dikemukakan oleh S. Goni, (2018) bahwa keberadaan data tentang kesetaraan gender dalam eselonisasi masih terdapat bias gender hal ini dapat dilihat antara lain dalam level eselon II dan Eselon III penempatan jabatan tertentu didominasi oleh kaum pria. Di mana eselon II a oleh kaum pria, eselon II b adalah kaum pria, untuk kaum wanita hanya 26, 48 %, Untuk eselon III a 74, 57 % oleh kaum pria, sedangkan kaum wanita 25, 43 %, Eselon III b 71, 55 % sedangkan kaum wanita hanya 28, 45 %, untuk level eselon IV khususnya eselon IV a masih terdapat keseimbangan namun masih didominasi oleh kaum pria sebesar 51, 19 % sedangkan kaum wanita 48, 81 %, untuk eselon IV b didominasi oleh kaum wanita 55, 47 % sedangkan kaum pria 44, 53 %. Sedangkan untuk Non Eselon posisi kaum wanita berada di tempat teratas sebesar 63, 01 %, untuk kaum pria, sebesar 36, 99 %. Dengan

menyimak data tersebut di atas, bahwa dapat dipahami keberadaan ASN yang ada di Sekretariat Kota Manado masih belum peka gender dalam rekrutmen jabatan dalam jajaran birokrasi.

Lebih jauh S. Goni (2018) menyatakan bahwa dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia (SDM) aspek kesetaraan gender perlu dilakukan sebab antara pria dan wanita sama-sama memiliki posisi dan kesetaraan yang sama dalam level birokrasi khususnya dalam penempatan formasi di level-level eselon yang paling tinggi.

Dalam menganalisis jabatan hendaknya diperlakukan pada posisi yang seimbang, khususnya melalui Baperjakat di mana sering kali budaya patriarki masih sangat kental dalam rekrutmen birokrasi pemerintahan. Dalam meningkatkan kesetaraan gender maka system perencanaan karier maka perlu diefektifkan semaksimal mungkin pada posisi yang sama dan seimbang dalam tataran birokrasi pemerintahan. Selanjutnya dalam pengelolaan SDM rekrutmen dan seleksi dalam formasi jabatan

haruslah bertumpu pada *merit system* maupun *spoil system*. Untuk Pengelolaan SDM yang handal bagi setiap PNS hendaknya dalam tatanan Birokrasi pihak pengelola perlu melibatkan Perguruan Tinggi sehingga benar-benar akan menghasilkan SDM PNS yang berkualitas. Selain itu perlu mengurangi berbagai kebijakan yang bisa merugikan individu khususnya bagi kaum wanita dalam menempati posisi dalam jabatan-jabatan tertentu. Selain itu aspek Manajemen SDM diperlukan untuk menata struktur kepegawaian yang dianggap tumpang tindih pada setiap unit kerja dan unit organisasi khususnya ditempatkan dalam posisi yang sama dalam semua jabatan antara kaum pria maupun wanita. Dalam pengelolaan aspek Manajemen SDM bagi PNS menempatkan budaya kerja pada posisi yang setara dan seimbang khususnya menghilangkan budaya primordialisme, patron-klien, raja-raja kecil, serta sentralisasi kekuasaan di mana user adalah paling menentukan dalam tataran birokrasi pemerintahan. Selain itu pengelolaan SDM perlu meng-

hilangkan rasionalitas yang terbatas dan menghilangkan perilaku oportunitas yang telah menimbulkan nilai-nilai sikap dan perilaku yang tidak sejalan dengan makna desentralisasi.

Kesimpulan

- 1). Bahwa dengan perkembangan Era Globalisasi maka isu kesenjangan gender menjadi isu global yang masih sangat relevan untuk pengembangan karier dan prestasi kerja bagi ASN. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi tentang kesadaran ASN yang terkait dengan peran gender 62, 22 % menyatakan sudah cukup baik. Sedangkan dari segi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas maka peran ASN (60, 00), juga cukup baik.
- 2). Bahwa salah satu tujuan penting dari peran gender bagi ASN adalah perlu meningkatkan pelayanan publik semaksimal mungkin tanpa membedakan jenis kelamin. Dari hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi ASN terhadap pelayanan publik yang berkaitan dengan peran gender ternyata

- 68, 89 % dapat dikatakan cukup baik.
- 3). Untuk melaksanakan kebijakan pembangunan Birokrasi, bagi ASN maka dibutuhkan profesionalisme yang tinggi, antara lain berkaitan dengan kemahiran dalam bekerja, kesiapan ASN dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, disiplin, sikap, dan kemahiran dalam bekerja. Dan dari hasil penelitian membuktikan bahwa ternyata persepsi ASN terhadap profesionalisme demi untuk meminimalisasi kesenjangan gender maka sebagian besar 64, 44 % masih menganggap cukup penting.
 - 4). Untuk meningkatkan kesetaraan gender dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya bagi setiap ASN maka system dan rekrutmen calon ASN perlu dilakukan perubahan. Hasil penelitian membuktikan bahwa dilihat dari hak kesetaraan dan hak kebersamaan bagi aparatur pemerintah khususnya berdasarkan jenis kelamin pada eselon II dan Eselon III sekitar 70 % masih didominasi oleh kaum pria sedangkan 30 % hanya dimiliki oleh kaum wanita sedangkan dalam rekrutmen birokrasi pada non eselon masih didominasi oleh kaum wanita.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti. M. 1998, Pengantar Analisis Gender, Makalah dalam Pelatihan Teknik Analisis Gender, Pusat Studi Wanita Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Bourdieu Piere, 1984, *Reproduction in Education, , Society and Culture* Beverly Hills, Calif. Sage.
- Chester Paul. B. Horton dan Chester.L. Hunt, 2003, *Sociology*, Mc. Graw Hill Kogakusha, Tokyo.
- Coser. Lewis. A. 1956, *The Function of Social Conflict*, Glencoe Ill Free Press.
- Comte Auguste, 1858, *The Positive Philosophy of Auguste*, freely translated and condensed by Harriet Martineau, New York, Calvin Blanchard.
- Dahrendort Ralf, 1959, *Class and Class Conflict Industrial Society*. Stanford, Calif: Stanford University Press.
- Durkheim Emile, 1950, *Education and Sociology*, translated by Sherwood d. Fox. New York, Free Press.
- Engels Frederick, 1973, *The Condition of The Working Class in England* Moscow, Progress Publishers.
- Etzioni Amitai, 1982, *Organisasi-Organisasi Modern*, UI Press Jakarta.
- Faqih.M. 1996, *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- , 2007 *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Pustaka Pelajar
- Fredian Tonny Nasdian (Ed), 2015, diterbitkan atas kerja sama antara Departemen Sains Komunikasi dan Pengembangan Masyarakat, Fakultas Ekologi Manusia IPB dengan Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Hagul Peter, 1992, *Pembangunan Desa dan Lembaga Swadaya Masyarakat*, CV Rajawali Jakarta.

- Harmayani. E. 1998, Metode Metode CVA dan Aplikasinya, Makalah dalam Pelatihan Teknik Analisis Gender, Pusat Studi Wanita Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Heraty. Toeti, 1999, Perempuan dan Hak Azasi Manusia, Dalam Jurnal Perempuan, No. 9, Yayasan Jurnal Perempuan Jakarta.
- Illich Ivan, 1998, Matinya Gender, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Jabal Tarik Ibrahim, 2002, Sosiologi Pedesaan, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Karl Marx, 1867, Das Capital, Terjemahan oleh Oey Hay djoen Capital, Sebuah kritik Ekonomi Politik, Hasta Mista Jakarta.
- Khamla. A. Basin, 2001, Memahami Gender, Penerbit Teplok Press Cawang Jakarta.
- Marx. Karl, and Friedrich Engels, 1947, The German Ideology, New York, International, Publishers.
- Megawangi, Ratna, 1999, Membiarkan Berbeda; Sudut pandang baru tentang Relasi Gender, Mizan Bandung Cetakan I.
- Moser, CON, 1993, Gender Planning and Development: Theory, Practices and Training Routledge London.
- Merthson Robert.. K. 1975, Social Theory and Social Structure, enlarged Edition, New York, Free Press.
- Mill John Stuart, 1869, Auguste Comte and Posivism. Ann Arbor:: University of Michigan Press.
- Mosse. Julia Cleves, 1996, Gender dan Pembangunan. Rifka Annima Womens Crisis Center, Pustaka Pelajar Yogyakarta.
- Ridwan Kairandhi, 2013, Revitalisasi ASN, Penerbit Pradnya Paramita Jakarta.
- Sugiarti dkk, 2003, Pembangunan dalam Perspektif Gender, UMM Press, Universitas Muhammadiyah Malang.

Sorokin Pitirim, 1959, *Social and Cultural Dynamics*, 1 – volume edition, Boston: Porter Sargent.

Stephen. K. Sanderson, 2003, *Makro Sosiologi, Sebuah Pendekatan terhadap Realitas Sosial*, Penerbit PT Raja Grafindo Persada Jakarta.

Soekanto Soerjono, 1997, *Sosiologi Suatu Pengantar*, CV Rajawali Jakarta.

Trisakti Handayani dan Sugiarti, 2002, *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang .

Toeti Heraty Noerhadi dan Aida Vitayala S. Hubeis, 1990, *Dinamika Wanita Indonesia, Seri 01: Multidimensional Pusat Pengembangan Sumber daya Manusia Wanita*, Jakarta.

Veeger. K.J. 1993. *Realitas Sosial*, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama Jakarta.