

PENGARUH KESETARAAN GENDER DI BIROKRASI TERHADAP PELUANG PEGAWAI PEREMPUAN DALAM PROMOSI JABATAN DI PEMERINTAH KOTA SOLOK

Nefara Wiranti Rindani

Jurusan Ilmu Politik, FISIP, Universitas Andalas

Email : nefararindani24@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berangkat dari asumsi bahwa adanya pengaruh pengarusutamaan gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi, dan pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan sehingga kuantitas pegawai perempuan yang menduduki jabatan cukup tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Data didapatkan dengan cara penyebaran kuesioner, responden dipilih menggunakan metode bertahap (*multy stage sampling*). Analisis data menggunakan SPSS 17. Pengujian hipotesis menggunakan uji korelasi Kendall Tau dan uji analisis data tiap item dengan uji tabulasi silang. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh keberhasilan instrumen pengarusutamaan gender (Z) terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi (X), kemudian penelitian ini menemukan keberadaan kesetaraan gender di birokrasi (X) Pemerintah Kota Solok juga karena menyerap budaya masyarakat Kota Solok yakni Budaya Minangkabau yang memperhitungkan keberadaan perempuan. Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara keberadaan kesetaraan gender di birokrasi (X) terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan (Y) sehingga kuantitas perempuan yang menduduki jabatan strategis cukup tinggi. Pada penelitian ini, selain keberadaan kesetaraan gender di birokrasi, gaya kepemimpinan merupakan faktor yang mengintegrasikan kesamaan peluang antara perempuan dan laki-laki dalam promosi jabatan.

Kata Kunci : Pengarusutamaan Gender; Kesetaraan Gender; Promosi Jabatan

Abstract

This research departs from the assumption that there is an influence of gender mainstreaming on the existence of gender equality in the bureaucracy, and the influence of gender equality in the bureaucracy on the opportunities of female employees in the promotion of positions so that the quantity of female employees occupying positions is quite high. This research uses quantitative approach with survey research method. Data obtained by way of dissemination of questionnaires, respondents were selected using a multy stage sampling method. Data analysis using SPSS 17. Hypothesis testing uses Kendall Tau correlation test and each item's data analysis test with cross tabulation test. The results of this study showed the influence of the success of gender mainstreaming instruments(Z) on the existence of gender equality in the bureaucracy (X), then this study found the existence of gender equality (X) in the Solok City Government bureaucracy also because it absorbs the culture of the people of Solok City, namely Minangkabau Culture that calculates the existence of women. Furthermore, the results showed a correlation between the existence of gender equality in the bureaucracy (X) to the opportunities of female employees in the promotion of positions (Y) so that the quantity of women occupying strategic positions is quite high. In this study, in addition to the existence of gender equality in the bureaucracy, leadership style is a factor that integrates the similarity of opportunities between women and men in the promotion of office.

Keywords : Gender Mainstreaming; Gender Equality; Job Promotion

1. PENDAHULUAN

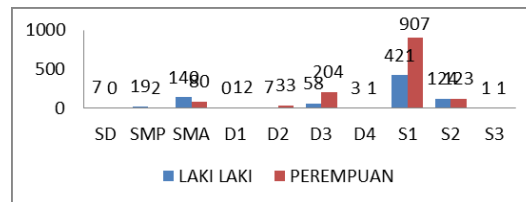
Isu kesetaraan gender di birokrasi menjadi krusial karena terdapat kecenderungan dominasi laki-laki di birokrasi yang menjadikan posisi perempuan sebagai sub-ordinat dari laki-laki. Kesetaraan antara perempuan dan laki-laki sudah seyogyanya mendapat perhatian dalam setiap aspek kehidupan termasuk dalam konteks birokrasi. Karena salah satu perwujudan dari nilai-nilai hak asasi manusia dan demokrasi adalah isu tentang kesetaraan gender di birokrasi. Keadaan di atas bertolak belakang dengan teori *equilibrium* yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal (Aldianto, 2015). Dalam mewujudkan upaya kesetaraan gender, pemerintah Indonesia melaksanakan Pengarusutamaan Gender (PUG) sebagai bentuk komitmen dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender tersebut.

Urgensi dari keberadaan pengarusutamaan gender adalah pentingnya perempuan diposisikan secara adil (*equal*) dengan kaum laki-laki, termasuk dalam pengangkatan perempuan dalam jabatan struktural di birokrasi. Pentingnya pengarusutamaan gender bercermin pada kondisi dan konteks budaya di birokrasi yang cenderung menunjukkan adanya ketidaksetaraan. Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri No.15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Daerah dengan jelas dikemukakan bahwa “masih terdapat ketidaksetaraan dan ketidakadilan gender dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan masyarakat di daerah”. Selanjutnya, UNDP (*UNDP Indonesia 2010 Tentang Peraturan Daerah Yang Diskriminasi Perempuan*, n.d.). Indonesia menyatakan bahwa masih ada sekitar 154 Peraturan Daerah di Indonesia yang mendiskriminasikan perempuan.

Berbeda dengan pernyataan di atas, di Kota Solok sendiri instrumen PUG berhasil diimplementasikan sebagai upaya mewujudkan kesetaraan gender. Hal ini menjadikan Kota Solok memperoleh predikat baik dan meningkat pada evaluasi penerapan reformasi birokrasi (Sinambela, 2010). Dibuktikan dengan persentase pejabat perempuan di Pemerintah Kota Solok sebesar 32% yang artinya sejalan dengan pemenuhan *Affirmative Action* (Rahmatunnisa, 2016). Melihat fenomena keterwakilan perempuan di Pemerintah Kota Solok yang cukup baik, peneliti merelevansikan hal tersebut dengan konsep *Gender Equality* yang dikemukakan oleh Riant Nugroho sebagai konsep kesetaraan gender yang berpengaruh terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan. Oleh karenanya perihal keterwakilan perempuan dalam jabatan publik di Pemerintah Kota Solok menjadi menarik untuk dikaji dan diteliti lebih jauh, baik peluang dan hambatannya.

Berdasarkan kondisi faktual terlihat jelas bahwa adanya implikasi pembangunan gender karena terdapat kuantitas yang hampir seimbang antara pegawai perempuan dan laki-laki dalam menduduki jabatan struktural. Melihat dari data tingkat pendidikan (Bagan 1), peneliti

jugaberasumsi bahwa kuantitas yang hampir seimbang dicapai atas persaingan yang sportif berdasarkan kompetensi tanpa memandang gender karena baik pegawai perempuan ataupun pegawai laki-laki dapat memberdayakan kemampuan yang mereka miliki.



Sumber : Data diolah Tahun 2020

Bagan 1. Data Jumlah PNS Berdasarkan Pendidikan di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Solok tahun 2020

Akan tetapi, untuk sampai pada tahap promosi jabatan perempuan memiliki berbagai kendala, fenomena *Glass Ceiling* dapat menggambarkan bagaimana hambatan perempuan untuk mencapai puncak karir. Yang mana perempuan terkekang oleh rasa bersalah sehingga rendahnya motivasi diri, dan jika telah memberanikan diri untuk lepas dari jeratan dari dalam diripun perempuan terkendala oleh lingkungan yang deskriminatif dan keputusan akhir pemimpin yang patriarki.

Dengan banyaknya perempuan di jajaran pejabat di lingkup Pemerintah Kota Solok, peneliti berasumsi bahwa ada hubungan antara komitmen pengarusutamaan gender yang berperan pada instrumen kesetaraan gender dengan promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. Oleh karenanya, peneliti memiliki hipotesis bahwasanya ada pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan sehingga perempuan dapat duduk di jabatan struktural. Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang diteliti secara rinci adalah :

- 1) Apakah pengarusutamaan gender dapat mempengaruhi keberadaan kesetaraan gender di birokrasi?
- 2) Bagaimana kesetaraan gender di birokrasi mempengaruhi peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok?

Penelitian ini bermaksud melakukan kajian kesetaraan gender dan pengaruhnya terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok dan apakah pengarusutamaan gender menghasilkan kesetaraan gender di birokrasi sebagai faktor utama yang mempengaruhi peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. Seperti yang telah dipaparkan di dalam rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah menggambarkan dan menganalisis pengaruh pengarusutamaan gender terhadap kesetaraan gender di birokrasi dan pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. Berdasarkan tujuan penelitian ini yang memfokuskan pada interpretasi hubungan antara pengarusututamaan gender serta kesetaraan gender di birokrasi terhadap kesempatan pegawai perempuan dalam promosi

jabatan, maka secara akademis manfaat penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengetahuan terkait kesetaraan gender dan esensi keberadaannya. Selanjutnya manfaat secara sosial untuk membentuk kesadaran sikap terkait ugensi kesetaraan gender di setiap kebijakan, terkhusus dalam promosi jabatan. Terakhir, dalam praktisnya penelitian ini dapat menjadi rujukan dan wawasan baru baik bagi pemerintah masyarakat, dan bahan kajian bagi kalangan akademisi.

Berbeda dengan penelitian terkait gender dan pemerintahan sebelumnya yang menganalisis terkait pengaruh kebijakan terkait kesetaraan gender. Fokus penelitian ini adalah pada bentuk kesetaraan gender dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. Oleh karenanya, berikut merupakan konsep yang digunakan sebagai ukuran bagaimana pengaruh kesetaraan gender terhadap promosi jabatan

Promosi Jabatan dalam Pemerintahan

Menurut Alex Nitisemito, promosi jabatan adalah proses kegiatan pemindahan pegawai atau karyawan, dari satu jabatan ke jabatan lain yang lebih tinggi serta diikuti oleh tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi dari jabatan yang di duduki sebelumnya. Dan pada umumnya promosi jabatan diikuti oleh peningkatan income serta fasilitas yang lain (Nitisemito, 2005). Promosi jabatan merupakan tindakan manajerial untuk meningkatkan kedudukan pegawai lebih tinggi dari kedudukan sebelumnya.

Rujuk Peraturan Pemerintah No 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam Jabatan Struktural menyebutkan jabatan struktural adalah suatu kedudukan yang menunjukan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam rangka memimpin suatu satuan organisasi negara. Tingkat jabatan dalam jabatan struktural disebut Eselon. Sistem promosi jabatan di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) diatur oleh UU No 05 Tahun 2004 tentang Aparatur Sipil Negara dalam Pasal 51. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Kedudukan suatu jabatan struktural bertingkat-tingkat mulai dari tingkat terendah (eselon V/b) hingga pada tingkat tertinggi (eselon I/a). Untuk pegawai yang menduduki jabatan struktural digolongkan melalui sistem eselonisasi.

Tiap promosi harus didasarkan pada prinsip-prinsip promosi jabatan. Dasar-dasar promosi jabatan ini menjadi cerminan objektivitas dan ketelitian dalam menilai yang berhak dipromosikan, berikut merupakan dasar-dasar promosi jabatan menurut Werther dan Davis :

1) *Merit Based Promotions*

Merit Based Promotions merupakan sistem promosi jabatan dengan menilai prestasi dan kompetensi kerja, penilaiannya juga cenderung objektif. Di sini, orang yang cakap atau ahli akan mendapat prioritas utama untuk dipromosikan.

2) *Seniority Based Promotions*

Seniority Based Promotions adalah Promosi yang didasarkan pada lamanya pengalaman kerja pegawai. Pertimbangan promosi dengan sistem ini adalah pengalaman kerja seseorang, orang yang telah lama bekerja mendapat prioritas utama untuk dipromosikan.

Kemudian, untuk memenuhi syarat pada promosi jabatan, pegawai yang akan dipromosikan harus memiliki kualifikasi sebagai berikut :

1) Kejujuran

Kejujuran merupakan tindakan memegang kebenaran serta kesesuaian antara perkataan dan perbuatannya.

2) Disiplin

Sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan kerja.

3) Kerjasama

Kerjasama adalah bentuk interaksi dengan orang lain dengan menciptakan suatu kolaborasi usaha pada setiap peran masing-masing untuk mencapai tujuan yang sama.

4) Loyalitas

Secara sederhana loyalitas adalah setia, maksudnya adalah membela organisasi dari tindakan yang merugikan, dimana loyalitas yang tinggi seorang karyawan diharapkan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar.

5) Inovasi dan Kreatifitas

Inovasi dan kreatifitas yang dimaksud adalah menciptakan hal-hal baru dalam mengerjakan pekerjaan dan menyelesaikan tugas yang diemban agar lebih efektif dan efisien serta menyenangkan.

6) Komunikatif

Komunikatif merupakan kemampuan berkomunikasi dan menjalin relasi atau pandai bergaul dan mampu menerima atau mempersepsikan informasi dari atasan ataupun bawahan dengan baik agar tidak terjadi miss komunikasi.

7) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran organisasi.

8) Pendidikan

Pendidikan di sini maksudnya adalah dengan jenjang pendidikan yang lebih tinggi, maka diharapkan pegawai memiliki jalan pemikiran yang lebih baik.

9) Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan aspek penting untuk menjadi bukti hasil kerja yang dapat dipertanggung jawabkan baik kualitas ataupun kuantitas.

Konsep Pengarusutamaan Gender

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah menyebutkan Pengarusutamaan Gender (PUG) di daerah adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di daerah.

Penelitian ini berfokus pada pemberdayaan gender karena pemberdayaan gender ditujukan untuk mengetahui partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan. Berikut merupakan perencanaan dan anggaran responsif gender :

1) Anggaran Pelembagaan Kesetaraan Gender

Penerima manfaat dari anggaran pelembagaan kesetaraan gender antara lain perempuan pejabat, aparat pemerintah, organisasi nonpemerintah, ataupun organisasi masyarakat, SKPD utamanya adalah bagian Pemberdayaan gender, Bappeda, dan Badan Kepegawaian Daerah.

2) Perencanaan Pelembagaan Kesetaraan Gender

Di antara programnya adalah; (1) Bimbingan teknis (bimtek) implementasi regulasi tentang perencanaan dan penganggaran responsif gender (PPRG), (2) Pelatihan PUG bagi kelompok kerja (Pokja) PUG, (3) Penyusunan pedoman PPRG, (4) Penyusunan data pilah gender, (5) Penyusunan media komunikasi, informasi dan edukasi PUG, (6) Penyusunan pedoman monitoring serta evaluasi PUG dan PPRG.

Konsep Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender adalah kondisi dimana manusia baik perempuan ataupun laki-laki bebas mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh stereotype, peran gender yang rigid/kaku. Riant Nugroho mengemukakan indikator kesetaraan gender pada promosi jabatan sebagai berikut :

1) Akses

Akses di sini adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya.

2) Partisipasi

Keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan.

3) Manfaat

Manfaat adalah hasil-hasil dari suatu proses pembangunan.

4) Kontrol

Pegawai perempuan dan laki-laki memiliki kontrol yang sama dari sumber daya.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei. Dengan artian, data-data yang di bahas dalam artikel ini berasal dari penelitian lapangan yang dikumpulkan dari sampel untuk mewakili seluruh populasi dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan teknik penarikan sampel dengan teknik *Multi Stage Sampling*, populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SKPD Kota Solok. Tiga SKPD dan sebanyak 50 orang PNS menjadi sampel pada penelitian ini, di antaranya; 14 orang di Dinas Pemberdayaan Gender dan Perlindungan Anak, 18 orang di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, dan 18 orang di Badan Kepegawaian Daerah dan Sumber Daya Manusia.

Jenis data yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah berbentuk data primer dan sekunder. Data primer sebagai data utama yang diperoleh langsung dari responden menggunakan kuesioner, sedangkan data sekunder sebagai data pendukung yang diperoleh dari pihak lain. Selanjutnya, untuk membuktikan kebenaran alat ukur yang digunakan pada penelitian ini, dilakukan uji validitas data untuk menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang hendak diukur, dan uji reliabilitas data untuk menunjukkan konsistensi kebenaran alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan pada uji validitas dan reliabilitas data pada penelitian ini adalah *Alpha Croanbach* dengan SPSS.

Kemudian, uji hipotesis pada penelitian ini merupakan uji hipotesis asosiatif, karena dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel yang saling berhubungan dan mempengaruhi satu sama lain. Kemudian, uji statistik yang digunakan untuk uji hipotesis adalah uji statistik non-parametrik dengan teknik uji Kendall Tau melalui SPSS.

Model Analisis

Dari penelitian ini, penggunaan variabel terdiri dari variabel *antecedent* (Z) yaitu Pengarusutamaan Gender, variabel *independent* (X) yaitu Kesetaraan Gender, dan variabel *dependent* (Y) yaitu Promosi Jabatan. Hubungan antar variabel ini merupakan kerangka hipotesis yang menjelaskan “bagaimana instrumen pengarusutamaan gender mempengaruhi keberadaan kesetaraan gender di birokrasi sehingga berpengaruh pada promosi jabatan sebagai peluang pegawai perempuan untuk menduduki jabatan struktural?”.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empirik. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1) Hipotesis Variabel Z dengan Variabel X

- Ho : Tidak terdapat pemberdayaan gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi
- Ha : Terdapat pengaruh pemberdayaan gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi

2) Hipotesis Variabel X dengan Variabel Y

- Ho : Tidak terdapat pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok
- Ha : Terdapat pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang telah dilakukan ini berfokus kepada Pengaruh Pengarusutamaan Gender (Z) terhadap keberadaan Kesetaraan Gender(X) di Birokrasi Pemerintah Kota Solok, serta Pengaruh keberadaan Kesetaraan Gender di Birokrasi Pemerintah Kota Solok terhadap Peluang Pegawai Perempuan Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintah Kota Solok (Y). Pada temuan data pada penelitian ini, dapat digambarkan yang menjadi responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai terpilih yang berasal dari tiga SKPD terpilih yakni, Dinas Pemberdayaan gender dan Perlindungan Anak dengan persentase 28% responden, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah dengan persentase 36% responden, serta Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan persentase 36% responden.

Rata-rata responden pada penelitian ini memiliki tingkat pendidikan dengan jenjang pendidikan S1/S2/S3 yakni dengan persentase 88%. Dari segi jenis kelamin rata-rata responden adalah dengan jenis kelamin perempuan memiliki persentase lebih banyak yaitu 56%, dibanding laki-laki yang hanya 44%. Hal ini dikarenakan kuantitas populasi responden didominasi oleh pegawai perempuan. Untuk tingkat pendapatan atau gaji responden, rata-rata memiliki pendapatan sebanyak Rp. 4 juta – 5,9 juta, dengan persentase responden sebanyak 58%. Lalu, untuk persentase usia responden terbanyak adalah sebesar 28% dengan rentang usia 36 – 40 tahun. Kemudian, untuk status perkawinan, sebagian besar responden berstatus sudah menikah dengan persentase sebesar 90%. Terakhir, untuk agama yang dianut oleh responden, seluruh responden pada penelitian ini beragama Islam dengan persentase sebesar 100%. Adapun dalam sub bab hasil dan pembahasan akan membahas perihal temuan dari penulisan artikel ini yaitu :

Penyajian Hasil Analisis Data

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dalam butir-butir pertanyaan tersebut valid dan reliabel. Valid dalam artian pertanyaan-pertanyaan yang ada dapat mengukur apa yang ingin diukur dan reliabel adalah apakah hasil pengukuran tersebut konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Dalam penelitian ini, untuk melakukan uji validitas adalah menggunakan program SPSS. Kriteria validitas dalam hal ini terlebih dahulu mengacu pada rumus $df=n-2$ dengan sig 5%. Selanjutnya ditentukan dengan melihat apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka item-item pertanyaan bisa dikatakan valid. Adapun nilai r hitung bisa dilihat pada nilai Corrected Item-Total Correlation dari masing-masing item pertanyaan setelah dilakukan uji validitas menggunakan alpha cronbach.

Adapun uji validitas dalam penelitian dilakukan dengan jumlah responden sebanyak 30 ($N=30$). Dengan mengacu pada rumus tersebut ($df=n-2$, dengan sig 5%), maka $df=30-2$ yaitu 28 ($df=28$) dengan sig 5%. Selanjutnya, berdasarkan kriteria dengan ketentuan df atau degree of freedom yang sudah didapat ($df=28$ dengan sig 5%), maka dilihat pada r tabel, dan diperoleh nilai r tabel adalah sebesar 0,361. Kemudian, menurut Jonathan Sarwono, pengambilan keputusan dalam uji validitas corrected item total correlation pada signifikan 5% dapat didasarkan pada ketentuan; jika nilai r hitung $> r$ kritis 0,30 maka butir soal kuesioner dinyatakan valid, begitu juga sebaliknya.

Adapun pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini menggunakan program SPSS dengan memakai rumus Alpha Cronbach. Nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas diperoleh dengan melihat pada kotak output perhitungan. Kemudian nilai cronbach's Alpha yang dihasilkan ditafsirkan sesuai dengan kriteria pembandingan yang digunakan, dimana jika nilai reliabilitas yaitu nilai cronbach's Alpha mendekati angka 1 atau $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang kita gunakan sudah reliabel. Setelah dilakukan uji validitas melalui SPSS

17 dengan menggunakan alpha cronbach diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,862. Hal ini bisa disimpulkan bahwa nilai reliabilitas lebih besar dari $> 0,6$. Jadi instrumen yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Analisis Asosiatif

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik non parametrik dengan uji hipotesis korelasi Kendall Tau yang digunakan untuk mencari hubungan atau pengaruh antar dua variabel. Selanjutnya, untuk menguji signifikansi hipotesis asosiatif dan masing-masing variabel yang dihubungkan dengan skala mayoritasnya adalah ordinal. Untuk menguji hipotesis, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Korelasi Kendall Tau antara Variabel Pengarusutamaan Gender (Z) dengan Kesetaraan Gender (X)

Diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,272 dengan nilai Sig. (2-Tailed) sebesar 0,024. Dari hasil analisis statistik tersebut, keputusan yang bisa diambil adalah hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, karena nilai Sig. (2-Tailed) sebesar $0,024 < 0,05$. Ini berarti terdapat hubungan atau pengaruh pengarusutamaan gender yakni pemberdayaan gender (Z) dengan keberadaan kesetaraan gender di birokrasi (X). Selanjutnya, dalam penelitian ini, diperoleh z hitung sebesar 2,78. Artinya nilai z hitung sebesar 2,78 lebih besar dari nilai z tabel yaitu sebesar 1,96. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima dengan koefisien korelasi signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel pengarusutamaan gender (Z) dengan kesetaraan gender di birokrasi (X) adalah signifikan.

Kemudian, sebagaimana hasil dari uji analisis Kendall Tau di atas, berikut penafsiran pengaruh instrumen PUG terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi; *Pertama*, Akses, di sini dilihat sebagai peluang pegawai perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan kesempatan duduk di jabatan struktural serta peluang yang sama untuk melanjutkan pendidikan, maka tidak ada diskriminasi pada pegawai perempuan ataupun laki-laki untuk tampil di ruang publik sehingga setiap pegawai berhak mendapat promosi jabatan. *Kedua*, Partisipasi, dilihat dari keterlibatan dalam perencanaan kebijakan serta melaksanakan kebijakan tersebut, maka diharapkan partisipasi perempuan tersebut dapat mengintegrasikan kebutuhan perempuan, dan setiap pegawai memiliki tanggung jawab yang sama baik pegawai perempuan ataupun laki-laki dalam menjalankan kebijakan yang berlaku.

Ketiga, Manfaat, pegawai dilihat sebagai manfaat dari segala aktivitas dan keputusan dinas/badan pada setiap pegawai baik perempuan maupun laki-laki, di sini manfaat yang dikaji adalah pembangunan, dan ekonomi. Artinya, pada peraturan perundangan ketenagakerjaan tersebut telah memasukkan analisis gender di dalamnya, dan sudah diterapkan di Pemerintah Kota Solok. *Keempat*, Kontrol, di sini maksudnya adalah tindak pendisiplinan yang sama tanpa membedakan antara pegawai perempuan ataupun laki-laki. Setiap pendisiplinan yang diberikan sesuai dengan pelanggaran yang diperbuat pegawai, tanpa memandang apakah pegawai tersebut perempuan atau laki-laki. Dengan adanya kesetaraan pemberian hukuman ini merupakan bentuk keberhasilan pengarusutamaan gender untuk mengintegrasikan isu gender dalam pelaksanaan kebijakan yang dibuat.

Korelasi Kendall Tau antara Variabel Kesetaraan Gender (X) dengan Peluang Pegawai Perempuan Dalam Promosi Jabatan di Pemerintah Kota Solok (Y)

Diperoleh harga koefisien korelasi sebesar 0,280 dengan nilai Sig. (2-Tailed) sebesar

0,021. Dari hasil analisis statistik tersebut, keputusan yang bisa diambil adalah hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, karena nilai Sig. (2-Tailed) sebesar $0,021 < 0,05$, ini berarti terdapat hubungan atau pengaruh kesetaraan gender gender (X) dengan peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan (Y). Artinya terdapat hubungan yang positif antara variabel kesetaraan gender dengan variabel promosi jabatan. Dalam penelitian ini, diperoleh z hitung sebesar 2,86. Artinya nilai z hitung sebesar 2,86 lebih besar dari nilai z tabel yaitu sebesar 1,96. Maka H_0 ditolak, dan H_a diterima dengan koefisien korelasi signifikan. Dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara variabel kesetaraan gender (X) dengan peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan (Y) adalah signifikan.

Berdasarkan pemaparan di atas, hasil penelitian ini sejalan dengan konsep kesetaraan gender yakni tidak ada diskriminasi berdasarkan jenis kelamin seseorang dalam memperoleh peluang dan alokasi sumber daya, manfaat atau dalam mengakses pelayanan. Pada penelitian ini setiap pegawai baik perempuan ataupun laki-laki memiliki peluang atau kesempatan yang sama untuk mendapat promosi tanpa dibatasi oleh stereotype gender. Artinya, peluang perempuan untuk mendapat promosi jabatan tidak dibatasi oleh sistem ataupun budaya birokrasi yang bias gender. Hal ini dikarenakan sistem promosi jabatan yang bersifat terbuka dan objektif dengan mempertimbangkan dasar serta syarat promosi jabatan yang berlaku.

Interpretasi Hasil Data

Berdasarkan kepada hasil uji analisis data dari uji hipotesis penelitian dapat ditarik pemahaman dan kesimpulan bahwa terdapatnya pengaruh yang diberikan oleh instrumen pengarusutamaan gender yaitu pemberdayaan gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi. Hal ini sejalan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 15 Tahun 2008 Tentang Pedoman Umum Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender di Daerah, yang mana pengarusutamaan gender di daerah adalah strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan, program, dan kegiatan pembangunan di daerah.

Pengaruh yang diberikan instrumen pengarusutamaan gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi dibuktikan dengan terdapat perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kebijakan pada empat aspek kesetaraan gender di birokrasi yaitu akses, partisipasi, manfaat dan kontrol. *Pertama*, akses yang meliputi penerimaan pegawai baik perempuan ataupun laki-laki di ruang publik oleh budaya birokrasi, dan kesamaan peluang pegawai baik perempuan ataupun laki-laki untuk melanjutkan pendidikan. Kesetaraan akses pada setiap pegawai tersebut didorong oleh komitmen pengarusutamaan gender yaitu perencanaan responsif gender yang dibuktikan dengan terbentuknya pokja PPRG yang kritis terhadap isu kesetaraan di birokrasi, lalu penyusunan, pelaksanaan, dan pemantauan PPRG sesuai dengan data pilah gender yang mengintergrasikan pemberdayaan gender sebagai fokus

utama PPRG, serta nominal anggaran responsif gender yang disediakan efektif untuk mengimplementasikan perencanaan responsif gender.

Kedua, partisipasi yang meliputi keterlibatan perempuan pada pengambilan keputusan dalam pembuatan kebijakan serta tanggung jawab setiap pegawai perempuan ataupun laki-laki dalam pelaksanaan kebijakan tersebut. Dalam pengambilan keputusan, setiap pegawai khususnya perempuan, terlibat aktif dalam proses membuat kebijakan, hal ini diharapkan agar kebijakan yang dibuat melibatkan perspektif perempuan sebagai bentuk upaya mengintegrasikan gender dalam setiap keputusan untuk mencapai kesetaraan gender. *Ketiga*, manfaat yang meliputi manfaat pembangunan, dan manfaat ekonomi. Manfaat pembangunan yang dirasakan di antaranya adalah dengan adanya kesadaran setiap pegawai terhadap kebutuhan mendasar yang berbeda antara pegawai perempuan ataupun laki-laki. Manfaat yang setara tersebut kentara dirasakan oleh setiap pegawai di birokrasi Pemerintah Kota Solok karena didorong oleh giatnya instrumen pengarusutamaan gender untuk mewujudkan kesetaraan gender di birokrasi.

Instrumen pengarusutamaan gender yakni pemberdayaan gender tersebut memperhatikan pengintegrasian gender secara masif di setiap kebijakan yang berlaku pada SKPD Kota Solok, sehingga melahirkan kebijakan yang sadar akan kesetaraan hak dan perbedaan kebutuhan. Selain itu, manfaat pembangunan dan manfaat ekonomi yang dirasakan oleh setiap pegawai di birokrasi Pemerintah Kota Solok sesuai dengan perencanaan responsif gender, dimana untuk mencapai kesetaraan gender dilakukan melalui pengintegrasian kebutuhan serta potensi perempuan dan laki-laki. *Keempat*, kontrol yang meliputi *self control* atau kontrol diri pegawai perempuan dan pengawasan pegawai oleh dinas/badan. Kemampuan pegawai perempuan pada aspek kontrol diri tersebut diartikan sebagai kemampuan perempuan menyesuaikan diri dengan efektif.

Hal tersebut dapat diidentifikasi dengan kematangan emosional, kematangan sosial, dan kemampuan intelektual. Melihat dari aspek kontrol diri yang dimiliki pegawai perempuan tersebut, sejalan dengan tujuan pemberdayaan gender dimana perempuan seharusnya merasa aman untuk mengembangkan kemampuan dirinya sehingga dapat memenuhi kematangan intelektual, lalu perempuan diberi kesempatan untuk menyampaikan aspirasi dengan menumbuhkan kepercayaan diri mereka sehingga mendorong terbentuknya kematangan sosial dan emosional. Indikator kontrol berikut yaitu tindak pendisiplinan dilakukan secara adil yang disesuaikan dengan pelanggaran yang diperbuat pegawai tanpa membedakan antara pegawai perempuan dan laki-laki. Hal ini sejalan dengan perencanaan responsif gender yang mengintegrasikan gender dalam penyelesaian masalah perempuan dan laki-laki.

Selanjutnya, dalam keberhasilan instrumen pengarusutamaan gender, media sosial merupakan alat penunjang sebagai media informasi, komunikasi, dan edukasi yang efektif untuk meninjau sejauh mana upaya pengarusutamaan gender dilaksanakan. Serta dapat menjadi bahan evaluasi terbuka terkait pelaksanaannya. Hal ini terlihat pada website resmi Kota Solok yang cukup transparan untuk memberitakan perkembangan program pengarusutamaan di Kota Solok. Terakhir,

pengarusutamaan gender ternyata bukan faktor tunggal yang mempengaruhi keberadaan kesetaraan gender di birokrasi pada empat aspek tersebut. Adanya kesempatan yang sama untuk memberdayakan diri sehingga bisa tampil di ruang publik, serta memiliki kematangan intelektual dan merasakan manfaat pembangunan yang setara disebabkan oleh budaya birokrasi yang tidak bias gender.

Budaya birokrasi di Pemerintah Kota Solok menyerasikan pada budaya masyarakat lokal, yakni budaya Minangkabau. Dimana budaya Minangkabau dikenal dengan Sistem Matrinal yang memberikan kedudukan sentral dan sederajat bagi perempuan dengan laki-laki secara hukum, sosial, dan kebudayaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Agus Dwiyanto yang menyatakan bahwa setiap aspek dalam kehidupan organisasi birokrasi selalu bersinggungan dengan aspek budaya masyarakat setempat. Temuan budaya sebagai faktor lain pendorong kesetaraan gender pada penelitian ini relevan dengan penelitian Silalahi tahun 2016 yang menemukan meskipun di Pemerintah Kota Bandung tidak terdapat diskriminasi pada sistem promosi jabatan, faktor budaya yang bias gender di birokrasi menjadi faktor penghambat bagi pegawai perempuan untuk mendapat promosi jabatan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil uji analisis data dari uji hipotesis penelitian, dapat dimuat kesimpulan bahwasanya dengan terdapat pengaruh instrumen pengarusutamaan gender yakni pemberdayaan gender terhadap keberadaan kesetaraan gender di birokrasi mempengaruhi peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. Pada penelitian ini, penggunaan pemberdayaan gender sebagai alat ukur instrumen pengarusutamaan gender dilatar belakangi oleh tujuan pemberdayaan gender untuk mengetahui partisipasi perempuan dalam proses pengambilan keputusan. Terdapatnya pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan di Pemerintah Kota Solok sejalan dengan konsep gender equality yang dikemukakan oleh Riant Nugroho, dimana akses, partisipasi, kontrol dan manfaat yang sama antara pegawai perempuan ataupun laki-laki merupakan saran untuk menduduki jabatan struktural.

Pada hal ini, untuk mengidentifikasi bagaimana pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan, digunakan dua indikator sebagai aspek dasar menilai kesetaraan gender di promosi jabatan Pemerintah Kota Solok, di antaranya dasar-dasar promosi jabatan dan syarat promosi jabatan. Pertama, dasar-dasar promosi jabatan yang menjadi cerminan objektivitas dan ketelitian dalam menilai yang berhak dipromosikan yaitu; *Sistem Merit* adalah menilai berdasarkan kemampuan, dengan penilaian objektif ini dapat dihubungkan dengan akses pendidikan untuk mengembangkan diri agar setiap pegawai dapat memberdayakan diri untuk mendapat promosi jabatan. Kemudian, *Sistem Senioritas* adalah penilaian berdasarkan pengalaman kerja, maka pegawai yang memiliki masa kerja yang lama diharuskan memiliki pengetahuan dan kecakapan yang menentukan kesiapan pada suatu pekerjaan. Dalam hal ini, diperlukan pengembangan diri yang diwadahi oleh kesempatan yang sama untuk mendapat akses pendidikan.

Selanjutnya, mengidentifikasi pengaruh kesetaraan gender terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan dengan indikator promosi jabatan yaitu syarat-syarat promosi jabatan. Syarat-syarat promosi jabatan terdiri dari kejujuran, disiplin, kerjasama, inovasi dan kreativitas, loyalitas, komunikasi, kepemimpinan, pendidikan serta prestasi kerja. Setiap pegawai yang memiliki indikator dari syarat-syarat promosi jabatan secara keseluruhan akan memiliki kesempatan untuk dipromosikan tanpa membedakan antara pegawai perempuan dan laki-laki. Kemudian, pada penelitian ini menemukan temuan menarik lain bahwasanya keberadaan kesetaraan gender di birokrasi bukan faktor tunggal yang berpengaruh terhadap kesamaan peluang pada pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. Faktor lain yang dimaksud adalah gaya kepemimpinan Kepala Dinas/Badan serta Kepala Daerah sebagai pemilik hak prerogatif untuk menentukan pegawai yang dipromosikan.

Artinya, peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok adalah sama dengan peluang pegawai laki-lakinya. Yang mana keberhasilan instrumen pengarusutamaan gender, terdapatnya kesetaraan gender di birokrasi, serta dukungan budaya birokrasi dan gaya kepemimpinan yang tidak bias gender telah mengikis *glass ceiling* sebagai penyebab utama rendahnya keterwakilan perempuan di jabatan struktural. Pegawai perempuan di Pemerintah Kota Solok sudah dapat memberdayakan diri untuk membuat keputusan tanpa takut dipengaruhi *stereotype* gender yang berkembang di masyarakat patriarki.

4. KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan di atas adalah sebagai berikut; berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa keberadaan kesetaraan gender di birokrasi didahului oleh instrumen pengarusutamaan gender yang mempengaruhinya, lalu dengan adanya kesetaraan gender di birokrasi maka dalam promosi jabatan, setiap pegawai baik perempuan ataupun laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk dipromosikan. Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa selain instrumen pengarusutamaan gender, budaya birokrasi juga mempengaruhi keberadaan kesetaraan gender di birokrasi yang tidak bias gender. Budaya birokrasi di Pemerintah Kota Solok tidak bias gender karena menyerap budaya yang melekat di masyarakat Kota Solok yakni budaya Minangkabau yang berpedoman dengan syariat Islam yang percaya bahwa setiap manusia memiliki kedudukan yang sama.

Selanjutnya, penelitian ini juga menemukan selain keberadaan kesetaraan gender di birokrasi, faktor lain yang mempengaruhi peluang yang sama bagi setiap pegawai perempuan ataupun laki-laki dalam promosi jabatan adalah gaya kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan baik Kepala Dinas/Badan ataupun Kepala Daerah yang tidak mengkotak-kotakan pegawai berdasarkan gender maka Kepala Dinas/Badan dapat menilai kemampuan pegawai secara objektif sehingga bersikap adil dan tidak memarginalkan salah satu gender, begitu juga dengan Kepala Daerah saat menentukan pegawai yang naik jabatan secara objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldianto, R. (2015). *Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*. 3, 89.
- Nitisemito, A. (2005). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia.
- Rahmatunnisa, M. (2016). *Affirmative Action dan Penguatan Partisipasi Politik Kaum Perempuan Indonesia. Jurnal Wacana Politik*. 1, 99.
- Sinambela. (2010). *Reformasi Pelayanan Publik*. Bumi Aksara.
- UNDP Indonesia 2010 tentang *Peraturan Daerah yang Diskriminasi Perempuan*. (n.d.).