

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Membandingkan posisi perempuan dan laki-laki dalam birokrasi masih belum seimbang, terutama pada jabatan struktural. Adanya jabatan struktural acuan yang cukup strategis dalam pengambilan dan perumusan kebijakan. Perempuan tidak diberi ruang yang sepenuhnya memadai untuk berpartisipasi dan terlibat aktif dalam pembangunan. Artinya, posisi perempuan dalam keputusan politik masih belum sesuai.

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”.

Kesetaraan gender adalah prinsip dasar masyarakat yang menghormati hak asasi manusia. Partisipasi perempuan dalam kehidupan politik dan pemerintah merupakan bagian penting dalam mencapai pembangunan berkelanjutan. Upaya pemberdayaan perempuan dengan meningkatkan partisipasi dan peran mereka

dalam pengambilan keputusan penting, termasuk pejabat pada jabatan struktural Pemerintah Kota Medan.

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. Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal (Aldianto, 2015).

Dengan mengoptimalkan sumber daya manusia bahwa perempuan memiliki kesempatan yang sama dengan laki-laki dalam jabatan struktural di Pemerintah Kota Medan dan dapat berkontribusi dalam optimalisasi sumber daya manusia. Dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan perempuan yang ada, organisasi dapat memperoleh manfaat dari perspektif dan pengalaman yang berbeda, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efisiensi dan kualitas fungsi kelembagaan.

Fokusnya penelitian ini adalah komposisi jabatan struktural dalam formasi Satuan Kinerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kota Medan masih di dominasi oleh laki-laki. Fakta tersebut menyiratkan fenomena ketimpangan gender sekaligus menunjukkan bahwa keputusan penempatan pejabat struktural yang belum mengindahkan prinsip kesetaraan gender.

Komitmen Pemerintah Kota Medan untuk kesetaraan gender telah mengambil berbagai langkah untuk mendorong kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan. Hal ini mendukung dalam berbagai kebijakan dan Undang-Undang yang mendukung peningkatan partisipasi perempuan dalam bidang politik dan pemerintahan. Penempatan pejabat pada jabatan struktural berbasis gender merupakan salah satu upaya implementasi komitmen Pemerintah Kota Medan.

Pemerintah Kota Medan memiliki jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sejumlah 11.053 orang yang terdiri dari jumlah Pegawai Negeri Sipil kaum laki-laki sejumlah 3.601 orang, dan jumlah Pegawai Negeri Sipil kaum perempuan sejumlah 7.452 orang. Sesuai dengan tipe jabatan pada jabatan struktural jumlah PNS kaum laki-laki sejumlah 745 orang, sedangkan jumlah PNS kaum perempuan sejumlah 524 orang, total keseluruhan Pegawai Negeri Sipil pada Jabatan Struktural sejumlah 1.269 orang (Data Badan Kepegawaian Kota Medan)

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik meneliti dengan judul **“Analisis Penempatan Pejabat Struktural Berbasis Gender di Pemerintah Kota Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu : apakah penempatan pejabat pada jabatan struktural di Pemerintah Kota Medan sudah berbasis gender?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah : untuk mengetahui dalam penempatan pejabat struktural di Pemerintah Kota Medan sudah berbasis gender.

1.4 Kontribusi Penelitian

Setelah melakukan penelitian, manfaat yang diharapkan peneliti adalah :

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru pada pengetahuan akademik mengenai penempatan pejabat pada jabatan struktural berbasis gender di Pemerintah Kota Medan, dan menambah pengetahuan mengenai keberadaan kesetaraan gender pada jabatan struktural.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada Pemerintah Kota Medan tentang bagaimana penempatan pejabat berbasis gender dapat mempengaruhi efektivitas dan representasi dalam pemerintahan. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu perumusan kebijakan yang lebih inklusif dan berkeadilan gender.

1.5 Keaslian dan Posisi Penelitian

1) Penelitian yang dilakukan oleh Nefara Wiranti Rindani yaitu tentang pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintahan Kota Solok. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini 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.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Dina Saraswati yaitu tentang representasi gender dalam jabatan struktural pada Pemerintah Kota Balikpapan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Representasi gender dalam jabatan struktural di pemerintahan Kota Balikpapan lebih di dominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki. Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih mendominasi di jabatan struktural pada tingkat eselon bawah, sedangkan untuk tingkat eselon atas lebih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Putri C. Marpaung yaitu tentang kinerja biro pemberdayaan perempuan setdaprovsu dalam implementasi pengarusutamaan gender di Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja biro pemberdayaan perempuan Setdaprovsu sudah cukup baik dalam mengimplementasikan pengarusutamaan gender di provsu walaupun masih banyak yang masih tabu akan hal tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Birokrasi

2.1.1 Pengertian Birokrasi

Birokrasi berasal dari kata *bureaucracy* (Bahasa Inggris dari *bureau* dan *cracy*), diartikan sebagai suatu organisasi yang memiliki rantai komando dengan bentuk piramida. Pada rantai komando ini setiap posisi serta tanggung jawab kerjanya dideskripsikan dalam organigram. Organisasi ini pun memiliki aturan dan prosedur ketat sehingga cenderung kurang fleksibel.

Birokrasi dianggap sebagai instrumen penting dalam negara yang kehadirannya tak mungkin terelakan. Untuk itu, negara membangun sistem administrasi negara yang berujuan untuk melayani kepentingan rakyatnya yang disebut dengan istilah birokrasi pemernitah. Birokrasi sebagai organisasi modern yang konsep dasarnya dikembangkan oleh Max Weber merupakan bentuk organisasi rasional yang ideal, yang sepenuhnya diserahkan kepada para aparat pemerintah yang memiliki syarat-syarat tertentu bagi bekerjanya system administrasi pemerintahan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), birokrasi adalah sistem pemerintahan yang dijalankan oleh pegawai pemerintah, karena telah berpegang pada hierarki dan jenjang jabatan. Arti lain birokrasi yaitu cara bekerja atau susunan pekerjaan yang serba lamban, serta tata aturan yang banyak likunya.

2.1.2 Tujuan Birokrasi

Birokrasi memiliki tujuan untuk melaksanakan administrasi, pelayanan public serta kerja sama antar Lembaga maupun negara. Berikut tujuan birokrasi :

- 1 Menjalankan program atau kegiatan guna tercapainya visi dan misi pemerintahan.
- 2 Memberikan pelayanan kepada masyarakat dan melakukan pembangunan secara netral dan professional.
- 3 Mengaplikasikan seluruh aspek manajemen pemerintahan, mulai dari aspek perencanaan, koordinasi, pengawasan, preventif, represif, evaluasi, dan lain-lain.
- 4 Memberi jaminan atas keberlangsungan system pemerintahan pada suatu negara.
- 5 Mendukung, mempermudah, mempercepat, meningkatkan efektivitas, serta efisiensi pencapaian dari beragam tujuan pemerintah.

2.1.3 Fungsi Birokrasi

Andrew Heywood menyampaikan empat fungsi dari birokrasi, yaitu :

- 1 Sebagai pelaksana administrasi. Fungsi utama birokrasi adalah mengimplementasikan atau mengeksekusi undang-undang dan kebijakan negara.
- 2 Sebagai nasehat Kebijakan. Birokrasi memiliki peran penting dalam pemberian nasehat kebijakan kepada pemerintah. Ini karena birokrasi menjadi lini terdepan dalam implementasi suatu kebijakan.

- 3 Sebagai Artikulasi Kepentingan. Dalam kesehariannya, birokrasi banyak melakukan kontak dengan kelompok kepentingan dalam suatu negara. Ini membuat kecenderungan “korporatis”, yang mana akan terjadi kekaburan antara kepentingan yang teroganisir dengan kantor pemerintah (birokrasi).
- 4 Stabilitas Politik Birokrasi berperan sebagai stabilitator politik, yang berarti focus kerja mereka adalah untuk menciptakan stabilitas dan kontinuitas system politik.

2.1.4 Prinsip-Prinsip Birokrasi

Agar dapat terwujud birokrasi pemerintah, maka berikut prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan ke depannya, yaitu :

- 1 Birokrasi yang digerakkan oleh visi dan misi yang jelas. Dalam konteks *reinventing government* dan *banishing bureaucracy*, kemandirian menjadi salah satu parameter berhasil tidaknya birokrasi pemerintah menjalankan aktivitas, peran, fungsi, dan tugasnya.
- 2 Birokrasi yang pemimpinnya memiliki *leadership* yang kuat, visioner, dan bervisi kerakyatan serta memiliki kemampuan manajerial yang baik.
- 3 Birokrasi dengan struktur organisasi yang *organic-adaptif*.
- 4 Birokrasi yang *responsibel* dan mengoptimalkan kepuasan rakyat terhadap pelayanan *public*.
- 5 Birokrasi yang *akuntabel* dengan membentuk birokrasi yang bertanggung jawab kepada *public*, maka penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dapat diminimalisir.

- 6 Birokrasi yang aparturnya professional. Prinsip ini tidak saja menekankan pada kualitas intelektual daripada aparatur birokrasi (keunggulan komparatif dan kompetitif), tetapi juga menyangkut sikap, mental, moral, dan etika bagi aparatu birokrasi.

2.1.5 Ciri-ciri Birokrasi

Ciri-ciri birokrasi menurut Max Weber, yaitu :

- 1 Jabatan administratif yang terorganisasi atau tersusun secara hierarkis.
- 2 setiap jabatan memiliki wilayah kompetensinya sendiri.
- 3 Pegawai negeri ditentukan, tidak dipilih, berdasarkan pada kualifikasi Teknik yang ditunjukkan dengan ijazah atau ujian.
- 4 Pegawai negeri menerima gaji tetap sesuai dengan pangkat atau kedudukannya.
- 5 Pekerjaan merupakan karir yang terbatas, atau pada pokoknya pekerjaannya sebagai pegawai negeri.
- 6 Para pejabat tidak memiliki kantor sendiri.
- 7 Para pejabat sebagai subjek untuk mengontrol dan mendisiplinkan.
- 8 Promosi didasarkan pada pertimbangan kemampuan yang melebihi rata-rata.

2.2 Analisis Jabatan

2.2.1 Pengertian Analisis Jabatan

Analisis Jabatan adalah terjemahan dari istilah Bahasa Inggris Job Analysis. Akan tetapi analisis jabatan bukanlah satu-satunya terjemahan dari job analysis.

Menurut Moekijat pengertian analisis jabatan adalah suatu prosedur melalui mana fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan diperoleh atau dikumpulkan dan dicatat secara sistematis (Moekijat, 1989:14). Sedangkan David R Hampton dan Moekijat menegemukakan bahwa analisis jabatan adalah teknik untuk mengamati jabatan-jabatan dan menguraikannya dipandang dari sudut ciri-ciri atau faktor-faktor umum seperti tingkat tanggung jawab, kondisi kerja dan kualifikasi-kualifikasi atau kecakapan yang diperlukan (Moekijat, 1992:24-25).

Dalam Surat Keputusan MenPAN Nomor 97/MenPAN/1989 tentang Pedoman Penyelenggaraan Analisis Jabatan menyebutkan bahwa analisis jabatan adalah suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang jabatan melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analitik terhadap jabatan yang diperlukan dalam suatu unit organisasi.

Menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson (1997:181) analisis jabatan (job analysis) merupakan suatu penggambaran dan pencatatan informasi mengenai perilaku dan kegiatan pekerjaan umumnya, informasi yang digambar dan dicatat mencakup suatu pekerjaan kewajiban atau kegiatan utama yang harus dilakukan si pelaku pekerjaan dan syarat-syarat dilakukan pekerjaan tersebut. Sependapat dengan ini, H. Hadari Nawawi (2000:104) menyatakan bahwa :

a. Pekerjaan/jabatan adalah proses menghimpun informasi mengenai setiap jabatan/pekerjaan yang berguna untuk mewujudkan tujuan bisnis sebuah perusahaan.

b. Analisis pekerjaan/jabatan adalah proses menghimpun dan mempelajari berbagai informasi yang berhubungan dengan pekerjaan secara operasional dan tanggung jawabnya.

c. Analisis pekerjaan/jabatan adalah kegiatan menghimpun dan menyusun informasi berkenaan dengan tugas-tugas, jenis pekerjaan, dan tanggung jawab yang bersifat khusus.

Analisis jabatan adalah suatu proses berpikir yang bersifat abstrak mengenai suatu pekerjaan/jabatan. Hasilnya dirumuskan secara deskriptif dan atau spesifikasi pekerjaan/jabatan dalam bentuk tertulis (Nawawi, 200:107). Sementara itu Heidjrachman dan Suat Husnan (1996:24) mendefinisikan analisis jabatan sebagai suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Sedangkan Payaman J. Simanjuntak (1993:1) memahami analisis jabatan sebagai suatu proses menghimpun informasi mengenai karakteristik pekerjaan serta kewenangan dan tanggung jawab orang yang menjalankan jabatan tersebut. Sebab itu analisis jabatan sering disebut analisis pekerjaan. Susilo Martoyo (1994:5) menyatakan bahwa analisis jabatan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu jabatan.

Dengan mengacu pada beberapa pengertian tentang analisis jabatan sebagaimana telah dikemukakan diatas, pada hakekatnya analisis jabatan adalah

deskripsi tertulis tentang ruang lingkup tugas pemegang jabatan dan syarat jabatan yang harus dipenuhi oleh seorang dalam melakukan tugas jabatan.

2.3 Jabatan Struktural dan Penempatan

2.3.1 Pengertian Jabatan Struktural dan Penempatan

Jabatan struktural merupakan suatu kedudukan yang menunjukkan hak seseorang, wewenang, tanggung jawab dan tugas dalam memimpin sebuah organisasi negara. Jabatan struktural sangat berkaitan dengan eselon, eselon yaitu tingkatan dalam jabatan struktural yang disusun berdasarkan berat atau ringannya hak seseorang, wewenang, tanggung jawab maupun tugas. Seseorang pegawai yang akan menduduki sebuah jabatan pada suatu instansi pemerintah diperlukan persyaratan yang harus dipenuhi sesuai dengan jabatannya. Semua persyaratan dalam jabatan struktural yang tercantum dalam UU dan peraturan pemerintah harus sesuai :

Adapun defenisi mengenai jabatan dikemukakan oleh para ahli:

- a. Menurut Rusli Syarif, jabatan merupakan suatu kumpulan tugas dan tanggung jawab serta kewajiban yang untuk keseluruhannya dinyatakan sebagai beban yang dipikul pada seorang pekerja.
- b. Menurut Musanef, jabatan merupakan suatu tugas yang secara mapan dibebankan seseorang ataupun sekelompok orang.
- c. Menurut UU Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Penjelasan Pasal 17 ayat 1 tentang pokok-pokok kepegawaian, jabatan adala kedudukan

yang menunjukkan bawa tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai Negeri Sipil dalam suatu satuan organisasi negara.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jabatan adalah suatu kedudukan yang memiliki tugas, tanggung jawab serta menunjukkan wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu institusi pemerintahan.

Pengertian Penempatan, menurut Mathis dan Jackson (2006:262) menyatakan bahwa “Penempatan artinya menempatkan posisi seseorang keposisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaannya. Pendapat ini memberikan pengertian bahwa penempatan adalah ketepatan dalam penempatan ini akan menentukan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Siswanto Sastrohadiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003: 138) “Penempatan bertujuan untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada kedudukan yang sesuai dengan keahlian dan kemampuannya”.

2.3.2 Landasan Hukum Penempatan Jabatan Struktural

a. Landasan Konstitusional

Penempatan atau pengisian jabatan merupakan bagian dari hak setiap orang untuk ikut terlibat dalam suatu jabatan pemerintahan sebagai bentuk pemenuhan hak asasi yang mesti diakui oleh Negara. Di Indonesia sendiri telah diatur secara mendasar Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 pada pasal 28 D ayat (3) Perubahan ke dua dengan jelas mengamanatkan bahwa “setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama dalam

pemerintahan”. Maka sudah sepatutnya negara memberikan peluang yang sama kepada setiap warga negara untuk mengisi jabatan yang kosong dalam pemerintahan namun dengan menetapkan standar persyaratan tertentu sesuai dengan kapasitas jabatan yang akan diduduki.

b. Landasan Peraturan Perundang-Undangan

Pengisian jabatan pemerintahan secara yuridis lebih dahulu diatur dalam pasal 28 UUD RI tahun 1945 kemudian secara sistematis dijabarkan dalam UU No. 43 Tahun 1999 pada pasal 17 menegaskan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan berdasarkan prinsip profesionalis sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja, dan jenjang pangkat yang ditetapkan untuk jabatan itu serta syarat objektif lainnya tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, rasa tau golongan. Sebagai tindak lanjut dari PP No. 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan jabatan PNS, Lembaga Administrasi Negara (LAN) merumuskan standar kompetensi jabatan struktural untuk kategori jabatan eselon IV dengan eselon I.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2000 pasal 5 dinyatakan ada beberapa persyaratan untuk pengangkatan jabatan struktural, persyaratan untuk dapat diangkat dalam jabatan struktural adalah:

- a) Berstatus Pegawai Negeri Sipil
- b) Serendah-rendahnya menduduki pangkat 1 (satu) tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditentukan.
- c) Memiliki kualifikasi dan tingkat Pendidikan yang ditentukan.

- d) Semua unsur penilaian prestasi kerja sekurang-kurangnya bernilai baik dalam 2 (dua) tahun terakhir.
- e) Memiliki kompetensi jabatan yang diperlukan
- f) Sehat jasmani dan rohani.

2.4 Gender dan Kesetaraan Gender

2.4.1 Pengertian Gender

Kata gender berasal dari bahasa Inggris dan berarti jenis kelamin. Gender juga merupakan konsep fundamental yang ditawarkan feminisme untuk menganalisis masyarakat. Didefinisikan sebagai gender dalam bahasa Inggris, ini mengacu pada sifat dan klasifikasi jenis kelamin biologis laki-laki dan perempuan. Beberapa feminis, seperti Simone, Beauvior, Christo Weedon dan Barbara Lyoid, telah menemukan silsilah alami dalam bidang ini di mana laki-laki dan perempuan masing-masing memiliki karakteristik yang terhubung secara permanen dan memiliki kualitas alami dan tak tergantikan.

Gender adalah konsep budaya yang mengacu pada karakteristik yang membedakan perempuan dan laki - laki secara biologis, perilaku, psikologis, dan sosiokultural. Pria dan wanita berbeda tidak hanya dalam konotasi seksual, tetapi juga dalam tindakan dan cara berpikir. Namun, perannya dalam masyarakat bisa disesuaikan dengan batasan-batasan tertentu.

Definisi gender didefinisikan sebagai aturan atau norma perilaku terkait gender dalam suatu sistem sosial. Dengan demikian, gender sering disamakan dengan sex atau jenis kelamin, meskipun kedua jenis kata ini memiliki konsep

yang berbeda. Secara seksual, laki-laki dan perempuan dibedakan berdasarkan alat kelaminnya. Namun, dalam hal gender perbedaan ini tidak menjamin perbedaan gender .

Teori ini merupakan konseptualisasi posisi kehidupan dan hubungan sosial antara perbedaan atau kategori laki-laki dan perempuan yang merupakan cara praktis untuk mengkonseptualisasikan kesetaraan gender antara laki-laki bersifat maskulin dan perempuan bersifat feminin. Perbedaan peran dalam fungsi dan tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan. Hal ini disebabkan oleh struktur sosial dan budaya yang tumbuh dan berkembang dalam ruang sosial dan dapat berubah seiring perkembangan zaman dan pola perilaku masyarakat dalam lingkungan sosial.

Selain itu, gender juga merepresentasikan dampak terhadap hubungan sosial antara perempuan dan laki - laki. Hubungan ini memanifestasikan dirinya sebagai perbedaan dalam kekuatan politik, peran sosial, citra dan harapan. Perbedaan-perbedaan ini muncul dalam atribut maskulinitas dan feminitas yang dirasakan yang bervariasi dari waktu ke waktu. Konsep tersebut mengacu pada fenomena yang terus berubah sebagai respons terhadap keadaan sosial, psikologis dan politik yang mempengaruhi bagaimana kelompok perempuan dan laki -laki menentukan kepentingan masing-masing.

2.4.2 Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender adalah konsep politik yang menekankan kesetaraan gender. Oleh karena itu, kesetaraan gender juga dikenal sebagai kesetaraan

seksual paritas atau kesetaraan jenis kelamin. Hal ini tercermin dalam keadaan akses yang sama dan mudah ke sumber daya dan peluang terlepas dari jenis kelamin, termasuk partisipasi ekonomi dan pengambilan keputusan, kondisi perilaku, aspirasi dan rasa hormat yang berbeda, pria dan wanita membutuhkan kesetaraan.

Kesetaraan gender tercantum dalam lampiran Inpres No. 9 Tahun 2000 yang menyatakan bahwa kesetaraan gender adalah proses yang membuat laki-laki dan perempuan adil. Gender ini bertujuan untuk mengatasi ketidaksetaraan gender yang muncul seperti marginalisasi, subordinasi, stereotipe, kekerasan dan beban kerja. Masing-masing tanda-tanda ketidaksetaraan gender tidak dapat dipisahkan, saling terkait atau dipengaruhi secara dialektis.

Adanya studi gender pada dasarnya bertujuan untuk mengurangi dan menghilangkan ketidaksetaraan gender. Dengan kata lain, studi gender ingin mencapai keadilan sosial, dan keadilan sosial tidak dapat dicapai tanpa adanya keadilan gender dalam masyarakat. Keadilan gender biasanya mengacu pada penerapan keadilan sosial dalam hal kesempatan yang sama bagi laki-laki dan perempuan. Kesetaraan di sini bukan berarti laki-laki dan perempuan sama dalam segala hal, tetapi pemberian kesempatan dan akses bersifat netral. Oleh karena itu, kesetaraan gender berarti bahwa laki-laki dan perempuan memiliki kesempatan untuk merealisasikan hak-hak dan potensinya untuk memberikan kontribusi pada perkembangan politik, ekonomi, sosial, dan budaya, serta sama-sama dapat menikmati hasil dari pembangunan ini secara setara.

Di antara gambaran dan indikasi adanya upaya untuk mewujudkan keadilan gender adalah :

1. Menerima dan memandang secara wajar perbedaan pada laki-laki dan perempuan, karena adanya penghormatan pada perbedaan termasuk wujud dari ketidakadilan gender.
2. Mendiskusikan bagaimana cara merombak struktur masyarakat yang membedakan peran dan relasi antara laki-laki dan perempuan, serta berupa menyeimbangkannya.
3. Meneliti kemampuan dan bakat masing-masing warga negara, baik laki-laki maupun perempuan, untuk terlibat dalam pembangunan masyarakat, memecahkan problem-problemnya dan mempersiapkan masa depannya.
4. Memperjuangkan secara terus menerus hak asasi manusia, dimana gender merupakan salah satu dari bagiannya yang tak terpisahkan.
5. Mengupayakan perkembangan dan penegakan demokrasi dan pemerintahan yang baik dalam semua institusi masyarakat, dengan melibatkan perempuan dalam semua levelnya.
6. Pendidikan merupakan kunci bagi keadilan gender, karena merupakan tempat masyarakat mentransfer norma-norma, pengetahuan, dan kemampuan mereka.

2.4.3 Bentuk Kesetaraan Gender

Fokus pekerjaan dalam mewujudkan kesetaraan gender bervariasi tergantung pada makna yang diberikan pada konsep tersebut. Perspektif tersebut bisa bersifat kuantitatif atau kualitatif.

1. Perspektif Kuantitatif

Pekerjaan kesetaraan gender dengan perspektif kuantitatif menyiratkan fokus pada pemerataan perempuan dan laki-laki di tempat kerja, di sekolah, di posisi kekuasaan dan di berbagai tingkat organisasi di lembaga masyarakat. Distribusi kesetaraan gender dikatakan terjadi ketika keseimbangan antara perempuan dan laki-laki dalam sebuah kelompok setidaknya 40/60.

Pekerjaan kesetaraan gender kuantitatif juga menyangkut sumber daya dan menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki harus menikmati sumber daya keuangan yang sama di bidang tertentu. Jadi, ini menyangkut hal-hal yang dapat dihitung dan diukur menggunakan statistik gender.

2. Perspektif Kualitatif

Pekerjaan kesetaraan gender kualitatif masing-masing berfokus pada situasi perempuan dan laki-laki. Lebih khusus lagi, ini menyangkut sikap, norma, nilai dan cita-cita yang mempengaruhi kemampuan perempuan dan laki-laki untuk mempengaruhi di sekolah, di tempat kerja, dalam politik dan di bidang lain.

Pekerjaan kesetaraan gender kualitatif menangani struktur yang tidak selalu berubah sebagai akibat dari distribusi perempuan dan laki-laki yang lebih merata. Pekerjaan kesetaraan gender kualitatif membutuhkan pendekatan kritis, termasuk penilaian yang cermat tentang persepsi mana tentang perempuan dan laki-laki yang ada dan dianggap sudah ada.

Dan konsekuensi dari persepsi tersebut, misalnya untuk individu karyawan, warga negara atau pasien. Pekerjaan kesetaraan gender kualitatif bertujuan untuk melawan norma gender stereotip dengan tujuan akhir agar perempuan dan laki-laki menikmati kesempatan dan akses yang sama ke kekuasaan dan sumber daya.

2.5 Perempuan

2.5.1 Pengertian Perempuan

Secara etimologis, kata perempuan berasal dari kata empu yang berarti tuan, orang yang mahir/berkuasa, dihargai. Kata perempuan juga berakar erat dari kata “empuan”, kata ini mengalami pemendekan menjadi puan yang artinya, sapaan hormat pada perempuan, sebagai pasangan kata tuan, sapaan hormat pada lelaki (Haikal 2012 :39) Makhluk Tuhan yang bernama perempuan memang mempunyai keunikan tersendiri, sejak membahas mengenai asal kejadiannya, kadar rasionalitas nya, kodratnya sampai kepada peran-perannya dalam rumah tangga. Perempuan merupakan makhluk lemah lembut dan penuh kasih sayang karena perasaannya yang halus.

Secara umum sifat perempuan yaitu keindahan, kelembutan serta rendah hati dan memelihara. Para ilmuwan seperti Plato, mengatakan bahwa perempuan ditinjau dari segi kekuatan fisik maupun spritiual, mental perempuan lebih lemah dari laki-laki, tetapi perbedaan tersebut tidak menyebabkan adanya perbedaan dalam bakatnya.

Sedangkan gambaran tentang perempuan menurut pandangan yang didasarkan pada kajian medis, psikologis dan sosial, terbagi atas dua faktor, yaitu faktor fisik dan psikis. Secara biologis dari segi fisik, perempuan dibedakan atas perempuan lebih kecil dari laki-laki, suaranya lebih halus, perkembangan tubuh perempuan terjadi lebih dini, kekuatan perempuan tidak sekuat laki-laki dan sebagainya. Perempuan mempunyai sikap pembawaan yang kalem, perasaan perempuan lebih cepat menangis dan bahkan pingsan apabila menghadapi persoalan berat. Dalam perbedaan fisiologis yang alami sejak lahir pada umumnya kemudian diperkuat oleh struktur kebudayaan yang ada, khususnya oleh adat istiadat, sistem sosial, ekonomi serta pengaruh pendidikan.

Kalangan feminis dalam konsep gender nya mengatakan, bahwa perbedaan suatu sifat yang melekat baik pada kaum laki-laki maupun perempuan hanya sebagai bentuk tipe gender. Misalnya, perempuan itu dikenal lemah lembut, kasih sayang, anggun, cantik, sopan, emosional, keibuan, dan perlu perlindungan. Peran ganda dari seorang perempuan masa kini, selain memiliki tanggung jawab didalam rumah tangga sebagai ibu, juga diluar rumah sebagai wanita karir.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan penelitian yang telah ada sebelumnya. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan judul yang penulis kaji :

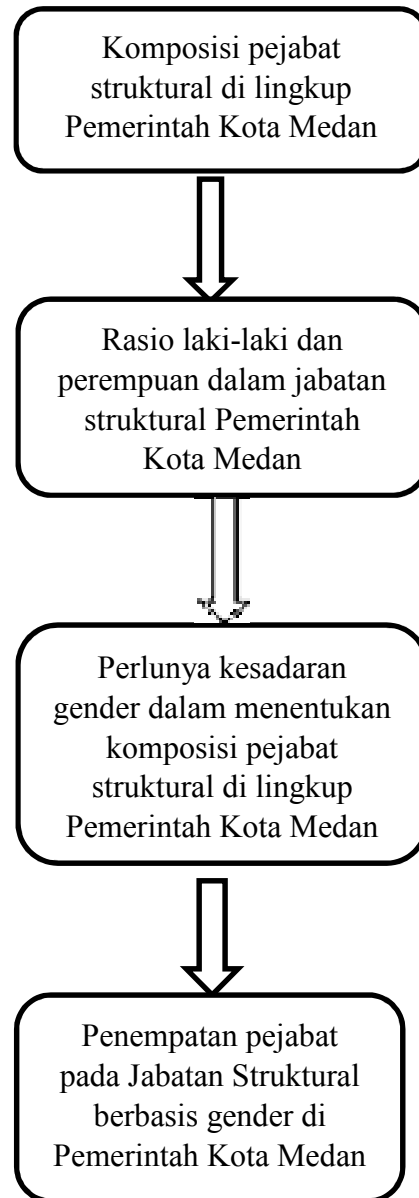
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nefara Wiranti Rindani, 2022; Pengaruh Kesetaraan Gender Di Birokrasi Terhadap Peluang Pegawai Perempuan Dalam Promosi Jabatan Di Pemerintahan Kota Solok.	Penelitian Kualitatif	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.
2.	Dina Saraswati, 2016; Representasi Gender Dalam Jabatan Struktural Pada Pemerintah Kota	Penelitian Kualitatif	Representasi gender dalam jabatan struktural di pemerintahan Kota Balikpapan lebih di dominasi oleh Pegawai

	Balikpapan		Negeri Sipil laki-laki. Pegawai Negeri Sipil perempuan lebih mendominasi di jabatan struktural pada tingkat eselon bawah, sedangkan untuk tingkat eselon atas lebih didominasi oleh Pegawai Negeri Sipil laki-laki.
3.	Bondan Prasetyo, Drs. Purwoko MS, Dra. Fitriyah, MA, 2013 ; Kesetaraan Dan Keadilan Gender Dalam Jabatan Struktural	Penelitian Kualitatif	Peluang perempuan dalam pengisian jabatan struktural Kepala Dinas Kota Semarang, dalam penelitian ini dilihat dari aspek regulasi praktek. Perempuan ini (jika dilihat dari peraturan yang ada) tidak ada diskriminasi atau perbedaan, tetapi faktor kedekatan dengan pemimpin akan semakin besar peluang untuk direkomendasikan untuk menjabat sebagai Kepala Dinas.
4.	Putri C. Marpaung, 2008 ; Kinerja Biro	Penelitian	Kinerja Biro Pemberdayaan Perempuan

	Pemberdayaan Perempuan Setdaprovsu Dalam Implementasi Pengarutamaan Gender Di Provinsi Sumatera Utara	Kualitatif	Setdaprovsu sudah cukup baik dalam mengimplementasikan pengarusutamaan gender di provsu walaupun masih banyak yang masih tabu akan hal tersebut.
5.	Miftakhul Setiavani ; Kepemimpinan Perempuan Sebagai Kepala Dinas Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat Provinsi Jawa Barat	Penelitian Kualitatif	Kepemimpinan perempuan pada setiap Dinas yang penulis teliti menunjukkan bahwa dari 4 faktor yang ada, terdapat salah satu yang paling dominan. Ibu Avira sebagai Kepala Dinas Kearsipan dan Perpustakaan memiliki sifat The Mother, Ibu Sri sebagai Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan memiliki sifat The Sex, dan Ibu Rini sebagai Kepala Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran memiliki sifat The Iron Maiden.

2.7 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Menurut (Creswell, 2016) penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial. Metode ini membahas rancangan yang digunakan dalam penelitian dan dalam kasus ini, penggunaan penelitian kualitatif dan maksud dasarnya. Penelitian kualitatif secara umum dapat digunakan dalam penelitian tentang kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, konsep atau fenomena, masalah sosial, dan lain-lain.

Jenis penelitian kualitatif yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah studi kasus. Studi kasus merupakan studi yang mengeksplorasi suatu kasus secara mendalam, mengumpulkan informasi secara lengkap dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan data berdasarkan waktu yang telah ditentukan. Kasus ini dapat berupa peristiwa, aktivitas, proses, dan program (Creswell, 2016).

Dalam penelitian kualitatif peneliti berusaha untuk dapat mengamati dengan mengungkapkan realitas yang terjadi di lapangan dan ingin mengetahui serta melihat langsung secara mendalam bagaimana analisis penempatan pejabat struktural berbasis gender di Pemerintah Kota Medan. Maka penulis akan berusaha menganalisis dan menggambarkan situasi objek tersebut sehingga dapat diperoleh kesimpulan yang jelas mengenai penelitian ini.

3.2 Lokasi Penelitian

Dalam penyusunan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Medan yang beralamat di Jl. Kapten Maulana

Lubis No.2, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota medan, Sumatera Utara 20231. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama empat bulan mulai dari April-Juli 2023.

3.3 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memahami informasi objek penelitian dan dapat memberikan informasi kepada peneliti sehingga memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif ini tidak dikenal dengan adanya populasi dan sampel (Bagong Suyanto, 2005 : 171). Subjek penelitian yang telah tercermin dalam focus penelitian tidak ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian menjadi informan yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian.

Adapun informan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Informan kunci yaitu mereka yang mengetahui dan memiliki berbagai informasi yang diperlukan dalam penelitian ini atau informan yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang akan diteliti. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Fazwar Wahid selaku Kepala Bidang Pengembangan Karir.

3.4 Teknik Pengumpulan dan Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian, dalam hal ini peneliti memperoleh data atau informasi langsung dengan menggunakan instrumen – instrumen yang telah ditetapkan. Data primer ini diperoleh melalui :

- a. Wawancara

Wawancara kualitatif, peneliti dapat melakukan *face to face interview* (wawancara berhadap-hadapan) dengan partisipan, mewawancarai mereka dengan telepon, atau terlibat dalam *focus group interview* (wawancara dalam kelompok tertentu) yang terdiri dari enam sampai delapan partisipan per kelompok (Creswell, 2016). Wawancara-wawancara seperti ini tentu saja memerlukan pertanyaan-pertanyaan, baik secara terstruktur, semiterstruktur dan tidak terstruktur.

Pada wawancara terstruktur, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah tersusun secara sistematis. Adapun wawancara semistruktur, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan, wawancara semiterstruktur ini lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Sedangkan wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas, dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap.

Pada penelitian ini, Teknik wawancara yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara terstruktur dengan memakai pedoman instrumen berupa pertanyaan yang jelas dan sistematis yang telah dipersiapkan sebelumnya, namun selain itu, peneliti juga melakukan wawancara yang bersifat informal terhadap pihak-pihak yang memiliki relevansi informasi dengan rumusan masalah. Hal ini dilakukan untuk memperoleh data yang lengkap tentang informasi-informasi yang ada kaitannya dengan perumusan masalah, yakni seputar analisis penempatan pejabat struktural berbasis gender di pemerintah kota medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang telah ada dikumpulkan atas data yang sudah tersedia untuk peneliti yang diperoleh melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder adalah data olahan yang diperoleh melalui :

a. Dokumentasi

Dokumentasi ini bisa berupa dokumen publik (misalnya, koran, masalah, laporan kantor) ataupun dokumen privat (misalnya, buku harian, diari, surat, e-mail) (Creswell, 2016). Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Dokumentasi bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya – karya monumental dari seseorang. Pada Teknik dokumentasi dalam penelitian ini, hanya digunakan sebagai pelengkap dari teknik observasi dan wawancara, agar data yang diperoleh menjadi lebih lengkap dan akurat, peneliti akan menggunakan teknik dokumentasi.

3.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif. Model ini mempunyai empat komponen analisis yaitu: pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Menurut (Moleong, 2004), analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data kedalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan tempat dirumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data.

Langkah-langkah analisis data menurut (Miles dan Huberman,1992) adalah sebagai berikut:

- 1.) Pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan menentukan strategi pengumpulan data yang dipandang tepat dan untuk menentukan fokus serta pendalaman data pada proses pengumpulan data berikutnya.

- 2.) Reduksi data sebagai proses seleksi, pemfokusan, pengabstrakan, serta transformasi data mentah di lapangan. Dengan demikian reduksi data dimulai sejak peneliti memfokuskan wilayah penelitian.
- 3.) Penyajian data, yaitu rangkaian organisasi informasi yang memungkinkan penelitian dilakukan. Ini diperoleh melalui jaringan kerja, keterkaitan kegiatan atau tabel.
- 4.) Penarikan kesimpulan. Peneliti harus mengerti dan tanggap terhadap sesuatu yang diteliti langsung di lapangan dengan menyusun pola-pola pengarah dan sebab akibat.