



## Analisis Faktor Hambatan Perempuan Dalam Menduduki Jabatan Struktural

Nisrina Nadifah Nur Rohadhatul Aisy <sup>1)</sup>, Azkia Rihadatul Aisy <sup>2)</sup>

Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang

[nisrinanadifah@students.unnes.ac.id](mailto:nisrinanadifah@students.unnes.ac.id) <sup>1)</sup>  
[azkiaisy@students.unnes.ac.id](mailto:azkiaisy@students.unnes.ac.id) <sup>2)</sup>

### Abstrak

Partisipasi perempuan di ranah publik bukan merupakan suatu fenomena baru, representasi perempuan yang menempati jabatan struktural dapat diibaratkan seperti piramida, semakin tinggi jabatannya maka semakin sedikit jumlah perempuannya, dan sebaliknya semakin rendah jabatannya maka jumlah perempuan di dalamnya semakin banyak. Dengan metode Penelitian Kualitatif yang sifatnya deskriptif, bertujuan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai hambatan PNS perempuan dalam menduduki posisi jabatan struktural. Kami mendapatkan hasil bahwa partisipasi PNS perempuan dalam jabatan struktural cenderung lebih kecil jika dibandingkan dengan PNS laki-laki karena adanya fenomena yang disebut glass ceiling. Namun faktor yang dominan adalah budaya patriarki yang mempengaruhi cara berpikir bahwa perempuan tidak boleh bersaing dengan laki-laki untuk menduduki jabatan. Karena adanya hambatan tersebut maka terjadilah ketidaksetaraan gender pada posisi jabatan struktural.

**Kata kunci:** *Glass Ceiling*, Jabatan Struktural, Perempuan

### Abstract

*Women's participation in the public sphere is not a new phenomenon, the representation of women who occupy structural positions can be likened to a pyramid, the higher the position, the fewer the number of women, and conversely, the lower the position, the more women in it. Using a qualitative research method which is descriptive in nature, it aims to obtain an overall picture of the barriers to female civil servants in occupying structural positions. We get the result that the participation of female civil servants in structural positions tends to be smaller when compared to male civil servants due to a phenomenon called the glass ceiling. However, the dominant factor is patriarchal culture which influences the way of thinking that women should not compete with men for positions. Because of these obstacles, gender inequality occurs in structural positions.*

**Keywords:** *Glass Ceiling, Structural Position, Women*

## PENDAHULUAN

Pembangunan manusia memiliki prinsip utama yaitu memberi kepastian kepada tiap-tiap individu tanpa membedakan gender baik perempuan ataupun laki-laki dalam menjalani kehidupannya berhak atas berbagai pilihan, sadar akan potensi yang ia miliki dalam dirinya, lalu secara layak dan berarti dalam menjalani kehidupannya memiliki kebebasan. Kesetaraan gender menjadi salah satu indikator yang tidak dapat ditinggalkan untuk mencapai prinsip utama tersebut sebab inti dari pembangunan manusia ialah individu tanpa mempertimbangkan jenis kelamin, baik wanita ataupun pria. Persamaan dalam hal kesempatan dan peluang, apresiasi dan pengakuan yang tidak timpang, dan proporsi pada keikutsertaan dan keterwakilan wajib tercermin dalam tiap-tiap aspek pembangunan. Peran tiap-tiap individu, baik



perempuan maupun laki-laki besaran pentingnya sama untuk diikutsertakan sehingga keduanya mampu mengambil peran juga turut serta dalam menggapai pembangunan manusia seutuhnya.

Pemenuhan hak dasar individu dalam aspek ekonomi, pendidikan, dan kesehatan yang menjadi tiga hal pokok hingga saat ini masih menjadi hal-hal yang diutamakan dalam pembangunan manusia di Indonesia guna mencapai apa yang dicita-citakan. Masih ditemukan kepincangan perolehan antara laki-laki dan perempuan menjadi hal yang merupakan tumpuan panduan pembangunan manusia kedepannya. Persoalan kultural dan struktural masih menjadi tantangan pembangunan manusia yang dihadapi oleh Indonesia. Dalam hal struktural, pembangunan yang berpihak pada kesetaraan gender perlu semakin diperkuat dengan perspektif, begitupun pada sistem, analisis gender para pengambil kebijakan dan pelaksana program. Dalam hal kultural, terlihat mengakar dengan kuat pembinaan gender yang membawa kerugian pada salah satu pihak, terutama pada perempuan. Hasil-hasil pembangunan turut terkena dampak dari budaya patriarki yang terlihat hingga saat ini dalam praktik kehidupan masyarakat.

Pembangunan yang belum sepenuhnya mempertimbangkan masalah gender bukan satu-satunya penyebab timbulnya berbagai persoalan ketimpangan gender yang ada, namun praktik budaya yang sebagian besar belum berpihak pada kesetaraan gender juga termasuk hambatan pembangunan di Indonesia. Perlu dilakukan pembenahan cara pandang yang memprioritaskan kesetaraan gender pada pembangunan manusia sebab di masa mendatang akan berdampak pada kualitas sumber daya manusia. Untuk bangsa yang memiliki visi kemajuan bangsa dan keadilan sosial, maka upaya pengarusutamaan pembangunan manusia berbasis gender tidak bisa diacuhkan begitu saja. Pengembangan sumber daya manusia berbasis gender selain untuk membentuk kualitas bangsa yang berdaya saing juga dibutuhkan agar bagian dari bangsa itu tidak lagi memiliki perspektif bahwa perempuan adalah sumber masalah maupun objek pembangunan, serta berhenti memposisikan perempuan sebagai pihak yang ketergantungan dan terpinggirkan pada sistem pembangunan. Praktik tidak adil maupun diskriminasi berdasarkan gender, baik dalam hal membatasi, pengurangan, ataupun penghapusan beberapa hak dasar perempuan sebagai warga negara akan berlangsung secara terus-menerus apabila cara pandang yang diberikan kepada perempuan adalah merendahkan perempuan. Berbagai kebijakan dan regulasi di Indonesia menjadi bukti bahwa Indonesia menyadari pentingnya kesetaraan gender dalam pembangunan manusia. Pengesahan terhadap sejumlah kebijakan dan undang-undang serta ratifikasi terhadap konvensi-konvensi internasional seperti *Beijing Declaration and Platform for Action* dan *Konvensi Penghapusan Seluruh Diskriminasi Kepada Perempuan/Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW)* merupakan upaya penghapusan segala bentuk diskriminasi gender dan pembangunan manusia berbasis gender yang dilakukan oleh pemerintah Indonesia<sup>1</sup>.

Namun, upaya pemerintah Indonesia dalam menciptakan kesetaraan gender dan penghapusan terhadap segala bentuk diskriminasi berbasis gender belum benar-benar tercapai. Dalam lingkup administrasi negara masih ditemukan ketimpangan jumlah antara perempuan dan laki-laki. Masyarakat sering menggunakan perbedaan jenis kelamin untuk membedakan dalam pembagian tugas

---

<sup>1</sup> Kementerian PPPA. (2020). Pembangunan Manusia Berbasis Gender. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 8(1), 15–21.



(kerja), laki-laki berperan sebagai pihak yang mencari nafkah dan mengurus persoalan di luar rumah dan perempuan memiliki peran domestik yaitu mengurus hal-hal di dalam rumah, dasar dari perbedaan inilah kemudian menimbulkan pembagian peran gender yang meliputi peran publik maupun domestik. Peran yang banyak diambil oleh perempuan adalah peran domestik, merupakan peran yang tidak menghasilkan uang, tidak membawa pengaruh, dan tidak menimbulkan kekuasaan, sedangkan peran publik merupakan kebalikan dari peran domestik, peran publik dapat menghasilkan uang dan kekuasaan serta membawa pengaruh, peran ini diberikan kepada para laki-laki<sup>2</sup>. Jumlah laki-laki di Indonesia masih mendominasi dalam beberapa bidang, termasuk dalam bidang pendidikan, ketenagakerjaan hingga keterwakilan di pemerintahan. Padahal UUD 1945 Pasal 27 ayat 1 telah mengatur mengenai kesetaraan laki-laki dan perempuan terkhusus di bidang pemerintahan, UUD tersebut secara tegas mengatakan bahwa semua warga negara mempunyai kedudukan sama di hadapan hukum dan pemerintahan serta berkewajiban menjunjung hukum dan pemerintahan tanpa terkecuali. Untuk mewujudkan kesetaraan gender dalam pemerintahan Indonesia mampu dilaksanakan melalui beberapa metode seperti mengikutsertakan perempuan pada lembaga-lembaga pengambilan keputusan, baik di eksekutif, legislatif, maupun yudikatif. Tersedianya perwakilan perempuan yang mencukupi setidaknya mampu melengkapi, memberikan, dan menyeimbangkan pemerintahan yang berkeadilan gender dan bersifat non diskriminasi terhadap salah satu jenis kelamin. Urgensi tersedianya perempuan dalam posisi-posisi kunci dalam jabatan dapat membantu menciptakan peraturan atau kebijakan yang sensitif gender<sup>3</sup>.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kualitatif dan sifatnya deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang tujuannya memaparkan suatu fenomena alam maupun sosial secara sistematis, faktual dan akurat. Penelitian ini sifatnya deskriptif untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh mengenai hambatan PNS perempuan dalam menduduki posisi jabatan struktural. Pada penelitian ini, menggunakan sumber data sekunder, dan juga teknik mengolah data dengan mengumpulkan data yang ada pada sumber referensi (artikel, jurnal, peraturan pemerintah).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor Hambatan Partisipasi Perempuan Dalam Menduduki Jabatan Struktural Jabatan Struktural**

Sesuai pada PP No 100 tahun 2000 mengenai pengangkatan PNS terhadap jabatan struktural, maksud dari jabatan struktural yaitu sebuah posisi yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seorang pegawai negeri sipil dengan rangka untuk memimpin sebuah satuan organisasi negara. Jabatan Struktural ini berperan terhadap fungsi administratif, mengatur serta memimpin yang akan diperlukan untuk mengambil suatu keputusan, sedangkan pejabat struktural memiliki peran dalam menyusun rencana pelaksanaan, pemberi masukan, serta

---

<sup>2</sup> Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Perspektif*, 10(1), 204–210.

<sup>3</sup> Saraswati, D. (2016). *Studi Tentang Representasi Gender Dalam Jabatan Struktural Pada Pemerintah Kota Balikpapan*. 4(1), 177–188.

merekomendasikan terhadap pengambilan keputusan oleh para pejabat struktural<sup>4</sup>.  
Didalam PP No 13 tahun 2002 sebagai perubahan Peraturan Pemerintah No 100 tahun 2000 pasal 5 terdapat syarat agar bisa diangkat pada posisi jabatan struktural diantaranya<sup>5</sup>:

- a. Statusnya merupakan seorang PNS.
- b. Minimal mempunyai pangkat 1 tingkat di bawah jenjang pangkat yang ditetapkan.
- c. Mempunyai keahlian serta tingkat pendidikan yang dibutuhkan.
- d. Segala unsur penilaian prestasi kerja minimal bernilai baik dalam masa 2 (dua) tahun terakhir.
- e. Memiliki kompetensi jabatan yang dibutuhkan.
- f. Memiliki badan yang sehat jasmani maupun rohani.

Terdapat juga faktor selain di atas yang dapat menjadi dasar pertimbangan pada proses pengangkatan pada posisi jabatan struktural diantaranya:

- a) Senioritas di kepangkatan
- b) Umur
- c) Pendidikan serta Pelatihan Jabatan
- d) Pengalaman jabatan

Terkait dengan kesempatan PNS perempuan untuk diangkat pada posisi jabatan ini sebetulnya terbuka untuk siapa saja, tergantung dengan prestasi dipunyai oleh PNS perempuan, kinerjanya sesuai untuk diangkat di posisi jabatan tersebut atau tidak<sup>6</sup>. Hingga saat ini masih terjadi ketidaksetaraan gender pada posisi jabatan struktural, padahal peluang untuk masuk ke jabatan tersebut masing masing sama peluangnya.

### **Faktor Ketidaksetaraan Gender Untuk Menduduki Posisi Jabatan Struktural**

Tabel 1.

Data Jumlah PNS Berdasarkan Jenis Kelamin dan Jenis Jabatan

Jenis Jabatan	Pria	Wanita	Total
JPT Utama	15	3	18
JPT Madya	483	96	579
JPT Pratama	16.628	2.653	19.281
Administrator	75.002	24.626	99.628
Pengawas	195.560	125.998	321.558
Eselon V	10.596	4.712	15.308
JF Guru	522.007	896.259	1.418.266
JF Dosen	44.835	30.903	75.738
JF Medis	66.114	263.024	329.138
JF Teknis	146.105	111.695	257.800
Pelaksana (JFU)	914.185	716.619	1.630.804

Sumber: Buku Statistik PNS Badan Kepegawaian Negara, 2020

<sup>4</sup> Wahyudi, Y., Suwarni, S., & Andayani, A. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Media Infotama*, 9(1), 190–209.

<sup>5</sup> Ummah, B. (2014). *Peluang Pegawai Negeri Sipil Perempuan dalam Pengisian Jabatan Struktural di Pemerintah Kabupaten Lamandau, Kalimantan Tengah*.

<sup>6</sup> Astuti, P. (2017). Peluang Pns Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender Di Pemerintah Kota Semarang. *POLITIKA: Jurnal Ilmu Politik*, 3(2), 68–83.



Ditinjau dari data yang ada, bahwa jabatan struktural mayoritas diduduki oleh gender laki-laki. Sebab Para perempuan masih saja menghadapi beberapa rintangan atau kendala hambatan dalam menjalani kepemimpinan pada jabatan struktural ini. Dapat disimpulkan bahwa saat ini para perempuan masih sedikit yang mendapatkan kedudukan strategis di jabatan ini. Ketidaksetaraan gender ini membuktikan bahwa ada sejumlah beberapa faktor atau hambatan yang dialami oleh PNS perempuan ketika untuk menduduki posisi jabatan struktural.

### **Adanya Fenomena *Glass Ceiling***

*Glass Ceiling* adalah suatu penghalang yang tidak mudah dilalui dan tak terlihat apayang menghalangi perempuan beranjak menjangkau manajemen menengah ke dalam kedudukan eksekutif manajemen senior. Dimana partisipasi perempuan pada posisi atas adalah suatu keadaan yang sedikit<sup>7</sup>. Fenomena ini merupakan hambatan yang sangat sukar jika dihadapi oleh perempuan, karena keadaan ini terkait dengan kultural atau budaya masyarakat. Kondisi ini akan selalu direproduksi oleh lingkup masyarakat, sosial, bahkan negara, sehingga keadaan ini akan menjadi sebuah standar dan bahkan bisa menjadi sebuah kodrat<sup>8</sup>. Menurut Adair (2009) konsep dari *glass ceiling* yakni perempuan condong merasakan kesukaran untuk meraih prestasi paling tinggi pada karirnya. Kesukaran ini bukan hanya disebabkan oleh hambatan yang sifatnya substantif, tetapi cenderung disebabkan oleh budaya yang merupakan perempuan wajib tunduk terhadap nilai budaya yang meliputinya. Dapat juga diartikan bahwa posisi jabatan struktural tidak mudah untuk dicapai akan tetapi juga sukar untuk mengetahui dan merasakan penyebabnya.

Sesuai dengan data yang telah dicantumkan sebelumnya bahwa jumlah PNS perempuan lebih banyak akan tetapi untuk keterwakilan atau berpartisipasi menduduki posisi jabatan struktural masih rendah dibanding PNS laki-laki. Hambatan tak terlihat itu merupakan satu masalah yang perlu dicari tahu akan penyebabnya yang nantinya dapat diperbaiki. Hasil dari literatur yang ada, terdapat beberapa faktor atau hambatan yang tak terlihat itu yakni hambatan kultural. Eksistensinya sebagai perempuan lah yang membatasi ruang gerak pada domain publik, fenomena *glass ceiling* sering terjadi pada organisasi dengan memiliki pandangan yang bias terhadap perempuan. Perempuan seringkali merasa sulit untuk mencapai tujuan karir yang lebih tinggi karena sering dipandang sebagai audiens yang berbeda dari pria. Perbedaan yang mempersulit perempuan menduduki posisi penting tersebut lebih banyak dipengaruhi oleh struktur dan budaya yang dibangun masyarakat dalam proses pembentukan hubungan sosial.

### **Hambatan dari Adanya Fenomena *Glass Ceiling* Patriarki**

Sebenarnya perbedaan gender itu tidak menjadi suatu problem selama tidak menciptakan ketidaksetaraan pada gender. Akan tetapi, yang menjadi perbincangan dari wujud sosial yang dibangun oleh budaya patriarki dalam melihat perbedaan ini

---

<sup>7</sup> Nasution, W., Irawati, H., & Muhafidin, D. (2022). Glass Ceiling dalam Peningkatan Jenjang Karir Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 368–384.

<sup>8</sup> -, P. (2014). Glass Ceiling Dan Guilty Feeling Sebagai Penghambat Karir Perempuan Di Birokrasi. *KOMUNITAS: International Journal of Indonesian Society and Culture*, 5(2), 218–228



telah menciptakan beberapa ketidaksetaraan terkhusus bagi kaum perempuan. Berlanjutnya budaya ini dilingkup kehidupan kita memang tidak terlihat, akan tetapi dapat dirasakan dengan pasti. Perempuan masih menghadapi banyak hambatan atau kendala untuk menjadi pemimpin, beberapa di antaranya bersumber pada faktor budaya yang bertumbuh di masyarakat dan setelah itu mempengaruhi budaya pada posisi jabatan struktural. Budaya yang diasosiasikan dengan norma-norma pergaulan masyarakat Indonesia pada umumnya sifatnya patriarki, meskipun terdapat beberapa daerah sudah tak lagi ada patriarki. Patriarki yakni sistem sosial yang menaruh gender laki-laki sebagai penguasa utama serta mendominasi pada tugas atau posisi di dalam kepemimpinan politik, hak sosial, otoritas moral, dan kontrol kekayaan. Menurut Bressler, Patriarki ialah sistem sosial yang meletakkan laki-laki menjadi otoritas sentral nomor satu terhadap organisasi sosial. Contoh bapak mempunyai hak atas perempuan, anak-anak dan properti. Sistem ini secara implisit mengorganisasikan sebagai pemerintah serta hak istimewa bagi laki-laki yang mengharuskan ketundukan dari si perempuan. Suatu sistem sosial yang menaruh laki-laki menjadi pemegang kekuasaan pertama yang sentral terhadap organisasi sosial<sup>9</sup>. Budaya patriarki tersebut turut memengaruhi pemahaman masyarakat bahwa sektor publik merupakan pekerjaan laki-laki, bukan perempuan. Faktor kultur ini memang salah satu faktor yang sangat menonjol sebab kultur yang sudah turun temurun ada umumnya sebagai konsep dasar terhadap perilaku hubungan. Selain itu, pandangan masyarakat tentang patriarki tidak mudah diubah. Dengan demikian, sikap laki-laki maupun perempuan mengenai kepemimpinan juga dipengaruhi oleh perilaku hubungan ini. Karena hal itu, tidak diherankan jika ada kecenderungan bahwa dalam posisi jabatan struktural tetap bertahan nilai budaya patriarki yang diturunkan sejak kehidupan sosialnya. Kemudian menjadi dasarmodel hubungan di mana hanya sedikit perempuan yang memainkan peran kepemimpinannya dalam posisi jabatan struktural.

### **Peran domestik perempuan**

Budaya patriarki yang sebelumnya memiliki banyak implikasi atau dampak terhadap taraf hidup perempuan dalam masyarakat. Adanya anggapan perempuan wajib melakukan semua pekerjaan rumah tangga. Peran domestik perempuan sudah lama mendarah daging pada pikiran masyarakat yang condong merampas ruang bebasperempuan di ranah publik, khususnya di ranah ketenagakerjaan. Lebih jauh lagi, ketika perempuan masih diidentikkan menjadi ibu rumah tangga dan dengan berkarir pada sektor publik, perempuan menanggung beban ganda yang dapat menghambat pertumbuhan kariernya<sup>10</sup>. Beban ganda di sini adalah suatu kondisi dimana perempuan wajib berperan sebagai istri, ibu dari anak-anak serta melaksanakan pekerjaan lain sebagai tanggung jawabnya dalam bidang pekerjaannya. Logika ini juga yang menjadi dasar pemikiran bahwa perempuan yang akan menduduki posisi jabatan struktural tidak memiliki banyak ruang, terutama waktu, untuk memanfaatkan secara maksimal potensi yang adapada diri mereka untuk menjadi petinggi. Banyak orang yang beranggapan bahwa tanggungjawab di rumah bahkan lebih penting, namun itu semua tergantung dari sosok wanita, bagaimana dia mengatur waktunya. Hal inilah yang dapat menghambat peran

<sup>9</sup> Susanto, N. H. (2015). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender. *Muwazah*, 7(2),120-130.

<sup>10</sup>Miranti, A. (2022). *Perempuan dalam Birokrasi Hambatan Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintah Kota Magelang*. Vol 3(1), hal 1-8.



perempuan dalam menduduki posisi jabatan struktural.

### **Stereotype gender**

Pada kehidupan sosial terdapat dampak dari akibat ada perbedaan gender yakni posisi yang tidak setara. Ketidaksetaraan gender tersebut merupakan suatu kondisi yang mana terdapat satu jenis gender yang berkedudukan lebih tinggi, begitu juga sebaliknya adasatu yang berkedudukan yang lebih dibawahnya atau rendah. Terdapat pendapat dari Riant Nugroho (2008:33) bahwasanya gender itu adalah suatu kontruksi *social* mengenai hubungan antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksikan dengan sistem yang mana kedua nya berada. Karena hal tersebut relasi yang dibuat oleh kedua gender tersebut diakibatkan dari kontruksi masyarakat. Karena hal itu adanya ketidaksetaraan terhadap laki-laki dengan perempuan merupakan hasil dari pemikiran kontruksi masyarakat. Pemikiran tersebut pada dasarnya disebabkan dari *stereotype* gender yang isinya kepercayaan mengenai tingkah laku sesuatu yang tepat untuk dilaksanakan oleh laki-laki maupun perempuan. Faikh (dalam mahmud 2011:21) juga berpendapat hal yang sama, yakni perbedaan gender inilah mewujudkan ketidaksetaraan gender yang menyebabkan adanya sifat maupun *stereotype* yang dianggap masyarakat adalah suatu ketentuan kodrat bahkan ketentuan yang maha kuasa<sup>11</sup>. Hal yang sama Adriardi (2014) juga mengemukakan *stereotype* pada gender menaruh perempuan seakan akan tak punya suatu karakter kuat maupun mampu berperan sebagai seorang pemimpin. Dapat disimpulkan bahwa jika terdapat suatu *stereotype* negatif, maka hanya akan ada sedikit perempuan yang tertarik untuk menjadi pimpinan di jabatan struktural ini.

Hal itu juga terdapat pada dunia pekerjaan, terdapat hubungan yang tidak setara antara laki-laki maupun perempuan dari akibat stigma yang diidentikkan pada salah satu gender. Contohnya, perempuan ini dianggap sebagai manusia yang tidak punya kompetensi yang cukup dalam berkepemimpinan dibanding laki-laki yang dianggap memiliki keahlian yang cukup dalam hal itu. Selain hal ini juga ada beberapa kali perempuan yang menjadi pemimpin itu diidentikkan dengan sikap yang *moody* an, susah mengontrol perasaan mereka sendiri, juga membawa perasaan atau yang kita kenal gampang baper di dalam pekerjaan serta lain nya. Contoh dari hal lain dari bentuk *stereotype* ialah ada pada jenis pekerjaan yang menganggap bahwa pekerjaan yang normal dikaitkan dengan perempuan itu pada bidang administrasi serta keuangan. Hal ini berdasar dari pemikiran bahwasannya perempuan itu tidak punya kualitas terhadap fisik yang berupa tenaga maupun kemampuan seperti laki-laki yang akhirnya dianggap tidak cocok untuk bekerja yang turun kelapangan maupun pekerjaan berat. Adanya *stereotype* negatif terhadap gender perempuan adalah suatu faktor yang menghambat perempuan untuk menjadi pemimpin.

### **Analisis Permasalahan Ketidaksetaraan Gender Terhadap Posisi Jabatan Struktural**

Sering kali terjadi permasalahan ketidaksetaraan gender di bidang apapun termasuk salah satunya di bidang kepemimpinan yaitu dalam menduduki posisi jabatan struktural dikarenakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi Ketidaksetaraan gender itu, diantaranya terdapat fenomena *glass ceiling*. Padahal

---

<sup>11</sup> Artisa, R. A. (2014). Perempuan dalam Birokrasi Hambatan Kepemimpinan Perempuan dan Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 5(1), 8–15.



sebenarnya pada konteks normatif telah terdapat jaminan peraturan perundang undangan bagi PNS perempuan ataupun PNS laki-laki. Landasan Hukum mengenai Kesetaraan Gender dalam Hukum Administrasi Negara Dalam lingkup aparatur sipil negara (ASN) terdapat UU No. 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), pada Pasal 4 ditegaskan mengenai ASN sebagai sebuah profesi berlandaskan pada prinsip nilai dasar yang salah satu diantaranya ialah membuat lingkungan kerja yang tidak diskrimatif serta mendukung adanya kesetaraan dalam pekerjaan. Lalu, terdapat pula Pasal 61 yang mengatakan bahwa setelah memenuhi seluruh persyaratan, maka setiap warga negara memiliki kesempatan yang sama untuk berprofesi sebagai PNS. Secara tidak langsung dikatakan bahwa perempuan dan laki-laki tanpa terkecuali dan tidak dibeda-bedakan menurut jenis kelaminnya memiliki peluang yang sama untuk menjadi PNS jika memenuhi syarat. Selain itu, dalam Pasal 72 tertera bahwa promosi PNS dilakukan tidak membedakan gender, suku, agama, ras dan golongan, melainkan dilakukan dengan berdasar dalam perhitungan objektif antara kualifikasi, kemampuan, dan syarat yang diperlukan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, tingkat kreativitas, dan pertimbangan yang dilakukan oleh tim penilai kinerja PNS<sup>12</sup>. Masing-masing mempunyai kesempatan sama untuk menjadi PNS ataupun menempati posisi jabatan struktural asalkan terpenuhinya syarat yang telah ditentukan. Akan tetapi pada kenyataannya, ditinjau dari data sebelumnya yang jabatan struktural mayoritas masih dipegang oleh gender laki-laki<sup>13</sup>.

Terdapat faktor penghambat kultural bagi perempuan untuk bisa mendapatkan kesetaraan serta keadilan. Faktor hambatannya yaitu budaya patriarki yang memang mendominasi di dalam masyarakat kita yang terdapat konstruksi nilai yang menyamakan peran perempuan dengan dunia domestik. Salah satu nilai yang tertanam pada masyarakat Jawa terhadap anak perempuan, yang sudah tidak asing bagi kita budaya patriarki menganggap Perempuan itu “konco wingking, pekerjaan utamanya adalah isah-isah, ombah-ombah, olah-olah, tebah-tebah.” Nilai itu tertanam secara permanen yang akhirnya diterima perempuan sebagai suatu fakta. Karena ini mengapa perempuan enggan memprotes saat dianggap kurang mampu mengontrol diri dan aktivitasnya ketika keluar dalam masyarakat, sehingga semakin menjadi sasaran hegemoni ideologi ketergantungan pada perempuan<sup>14</sup>. Kebenaran di atas memberi bukti akan sukar menciptakan hubungan kesetaraan gender jika masih ada budaya yang mengidentikan perempuan itu harus tunduk kepada laki-laki. Kemudian hambatan selanjutnya tentang peran domestik perempuan, hambatan tersebut juga menjadi kendala para kaum perempuan. Karena adanya peran tersebut kaum perempuan ini menjadi tidak memiliki kesempatan untuk memanfaatkan potensi dirinya. Terakhir faktor hambatan dari *stereotype* gender, hal ini menjadi kendala karena ada beberapa stigma yang diberikan kepada kaum perempuan. Stigma tersebut sangatlah menjadi penghambat karena membuat kaum perempuan tidak percaya diri akan potensi mereka sebagai seorang pemimpin. Padahal jika tidak ada stigma tersebut kaum perempuan tidak sedikit yang percaya diri untuk terjun ke dalam dunia kepemimpinan. Karena masih adanya faktor hambatan tak terlihat itu

---

<sup>12</sup> Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.

<sup>13</sup> Badan Kepegawaian Negara. (2020). BUKU STATISTIK PEGAWAI NEGERI SIPIL DESEMBER 2020 - Statistik Pegawai Negeri Sipil Keadaan: Desember 2020. *Badan Kepegawaian Negara*, 1–69.

<sup>14</sup> Puji Astuti, op.cit 68–83



seperti yang sebelumnya telah dijelaskan, hal itu yang menjadikan ketidaksetaraan pada posisi jabatan struktural.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **SIMPULAN**

Jabatan struktural merupakan sebuah jenjang yang merepresentasikan tugas, tanggungjawab, wewenang dan hak seseorang yang berprofesi sebagai Pegawai Negeri Sipil dalam lingkup sebuah satuan organisasi. Ada beberapa hambatan yang dialami oleh para perempuan untuk berada pada posisi jabatan struktural, diantaranya seperti adanya fenomena *glass ceiling*, perempuan cenderung merasakan kesukaran untuk meraih prestasi paling tinggi pada karirnya. Lalu adanya budaya patriarki, yang merupakan sistem sosial yang meletakkan pria menjadi otoritas sentral nomor satu terhadap organisasi sosial. Perempuan masih menghadapi banyak hambatan atau kendala untuk menjadi pemimpin, beberapa di antaranya bersumber dari pengaruh budaya yang tumbuh dalam lingkup masyarakat dan mempengaruhi budaya pada posisi jabatan struktural. Adanya anggapan perempuan wajib melakukan semua pekerjaan rumah tangga dan *stereotype* gender menaruh perempuan seolah tidak punya karakter yang kuat maupun mumpuni sebagai pemimpin.

### **SARAN**

Dalam rangka menciptakan kesetaraan gender dalam jabatan struktural, kami berharap kerja sama dari seluruh pihak terkait dan dihapusnya pemikiran bahwa perempuan tempatnya di rumah dan tidak layak untuk berada pada jabatan tinggi.

### **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih kepada dosen, orang tua, dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini hingga dapat selesai dengan tepat waktu.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Badan Kepegawaian Negara. (2020). BUKU STATISTIK PEGAWAI NEGERI SIPIL DESEMBER 2020 - Statistik Pegawai Negeri Sipil Keadaan: Desember 2020. Kementerian PPPA. (2020). Pembangunan Manusia Berbasis Gender. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JUPE)*, 8(1), 15–21.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- , P. (2014). Glass Ceiling Dan Guilty Feeling Sebagai Penghambat Karir Perempuan di Birokrasi. *KOMUNITAS: International Journal of Indonesian Society and Culture*, 5(2), 218–228. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v5i2.2740>
- Artisa, R. A. (2014). Perempuan dalam Birokrasi Hambatan Kepemimpinan Perempuan dan Birokrasi Pemerintah Provinsi DIY. *Jurnal Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 5(1), 8–15.
- Astuti, P. (2017). Peluang Pns Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender Di Pemerintah Kota Semarang. *POLITIKA: Jurnal Ilmu Politik*, 3(2), 68–83.
- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Perspektif*, 10(1), 204–210.



<https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4274>

- Miranti, A. (2022). *Perempuan dalam Birokrasi Hambatan Kepemimpinan Perempuan Dalam Birokrasi Pemerintah Kota Magelang*. Vol 3(1), hal 1-8. <http://smkn1magelang.sch.id/jpm/index.php/jpm/article/view/1/1>
- Nasution, W., Irawati, H., & Muhafidin, D. (2022). Glass Ceiling dan Peningkatan Jenjang Karir Pegawai Negeri Sipil Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 368–384.
- Saraswati, D. (2016). *Studi Tentang Representasi Gender Dalam Jabatan Struktural Pada Pemerintah Kota Balikpapan*. 4(1), 177–188.
- Susanto, N. H. (2015). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender. *Muwazah*, 7(2), 120-130.
- Ummah, B. (2014). *Peluang Pegawai Negeri Sipil Perempuan dalam Pengisian Jabatan Struktural di Pemerintah Kabupaten Lamandau, Kalimantan Tengah*.
- Wahyudi, Y., Suwarni, S., & Andayani, A. (2013). Sistem Pendukung Keputusan Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Bengkulu. *Media Infotama*, 9(1), 190–209.