

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa implementasi pengarusutamaan gender di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional ini belum sepenuhnya terimplementasi secara optimal, hal ini disebabkan beberapa faktor yakni:

1. Pemahaman tentang pengarusutamaan gender di BKKBN masih rendah, hal ini dapat dilihat dari pegawai Biro lain, diluar Biro Perencanaan (yang menaungi PUG) belum paham terkait alat analisa pengarusutamaan gender serta tidak tahu jika ada peraturan BKKBN terkait penerapan pengarusutamaan gender.
2. Belum adanya data terpilah yang berisikan pegawai yang diterima melalui jalur khusus (disabilitas, putra putri Papua)
3. Belum adanya pelatihan dan pengembangan yang berspektif gender serta tidak ada pelatihan bagi perwakilan masing-masing biro untuk menjadi *agent* pengarusutamaan gender.
4. Belum tersedianya saluran yang aman dan rahasia bagi karyawan untuk melaporkan jika ada yang merasa penilaian kinerja mereka dipengaruhi oleh bias gender atau ada penilaian yang tidak objektif lainnya.
5. Belum tersedianya saluran untuk pelaporan diskriminasi gaji secara rahasia dan aman serta melakukan *review* kompensasi dan tunjangan secara berkala dengan penilaian rutin dan menggunakan data analitik untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidakadilan dalam kompensasi
6. Belum adanya komite manajemen konflik yang berlatar belakang gender yang beragam. Dan juga menyediakan sistem pelaporan *anonym* untuk pegawai yang mengalami atau menyaksikan konflik yang berkaitan dengan gender.
7. Tempat penitipan anak dan ruang laktasi yang telah berhenti beroperasi dan belum disediakannya toilet khusus disabilitas, mengingat pegawai BKKBN ada teman-teman disabilitas
8. Kurang adanya motivasi dan dukungan bagi pegawai perempuan untuk mengambil kesempatan pengembangan karir dan promosi mereka.

#### **B. Saran**

Saran yang dapat diberikan terkait implementasi pengarusutamaan gender dalam manajemen sumber daya manusia di BKKBN ini, sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM perlunya meningkatkan edukasi terkait PUG terlebih alat analisa dan alat yang lain tentang PUG, diluar biro perencanaan, sehingga penerapan PUG juga dapat terimplementasi dengan baik di setiap unit kerja melalui seminar rutin
2. Rekrutmen dan seleksi perlu dibuatkan data terpilah yang berisi pegawai yang diterima di BKKBN melalui jalur khusus (disabilitas dan putra putri Papua)
3. Pelatihan dan pengembangan perlu mengadakan program mentoring untuk perempuan dalam peran teknis dan manajerial dan juga pelatihan kepemimpinan untuk perempuan guna membantu perempuan mempersiapkan diri untuk posisi kepemimpinan. Dan juga adakan pelatihan terkait PUG untuk tiap perwakilan biro/direktorat untuk menjadi *agent* pengarusutamaan gender
4. Evaluasi kinerja perlu disediakan saluran yang aman dan rahasia bagi karyawan untuk melaporkan jika ada yang merasa penilaian kinerja mereka dipengaruhi oleh bias gender atau ada penilaian yang tidak objektif lainnya.
5. Kompensasi dan tunjangan perlu disediakan saluran untuk pelaporan diskriminasi gaji secara rahasia dan aman serta melakukan review kompensasi dan tunjangan secara berkala dengan penilaian rutin dan menggunakan data analitik untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidakadilan dalam kompensasi.
6. Manajemen konflik perlu dibentuknya komite manajemen konflik yang berlatar belakang gender yang beragam. Dan juga menyediakan sistem pelaporan *anonym* untuk pegawai yang mengalami atau menyaksikan konflik yang berkaitan dengan gender.
7. Kesejahteraan pegawai perlu disediakan kembali tempat penitipan anak dan ruang laktasi agar mempermudah para pegawai/ibu yang sedang menyusui atau punya anak balita. Serta disediakan toilet khusus disabilitas, mengingat pegawai BKKBN ada teman-teman disabilitas
8. Saran untuk permasalahan para pegawai yang memilih untuk menolak melanjutkan karir mereka ke jenjang yang lebih tinggi, ini perlu konseling dan pendampingan personal bagi pegawai tersebut. Dengan pemahaman individu melakukan konseling untuk memahami alasan dibalik penolakan untuk mengembangkan karir, termasuk kekhawatiran, hambatan pribadi atau masalah keluarga. Serta lakukan pendampingan dengan memberikan dukungan dan bimbingan personal untuk membantu perempuan mengidentifikasi tujuan karir

mereka, mengevaluasi pilihan dan merencanakan Langkah-langkah untuk mencapai tujuannya.



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Amstrong, Michael, 2006 Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book of Human Resources Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat dan Haryanto, Jakarta: Elek Media Komputindo
- Bagong, Suyanto dan Sutinah. (2006). Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Prenada Media Group. Hal 173
- Baron, Angela and Michael Amstrong, 2007. *Pengarusutamaan Gender Management, Achieving Added Value Through People*, USA: Kogan Page Limied
- Faqih, Mansour, 1999. Analisis Gender dan Transformasi Sosial, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Handayani, Trisakti *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*, Malang: UMM Press
- Hamali, A. Y. (2018). Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PT Buku Seru
- Hasibuan. Malayu. S.P 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia 2003. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Miles, B. Mathew dan Michael Huberman. 1992. Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-metode Baru. Jakarta: UIP.
- Nugroho, Riant. D, 2008 *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Nugroho, Riant. D 2011 *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Prof. Dr. H. Suparyadi, S.IP., M.M., 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1, Andi, Yogyakarta
- Ricardianto, Prasadja. 2018. Human Capital Management. Jakarta: STMT Trisakti – In Media
- Sasongko, Sri Sundari 2009. *Konsep dan Teori Gender*. Jakarta: BKKBN
- Sugiyono, 2009. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, R&D, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sukmadanta, Nana Syaodih. 2013. Metode Penelitian Pendidikan. Bandung PT. Remaja Rosdakarya
- United Nations Women, (2018). *Turning Promises Into Actions: gender Equality in the 20130 Agenda from Suistainable Developments*. Milan, Italy: AGS Custom Graphics

### Jurnal

- Alami, A. N. (2018). *Implementasi Pengarusutamaan Gender di ASEAN*. 1(2), 185–207.
- Andriani, M., & Damanik, J. (2019). Pengarusutamaan Gender dalam Implementasi Program Keluarga Berencana di Kota Yogyakarta. *Jurnal PKS*, 18, 167–178.

<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1648021&val=14935&title=PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM IMPLEMENTASI PROGRAM KB DI KOTA YOGYAKARTA>

- Annisa, D., Noer, M., & Andrianus, F. (2021). Evaluasi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Pada Program Kampung Keluarga Berencana Kota Bukittinggi (Evaluation of the Implementation of Gender Mainstreaming in the Family Planning Village Program in Bukittinggi City. *Menara Ilmu*, 15(01), 19–31. <http://jurnal.umsb.ac.id/index.php/menarailmu/article/view/2352>
- Ayissa Tazkia, A. T., Listyaningsih, & Juliannes Cadith. (2022). Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 25–44. <https://doi.org/10.52316/jap.v18i1.93>
- Biro Perencanaan Sekretariat Jenderal kementerian Kehutanan, B. P. S. J. kementerian K. (2013). *Pedoman monitoring dan evaluasi kegiatan responsif gender*. 1–51.
- Fauziah, L., & Mashudi, M. (2017). Reformasi Sdm Sebagai Upaya Peningkatan Pembangunan Adil Gender Di Kabupaten Sidoarjo. *Seminar IQRA*, 971–986. <http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/iqra/article/view/4969>
- HAFNER-BURTON, E., & POLLACK, M. A. (2002). Mainstreaming Gender in Global Governance. *European Journal of International Relations*, 8(3), 339–373. <https://doi.org/10.1177/1354066102008003002>
- John Stacey Adams (1963). "Toward an Understanding of Inequity." *Journal of Abnormal and Social Psychology*, Vol. 67, No. 5, 422–436.
- Mardiana, Khairani, T., & Andri, S. (2017). Pemberdayaan SDM dalam Pengarusutamaan Gender. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(3), 364–369.
- Martiany, D. (2011). Implementasi Pengarusutamaan Gender (PUG) Sebagai Strategi Pencapaian Kesetaraan Gender (Studi di Provinsi Sumatera Utara dan Jawa Tengah). *Aspiraso*, 2(2), 121–136. <http://www.ippf.org/en/Resources/Articles/>
- Napitupulu, S. S. (2022). *Implementasi Pengarusutamaan Gender di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Utara*.
- Poma, M. D., & Tueno, N. S. (2021). Implementasi Program Pengarusutamaan Gender Biro Pemberdayaan Perempuan Dan Kesejahteraan Rakyat Di Provinsi Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 105–113. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.196>
- Putra, et all. (2023). Perempuan dalam Pariwisata: Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender pada pengelolaan Objek Wisata Tukad Bindu di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial*, 9(1), 81–91. <https://doi.org/10.23887/jiis.v9i1.58445>
- Siregar, Y. S., Nurdin, N., & Rivai, F. H. (2023). an Analysis of the Implementation of Gender Mainstreaming in the Placement of Female Police Officers As Competency-Based Sector Police Chiefs in the Metro Jaya Police. *Dia*, 21(01), 398–409. <https://doi.org/10.30996/dia.v21i01.8103>
- Sumar, Warni W. T. "Implementasi Kesetaraan Gender Dalam Bidang Pendidikan." *Jurnal Musawa IAIN Palu*, vol. 7, no. 1, 2015, pp. 158–182
- Tengah,. (2021). *Naskah Akademik Pengarusutamaan Gender Provinsi Jawa Tengah*. 1–148.

[https://jdih.jatengprov.go.id/produk\\_hukum/naskah\\_akademik/NA\\_Pengarusutamaan\\_Gender\\_Prov\\_Jawa\\_Tengah.pdf](https://jdih.jatengprov.go.id/produk_hukum/naskah_akademik/NA_Pengarusutamaan_Gender_Prov_Jawa_Tengah.pdf)

### **Peraturan**

Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional

Peraturan BKKBN No. 11 Tahun 2020 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

Peraturan BKKBN No. 6 Tahun 2023 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional

Peraturan Pemerintah No. 17 Tahun 2020 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

Surat Edaran Sekretariat Utama No. 1.A Tentang Penerapan Pengarusutamaan Gender Di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.

Undang-Undang No. 23 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara

Undang-Undang Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga

### **Website**

Rarasputri, M. (2011), Human Capital Management. Diambil pada tanggal 3 Mei 2024 dari [www.slideshare.net](http://www.slideshare.net)

### **Dokumen**

Daftar Pegawai BKKBN 2024

Laporan Kinerja BKKBN 2023