

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisa yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa LAN RI telah melakukan tahapan pengadaan dan seleksi SDM sesuai dengan peraturan yang berlaku, yakni Undang-Undang No. 20 tahun 2023 tentang Manajemen ASN. Berdasarkan peraturan tersebut, pengadaan dan seleksi SDM harus dilakukan berdasarkan kompetensi dan kualifikasi, dan berasaskan prinsip non-diskriminatif. Namun, LAN RI masih belum memiliki pedoman pengelolaan kepegawaian berdasarkan gender, seperti Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai Berbasis Gender, dan Roadmap Pengembangan Pegawai Berbasis Gender.

Meskipun belum ideal, keterwakilan pejabat perempuan di LAN RI sudah menunjukkan angka yang cukup baik, yakni 27,6%. Untuk menuju angka 30% keterwakilan perempuan dalam posisi pengambilan keputusan, berbagai upaya sudah dilakukan LAN RI, terutama untuk memastikan bahwa ada aksi afirmatif dan setara untuk melaksanakan mandat negara terkait pengarusutamaan gender sudah baik.

LAN RI merupakan contoh dari instansi pemerintah yang awas dan peduli terhadap pentingnya memastikan bahwa kesetaraan gender adalah mandat negara yang perlu dijaga dan dikawal pelaksanaannya, dimana pada saat yang bersamaan, memastikan bahwa isu-isu yang beririsan juga direspons melalui kolaborasi dan komitmen yang luar biasa.

B. Saran

Berdasarkan analisa yang sudah dilakukan, peneliti merekomendasikan:

1. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN RI) untuk memastikan representasi pejabat perempuan menjadi 30%, yang dapat dituangkan ke dalam rencana kerja organisasi kedepannya, agar dapat

dilaksanakan dengan segera oleh Pejabat Pembina Kepegawaian. Hal ini dapat dilakukan melalui:

- a. Pengembangan Dokumen Rencana Kebutuhan Pegawai Berbasis Gender dan Roadmap Pengembangan Pegawai Berbasis Gender.
 - b. Optimalisasi *Focal Point* Pengarusutamaan Gender sebagai mitra pengembangan SDM yang berbasis Gender di LAN RI.
2. Peneliti selanjutnya untuk memotret situasi secara kualitas, karena keterbatasan penelitian ini yang baru mampu untuk memotret situasi secara kuantitas.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia. (2023). *Buku Statistik Aparatur Sipil Negara Semester I*. Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Kencana Predana Media Group.
- Devine, M. & Syrett, M. (Ed). (2014). *Managing Talent : Recruiting, Retaining and Getting The Most from Talented People*. Profile Books.
- Hamidi. (2004). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. UMM Press.
- Idrus, M. (2007). *Metode Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)*. UII Press Yogyakarta.
- Landers, R. & S., Gordon. (Ed). (2016). *Social Media in Employee Selection and Recruitment Theory, Practice, and Current Challenges*. Springer.
- Manus, M. (1985). *Maria Walanda Maramis*. Proyek Inventarisasi dan Dokumentasi Sejarah Nasional, Direktorat Sejarah dan Nilai Tradisional, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.
- Meister, J. & Mulcahy, K. (2017). *The Future Workplace : 10 Rules for Mastering Disruption in Recruiting and Engaging Employees*. McGraw-Hill.
- Nikolaou, I & Oostrom, J. (2015). *Employee Recruitment, Selection, and Assessment : Contemporary Issues for Theory and Practice*. Psychology Press.
- Pankl, E, et. al. (2010). *Recruitment, Development, and Retention of Information Professionals: Trends in Human Resources and Knowledge Management*. Business Science Reference.

Patterson, F & Zibarras, L. (Ed). (2018). *Selection and Recruitment in the Healthcare Professions : Research, Theory and Practice*. Palgrave Macmillan.

Salim, A. (2006). *Teori dan Paradigma Penelitian Sosial*. Tiara Wacana.

Sovitriana, R. (2020). *Kajian Gender dalam Tinjauan Psikologi*. Uwais.

Strachan, G & French, E., & Burgess, J. (2010). *Managing Diversity in Australia: Theory and Practice*. McGraw-Hill.

United Nations Commission on Human Rights. (2020). *Gender Stereotyping and The Judiciary : A Workshop Guide*. United Nations Commission on Human Rights Publishing.

Jurnal

Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. *Jiaganis*, 3(1): 1–17.

Clarke, K. (2011). The paradoxical approach to intimate partner violence in Finland. *International Perspectives in Victimology*, 6 (1): 9-19.

Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic Management Journal*, 33(9): 1072-1089. <https://doi.org/10.1002/smj.1955>.

Domenico, M. L D. (2008). ‘I’m Not Just a Housewife’: Gendered Roles and Identities in the Home-Based Hospitality Enterprise. *Journal of Gender, Work and Organization*, 15 (4): 313-332. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00388.x>.

Fammy, S., Nurasa, H., Widianingsih, I., Buchori, A. (2019). Kondisi Kesetaraan Gender dalam Promosi Jabatan Eselon II Perempuan di Pemerintah Provinsi

- Jawa Barat Tahun 2018. *Jurnal Administrasi Publik*. 10(2): 1 – 14.
<http://dx.doi.org/10.31506/jap.v10i2.6793>.
- Khan, A., Khan, S., Khan, M. A., Zaman, K., Khan, H. U. R., Rosman, A. S. B., Indrianti, Y., & Hassan, A. A. (2023). Economic costs of gender inequality in health and the labor market: India's untapped potential. *Frontiers in public health*, 11(1): 1 – 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1067940>.
- Kurniawati, E. (2018). Pelaksanaan Analisa Jabatan Pada Universitas Islam Kadiri. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 3(3): 139–154.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v3i3.366>.
- Leovani, E; Ismadi, F. H.; Terenggana, C. A. (2023). Ketidaksetaraan Gender di Tempat Kerja : Tinjauan Mengenai Proses dan Praktek dalam Organisasi. *Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Universitas Flores*, 13(2): 303 – 319.
<https://doi.org/10.37478/als.v13i2.3118>.
- Maulana, A. M. R., Fitriyani, A. N. ., Setyowati, A. ., & Jawawi, J. K. I. (2023). LGBTQ in Islam: Further Considerations on Nature and Nurture Theory, Radical Feminism, and HIV/AIDS. *Muwazah: Jurnal Kajian Gender*, 14(2): 157–178. <https://doi.org/10.28918/muwazah.v14i2.1086>.
- 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>.
- McKie, L. & Hearn, J. (2004). Gender-neutrality and gender equality: comparing and contrasting policy responses to 'domestic violence' in Finland and Scotland. *Scottish Affairs*. 48 (1): 85–107.
<http://.doi.org/10.3366/scot.2004.0043>.

- Paramita, S. (2018). Bias Kognitif dan Kepribadian Individu : Studi Perilaku Investor Muda di Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9 (32): 214-235. <https://doi.org/10.21009/JRMSI.009.2.03>.
- Rahmawati, N. A.; Widianingsih, I. & Karlina, N. (2023). Representasi Gender Dalam Jabatan Struktural Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Lingkungan Pemerintah Kota Depok: Perspektif *Glass Walls Theory*. *JANE (Jurnal Administrasi Negara)*, 14(2): 625 – 630.
- Rompas, F. C. M., Kawung, E. J. R., & Goni, S. Y. V. I. (2020). Tingkat Kesadaran ASN terhadap Peran Gender di Sekretariat Wilayah Kota Manado. *Jurnal Holistik*, 13(2): 1 – 20.
- Rouf, M. (2018). Analisis Pekerjaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(2): 44–64. <http://doi.org/10.24269/ajbe.v2i2.1118>.
- Sartika, D. (2017). Pengembangan Kompetensi Sosio-Kultural ASN dalam Perspektif Kepekaan Gender Pada Pemerintah Daerah Di Kalimantan Timur. *Civil Service*. 11(1): 1 – 14.
- Sartika, D. & Nengsi, A. R. (2022). Kesetaraan Gender, Hierarki, dan Jabatan Struktural dalam Budaya Akademik Perguruan Tinggi. *Saree*. 4(1): 80 – 91. <https://doi.org/10.47766/saree.v4i2.1007>.
- Saraswati, D. (2016). Studi tentang Representasi Gender dalam Jabatan Struktural pada Pemerintah Kota Balikpapan. *eJournal Ilmu Pemerintahan*, 4 (1), 177 – 188.
- Sumule, M. N., Kusuma, A. R., & Hasanah, N. (2019). Studi Tentang Kesetaraan Gender dalam Karier Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Pemerintahan Integratif*, 7 (1): 72 – 81.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104 (1), 333–339. DOI: 10.1016.

Tsai S. Y. (2013). Impact of a breastfeeding-friendly workplace on an employed mother's intention to continue breastfeeding after returning to work. *Breastfeeding medicine : the official journal of the Academy of Breastfeeding Medicine*, 8(2): 210–216. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.

Yuspin, W., & Aulia, S. (2022). Traces of Gender Equality in Indonesia. *International Journal of Social Science Research and Review*, 5(10): 279-284. <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i10.601>.

Kertas Konferensi

Susanto, H & Kholis, N. (2019, November 16). Bias Gender Pada Rekrutmen Auditor [Paper presentation]. *Indonusa Conference on Technology and Social Science*, Surakarta. ISBN: 978-623-92318-1-1.

UNDAW (2005, November 8 – 11). *Enhancing participation of women in development through an enabling environment for achieving gender equality and the advancement of women* [Paper presentation]. Aide Memoire, Bangkok.

Wang, Z. (2024, November 15). *Gender Discrimination in Real Hiring Process* [Paper presentation]. 2nd International Conference on Interdisciplinary Humanities and Communication Studies. DOI: 10.54254.

Peraturan Pemerintah

Indonesia. Presiden RI. *Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional*. https://www.djkn.kemenkeu.go.id/pug/assets/files/informasi/Inpres_No.9_Thn_2000_-_PUG_dalam_Pembangunan_Nasional.pdf.

Indonesia. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. *Peraturan LAN RI No. 8 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Administrasi Negara*. <https://makassar.lan.go.id/wp-content/uploads/2020/05/Salinan-Peraturan-Lembaga-Administrasi-Negara-Nomor-8-Tahun-2020-tentang-Organisasi-dan-Tata-Kerja-LAN.pdf>.

Indonesia. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 1 Tahun 2020 tentang Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja*. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/135187/Permenpan%20RB%20Nomor%201%20Tahun%202020.pdf>.

Indonesia. Pemerintah RI. Peraturan Pemerintah No. 33 Tahun 2012 tentang Pemberian Air Susu Ibu Eksklusif. http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PP%20No.%2033%20ttg%20Pemberian%20ASI%20Eksklusif.pdf.

Indonesia. Pemerintah RI. Undang – Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara. <https://peraturan.bpk.go.id/Download/326904/UU%20Nomor%2020%20Tahun%202023.pdf>.

Situs Web Resmi

Badan Pusat Statistik Republik Indonesia. (2023). *Tingkat Partisipasi Tenaga Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin*. <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MjIwMCMY/tingkat-partisipasi-angkatan-kerja-menurut-jenis-kelamin.html>.

Gerdeman, D. (2019). *How Gender Stereotypes Kill a Woman's Self-Confidence*. <https://hbswk.hbs.edu/item/how-gender-stereotypes-less-than-br-greater-than-kill-a-woman-s-less-than-br-greater-than-self-confidence>.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2024). *Integrated Data Center*. <https://dashboard.lan.go.id>.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2023). *Optimalkan Pelayanan Kesehatan Pegawai, LAN Resmikan Wajah Baru Klinik Pratama LAN Jakarta*. <https://lan.go.id/?p=12481>.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. (2024). *Profil Pejabat*. https://lan.go.id/?page_id=64.

United Nations Population Fund. (2015). *Gender Equality*. <https://www.unfpa.org/gender-equality>.

POLITEKNIK
STIA LAN
JAKARTA