

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan Dan Teori

1. Tinjauan Kebijakan

a. Tinjauan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara
Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) mengatur berbagai aspek terkait pegawai ASN di Indonesia. UU ini ditetapkan untuk memperbarui dan menggantikan UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam manajemen ASN serta menyesuaikan dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.

Beberapa poin utama yang diatur dalam UU No. 20 Tahun 2023 meliputi:

a) Penguatan Sistem Merit

Memperkuat pengawasan dan penerapan sistem merit untuk memastikan bahwa pengangkatan, penempatan, dan promosi pegawai ASN berdasarkan kualifikasi, kompetensi, dan kinerja.

b) Penetapan Kebutuhan PNS dan PPPK

Menetapkan kebutuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), serta menyamakan hak-hak antara PNS dan PPPK, termasuk hak atas jaminan sosial seperti kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan hari tua.

c) Penataan Tenaga Honorer

Mengatur penataan tenaga honorer dengan ketentuan bahwa penataan pegawai non-ASN harus diselesaikan paling lambat Desember 2024. Selain itu, instansi pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN setelah UU ini berlaku.

d) Digitalisasi Manajemen ASN

Mengimplementasikan digitalisasi dalam manajemen ASN untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan ASN.

e) Batas Usia Pensiun

Menetapkan batas usia pensiun untuk berbagai jabatan ASN. Misalnya, untuk pejabat manajerial seperti pejabat pimpinan tinggi utama, batas usia pensiun adalah 60 tahun, sementara untuk pejabat administrator adalah 58 tahun.

UU ini diberlakukan untuk meningkatkan profesionalisme ASN dan menjamin bahwa mereka bekerja dengan orientasi pelayanan, akuntabilitas, dan bebas dari intervensi politik serta praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

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

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 17 Tahun 2020 merupakan perubahan atas PP Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS). Peraturan ini mengatur beberapa aspek penting terkait manajemen PNS, termasuk pendelegasian kewenangan Presiden, kedudukan jabatan fungsional, mutasi jabatan pimpinan tinggi, penugasan PNS, pengembangan kompetensi, batas usia pensiun pejabat fungsional yang diberhentikan sementara, dan ketentuan penyetaraan jabatan akibat penataan birokrasi

Empat pokok perubahan utama dalam PP No. 17/2020 adalah:

a) Kewenangan Presiden

Presiden memiliki hak untuk menarik kembali pendelegasian kewenangan kepada Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) atau Pejabat yang Berwenang (PyB) jika terjadi pelanggaran terhadap sistem merit.

b) Mutasi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT)

Pengisian JPT melalui mutasi dapat dilakukan baik dalam satu instansi maupun antar-instansi, bukan hanya terbatas pada satu instansi saja.

c) Pengembangan Kompetensi PNS

Penekanan pada pengembangan kompetensi PNS yang harus diikuti dengan perubahan pola pikir dari pengelola sumber daya manusia di setiap instansi pemerintah.

d) Penugasan PNS

Ketentuan mengenai penugasan PNS untuk memastikan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

b. Tinjauan Kebijakan Pengarusutamaan Gender

1) Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional

Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, merupakan sebuah kebijakan tingkat tinggi yang dikeluarkan oleh Presiden Indonesia pada tahun 2000. Instruksi tersebut bertujuan untuk mendorong integrasi aspek gender dalam berbagai kebijakan dan program pembangunan nasional, sehingga memastikan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan dan akses yang sama dalam mendapatkan manfaat dari pembangunan. Dalam instruksi tersebut, ditekankan pentingnya memperhatikan perspektif gender dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kebijakan pembangunan.

Hal ini termasuk dalam bidang pendidikan, kesehatan, ekonomi, dan partisipasi politik. Instruksi Presiden tersebut juga menekankan perlunya pemberdayaan perempuan sebagai bagian integral dari upaya mencapai pembangunan yang berkelanjutan dan inklusif. Melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 ini, pemerintah Indonesia memberikan komitmen tinggi terhadap pengarusutamaan gender sebagai prinsip dasar dalam pembangunan nasional. Hal ini mencerminkan kesadaran akan pentingnya kesetaraan gender dalam mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan dan menyeluruh bagi seluruh masyarakat Indonesia.

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

Surat Edaran Sekretariat Utama ini berisikan tentang, pedoman penerapan pengarusutamaan gender di lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana. Agar PUG dapat dilaksanakan di seluruh unit kerja di BKKBN secara sistematis, sinergi dan berkelanjutan baik di tingkat nasional maupun tingkat daerah. Dalam Surat Edaran ini

menyebutkan penerapan PUG diselenggarakan dengan membentuk Pokja PUG, lalu pelaksanaan komunikasi edukasi dan informasi terkait PUG, lalu penyusunan data terpilah, pelaksanaan analisis terhadap data terpilah, penyusunan kebijakan dan penganggaran yang responsif gender, pelaporan dan monitoring atas penerapan PUG serta evaluasi penerapan terhadap PUG.

2. Tinjauan Teori

a. Tinjauan Tentang Manajemen SDM

1) Definisi MSDM

Pendapat Hamali (2018) menyatakan bahwa: “manajemen SDM adalah pendekatan yang strategis dalam keterampilan, pengembangan, motivasi, manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Pendapat Ricardianto (2018) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM merupakan bidang yang mempelajari bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efektif, dan efisien serta bagaimana memaksimalkannya untuk mencapai tujuan Bersama Perusahaan, karyawan dan masyarakat secara keseluruhan”.

Pendapat Suparyadi (2015) menyatakan bahwa: “Manajemen SDM adalah suatu sistem yang digunakan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan sehingga mereka dapat memberikan kontribusi terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan”.

2) Aspek MSDM

Menurut Hasibuan (2003), aspek MSDM mencakup beberapa hal, antara lain:

a) Perencanaan SDM

Meliputi perencanaan kebutuhan SDM, perencanaan karir, dan perencanaan pengembangan SDM.

b) Perekrutan dan Seleksi

Meliputi proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.

c) Pelatihan dan Pengembangan

Meliputi pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan

d) Evaluasi kinerja

Meliputi evaluasi kinerja karyawan dan pemberian umpan balik untuk meningkatkan kinerja di masa depan

e) Kompensasi dan tunjangan

Meliputi pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap organisasi

f) Manajemen konflik

Meliputi manajemen konflik yang muncul di antara karyawan dan memastikan bahwa konflik tersebut tidak mengganggu produktivitas dan kesejahteraan organisasi

g) Kesejahteraan karyawan

Meliputi upaya untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi

3) Fungsi MSDM

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali, 2018) yaitu:

a) Perencanaan

Perencanaan merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperkirakan kondisi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan. Pengorganisasian, pengawasan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian merupakan program kepegawaian.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses mengatur pegawai dengan membuat bagan organisasi untuk menunjukkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi. Organisasi hanyalah alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang berkualitas tinggi akan membantu mencapai tujuan tersebut secara efektif.

c) Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan merupakan kegiatan menginstruksikan pegawai untuk bekerja sama guna dan bekerja dengan baik untuk mencapai

tujuan organisasi. Pemimpin memberikan arahan kepada karyawannya untuk melakukan semua tugas dengan baik melalui pengawasannya.

d) Pengendalian

Pengendalian adalah merupakan suatu proses mengendalikan pegawai guna mematuhi bekerja sesuai rencana. Pengendalian pegawai mencakup kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama dan keadaan lingkungan kerja yang baik.

e) Pengembangan

Pengembangan adalah proses meningkatkan kemampuan pegawai secara moral, teoritis, konseptual dan teknis melalui pelatihan dan pendidikan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f) Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g) Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h) Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j) Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi

4) Konteks MSDM dengan pengarusutamaan gender

Dalam konteks teori manajemen SDM, pengarusutamaan gender merupakan pendekatan yang penting untuk memastikan kesetaraan dan inklusivitas dalam pengelolaan tenaga kerja. Integrasi perspektif gender dalam MSDM tidak hanya memperkuat keadilan sosial tetapi juga meningkatkan kinerja organisasi dengan memanfaatkan potensi penuh dari seluruh tenaga kerja. Salah satu contoh teori MSDM yang berhubungan dengan pengarusutamaan gender yaitu Teori Equity oleh John Stacey Adams (1963).

Elemen kunci teori Adams ini yaitu

a) Input

Faktor-faktor yang karyawan berikan kepada pekerjaan, seperti usaha, waktu, pengalaman, keterampilan, pendidikan, dan komitmen.

b) Output

Imbalan yang karyawan terima dari pekerjaan, seperti gaji, tunjangan, pengakuan, dan promosi.

c) Perbandingan

Karyawan membandingkan rasio input-output mereka dengan rasio yang dimiliki oleh rekan kerja atau standar yang mereka anggap relevan.

d) Keadilan

Ketika rasio input-output dianggap seimbang dengan rasio rekan kerja, karyawan merasa diperlakukan secara adil. Jika tidak seimbang, mereka merasa ada ketidakadilan.

Teori ini membantu organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi ketidakadilan yang mungkin dialami oleh karyawan perempuan, memastikan bahwa semua karyawan diperlakukan dengan adil dan setara dalam setiap aspek manajemen sumber daya manusia.

b. Tinjauan Tentang Pengarusutamaan Gender

1) Definisi pengarusutamaan gender

Pengarusutamaan gender dapat dinyatakan sebagai upaya pemerintah untuk mengurangi kesenjangan gender dan mencapai kesetaraan dengan memasukkan perspektif gender ke dalam agenda pembangunan. Selain itu pengarusutamaan gender juga dapat dianggap sebagai pendekatan transversal untuk mendukung kesetaraan gender, dimana masalah gender harus dibahas secara menyeluruh di semua bidang kebijakan pemerintah.

Kebijakan kesetaraan gender dianggap sebagai konsep pengarusutamaan gender. *The United Nations Economic and Social Council (UN ECOSOC, 1997)* mendefinisikan pengarusutamaan gender sebagai:

Proses menilai dampak terhadap perempuan dan laki-laki dari setiap tindakan yang direncanakan, termasuk Undang-Undang, kebijakan atau program, di bidang apapun dan di semua tingkatan. Hal ini adalah pendekatan untuk menjadikan pengalaman dan perhatian laki-laki serta perempuan sebagai bagian integral dari desain, implementasi, pemantauan dan evaluasi kebijakan dan program di semua bidang politik, ekonomi, dan sosial sehingga keduanya menerima manfaat yang sama dan tidak mengabaikan perbedaan.

Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah pendekatan logis dan sistematis untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam semua aspek kehidupan manusia dengan menggunakan kebijakan dan program yang mempertimbangkan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan masalah laki-laki dan perempuan (serta orang lanjut usia, anak-anak di bawah

umur, orang dengan kebiasaan berbeda/difabel, dan orang yang tidak mampu secara ekonomi).

2) Konteks pengarusutamaan gender dalam implementasi MSDM

Implementasi pengarusutamaan gender dalam manajemen sumber daya manusia bukan hanya tentang memenuhi kewajiban hukum atau standar internasional tetapi juga, tetapi juga tentang menciptakan tempat kerja yang lebih adil, produktif, dan inovatif. Dengan memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM memperhitungkan perspektif gender, organisasi dapat menarik, mempertahankan dan mengembangkan talenta terbaik dari berbagai latar belakang, sehingga meningkatkan kinerja dan daya saing mereka. Implementasi pengarusutamaan gender dalam MSDM adalah investasi strategis untuk masa depan yang lebih inklusif dan berkelanjutan

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sebuah kegiatan membandingkan penelitian yang sedang dikerjakan penulis dengan penelitian yang sudah dilakukan dari peneliti sebelumnya. Meskipun banyak penelitian yang telah mengungkapkan berbagai faktor yang mempengaruhi keputusan pegawai perempuan dalam menolak pengembangan karir, masih terdapat kesenjangan terkait bagaimana solusi efektif yang dapat diterapkan. Oleh karena itu penelitian ini akan mengeksplorasi lebih dalam mengenai alasan dibalik penolakan pegawai perempuan terhadap pengembangan karir, serta mencari solusi praktis yang dapat di implementasikan untuk mengatasi permasalahan ini.

Tabel 3

Penelitian Terdahulu

no	Penulis Judul//jurnal	Hasil penelitian	Perbedaan penelitian
1	Marya, D. Poma. Et all / Implementasi Program Pengarusutamaan Gender Biro	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa program pelaksanaan pengarusutamaan gender sudah dilaksanakan, namun	1. Penelitian ini berfokus pada Biro Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Rakyat

	Pemberdayaan Perempuan dan Kesejahteraan Rakyat di Provinsi Gorontalo / jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik (2021)	sering mengalami kendala disebabkan pelaksana dalam hal ini OPD yang terkait dengan program pengarusutamaan gender belum memiliki komitmen untuk melaksanakan program, sering ditemui ada beberapa OPD yang tidak mau transparan dalam pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan program ini, OPD memiliki pemahaman bahwa setiap anggaran yang sudah ditetapkan untuk mendukung program pengarusutamaan gender harus dikelola oleh OPD itu sendiri tanpa harus berkoordinasi dengan bagian yang ditunjuk untuk melaksanakan program.	di Provinsi Gorontalo, sedangkan peneliti berlokus di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. 2. Focus dari penelitian ini yaitu berfokus pada implementasi PUG Biro pemberdayaan Perempuan dan kesejahteraan rakyat, sedangkan peneliti berfokus pada implementasi PUG dalam manajemen SDM nya.
2	I Putu Adi Permana Putra / Perempuan Dalam Wisata: Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender Pada Pengelolaan Objek Wisata Tukad Bindu di Kota	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi kebijakan pengarusutamaan gender pada pengelolaan objek wisata Tukad Bindu telah dilaksanakan namun belum optimal. Ketidakoptimalnya implementasi kebijakan	1. Penelitian ini berlokus di kota Denpasar sedangkan peneliti berlokus di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional 2. Focus penelitian ini berfokus pada pengelolaan objek

	Denpasar / Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial (2023)	terlihat dari ketidaktahuan masyarakat mengenai standar dan sasaran kebijakan pengarusutamaan gender, keterbatasan sumber anggaran, dan kondisi pandemi Covid-19	wisata Tukad Bindu sedangkan peneliti berfokus pada implementasi pengarusutamaan gender dalam MSDM.
3	Ayissa Tazkia, et all / Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan di Kabupaten Pandeglang. / Jurnal Administrasi Publik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi PUG dalam pembangunan di Kabupaten Pandeglang belum sesuai yang direncanakan. Hal tersebut dikarenakan ketersediaan sumberdaya manusia dan finansial yang belum memadai, OPD yang kurang partisipatif dan disiplin melakukan Perencanaan Penganggaran Responsif Gender (PPRG), kurangnya sosialisasi dan koordinasi antar pelaksana serta lingkungan ekonomi dan sosial belum mendukung pelaksanaan PUG di Kabupaten Pandeglang sehingga menjadikan pembangunannya belum responsif gender	1. Penelitian ini belokus di Kabupaten Pandeglang sedanakan peneliti berlokus di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional 2. Focus penelitian ini berfokus pada Implementasi pengarusutamaan gender dalam Pembangunan, sedangkan peneliti berfokus di Implementai pengarusutamaan gender dalam MSDM.

4	Yuliani Sariwaty siregar. Et all. / <i>An Analysis Of The Implementation Of Gender Mainstreaming In The Placement Of Female Police Officers As Competency-Based Chiefs In The Metro Jaya Police</i> / Jurnal Administrasi Publik (2023)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi pengarusutamaan gender belum maksimal terlaksana, karena kurangnya motivasi para anggota polisi wanita akibat tantangan tugas kepolisian di Polda Metro Jaya yang cukup kompleks dan beratnya pekerjaan polisi yang dominan berkaitan dengan kasus kriminalitas dan dipengaruhi oleh kepadatan penduduk dan wilayah serta tokoh agama/Masyarakat di lingkungan kepolisian (polsek), sehingga menuntut kapolri harus siap melaksanakan tugas 24 jam untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat.	1. Penelitian ini berfokus di Polisi sektor daerah Metro Jaya sedangkan peneliti berfokus di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional 2. Focus penelitian ini berfokus pada Implementasi pengarusutamaan gender dalam penempatan polisi wanita peneliti berfokus pada implementasi pengarusutamaan gender dalam MSDM.
5	Delia Annisa. Et all. / Evaluasi Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender Pada Program Kampung Keluarga	. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa belum optimalnya peran laki-laki dalam pemanfaatan pelayanan KB-pria, sehingga laki-laki dan Perempuan belum dapat	1. Penelitian ini berfokus di Kota Bukittinggi sedangkan peneliti berfokus di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

	Berencana Kota Bukittinggi / Jurnal Menara Ilmu (2021)	secara seimbang berpartisipasi serta memperoleh manfaat yang sama dari pelayanan KB dan kesehatan reproduksi. Secara keseluruhan akses, partisipasi, kontrol, dan manfaat merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kesetaraan gender dikampung KB. Dalam hal upaya Pemerintah agar dapat meningkatkan kesetaraan gender dikampung KB adalah dengan mengembangkan program KB dan kesehatan reproduksi yang responsif gender, yaitu program yang perencanaan dan pelaksanaannya mampu memenuhi kebutuhan laki-laki dan perempuan secara seimbang	2. Focus penelitian ini berfokus pada evaluasi pelaksanaan pengarsutamaan gender pada program kampung berencana sedangkan peneliti berfokus pada implementasi pengarusutamaan gender dalam MSDM.
--	--	---	--

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

C. Konsep Kunci

Konsep kunci yang dipakai dalam penelitian ini yaitu menggunakan aspek MSDM menurut Hasibuan.

Menurut Hasibuan (2003), aspek MSDM mencakup beberapa hal, antara lain:

1. Perencanaan SDM: Meliputi perencanaan kebutuhan SDM, perencanaan karir, dan perencanaan pengembangan SDM.

2. Perekrutan dan Seleksi: Meliputi proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Pelatihan dan Pengembangan: Meliputi pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan.
4. Evaluasi Kinerja: Meliputi evaluasi kinerja karyawan dan pemberian umpan balik untuk meningkatkan kinerja di masa depan.
5. Kompensasi dan Tunjangan: Meliputi pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terhadap organisasi.
6. Manajemen Konflik: Meliputi manajemen konflik yang muncul di antara karyawan dan memastikan bahwa konflik tersebut tidak mengganggu produktivitas dan kesejahteraan organisasi.
7. Kesejahteraan Karyawan: Meliputi upaya untuk memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan aman di lingkungan kerja mereka, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

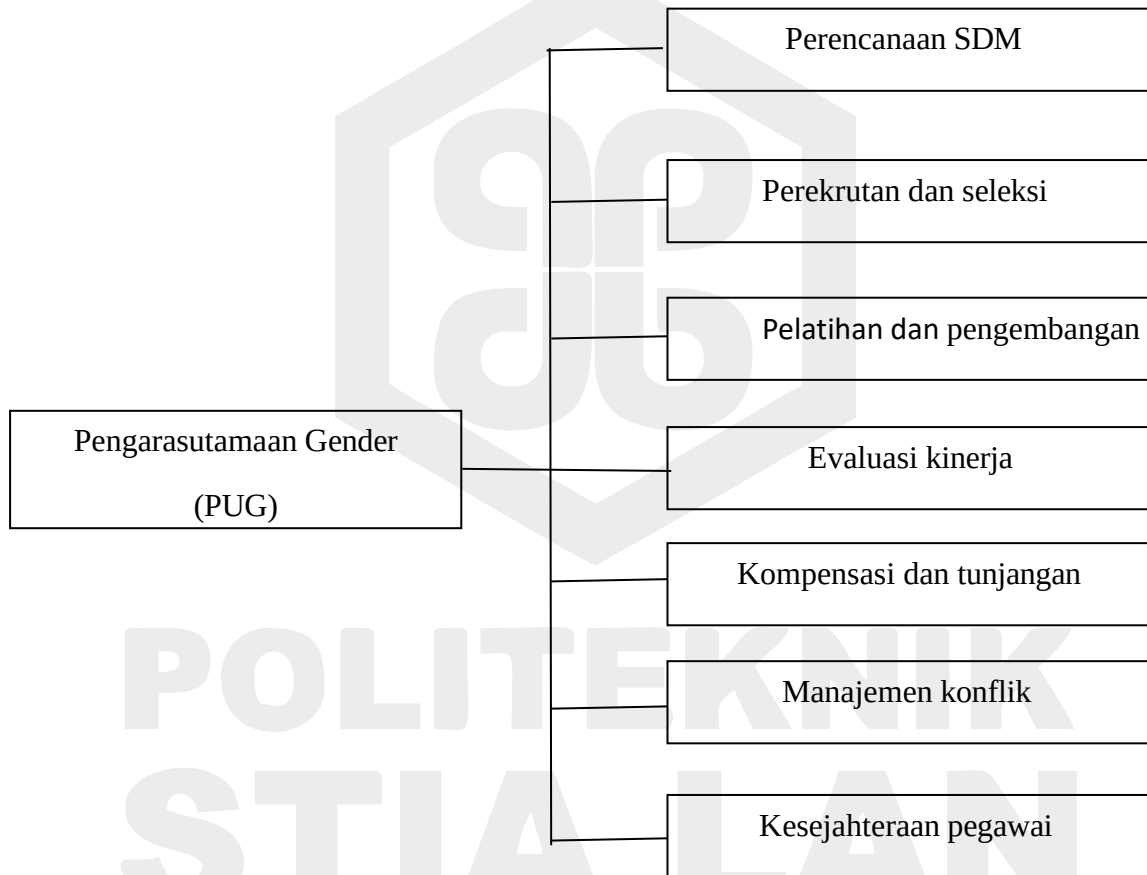
Penelitian ini dilakukan dengan memperhatikan aspek-aspek MSDM tersebut dengan implementasi pengarusutamaan gender dengan indikator keberhasilannya yaitu:

1. Terbentuknya mekanisme untuk formulasi kebijakan dan program dan reponsif gender
2. Memberikan perhatian khusus kepada kelompok-kelompok yang mengalami marginalisasi, sebagai dampak dan bias gender
3. Meningkatnya pemahaman dan kesadaran semua pihak, baik pemerintah maupun non pemerintah, sehingga mau melakukan tindakan yang sensitif gender di bidang masing-masing.

D. Kerangka Berpikir

Tabel 4

Kerangka berpikir berdasarkan Teori Hasibuan (2003)



Sumber: diolah oleh penulis (2024)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan cara untuk memahami fenomena sosial secara menyeluruh dengan mengumpulkan data deskriptif dalam bentuk kata-kata atau gambar. Lalu menganalisis data tersebut tanpa menggunakan teknik statistik. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menggali makna, pemahaman dan interpretasi dari pespektif subjek penelitian (Sugiyono, 2009).

Dengan begitu, penelitian kualitatif ini untuk memahami fenomena bagaimana implementasi pengarusutamaan gender di Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Data yang didapat melalui pendekatan ini lebih mudah untuk mendeskripsikan keadaan yang sebenarnya, sehingga peneliti akan terbantu dalam menemukan solusi yang tepat untuk memecakan masalah.

B. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada teknik yang umum digunakan menurut Sugiyono (2009):

1. Wawancara

Wawancara merupakan teknik interaksi tatap muka antar peneliti dan subjek penelitian untuk mendapatkan informasi terkait pengalaman, sikap atau pandangan terhadap topik penelitian. Pada penelitian kali ini, peneliti wawancara Bersama Kepala Biro SDM, para Perencana Ahli Pratama dan Muda, lalu Penata KKB Ahli Madya dan Analis SDM Ahli Muda.

2. Observasi

Setelah melakukan wawancara mendalam yang merupakan metode utama dalam pengumpulan data, peneliti melakukan observasi/pengamatan. Secara sederhana observasi/pengamatan dapat diartikan sebagai proses melihat situasi penelitian, dalam hal ini peneliti mengobservasi di lingkungan BKKBN untuk melakukan penelitian langsung terkait implementasi pengarusutamaan gender dalam MSDM.

3. *Focus Group Discussion* (FGD)

FGD merupakan diskusi terarah dengan sekelompok narasumber yang memiliki pengalaman atau pengetahuan yang relevan terkait topik penelitian untuk mendapatkan wawasan yang lebih dalam dan beragam.

4. Studi dokumen

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan studi dokumen yaitu menganalisis dokumen seperti laporan, rekaman, buku atau catatan yang relevan dengan topik penelitian untuk mendapatkan data historis, konstektual atau pendukung. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel dan dapat dipercaya kalau didukung oleh dokumen-dokumen dari narasumber (Syaodih, 2013)

5. Studi kepustakaan

Suatu cara teknik pengumpulan data dengan menggunakan buku sebagai bahan referensi dalam penelitian ini. Mencari data-data yang dibutuhkan dari literatur, referensi, makalah, internet, dan lain sebagainya, sehingga peneliti memperoleh data-data yang tertulis dari hasil menelaah bacaan yang ada kaitannya dengan masalah peneliti.

C. Teknik Pemilihan Informan

Penelitian ini menggunakan teknik purposive, dalam penentuan informannya. Seperti yang disampaikan oleh Sugiyono dalam buku Memahami Penelitian Kualitatif

“purposive merupakan metode pengambilan sampel dari berbagai sumber data berdasarkan pertimbangan khusus. Pertimbangan tertentu ini, misalnya individu yang dianggap paling memahami apa yang diharapkan dari mereka, atau mungkin karena statusnya sebagai penguasa, akan memudahkan peneliti untuk menjelajahi obyek atau situasi sosial yang diteliti.” (Sugiyono, 2012)

Tabel 5
Daftar key informan

No	Nama Informan	Nama jabatan	Unit Kerja	Alasan pemilihan
1	I.M.Y.D	Kepala Biro SDM	Biro SDM	Pak M mengetahui bagaimana pengelolaan SDM di BKKBN
2	R.J.M.	Analisis SDM Ahli Pratama	Biro SDM	Mba J merupakan salah satu pegawai yang membantu mengelola terkait PUG.
3	C.M	Penata KKB Ahli Madya	Biro Perencanaan	Mba N sebagai koordinator madya bagian perencanaan manajemen dan kinerja. Salah satunya perencanaan PUG
4	P.W	Perencana Ahli Pratama	Biro Perencanaan	Mba W sebagai salah satu pegawai yang menghandle masalah terkait PUG
5	M.A	Perencana Ahli Muda	Biro Perencanaan	Mba T sebagai perencanaan program biro perencanaan

Sumber: diolah oleh penulis (2024)

D. Instrumen Penelitian

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berupa pedoman wawancara dan dokumentasi.

1. Pedoman wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dua pihak (*interviewer* dan *interviewee*) untuk mengumpulkan suatu informasi. Pada

penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang sebelumnya telah disusun daftar pertanyaan. Dengan demikian, peneliti telah menyiapkan kendali wawancara untuk menyusun instrumen penelitian berupa wawancara

2. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2012), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu yang berupa tulisan, gambar, atau karya - karya monumental seseorang. Hasil penelitian dari observasi dan wawancara akan lebih kredibel kalau didukung oleh dokumen-dokumen yang mendukung

E. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik pengolahan data

Pada Jenis penelitian kualitatif ini, pengolahan data tidak harus dilakukan setelah data terkumpul atau pengolahan data selesai. Dalam hal ini, data sementara yang terkumpulkan, data yang sudah ada dapat diolah dan dilakukan analisis data secara bersamaan. Pada saat analisis data, dapat kembali lagi ke lapangan untuk mencari tambahan data yang dianggap perlu dan mengolahnya kembali. Suyanto dan Sutinah (2006), mengatakan pengolahan data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mengklasifikasikan atau mengkategorikan data berdasarkan beberapa tema sesuai fokus penelitiannya.

Pengolahan data dalam penelitian ini yaitu:

a. Reduksi data

Reduksi data merupakan proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan lapangan (Miles dan Huberman, 1992). Langkah-langkah yang dilakukan adalah menajamkan analisis, menggolongkan atau pengkategorisasian ke dalam tiap permasalahan melalui uraian singkat, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasikan data sehingga dapat ditarik dan diverifikasi. Data yang di reduksi antara lain seluruh data mengenai permasalahan penelitian.

b. Penyajian data

Setelah data di reduksi, langkah analisis selanjutnya adalah penyajian data. Penyajian data merupakan sebagai sekumpulan informasi

tersusun yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. (Miles dan Huberman, 1992).

Penyajian data diarahkan agar data hasil reduksi terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian naratif, bagan, hubungan antar kategori serta diagram alur. Penyajian data dalam bentuk tersebut mempermudah peneliti dalam memahami apa yang terjadi. Pada langkah ini, peneliti berusaha menyusun data yang relevan sehingga informasi yang didapat disimpulkan dan memiliki makna tertentu untuk menjawab masalah penelitian

c. Menarik kesimpulan atau verifikasi

Tahap ini merupakan tahap penarikan kesimpulan dari semua data yang telah diperoleh sebagai hasil dari penelitian. Penarikan kesimpulan atau verifikasi adalah usaha untuk mencari atau memahami makna/arti, keteraturan, pola-pola, penjelasan, alur sebab akibat atau proposisi. Sebelum melakukan penarikan kesimpulan terlebih dahulu dilakukan reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi dari kegiatan-kegiatan sebelumnya.

Sesuai dengan pendapat Miles dan Huberman, proses analisis tidak sekali jadi, melainkan interaktif, secara bolak-balik diantara kegiatan reduksi, penyajian dan penarikan kesimpulan atau verifikasi selama waktu penelitian. Setelah melakukan verifikasi maka dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi. Penarikan kesimpulan merupakan tahap akhir dari kegiatan analisis data. Penarikan kesimpulan ini merupakan tahap akhir dari pengolahan data

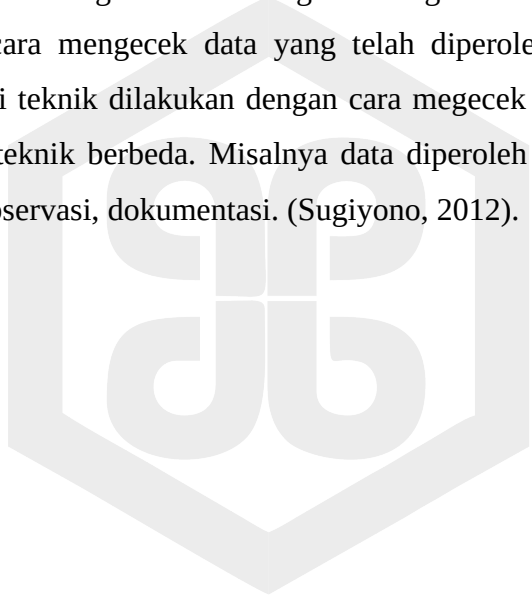
2. Teknik analisis data

Proses analisis data dimulai dengan menelaah informasi atau data yang telah didapat, baik yang didapat dari wawancara, pengamatan, ataupun dari studi terhadap dokumen-dokumen. Keseluruhan data yang didapat tersebut dirangkum dan dikategorisasikan sesuai dengan masalah dan tujuan penelitian. Selanjutnya, kategori-kategori yang telah diklasifikasikan tersebut dikonstruksikan dengan

pendekatan kualitatif ke dalam sebuah deskriptif untuk kemudian dianalisis sehingga memungkinkan diambil kesimpulan yang utuh.

3. Teknik pemeriksaan keabsahan data

Dalam hal ini peneliti menggunakan metode triangulasi, diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. “Triangulasi teknik dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara, lalu dicek dengan observasi, dokumentasi. (Sugiyono, 2012).



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab kepada presiden melalui menteri yang bertanggung jawab di bidang kesehatan. BKKBN Pusat berlokasi di Jl. Permata No.1, RT.4/RW.5, Kb. Pala, Kec. Makasar, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13650. Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) adalah Lembaga non Kementerian yang bertanggung jawab atas segala aspek perencanaan keluarga, termasuk kesehatan. BKKBN turut andil dalam penyusunan kebijakan untuk menangani penurunan *stunting*, fasilitas dan layanan perencanaan keluarga serta inisiatif pemerintah daerah untuk mengurangi *stunting*.

1. Visi dan Misi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

a. Visi

Visi BKKBN yaitu "Mewujudkan Keluarga Berkualitas dan Pertumbuhan Penduduk yang Seimbang untuk mendukung Tercapainya Indonesia Maju yang Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong-Royong".

b. Misi

Untuk mencapai visi diatas, dilaksanakan melalui 6 (enam) misi yaitu:

- 1) Menyelenggarakan Pembangunan Keluarga yang holistik integratif sesuai siklus hidup;
- 2) Mengendalikan pertumbuhan penduduk dalam rangka menjaga kualitas dan struktur penduduk seimbang;
- 3) Menyelenggarakan Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi secara komprehensif;
- 4) Membangun kemitraan, jejaring kerja, peran serta masyarakat dan kerjasama global;
- 5) Memperkuat inovasi, teknologi, informasi dan komunikasi; dan 6) Membangun kelembagaan, meningkatkan kapasitas dan kesejahteraan SDM aparatur.

2. Tugas dan Fungsi Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional

a. Tugas

BKKBN mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana

b. Fungsi

- 1) Perumusan kebijakan nasional di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- 2) Penetapan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- 3) Pelaksanaan advokasi dan koordinasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- 4) Penyelenggaraan komunikasi, informasi, dan edukasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana;
- 5) Penyelenggaraan pemantauan dan evaluasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana; dan
- 6) Pembinaan, pembimbingan, dan fasilitasi di bidang pengendalian penduduk dan penyelenggaraan keluarga berencana

Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) sebagaimana yang telah diamanatkan pada Undang-undang Nomor 52 Tahun 2009 Tentang Perkembangan Kependudukan dan Pembangunan Keluarga, memiliki tugas untuk melaksanakan Program Kependudukan, Keluarga Berencana dan Pembangunan Keluarga (KKBPK). Akhir tahun 2019 BKKBN mengemas dan memperkenalkan istilah Program KKBPK menjadi Program Pembangunan Keluarga, Kependudukan dan Keluarga Berencana atau yang disingkat menjadi Bangga Berencana.

Tabel 6

Jumlah Pegawai laki-laki dan perempuan berdasarkan biro dan direktorat
BKKBN Pusat

Count of Jenis Kelamin		Jenis Kelamin		
		T. Laki-Laki	Perempuan	Grand Total
Asdep/Biro				
Biro Hukum, Organisasi dan Tata Laksana		11	12	23
Biro Keuangan dan Pengelolaan Barang Milik Negara		13	15	28
Biro Perencanaan		12	18	30
Biro Sumber Daya Manusia		15	30	45
Biro Umum dan Hubungan Masyarakat		25	36	61
Direktorat Advokasi dan Hubungan Antar Lembaga		10	6	16
Direktorat Analisis Dampak Kependudukan		5	14	19
Direktorat Bina Akses Pelayanan KB		8	16	24
Direktorat Bina Keluarga Balita dan Anak		6	14	20
Direktorat Bina Kesehatan Reproduksi		3	14	17
Direktorat Bina Ketahanan Keluarga Lansia dan Rentan		2	15	17
Direktorat Bina Ketahanan Remaja		6	12	18
Direktorat Bina Kualitas Pelayanan KB		5	13	18
Direktorat Bina Pelayanan KB Wilayah Khusus		5	14	19
Direktorat Bina Penggerakan Lini Lapangan		8	15	23
Direktorat Kerjasama Pendidikan Kependudukan		7	11	18
Direktorat Komunikasi, Informasi dan Edukasi		9	17	26
Direktorat Pelaporan dan Statistik		5	14	19
Direktorat Pemaduan Kebijakan Pengendalian Penduduk		6	11	17
Direktorat Pemberdayaan Ekonomi Keluarga		5	13	18
Direktorat Perencanaan Pengendalian Penduduk		6	11	17
Direktorat Teknologi Informasi dan Data		24	14	38
Inspektorat Wilayah I		9	6	15
Inspektorat Wilayah II		9	8	17
Inspektorat Wilayah III		10	7	17
Pusat Pelatihan dan Kerjasama Internasional Kependudukan dan Keluarga Berencana		6	9	15
Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kependudukan dan Keluarga Berencana		42	54	96
Pusat Penelitian dan Pengembangan Keluarga Berencana dan Keluarga Sejahtera		4	6	10
Pusat Penelitian dan Pengembangan Kependudukan		6	5	11
Grand Total		282	430	712

Sumber data : diolah oleh penulis, 2024

Data tersebut menunjukkan jumlah pegawai perempuan dan laki-laki berdasarkan unit kerja masing-masing yang ada di BKKBN Pusat. Dari gambar tersebut dapat dilihat jumlah pegawai perempuan di BKKBN pusat sebanyak 430 orang dan laki-laki sebanyak 282 orang.

Tabel 7

Jumlah pegawai laki-laki dan perempuan di BKKBN Provinsi

		Jenis Kelamin		
		T. Laki-Laki	Perempuan	Grand Total
Asdep/Biro				
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Aceh		254	543	797
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Bali		158	201	359
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Banten		82	193	275
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Bengkulu		147	207	354
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta		96	185	281
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo		77	151	228
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jambi		176	327	503
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Barat		722	1104	1826
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Tengah		625	970	1595
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Jawa Timur		719	1036	1755
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Barat		124	170	294
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Selatan		189	307	496
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Tengah		106	161	267
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kalimantan Timur		139	235	374
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kepulauan Bangka Belitung		55	105	160
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Kepulauan Riau		25	76	101
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Lampung		284	459	743
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku		77	167	244
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Maluku Utara		101	215	316
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Nusa Tenggara Barat		272	464	736
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Nusa Tenggara Timur		366	388	754
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua		52	87	139
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Papua Barat		25	49	74
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Riau		95	194	289
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Barat		167	271	438
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Selatan		459	1177	1636
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah		217	318	535
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara		181	422	603
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Utara		55	138	193
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Barat		118	304	422
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Selatan		269	692	961
Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sumatera Utara		185	1119	1304
Pusat Pelatihan dan Kerjasama Internasional Kependudukan dan Keluarga Berencana		6	9	15
Grand Total		6623	12444	19067

Sumber data: diolah oleh penulis, 2024

Dari data tersebut menunjukkan jumlah pegawai perempuan dan laki-laki dari perwakilan BKKBN Provinsi. Dapat dilihat bahwa jumlah pegawai perempuan sebanyak 12.444 orang sedangkan laki-laki sebanyak 6.623. dari kedua data diatas dapat disimpulkan jumlah pegawai perempuan di BKKBN lebih mendominasi.

Tabel 8

data jumlah pegawai laki-laki dan perempuan berdasarkan eselon



Sumber data: diolah oleh penulis, 2024

Data tersebut memperlihatkan jumlah pegawai perempuan dan laki-laki berdasarkan Eselon, dapat dilihat pegawai laki-laki lebih mendominasi untuk menduduki Eselon II dan I.

B. Penyajian Data

Sebagai lembaga pemerintah non kementerian, Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) bertanggung jawab untuk memerangi diskriminasi, ketimpangan sosial, dan ketidaksetaraan gender dengan menerapkan strategi Pengarusutamaan Gender di lingkungannya. Pengarusutamaan Gender, juga dikenal sebagai PUG, adalah pendekatan pembangunan yang bertujuan untuk mencapai keadilan dan kesetaraan gender melalui kebijakan dan program yang mempertimbangkan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan masalah perempuan, laki-laki, anak-anak, lansia, dan difabel selama proses perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari setiap aspek kehidupan dan pembangunan.

Narasumber M selaku Kabiro SDM mendefinisikan pengarusutamaan gender itu tidak berbicara tentang jenis kelamin namun penerapan peranan laki-laki dan perempuan, jika dikaitkan dengan tugas peranan itu tidak ada perbedaan antara laki-laki dan Perempuan. baik perempuan maupun laki-laki mempunyai peranan yang sama dan peluang yang sama.

“Ya, itu kan bicara soal gender itu adalah bicara soal, bukan jenis kelamin, tapi bicara soal bagaimana penerapan peran-peranan antara laki-laki dan perempuan. Jadi peranan, kalau gender itu pengarusutamaan, artinya mengoptimalkan peranan laki-laki dan perempuan. Kalau saya tidak salah, nanti Mbak Dwi bisa mengoreksi. Di BKKBN itu secara demografi, jenis kelamin pegawai perempuan dan pegawai laki-laki itu lebih dominan jenis kelaminnya perempuan. Sehingga dengan itu, kalau dibicarakan dengan tugas peranan itu, jadi sebenarnya tidak ada yang cukup membedakan antara laki-laki dan perempuan secara gender. Itu tidak ada membedakan, karena memang semua ASN, baik perempuan dan juga laki-laki itu memiliki peluang yang sama.”- Narasumber M

Dalam hal ini BKKBN juga mempunyai peraturan tersendiri yaitu Surat Edaran Sekretariat Utama Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 1.A Tahun 2021 Tentang Pedoman Penerapan Pengarusutamaan Gender Di Lingkungan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional. Hal tersebut selaras dengan pendapat Narasumber W yang berpendapat bahwa BKKBN mempunyai peraturan pengarusutamaan gender tersendiri. *“Ada, ada mbak Mega. Ini surat edaran Sestama, sebentar saya bukain. suratnya ada disini. Ini sih nomor satuan tahun 2021.” – Narasumber W*

Kebijakan pengarusutamaan gender di BKKBN ini sudah ada sejak lama, bahkan dahulu BKKBN mempunyai direktorat khusus untuk menangani tentang gender yaitu Pusat Gender. Namun karena adanya restrukturisasi atau reorganisasi pada tahun 2011, direktorat tersebut ditiadakan dan berakhir ditangani oleh Biro Perencanaan atau yang disebut Biren. Hal ini selaras yang disampaikan oleh Narasumber N selaku narasumber dari Biro Perencanaan.

“Kalau dulu itu malah ada direktoratnya, Mbak Mega. Pusat, dulu itu pusat gender. Nah tapi sejak 2011 ketika terjadi reorganisasi, direktorat itu hilang. Berarti sebelum 2011 itu sudah ada. Sudah ada direktoratnya sendiri. Mungkin kalau saya nggak tahu ya, historinya BKKBN masih terekam nggak ya, direktorat-direktorat yang lama itu. Jadi mungkin ya restrukturisasi BKKBN itu kan sepertinya beberapa kali restrukturisasi itu ada. Jadi sudah dibelakangkan sebelum tahun 2011. Saya masuk BKKBN itu 2005 itu masih ada direktorat itu.

Nah 2011 itu sudah tidak ada direktorat yang khusus menangani tentang gender.”- Narasumber N

Hal ini sama halnya dengan yang disampaikan kepala Biro SDM bahwa dahulu BKKBN mempunyai direktorat tersendiri yang bernama Direktorat Pendidikan Gender. *“Bahkan ada direktoratnya yang ngurusin itu. Namanya Direktorat Pendidikan Gender. Tapi, kalau sekarang udah nggak.” – Narasumber M*

Implementasi pengarusutamaan gender dalam manajemen sumber daya manusia ini penting karena untuk menjamin bahwa laki-laki dan Perempuan memiliki hak dan tanggung jawab yang sama dan peluang yang sama di tempat kerja. Selain itu juga kesetaraan gender dalam bidang sumber daya manusia mencakup berbagai strategi dan kebijakan yang bertujuan mengatasi ketidaksetaraan, mendorong inklusi dan menciptakan lingkungan kerja yang adil tanpa memandang gender.

Melihat teori dari Hasibuan terdapat 7 aspek tentang manajemen SDM yaitu:

1. Perencanaan

Menurut Narasumber M selaku Kepala Biro SDM, dalam perencanaannya BKKBN tentu mengikutsertakan perempuan maupun laki-laki, terhadap pertimbangan arah kebijakan-kebijakan yang dapat membantu perempuan mendapatkan hak-hak nya, salah satu contohnya itu adanya cuti melahirkan.

“Dihubungan perencanaan, maka laki-laki dan perempuan itu menjadi sebuah pertimbangannya ke arah kebijakan-kebijakan yang bisa membantu para pegawai perempuan itu mendapatkan hak-haknya. Tapi sebagai perempuan, contoh cuti melahirkan, itu kita mempertimbang dan sebagainya. Jadi, terutama dalam perencanaan peraturan-peraturan, itu kita pasti mempertimbangkan. Saya pikir itu, atau dalam pertempatan-pertempatan, itu juga kadang kita mempertimbang. Begitu Mbak Mega” – Narasumber M

Selain itu beliau juga berpendapat bahwa dalam perencanaan SDM nya tidak menggunakan *gender analysis pathway*, dahulu BKKBN terkenal dengan pengarusutamaan gender dan sensitif gender. Namun saat ini, BKKBN sudah lama tidak menerapkannya. Tidak membaca teori jadi tidak punya keterampilan dalam menggunakan *tools-tools* pengarusutamaan gender. Tapi secara berpikir dan bersikap, pegawainya sudah sangat mengarusutamakan gender.

“Setau saya, kita tidak menggunakan. Kita tidak menggunakan alat. Karena gini ya, dulu BKKBN itu terkenal dengan pengarusutamaan

gender. Sensitive gender itu kita sangat terkenal dulu. Tapi karena sudah lama kita tidak menerapkan, tidak baca teorinya, jadi sekarang itu kita agak tidak punya keterampilan untuk menggunakan tools-tools pengarusutamaan gender. Jadi kalau Mbak Mega menyebutkan sebuah istilah metodologi tadi, kita mungkin tidak menggunakan. Tapi secara berpikir kita dan bersikap kita itu sudah sangat mengarusutamaan gender. Seperti yang saya bilang di awal tadi” – Narasumber M

Narasumber J berpendapat bahwa jika dalam perencanaan SDM sendiri mempunyai Undang-Undang yang telah mengatur tentang pengadaan SDM yaitu UU No 20 Tahun 2023, jadi dalam perencanaan nya dilihat dari aspek, tidak melihat dari PUG nya. Maksud dari aspek itu contohnya seperti melihat dari ABK nya atau analisis beban kerja serta melihat dari berapa jumlah pegawai yang akan pensiun dalam lima tahun kedepan.

“Kalau dalam perencanaan SDM sendiri, kita kan punya Undang-Undang yang mengatur, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengenai manajemen ASN yang di mana di dalamnya terkait pengadaan. Dan sejauh yang tertulis di Undang-Undang itu sendiri, belum ada penerapan secara spesifik terkait PUG. Jadi biasanya kalau di dalam perencanaan SDM, itu dikembalikan ke kebutuhan instansi masing-masing. Misalnya kalau kayak BKKBN sendiri, kita melihat perencanaan SDM itu melihatnya dari aspek, tidak melihat PUG-nya ya, tapi melihat berapa jumlah pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun ke depan, terus bagaimana analisis beban kerja yang dibutuhkan di BKKBN. Jadi sebenarnya PUG itu sendiri belum diterapkan secara di dalam perencanaan SDM. Karena kita selalu ngikut Undang-Undang yang sudah ditetapkan. Itu yang saya tahu ya” – Narasumber J

Selain itu Narasumber J juga berpendapat sama dengan Narasumber M, bahwa dalam perencanaan SDM nya belum menggunakan *gender analysis pathway*. Yang digunakan dalam perencanaan ini yaitu dengan menganalisis berapa jumlah pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun kedepan juga melihat dari analisis beban kerja.

“Kalau di kita belum menggunakan gender analysis pathway ini. Yang kita gunakan seperti tadi, kita menganalisis berapa jumlah pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun terakhir dan jabatan-jabatan apa saja yang akan kosong. Lalu kita melihat juga analisis beban kerjanya. Misalnya seperti di Biro SDM, analisis SDM aparatur. Yang pertama kita butuhkan berapa orang. Dan itu melihat bagaimana beban kerja di Biro SDM. Misalnya kalau memang yang dibutuhkan cuma 10 orang, ya 10 orang yang akan direkrut. Tapi bisa jadi bertahap. Tahun ini kita rekrut 2, tahun

depan baru rekrut 2 lagi sampai terpenuhi jumlahnya. Tapi kalau untuk gender analysis pathway kita belum menggunakan”- Narasumber J

Pendapat dari Narasumber N terkait perencanaan PUG ini, dari Biro perencanaan menggunakan *gender analysis pathway*. Yang dimulai dari konsep perencanaan, kemudian data terpilah yang menginformasikan data pegawai berdasarkan jenis kelaminnya, masalah gender, formulasi kebijakan gender, dan masuk ke dalam perencanaan program dan anggaran serta evaluasi pematauannya,

“kalau kami dari Biro Perencanaan memang menggunakan gender analysis pathway, dimana mulai dari konsepnya perencanaan, kemudian data terpilah, data terpilah itu kita bisa lihat di laporan media Biro Perencanaan, dimana kita memasukkan atau menginformasikan data pegawai berdasarkan jenis kelaminnya, kemudian juga masalah gender, formulasi kebijakan gender, bagaimana kemudian masuk ke dalam perencanaan program dan anggaran dan evaluasi pemantauannya”- Narasumber N

2. Rekrutmen dan seleksi

Menurut Narasumber M selaku Kabiro SDM, dalam hal rekrutmen dan seleksinya secara umum tidak membedakan laki-laki dan perempuan. Tapi diakhir kita menganalisa tentang laki-laki dan perempuan, hal itu bukan untuk diskriminasi. mempunyai keyakinan bahwa perempuan itu bukanlah lemah dan di BKKBN pun lebih banyak pegawai perempuannya dan hebat-hebat.

“Ya, secara umum kita tidak membedakan laki dan perempuan. Tidak membedakan. Tapi kita pada akhirnya akan menganalisa tentang laki-laki dan perempuan. Tapi kita tidak menggunakan untuk diskriminasi. Karena tadi kita sudah punya keyakinan bahwa pegawai perempuan itu bukan berlemah. Karena BKKBN itu lebih banyak pegawai perempuan masalahnya. Dan dominan itu hebat-hebat” – Narasumber M

Selain itu menurut Narasumber M implementasi PUG dalam rekrutmen dan seleksi ini, laki-laki dan perempuan mempunyai kesempatan yang sama, seperti secara normatif dalam hal berpakaian, serta sikapnya yang diperhatikan. Namun. pada akhirnya perekrutan dan seleksi ini melihat dari kompetensi masing-masing bukan berdasarkan gender.

“Ya, contoh implementasinya dalam perekrutan saya pikir juga kita lakukan. Lakukan sesama pengusutamaan gender tadi. Yang laki-laki dan perempuan kita menggunakan normatif. Normatif cara berpakaianya kita normalitaskan dari laki-laki perempuan. Terus juga sikap-sikapnya

kita juga perhatikan. Tapi kalau dibedakan setelah ketentuan si perempuan harus begini, laki-laki harus begini, kita enggak. Jadi semua memiliki kesempatan yang sama dalam perekrutan laki-laki dan perempuan. Nanti ujung-ujungnya lebih ke kompetensi, bukan ke gender. Oh dia perempuan, jadi enggak diterima atau enggak ada. Sama, semua sama, memiliki kesempatan yang sama”- Narasumber M

Serta beliau berpendapat bahwa tidak ada kuota khusus bagi perempuan ataupun laki-laki. Namun ada bagi penyandang disabilitas. *“Kalau disabilitas iya. Kita punya kuota khusus buat disabilitas. Tapi kalau laki-laki perempuan enggak”.- Narasumber M*

Pendapat Narasumber J mengatakan bahwa dokumen atau analisa khusus itu BKKBN tetap mengikuti kebijakan yang besar. Contohnya seperti diterapkannya peraturan bahwa adanya formasi untuk ASN bagi penyandang disabilitas itu 2% sejak tahun 2015. Sebagai instansi kecil atau kementerian lembaga selalu mengikuti kebijakan dari atas peraturan ini dapat dilihat di Kemenpan lalu diturunkan di BKN dan BKKBN akan menerapkannya.

“Kalau untuk disabilitas memang sejak tahun 2015-an sudah memang diterapkan peraturan bahwa formasi untuk ASN, CPNS, ataupun P3K itu maksimal 2%. Dan itu sudah ditentukan dari atas. Jadi kalau memang yang dimaksud dengan misalnya formasi disabilitas, itu memang sudah kita terapkan. Tapi kita balik lagi, kita selalu mengikut sama peraturan yang besarnya. Itu sih. Jadi dokumen atau analisa khusus itu kita tetap mengikut kebijakan nanti mungkin mereka bisa cek pengadaan CPNS atau pengadaan P3K itu di pasal berapa ada tertulis memang dialokasikan formasi untuk penyandang disabilitas maksimal 2%. Jadi kalau misalnya kita buka formasi misalnya 10, berarti 2 orang harus disediakan alokasi untuk disabilitas seperti itu. dari Kemenpan. Nanti kamu bisa lihat di Kemenpan, baru nanti diturunkan di BKN, baru nanti kita tinggal menerap nanti. Jadi kita selalu, kalau instansi-instansi kecil kan kementerian lembaga selalu mengikut gitu. Mengikut sama kebijakan yang di atas.”- Narasumber J

Beliau juga berpendapat bahwa implementasi PUG dalam rekrutmen dan seleksi ini contohnya dalam rekrutmen dan seleksi selalu mengalokasikan formasi untuk penyandang disabilitas. Terbuka untuk semua tanpa melihat harus laki-laki ataupun harus perempuan. Siapapun yang memenuhi syarat yang telah ditentukan, boleh daftar. Bagi penyandang disabilitas contohnya

diperuntukan untuk jabatan-jabatan yang minim risiko agar lebih akomodatif bagi penyandang disabilitas.

“Contohnya ya seperti tahun berapa ya? Kita seleksi CPNS 2020 terakhir, terus P3K juga selama 2021, 2022, 2023, kita selalu mengalokasikan formasi untuk peserta yang penyandang disabilitas. Dan kita terbuka melihat harus laki-laki atau harus perempuan, tapi siapapun yang memenuhi persyaratan yang ditentukan, mereka bisa daftar. Seperti itu. Dan itu memang kita penerapannya, contohnya misalnya untuk jabatan-jabatan yang memang minim risiko gitu loh. Jadi misalnya kan, kalau contoh penyuluh KB kan kesulitan ya kalau misalnya penyandang disabilitas. Jadi biasanya nanti untuk jabatan-jabatan yang misalnya pekerjaannya, job desknya, seputar kantor gitu. Jadi itu lebih akomodatif lah untuk teman-teman yang penyandang disabilitas” – Narasumber J

Selain itu beliau berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan tidak mempunyai kuota khusus, namun kuota khusus itu untuk penyandang disabilitas. Seperti yang sudah tertera pada peraturan terkait pengadaan ASN sejumlah 2% dari total formasi

“Kalau khusus laki-laki, perempuan nggak ada. Tapi kalau khusus disabilitas seperti yang tadi sudah saya sampaikan, kita punya mengimplementasikan peraturan, saya lupa nomor berapa, tapi terkait pengadaan CPNS atau pengadaan ASN, itu sejumlah 2% dari total formasi. Seperti tadi, kalau misalnya kita butuh 10, itu ada 2 untuk khusus penyandang disabilitas” – Narasumber J

3. Pelatihan dan pengembangan

Menurut narasumber M dalam pelatihan dan pengembangan penerapan PUG nya sama saja, tidak ada yang membedakan bagi laki-laki maupun perempuan. Namun jika diarahkan ke disabilitas sama, tidak maksud membedakan namun menyesuaikan dengan kemampuan.

“Jawabannya saya sama. Jadi mau laki-laki perempuan ketika pelatihan itu sama saja. Enggak ada membedakan. Kalau dia arahkan ke disabilitas juga sama. Sebenarnya kita enggak bermaksud membedakan ke negatif, tapi menyesuaikan dengan kemampuan. Jadi pelatihan, mau rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian kinerja” – Narasumber M

Selain itu beliau juga mencontohkan implementasi PUG dalam pelatihan dan pengembangannya yaitu pelatihan dan pengembangan ini berdasarkan sasaran, kompetensi dan kebutuhan training

“Kalau contoh implementasi dari pelatihan dan pengembangannya bagaimana? Implementasinya seperti yang tadi saya sudah jelaskan, artinya diundang berdasarkan sasaran dan kebutuhan training. Kalau dia ternyata laki-laki, kita undang. Kalau dia ternyata perempuan, kita undang. Ini semua laki-laki semua, perempuan tidak ada. Seperti itu, Mbak. Jadi, pelatihan itu disusulkan dengan sasaran dan kompetensi.”-
Narasumber M

Dalam hal strategi BKKBN untuk menyederatakan peluang bagi semua pegawai baik laki-laki, perempuan maupun disabilitas. Dalam hal ini untuk strategi khusus tidak ada, namun BKKBN menerapkan strategi dalam menyamakan semua fungsi, semua gender termasuk disabilitas. Bagi perempuan dan laki laki itu sama, tidak ada yang berbeda. Namun, bagi penyandang disabilitas terdapat sedikit perbedaan, tidak mengarah ke negatif tapi perbedaan contohnya diberikan pekerjaan yang sesuai pada kemampuannya.

“Enggak, itu berarti bukan kita enggak punya strategi. Kita memiliki strategi itu menyamakan semua fungsi, semua gender, termasuk disabilitas. Jadi kesempatannya sama. Kalau yang disabilitas mungkin enggak sama persis. Disabilitas itu pasti punya sedikit perbedaan, tapi perbedaannya bukan yang negatif. Contohnya itu perbedaannya misalnya beliau kita berikan pekerjaan yang mengarah kepada kemampuannya. Jadi bukan umum. Tapi kesempatan itu dalam rangka untuk menggali performance-nya dia juga. Meskipun dia disabilitas. Tapi kalau gender laki perempuan, di BKKBN tidak ada membedakan. Semua punya kesempatan yang sama. Tapi sebenarnya kata kunci yang saya sampaikan itu, Mbak Mega, soal pengalaman gender itu, BKKBN itu sudah terbiasa bekerja dengan perempuan. Karena pegawainya kebanyakan perempuan”
– Narasumber M

Untuk pelatihan dan pengembangan pegawainya, mba J berpendapat bahwa dalam pengembangan dan pelatihan belum ada secara spesifik penerapan PUG nya. Namun jika berbicara tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan itu balik ke kebutuhan pegawai nya. Mengingat PNS atau ASN mempunyai jatah 20jp dalam setahun. Jadi pegawai berhak mengajukan pelatihan dan pengembangannya jika memang dibutuhkan.

“Kalau ini jujur ya, kita di bagian pelatihan dan pengembangan sebenarnya bukan di bagian Biro SDM, di bagian Pusdik Lat BKKBN. Saya nggak bisa menjelaskan karena ini di luar menang juga, di luar Tupok saya sehari-hari. Tapi yang saya tahu, karena saya juga beserta pelatihan, belum ada secara spesifik penerapan PUG-nya. Jadi kalau berbicara tentang kebutuhan pelatihan dan pengembangan, itu kembali

lagi, pertama kepada kebutuhan pegawainya sendiri. Jadi kalau misalnya pegawai butuh untuk pelatihan pengembangan dari salah satu aspek kompetensi yang dia masih kurang, bisa diajukan. Karena kita juga pegawai negeri sipil, PNS atau ASN itu punya jatah 20 jam pelajaran dalam setahun. Kita berhak mendapatkan 20 JP untuk pelatihan dan pengembangan, tapi yang saya tahu belum ada penerapan PUG. Jadi balik ke inisiatif pegawainya, kalau pegawainya butuh, dia bisa mengajukan atau dia bisa secara mandiri berinisiatif mencari. Dan juga terkait biaya, biaya yang dikeluarkan oleh, kalau di BKKBN namanya Pusat Diklat, Pusat Pendidikan dan Pelatihan, berapa yang mereka anggarkan untuk pengembangan atau pelatihan para pegawai.”- Narasumber J

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja dalam PUG menurut pak M, dalam penilaian kinerja sama saja, baik laki-laki ataupun perempuan penilaiannya objektif berdasarkan kinerjanya bukan gender.

“Tadi seperti saya bilang, penilaian kinerja. Saya sudah menebak karena Mbak Mega pakai teori manajemen SDM. Habis pelatihan, evaluasi kinerja atau penilaian kinerja. Itu sama. Mau laki-laki, mau perempuan, penilaiannya, objektifitasnya berdasarkan kinerjanya. Kalau kinerjanya baik, kalau laki-laki kita milih baik. Kalau dia perempuan, penilaian kinerjanya baik, kita milih baik. Kalau tidak baik, meskipun dia laki-laki, kita milih tidak baik. Atau meskipun dia perempuan, juga begitu. Jadi, basisnya pada hasil kerja, bukan gender” – Narasumber M

Mba J berpendapat bahwa penerapan PUG dalam evaluasi kinerja ini belum diimplementasikan. Karena evaluasi kinerja sudah ada peraturannya tersendiri. Dan, melihat bukti dukung dari apa yang telah dikerjakan. Jadi tidak melihat dari apakah dia perempuan, laki-laki atau disabilitas.

“Penerapan PUG. Kalau dalam evaluasi kinerja, yang saya tahu juga itu kita ada, ada peraturannya juga, jadi kita tetap mengimplementasikan peraturan dari atas. Saya lupa nomor berapa ya, kalau gitu ya. Ada peraturan terkait penilaian atau evaluasi kinerja, nanti bisa dilihat di peraturan BKN. Jadi, balik lagi, yang saya tahu, nanti nggak tahu ya sama teman-teman yang lain, penerapan PUG-nya belum diimplementasikan juga. Kenapa? Karena balik ke evaluasi kinerja itu melihat bukti dukung dari apa yang kita kerjakan. Misalnya saya, tugasnya, target kinerja saya menghasilkan dua dokumen dalam satu tahun. Jadi, dokumen ini yang akan dinilai. Bukan karena saya laki-laki atau bukan karena saya perempuan atau bukan karena saya misalnya penyandang disabilitas, tapi dia lebih melihat bukti dukung dari hasil kerja kita selama, bisa dalam satu semester atau dalam satu tahun, itu

yang akan dinilai. Akan dinilai baik atau sangat baik. Jadi, belum ada sih penerapan PUG secara spesifik. Karena indikatornya hasil kerjanya kita.”
– Narasumber J

5. Kompensasi dan Tunjangan

Dalam hal kompensasi dan tunjangan, BKKBN didasari dari penilaian kinerja pegawai. Tidak berdasarkan apakah dia laki-laki atau perempuan maupun disabilitas.

“Ya, sama. Tidak membedakan. Laki-perempuan itu semua berdasarkan kinerja. Kinerja masing-masing. Kalau dia performnya bagus, presensinya sesuai ketentuan, dibayar kompensasi tunjangan kerjanya, ya baik. Kalau tidak, dia tidak baik Implementasinya? Dihitungnya itu berdasarkan penilaian kinerja. Bukan dihitung berdasarkan laki-laki. Berdasarkan laki-laki, dia lebih baik daripada perempuan? Tidak. Bahkan kita kadang sampai tidak tahu apa peranan dia secara gender. Jadi, kita hitung tidak hanya nilai kerjanya dia”- Narasumber M.

Selain itu, narasumber J berpendapat bahwa terkait kompensasi dan tunjangan berada dalam peraturan BKKBN No 6 Tahun 2023, yang mana dalam peraturan tersebut berlaku potongan tunjangan kinerja berlaku pada anak ke empat. Yang sebelumnya berlaku pada anak ke tiga. Hal ini yang mendukung para ibu/pegawai perempuan BKKBN, sehingga mereka bisa cuti dengan tenang.

“Kalau kompensasi dan tunjangan ini ini yang baru ada di tahun 2023 kemarin di Peraturan BKKBN No. 6 tahun 2023 terkait kompensasi, tunjangan tadi ya, tunjangan bagi pegawai yang cuti melahirkan. Sebelumnya kan pegawai-pegawai BKKBN yang cuti melahirkan dipotong berapa persen ya? Satu atau dua persen, gitu. Kan cuti melahirkan itu hanya bisa tiga bulan. Dan dalam tiga bulan itu udah dipotong tunjangan kerjanya. Tapi sekarang di peraturan terbaru nanti bisa dilihat di Pasal 22 pegawai yang menjalani cuti melahirkan sampai anak ketiga, maaf, maaf, kalau yang sebelumnya anak kedua aja. Kalau anak ketiga dia udah dipotong. Maksudnya udah dikasih potongan berapa persen yang tadi saya ralat, yang ngomongan saya tadi ya. Kalau misalnya, ini saya ngambil contoh seorang pegawai, dia kalau pakai peraturan yang lama sebelum penerapan PUG ini, dia misalnya melahirkan anak ketiga. Nah, anak ketiga itu dia kan dipotong berapa persen, satu atau dua persen setiap harinya. Itu kan lumayan ya, kalau misalnya selama tiga bulan dia padahal mengeluarkan biaya yang cukup banyak juga untuk bayinya, tapi dia juga harus cuti dan dipotong dari tunjangan kerjanya. Nah, dengan peraturan terbaru sekarang, pegawai yang melahirkan sampai anak ketiga, itu nggak ada dikurangi tunjangannya. Jadi, dia bisa cuti

melahirkan dengan tenang tiga bulan, terus tunjangan kinerjanya nggak dipotong sama sekali, 0 persen. Jadi, itu yang menurut saya memihak, memihak bagi ibu-ibu, bagi perempuan, pegawai BKKBN yang melahirkan. Tapi nanti udah masuk ke anak keempat, baru ditetapkan pengurangan sebanyak 3 persen per hari. Kalau dulu kan anak ketiga aja udah dipotong, sekarang sampai anak ketiga masih diberikan kelonggaran, masih berpihak, itu contohnya. Nanti bisa dicermati di Perban BKKBN nomor 6 tahun 2023. Contoh implementasinya? Ya, itu tadi yang saya sampaikan. Penerapan potongan persen untuk cuti melahirkan hanya berlaku di anak empat, anak satu sampai anak tiga nggak berlaku.” – Narasumber J

6. Manajemen Konflik

Pengarusutamaan gender dalam manajemen konflik menurut Narasumber M, Semua sama dan tidak ada yang membedakan. Contohnya jika ada yang berkonflik dari sisi perempuan maka akan didampingi dengan perempuannya agar tidak berspektif negatif.

“Manajemen konflik serupa dengan yang tadi saya sampaikan. Serupa. Jadi, tidak ada perbedaan setidaknya. Sama-sama kita dengarkan, kita carikan solusinya, dan juga sebagainya. Jadi, implementasinya seperti apa? Kalau ada yang sedang berkonflik dari sisi perempuan, kita dengarkan. Biasanya kalau perempuan yang konsultasi, kita minta didampingi juga sama yang perempuan, teman. Supaya tidak ada nanti perspektif negatif. Kalau seandainya lawan pimpinannya itu laki-laki. Jadi, supaya tidak ada. Ada dalam sebuah kasus itu, secara psikologis, hysteria. Hysteria itu biasanya lebih diperankan efeknya ke perempuan memang. Ini bahasa jurnal, nanti coba dilihat. Hysteria itu biasanya ditunjukkan dari kaum perempuan.” – narasumber M

Manajemen konflik menurut Narasumber J, penerapannya itu selalu mengikuti peraturan yang diatas, contohnya seperti ada aturan bahwa seorang perempuan yang mana ia PNS itu tidak boleh menjadi istri kedua, hal itu sebenarnya dengan maksud untuk melindungi perempuan

“Saya nggak tahu jawabannya sih, cuman yang saya ingat ya, kalau misalnya manajemen konflik, misalnya dalam contoh kasus kepegawaian, balik lagi sih kita itu penerapannya itu selalu ngikut sama peraturan yang sudah ditetapkan dari atas. Jadi, saya ambil salah satu contoh aja ya, kalau di peraturan, saking banyak peraturan itu aku lupa, peraturan tentang ASN perempuan tidak bisa menjadi istri kedua. Itu di nomor berapa aku lupa, tapi itu ada, nanti silahkan boleh dicari. Jadi, misalnya dalam kasus-kasus bukan perceraian ya, jadi misalnya ada orang lain yang melaporkan pegawai ini dianggap jadi istri kedua dari suaminya gitu ya. Nah, saya nggak tahu jalan keluar dari atau solusi dari

masalahnya, tapi kita selalu mengikut sama peraturan yang tadi. Misalnya kalau contohnya ya, misalnya contohnya dengan saya deh, orang lain misalnya ada pegawai A yang ketahuan gitu ya, dilaporkan gitu. Kita nggak tahu, orang BKKBN nggak tahu, tapi ada orang luar yang melaporkan bahwa perempuan ini gitu ya, pegawai perempuan ini merupakan istri kedua dari salah seorang. Dia boleh PNS, boleh nggak gitu, tapi ada peraturan yang menyatakan bahwa perempuan tidak boleh jadi istri kedua gitu. Ada alasan sih di baliknya, katanya untuk melindungi perempuan gitu, aku nggak tahu gimana cara perlindungan yang dimaksud, tapi itu kebijakan dan peraturan ketika misalnya ditemukan di kepegawaian gitu ya, di pegawai-pegawai, itu bisa diolah jadi kasus, ditangani jadi kasus, dan kita ngasih hukuman disiplin gitu, karena itu udah melanggar kode etik kali ya, kode etik dan peraturan yang tercantum di nomor berapa ya, penting Undang-Undang Manajemen ASN deh, nanti bisa dicari, Undang-Undang ASN itu yang terbaru nomor 20 tahun 2023. Itu sih mungkin contohnya ya, jadi memang penerapannya, kita selalu ngikut apa yang tercantum di Undang-Undang sih, Mega, gitu sih” – Narasumber J

7. Kesejahteraan Pegawai

Narasumber M berpendapat bahwa dalam kesejahteraan tidak hanya pada ekonomi namun pada kesejahteraan psikologis. Contohnya yaitu seperti ada cuti melahirkan, ketika ada ibu menyusui maka diberi kesempatan untuk menyusui.

“Kalau ini agak beda. Kalau perempuan itu kesejahteraan psikologisnya lebih kita layani. Seperti cuti melahirkan, kita layani. Kita beri kesempatan. Kalau dia menyusui, kita beri kesempatan. Sehingga kata-kata kesejahteraan itu bukan selalu ekonomi, tapi kesejahteraan psikologis sama kesejahteraan yang lainnya” – Narasumber M

Beliau berpendapat juga bahwa anggaran *responsive gender* ini belum diterapkan, mengingat beliau pernah belajar tentang pengarusutamaan gender, ada ketika menghitung bahwa pegawai sekian, laki-laki sekian, perempuan sekian yang diintervensi dengan seragam dan poksinya sama.

“Karena itu sudah langsung ke metodologi. Metodenya kita, memang dulu saya waktu belajar tentang pengarusutamaan gender itu ada. Kita menghitung berapa laki-laki, berapa perempuan. Ini kita tidak menghitung laki-laki perempuan. Secara demografi, kita tidak menghitung bagian dari perencanaan ataupun sebagainya. Tapi, itu sudah dalam implementasi kita bahwa pegawai sekian, laki-laki sekian, perempuan sekian itu pasti diintervensi secara seragam. Seragam, sama. foksinya sama. Nggak akan membedakan. Jadi, rule-nya pasti sama. Kalau saya bilang dia sudah menggunakan, bohong nanti karena teorinya cukup

detail soal penganggaran pengarusutaman gender itu. Ada teorinya. Tapi, saya nggak disampaikan. Udah lupa juga soalnya udah cukup lama teorinya” – Narasumber M

Narasumber J berpendapat bahwa penerapan PUG nya sendiri masih belum ada, karena dalam kesejahterannya itu berdasarkan jabatan dan evaluasi dari kinerjanya, serta contoh lain seperti pegawai dapat mengambil cuti melahirkan tapi tidak dibebani pengurangan-pengurangan tunjangan.

“Kalau maka kesejahteraan pegawai atau karyawan, yang dimaksud apa nih, kesejahteraan apa dulu? Apakah secara finansial, pendapatan gitu apa dulu? Semua dari segi kesejahteraan finansial dong, Oh iya, kalau kesejahteraan sih, kesejahteraan di pegawai itu kan berdasarkan jabatan dia gitu, dan evaluasi dari kinerjanya dia, gitu. Gimana ya bilangannya, ya seperti itu, gitu. Jadi kalau untuk penerapan PUG-nya sendiri, menurut saya masih belum, masih belum sih. Tapi mungkin, nggak tahu ya, rekan-rekan kerja yang lain melihatnya seperti apa. Tadi mungkin yang contohnya masih berkaitan sama tunjangan dan kompensasi, gitu ya, jadi ya itu menurut saya salah satu aspek kesejahteraan pegawai juga, jadi pegawai yang perempuan bisa mengambil cuti untuk melahirkan, tapi juga tidak dibebani dengan pengurangan- pengurangan tunjangan, seperti itu. Jadi menurut saya, itu menjadi salah satu contoh untuk mensejahterakan pegawainya juga, seperti itu” – Narasumber J

Beliau menambahkan juga untuk anggaran disini melihat apa yang menjadi target kinerjanya, belum menggunakan anggaran *responsive gender* dan masih melihat kepada orientasinya.

“Nah, ini belum sih. Anggaran itu kan melihat apa yang menjadi target kinerja, misalnya untuk level eselon 2, dia target kinerjanya apa, misalnya dalam setahun ini dia harus meningkatkan A, atau dia harus mencapai A atau B, gitu ya, jadi melihatnya masih belum menggunakan anggaran responsif gender, jadi masih tetap melihat, fokusnya lebih ke orientasi sih, orientasi hasilnya seperti apa, terlepas dari apakah ini yang akan berkaitan dengan, tadi ya PUG, apakah harus perlu menysasar kepada kebutuhan pegawai-pegawai, baik itu laki-laki, perempuan maupun yang disabilitas” – Narasumber J

Narasumber M berpendapat bahwa dahulu BKKBN mempunyai banyak penghargaan yang tidak selalu dalam bentuk piala, piagam dsb. Namun penghargaan disini merujuk pada narasumber tetap di Kemen PPPA terkait pemberdayaan perempuan

“Oh, banyak. Tapi dulu ya, dulu banyak. Kita tuh, wow. Kalau penghargaan itu tidak selalu dalam bentuk piagam, piala, dsb. Kalau

penghargaan itu dalam definisi narasumber, kita itu adalah narasumber tetap di Kementerian PPPA. Karena di Kementerian PPPA pasti kalau bicara soal bikin program pemberdayaan perempuan itu pasti melibatkan BKKBN. Misalnya pasukan-pasukan kita. Mau dari penyuluh, entah dari pejabat pimpinan tingginya. Karena apa? Karena mereka tahu BKKBN itu yang menginisiasi. Menginisiasi tentang pengarusutamaan gender”- Narasumber M

Narasumber J berpendapat bahwa penghargaan terkait PUG yang terbaru ini ada penghargaan yang diadakan oleh Kementerian PPPA yang diadakan sekali dalam dua tahun. Walaupun mungkin implementasinya tadi masi belum optimal hal ini berarti bahwa ada hal lain yang dilihat dari BKKBN salah satunya yaitu jumlah perempuan yang menduduki JPT Madya maupun Pratama.

“Kalau yang terbaru itu ada penghargaan yang diadakan oleh KEMEN NPPA tahun 2023. Nanti bisa dilihat ada acaranya. Mereka kayak ngasih award itu, buat acara penghargaan itu sekali dalam dua tahun. Nanti mereka bisa lihat nama acaranya. Terus BKKBN dapat penghargaan kategori MADIA untuk penting terkait penghargaan terkait PUG. Walaupun tadi mungkin implementasinya, tadi yang saya tahu memang masih belum optimal, tapi ada hal-hal lain berarti yang dilihat BKKBN ini punya. Salah satunya tadi jumlah perempuan yang menduduki jabatan pimpinan JPT, JPT MADIA maupun JPT pertama, ada juga perempuan. Walaupun jumlahnya tetap saja tidak sebanyak lain” – Narasumber J

Menurut Narasumber M, sarana dan prasarana di BKKBN sudah mengakomodasi, seperti adanya track bagi penyandang tunanetra dan kamar mandi perempuan yang ergonomis.

“Pengarusutamaan gendernya sudah mengakomodasi. Bahkan ke disabilitas. Kalau Mbak Jalan dari halim 2 ke halim 1 itu kan ada track yang untuk para penyandang tundang netra. Misalnya. Itu sudah ada. Jadi, clear kalau itu. Kata kuncinya, BKKBN tidak memiliki masalah soal pengurusan gender. Jadi, kita sudah gender-minded banget. Sudah gender-minded. Kayak contoh, kawat mandi perempuan itu sudah sangat ergonomis untuk perempuan. Ini katanya. Karena sekarang saya belum pernah masuk ke kawat mandi perempuan. Coba kalau Mbak Mega pernah masuk, mungkin bisa lihat di situ” – narasumber M

Narasumber J berpendapat bahwa sarana dan prasarana yang mendukung pengarusutamaan di BKKBN ini masih minim. Karena terdapat beberapa sarana yang sudah tidak beroperasi lagi seperti *baby day care*, serta

aksesibilitas bagi penyandang disabilitas ini masih kurang seperti belum adanya toilet bagi teman-teman disabilitas.

“Sarana dan prasarananya masih minim sih, tapi kalau untuk yang untuk ibu-ibu, dulu ada kita punya daycare di sebelah kantor, tapi sekarang sudah tidak beroperasi lagi sejak COVID, terus terkait ruang laktasi, ruang laktasi juga untuk ibu yang menyusui, masih kurang juga, jadi memang pegawainya yang berinisiatif membuat ruang laktasi sendiri, gitu, ala-ala, gitu ya, misalnya kayak ruang untuk sholat dijadikan ruang laktasi, gitu, jadi itu memang yang tergantung, terus untuk aksesibilitas bagi penyandang disabilitas itu sudah lumayan sih, gitu, di Halim 1, walaupun Halim 2, walaupun belum optimal juga, gitu ya, tapi sejauh ini masih bisa lah, masih cukup lah, gitu, jadi kan punya ramp, apa namanya, ramp itu panjakan, gitu ya, jadi ada jalur kita masuk ke lobi itu enggak harus yang lewat tertangga, terus kalau misalnya Megalihat dari jalan Halim 1 ke Halim 2 itu kan ada track untuk penyandang disabilitas penanetra, jadi dia bisa ngikutin jalur, nah itu sih sebenarnya udah mulai digalakkan, tapi ya masih aja belum optimal, gitu, misalnya toilet disabilitas juga belum ada di BKKBN, gitu ya, jadi hal-hal itu yang memang masih belum memadai di BKKBN. Baby day care sudah tidak beroperasi semenjak COVID, jadi memang itu dikelola oleh, itu saya kurang tahu juga siapa yang mengelola, tapi itu enggak gratis sih dibayar, cuman pengelolanya udah enggak beroperasi sejak COVID, jadi kalau dulu misalnya pegawai-pegawai BKKBN, misalnya kayak orang tua muda gitu bawa bayinya bisa ke situ, misalnya Batita, Batita bayi 3 tahun sampai 5 tahun masih bisa lah dititipkan di situ kan, jadi orang tuanya datang sama bayinya, nanti pulang bisa bareng, gitu, dari day care atau TPA yang di sebelah kantor, paling dua. Iya, berbayar, karena pengelolanya bukan kantor sih.” – Narasumber

Narasumber N berpendapat bahwa BKKBN telah meraih penghargaan Anugrah Parahita Ekapraya Tingkat madya dari Kemnetrian PPPA karena telah mewujudkan kesetaraan keadilan gender melalui strategi pengarusutamaan gender dengan melihat bagaimana penerapan pengarusutamaan gender di BKKBN. Secara teknis BKKBN menerapkan adanya ruang laktasi serta track bagi penyandang disabilitas, lalu ruang penyimpanan laktasi

“Nah ini, Parahita Ekapraya Kategori Madya. Penjelasan ini ada di laporan Kinerja BKKBN, yang sudah dipadis, ini adalah diperoleh dari Kementerian PPPA, kita Kategori Madya, karena sudah berhasil mewujudkan setaraan keadilan gender melalui strategi pengaruh setaraan gender, kemudian juga pada saat kita mendapatkan anugerah ini, memang semuanya mereka untuk melihat bagaimana penerapan gender di

BKKBN, dimana kita juga secara teknis menerapkan adanya ruang laktasi khusus, kemudian adanya site untuk penyandang disabilitas, lalu ruang penyimpanan untuk laktasi”- Narasumber N

Narasumber W menambahkan bahwa adanya penitipan anak bagi pegawai, klinik KB dan anak yang dapat digunakan untuk masyarakat sekitar

“Ini saya menambahkan yang fasilitas tadi, itu selain yang disebutkan oleh Bu Nisa tadi, kita juga mempunyai tempat penyetipan anak bagi pegawai internal BKKBN. Kemudian, klinik. Kita juga punya klinik, klinik KB dan juga untuk anak yang bisa digunakan oleh masyarakat sekitar sini. Jadi di BKKBN juga ada tempat penyetipan anaknya, Mba Mega. Tempat penyetipan anaknya ini memang dikelola oleh BKKBN juga, bukan diprioritaskan sebenarnya. Jadi memang untuk tujuan awal untuk pegawai BKKBN yang ibu-ibu, untuk bisa menitipkan anaknya, daripada misalnya anaknya dibawa ke ruangan, kemudian tidak kondusif suasana kerjanya, sehingga dititipkan. Tapi kemudian jalannya, banyak juga warga-warga di luar BKKBN yang memanfaatkan fasilitas penyetipan tersebut. Dan fasilitas penyetipan ini dikenal oleh orang-orang yang punya kapasitas untuk menjaga, sekaligus memberikan di situ pengajaran-pengajaran pada anak-anak. Umurnya itu sampai 5 tahun, dari mulai baru lahir, atau mulai melahirkan, itu juga ada ruangan khusus, itu berdekatan dengan klinik BKKBN, dan di situ juga ada ruang penyimpanan asinya. Sehingga kita diberikan kelengkapan waktu, kalau memang mau memompa-asi selama dalam waktu dalam kerja. Karena memang tidak terlalu mebutuh banyak waktu”- Narasumber W

Narasumber N menambahkan pasca covid ini fasilitas tersebut telah ditutup sesuai atas arahan dari pimpinan. Sedangkan BKKBN telah diberi amanat dalam rangka penurunan *stunting*, sehingga lebih fokus pada program tersebut.

*“Iya. Waktu masa Covid, kebijakan dari pimpinan itu ditutup dulu. Kemudian sampai sekarang sih belum ada keputusan untuk dibuka lagi? Ini pasti ditutup. Karena memang kalau untuk dibuka kembali tentukan perlu lagi ya. Kita perlu lagi mendiskusikan tenaganya, kemudian ruangnya juga. Karena sempat vakum selama 3 tahun pasca Covid. Nah ini mungkin karena sekarang PKKBN itu sedang beri amanah tentang penurunan *stunting* sebab banyak konsentrasinya penuhnya ke sana. Itu penurunan *stunting*. Sehingga untuk hal-hal yang sempat aktif ini lah. Makanya kadang dampaknya Covid itu seperti ini, karena yang sebenarnya sudah baik, sudah bagus, sudah berjalan, tetapi karena Covid dia berhenti. Untuk memulainya kembali mungkin kita harus tenaga-tenaga yang kapas, yang kompeten untuk mengasuh atau bertugas di tempat pengetahuan anak selama kurun pandemi ini kan mungkin juga mencari pekerjaan baru yang gak mungkin menunggu kami buka selama 3*

tahun, 2020 sampai 2023 itu kan gak mungkin menunggu. Mereka sudah mencari pekerjaan lain, pekerjaan baru yang sebenarnya untuk merecek dengan kompetensi atau kapasitas yang sama ini mungkin ada beberapa kesulitan yang dihadapi sehingga belum beroperasi. Daripada nanti apa namanya menimbulkan problem. Jadi sebentar belom dibuka. Kembali sampai menunggu kesiapan sumber daya manusianya sendiri. Karena memang juga kalau waktu pertama kali dibuka itu kita ada tenaga-tenaga beberapa kali sempat misalnya ada tenaga medis yang datang untuk mencek kesehatan-kesehatannya itu. Kemudian juga anak-anak itu diikutkan di lomba-lomba sekitaran kawasan BKKBN juga. Kalau sekarang itu mungkin karena faktor kompetensi atau kapasitas dan kita belum menemukan SDM nya juga. Itu mungkin Mbak Mega.”- Narasumber N

Beliau menambahkan bahwa tenaga kerja penitipan tersebut di hire khusus dari luar. Dan penitipan tersebut berbayar sekitar 2-3 jt per-bulan.

“Dari luar. Memang di apa namanya di-hire khusus untuk membayar. Karena lumayan juga tuh penitipan itu kalau kita bulanan itu saya lupa ya sekitar 2 atau 3 juta kalau harian. Saat saya pernah menitipin juga itu sekitar 100 ribu. Tapi dapat makan terus juga ada tempat tidurnya di situ ada mandinya dan ber-AC serta situasi itu seperti situasi playground yang memang banyak warna sehingga merasa mengasah daya tangkap. Kemudian diajak bermain juga permainan yang edukatif seperti ada di playground” – Narasumber N

Narasumber N juga menambahkan bahwa penitipan tersebut beroperasi sekitar tahun 2013. *“Awal pertama operasi dari kapan? Lupa-lupa ingat ya saya. Cuma saya 2014 jadi masa itu ada belum ya? Sekitar mungkin 2013-an ya Mbak ya? 2013-14 karena saya melahirkan akhir itu 2017 sudah ready sih”* ucap narasumber N. Beliau juga berpendapat bahwa ruang laktasi telah berhenti beroperasi setelah covid. Untuk saat ini pegawai lebih memilih untuk mempompa asi di direktorat masing-masing.

“Ruang laktasi yang sebelum COVID kayaknya itu ada di Halim 2 di samping klinik. Nah setelah COVID itu ruang itu karena kita gak pakai kantor juga ya kebanyakan WHF ruang itu sudah gak dipakai lagi dan sekarang pegawai lebih banyak memerahasi itu di ruangan masing-masing gitu di dektor masing-masing misalkan di bilo perencanaan itu ada di ruang pojok dia ada ruangan khusus untuk merahasi sama ada kulkas asis gitu sih itu kemudian di pusdiklat juga disediakan ya di tempat pelatihan namun sepertinya sih itu sesuai kebutuhan ya mba mega karena kalau di Biren ini kebetulan saat ini itu tidak ada yang menyusui jadi ruang itu dipakai gitu untuk ada staff yang pakai ruang itu gitu loh namun ketika di biro perencanaan ada yang menyusui itu ruangan itu kosong

karena memang ruangan itu diperuntukkan untuk ibu-ibu menyusui itu disamping klinik yang dihalim dua itu memang ada ruangan khusus ya mba mega itu ada di jadi kantor BKKBN di lantai dasarnya itu ada klinik untuk pemasangan KB dulu untuk kemudian cek kesehatan gigi atau perawatan gigi sama untuk ruang atas itu menyusui disitu lengkap ada kulkasnya refrigeratornya, kemudian ada colokan stop kontakya ya nah ketika pandemi COVID, otomatis kan kantor WFH-WFO nya bergantian nah pada saat itu juga kita sering mengadakan pengecekan yang cek kontaminasi atau enggak swab kemudian juga apa namanya imunisasi nah pada saat itu ruangnya kurang memadai sehingga diperlebar semua sampai ke ruang lokasi untuk kepentingan selama pandemi COVID seperti itu, sehingga kemudian dipindahkan sementara ke ruang pusdikrat, karena kita punya tiga gedung, disini gedung halim satu, gedung pusdikrat paling di tengah ya, terus tambah gedung halim dua nah tadinya itu ada di gedung halim dua di lantai dasar lokasi dan klinika B sementara dipindahkan ke gedung pusdikrat tapi karena gedung pusdikrat itu letaknya itu, kita harus berjalan kaki dulu nih, dari ruang masing-masing, sementara di pusdikrat itu yang menempati hanya satu miro hanya pusat pendidikan dan pelatihan saja sementara yang kita 28 lagi itu terpecah di gedung halim satu dan gedung halim dua dan untuk berjalan itu lumayan jadi sehingga kemudian para ibu-ibu yang menyusui ini memanfaatkan ruangan yang masing-masing juga akhirnya untuk apa namanya, untuk mempaasinya dan kebetulan ruang masing-masing itu juga punya goas jadi mereka simpen di goas ruangan masing-masing karena mungkin ya karena kan load kesibukan kami juga lumayan tinggi jadi ya untuk walaupun diberikan kelonggaran seperti yang tadi saya sampaikan tanggung jawabnya masing-masing ini membuat mereka untuk efisiensi dan efektivitas waktu ya sudah di ruang saja, kayak sekarang saya kalau saya boleh matikan ya bedruan saya ini, saya punya ruangan sendiri saya ada ruangan sendiri ini yang bisa digunakan juga misalnya untuk ibu-ibu yang mau mengusin misalnya pungkak disini juga boleh, karena ini bisa ditutup kacanya juga bisa ditutup dari luar kurang lebih konsep ruangan saya ini sama di 28 geroknya karena kan geroknya adalah salam 3 jadi punya ruangan tersendiri yang bisa dimanfaatkan oleh teman-teman yang mau pungkak atau kemudian goasnya juga ada masing-masing ada di masing-masing ruangan juga punya sendiri walaupun mereka tidak punya mereka biasanya bawa tas asik yang isinya ada ice gel yang untuk membuat suhu asik itu dingin biasanya seperti itu selagi-lagi karena pandemi covid, ini banyak yang memang harus menyesuaikan kondisi” – Narasumber N

Narasumber M dan J berpendapat bahwa seorang pemimpin ini tidak harus diduduki oleh laki-laki. Semua mendapat peluang yang sama, menyesuaikan apakah memenuhi syarat kualifikasi dan kompetensi untuk pemimpin

tersebut. *“Enggak lah. Jadi, pemimpin itu bukan karena jenis kelamin, tapi karena kompetensi”* – Narasumber M

“Tidak, semua orang punya kesempatan yang sama untuk menduduki jabatan-jabatan penting maupun strategis. Kalau memang seseorang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan, punya kompetensi, punya skill. Kenapa tidak terlepas laki-laki, perempuan atau penyandang disabilitas. Jadi, siapapun bisa duduknya asalkan memenuhi syarat dan kualifikasi.”
– Narasumber J

Narasumber M berpendapat bahwa kebetulan kalau posisi tersebut di menangkan oleh laki-laki. Namun dalam kebijakannya tidak ada perbedaan baik laki-laki ataupun perempuan boleh mendaftar.

“Ya, itu karena tadi. Karena akhiran dari peluangnya. Tapi dalam perencanaannya tidak menutup laki-laki atau perempuan. Cuma kebetulan dalam sisi proses yang dimenangkan oleh laki-laki. Untuk level itu. Tapi kalau untuk level di bawahnya, banyak perempuan, Pak. Ketua koordinator, banyak perempuan. Kalau di PTM, PTP itu kan jumlahnya enggak banyak. Dan kebetulan saja memang laki-laki. Kebetulan. Tapi tidak ada dalam kebijakan dan perencanaan itu mengutamakan laki-laki, enggak ada. Karena pekerjaan BKKBN itu normatif, jadi bukan berdasarkan fisik dan jenis kelamin” – Narasumber M

Menurut narasumber J, perempuan kurang berminat untuk menduduki jabatan yang tinggi, hal itu karena peran perempuan sebagai seorang ibu juga istri. Dimana perempuan lebih memfokuskan kepada keluarga dan seorang jabatan tinggi tentunya mempunyai mobilitas tinggi, dikhawatirkan waktu untuk keluarga berkurang. Sehingga para pegawai perempuan tidak melihat karir atau jabatan tinggi itu sebuah sesuatu yang harus dikejar.

“Kalau yang saya ngobrol-ngobrol sama teman-teman, gitu ya. Karena perempuan, kalau sudah berumah tangga dan menikah, punya anak, fokusnya dan prioritasnya akan beda. Kebanyakan kayak teman-teman di ruangan atau di kantor, gitu ya. Ibu-ibu, ya, fokusnya tetap mengurus rumah tangga, ngurus anak, gitu. Jadi, tidak melihat karir atau jabatan-jabatan tinggi itu sebagai sesuatu yang harus dikejar, gitu. Meskipun ada 1-2 orang yang bisa menduduki jabatan itu, gitu. Kalau dilihat dari jumlahnya, di tahun 2021-2022 eselon 1 kita juga ada perempuan, gitu. Walaupun memang jumlah laki-laki lebih banyak, gitu. Tapi tetap perempuan juga punya peluang dan memang sudah menduduki jabatan-jabatan tinggi itu. Meskipun jumlahnya tidak sebanyak laki-laki, gitu. Karena tadi prioritas perempuan-perempuan yang sudah bekerja, kebanyakan akhirnya melihat ke rumah tangga, gitu. Karena kan kalau

misalnya dia jadi pimpinan tinggi, mobilitasnya sangat tinggi, gitu ya. Jadi, nanti dia bisa hari ini di Jakarta, besok sudah di provinsi mana, besok entah ke mana. Bahkan juga bisa dinas ke luar negeri, gitu. Padahal ada pekerjaan-pekerjaan, bukan, ada keluarga yang harus diurus juga, gitu. Jadi, seolah-olah perempuan harus memilih salah satu. Sebenarnya bisa ngerjakan dua-duanya, asal tadi itu sih ada yang dikorbankan, gitu kan. Energinya, waktunya, gitu. Jadi, memang enggak semua perempuan atau enggak semua orang bersedia untuk melakukannya. Jadi, kebanyakan memang akhirnya jadi laki-laki yang menduduki kalau di BKKBN.” – Narasumber J

Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan pengarusutamaan gender ini menurut Narasumber M, tidak ada penghambat, karena memang tidak punya masalah tentang gender. Sedangkan faktor pendukungnya yaitu pengetahuan tentang gender itu penting yang melatar belakangi kita dalam bersikap dan berpikir.

faktor-faktor yang menghambat atau masalah, yang membuat masalah itu enggak ada. Karena kita memang tidak punya masalah tentang gender faktor pendukungnya tadi adalah pengetahuan kita. Pengetahuan kita di semua layer itu sudah tahu tentang gender itu penting dan tidak mengutamakan, tidak mendiskriminasi perempuan. Jadi, penting gitu. Jadi, karena kita punya pengetahuan itu, jadi dalam berpikir dan bersikap, kita sudah dilata belakangi dengan pengetahuan itu, Mba

Narasumber J berpendapat jika faktor yang mendukung penerapan pengarusutamaan gender ini yaitu kebijakan atau peraturan tersendiri, dengan adanya kebijakan, maka akan mempermudah penerapannya. Yang kedua yaitu pimpinan tinggi eselon I dan II yang aware, sadar tentang PUG, lalu. Selanjutnya faktor penghambat menurut narasumber J yaitu tidak adanya kebijakan tertulis, serta tidak ada tempat mengajukan keluhan lalu biaya atau anggaran dan kurang edukasi tentang pentingnya PUG.

Faktor pendukungnya yang pertama pastinya perlu ada kebijakan atau peraturan tersendiri yang memang bisa diturunkan dari peraturan besar atau memang dikaji dan disesuaikan dengan kebutuhan pegawai BKKBN. Jika kebijakan itu sudah ada, aku pikir itu bisa mempermudah. Apalagi kalau misalnya selain kebijakan, yang kedua adalah pimpinan-pimpinan tinggi, eselon 2 atau eselon 1 juga aware, sadar tentang PUG ini, itu juga akan menjadi faktor pendukung ketika mereka sadar. Jadi misalnya nanti akan ada pembenahan sarana-sarana seperti yang tadi contohnya, sarana-sarana kalau tadi yang terkait kesejahteraan atau tunjangan, kan tadi sudah diubah, sudah disesuaikan dengan PUG tadi. Jadi itu kan satu perubahan atau satu perbaikan yang luar biasa. Dan memang salah

satunya yang mendukung adalah karena orang di balik layar itu juga perempuan, gitu sih sebenarnya. Jadi kenapa akhirnya tadi yang cuti melahirkan itu sampai anak ketiga, ya memang karena juga tim yang menyusun kebijakan itu, peraturan BKKBN nomor 6 tahun 2003, itu juga adalah tim yang perempuan-perempuan juga. Jadi memang khawatir dengan situasi yang terjadi akhirnya, dan juga menduduki jabatannya, karena dia masuk tim, masuk tim JF Madya, akhirnya dia buat itu. Kalau misalnya kayak Mega tau, Mbak Celi, Mbak Celi itu kan sudah Madya sekarang. Nah dia salah satu bagian dari tim untuk menyusun perka BKN itu. Jadi berubahlah perka itu. Jadi yang mendukungnya itu kebijakannya, terus pejabat-pejabat tingginya juga harus aware. Yang menghambat ketika tadi, ketika kita juga nggak punya kebijakan secara tertulis, kan sulit ya kita misalnya mengajukan keluhan, tidak ada nih ruang laktasi, tapi memang berdasarkan apa kita harus menyediakan ruang laktasi, kan gitu ya. Nah itu sih yang jadi menghambat. Terus juga yang menghambat itu terkait biaya. Seperti yang ditanyakan tadi kan harusnya ada anggaran yang gender responsive. Nah itu mungkin belum diedukasi nih teman-teman pengelola anggaran di BKKBN, bagaimana untuk alokasi dana atau anggaran supaya bisa mengimplementasikan kebijakan PUG ini. Jadi itu sih penghambatnya memang ketidaktersediaan biaya, dan juga karena kurangnya edukasi tentang pentingnya PUG ini

Rekomendasi dari narasumber M yaitu untuk tetap memiliki pengetahuan dan jangan sampai turun atau terjadinya *decreasing*.

Ya, rekomendasi saya sebenarnya tetaplah dengan mengguna, memiliki pengetahuan yang tadi yang saya sampaikan. Jangan sampai nanti mengalami penurunan pengetahuan. Jika nanti terjadi penurunan pengetahuan atau terjadi *decreasing*, itu bahaya nanti. Nanti ada kebijakan yang muncul tentang pembeda antara perempuan dan laki-laki. Sementara kan nggak ada ini. BKKBN tidak pernah mengeluarkan kebijakan yang mengandung diskriminasi perempuan. Itu nggak ada. Semua sama, baik laki-laki maupun perempuan, sama. Kita lebih banyak menyoratkan soal administratif sama kompetensi. Termasuk dalam penilaian, kompetensi, kinerja, itu benar-benar ilmu manajemen modern, bukan ilmu manajemen lama. Ini rekrutnya hanya untuk laki-laki, itu nggak ada. Nggak pernah mengeluarkan kebijakan itu. Sepaham saya begitu

Rekomendasi dari narasumber J yaitu perlu adanya kebijakan atau peraturan tersendiri, yang membuat pegawai ataupun pimpinan sadar akan pentingnya PUG. Lalu diberikan pelatihan dan pengembangan untuk pegawai perwakilan unit kerja untuk menjadi *agent* PUG yang diadakan dari Kemen PPPA misalnya. Sehingga bisa memberikan usulan atau saran bagi unit kerja nya

masing-masing agar berpengaruh kepada penerapan PUG di lingkungan BKKBN.

Kalau dari saya sih yang pertama perlu ada kebijakan atau peraturan tersendiri, baik dalam berupaya, kalau sederhananya bisa surat edaran, atau peraturan kepala, atau surat sesama, apapun itu yang bisa membuat pegawai maupun pimpinan sadar akan pentingnya PUG ini. Itu yang pertama. Yang kedua, diberikannya pelatihan dan pengembangan untuk pegawai-pegawai. Jadi memang misalnya kita kan pegawai BKKBN banyak ya, tapi misalnya diambil aja perwakilan misalnya dari BKKBN, unit kerjanya yang kalau dimaksudkan ada 29, jadi misalnya ada 5 orang deh yang terpilih untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan, supaya dia jadi agent-nya lah, agent untuk PUG ini. Jadi mengikuti pelatihan di, setahu saya sih kemen PPA ya, harusnya yang buat acara-acara seperti ini. Lalu nanti mereka bisa kembali dan bisa menjadi agent, bisa memberikan usulan, saran bagi unit kerjanya masing-masing, supaya ngaruh juga nih PUG, baik dalam pengelolaan anggaran maupun kebijakan-kebijakan atau program-program BKKBN.

C. Pembahasan

Pengarusutamaan gender merujuk pada prinsip-prinsip kesetaraan hak, akses dan peluang bagi semua individu tanpa memandang jenis kelamin mereka. Dalam hal ini penting bagi kita memahami bahwa gender tidak hanya tentang perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan, namun juga tentang norma, peran dan stereotip yang melekat dalam masyarakat. Pengarusutamaan gender dalam manajemen sumber daya manusia ini menekankan pentingnya kesetaraan, keadilan dan inklusi dalam pengelolaan sumber daya manusia di tempat kerja. Hal ini merupakan upaya untuk menghilangkan diskriminasi atau kesenjangan yang mungkin saja timbul dalam dunia kerja. Serta memastikan bahwa semua individu memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, maju dan berkontribusi.

1. Implementasi Pengarusutamaan Gender di BKKBN

Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional atau BKKBN, telah lama menerapkan kebijakan pengarusutamaan gender. Sebagai lembaga non kementerian BKKBN turut andil dalam mengatasi diskriminasi, kesenjangan sosial, dan ketidaksetaraan gender dengan menerapkan strategi pengarusutamaan gender di lingkungannya. Dahulu BKKBN mempunyai direktorat sendiri dalam mengatasi tentang gender yang bernama Direktorat Pusat Gender, namun pada

tahun 2011, karena adanya reorganisasi atau restrukturisasi direktorat tersebut dihilangkan dan dialihkan tanggung jawabnya kepada Biro Perencanaan atau Biren.

Berdasarkan adanya Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional. BKKBN mengeluarkan Surat Edaran Sekretariat Utama No.1A Tahun 2021 Tentang Pedoman Penerapan Pengarusutamaan Gender Di Lingkungan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional. Surat Edaran ini bertujuan agar PUG dapat dilaksanakan di seluruh unit kerja di BKKBN secara sistematis, sinergi, dan berkelanjutan baik di tingkat nasional maupun daerah.

Regulasi tersebut menginstruksikan bahwa adanya pembentukan Kelompok Kerja (POKJA) dalam rangka penyelenggaraan perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi implementasi PUG sesuai dengan bidang dan tugas BKKBN. Anggota pokja sendiri di isi oleh pejabat/pegawai di lingkungan BKKBN Pusat. Pokja PUG dibentuk berdasarkan Keputusan Kepala BKKBN yang ditetapkan pada awal tahun. Selain itu melaksanakan komunikasi, informasi dan edukasi terkait PUG kepada pihak internal dan eksternal BKKBN seperti dengan mengikutsertakan dalam kegiatan seminar/advokasi/diskusi yang berkaitan dengan PUG, lalu menyebarluaskan informasi terkait PUG melalui saran dan media lainnya, melekatkan materi PUG pada kegiatan sosialisasi, forum diskusi, bimbingan teknis terkait pelaksanaan tupoksi.

Dalam regulasi itu juga mengisyaratkan untuk menyusun data terpilah yang dijaga keberlanjutannya menurut jenis kelamin, status, pendidikan, usia, pekerjaan (untuk pihak eksternal), kondisi perempuan dan laki-laki serta variabel lain jika diperlukan. Lalu pelaksanaan analisis terhadap data terpilah yang terbentuk dengan menggunakan GAP (*Gender Analysis Pathway*). Setiap unit kerja harus menganalisis untuk mengakomodir aspirasi, kebutuhan, permasalahan dan pengalaman baik laki-laki, perempuan, anak-anak, difabel dan lansia. Yang kemudian disusun dalam Kerangka Acuan Kerja (KAK) atau *Terms Of Reference* (TOR) yang dapat mencantumkan kebutuhan anggaran guna melaksanakan rencana aksi dalam rangka perbaikan kebijakan/kegiatan/sarana dan prasarana yang dapat dijadikan dasar-dasar untuk mengusulkan kebutuhan anggaran responsif gender di unit kerja masing-masing.

Kemudian di dalam perencanaan strategisnya BKKBN memasukkan isu gender, karena di dalam prioritas nasional BKKBN mendukung PN3, yaitu meningkatkan SDM berkualitas dan PF5 revolusi mental dan kebudayaan. Bagaimana di dalam SDM berkualitas itu, berbicara tentang bagaimana kesehatan reproduksi, bagaimana meningkatkan kesehatan ibu dan anak, dan bagaimana cara untuk dapat meningkatkan angka pemakaian kontrasepsi, karena sejatinya yang melahirkan, yang mengandung adalah ibu, sehingga kita juga supaya bagaimana jarak kehamilan yang aman, menurunkan tingkat angka kematian ibu dan bayi. Kemudian di dalam revolusi mental juga kita bicara bagaimana kita meningkatkan indeks kerentanan, memasukkan indikator indeks remaja, kemudian indeks ketahanan keluarga ke dalam sebagai indikator-indikatornya, karena di situ ibu sebagai tiang atau pilar utama dalam membentuk keluarga, walaupun memang ada peran ayah dan ibu, tidak membedakan peran di mana masing-masing pihak berperan.

Selanjutnya penyusunan kebijakan dan penganggaran yang responsif gender berdasarkan hasil analisis gender tadi di reviu untuk ditindak lanjuti dan menuangkan ke dalam *Gender Budget Statement* (GBS) untuk diusulkan lebih lanjut ke Bappenas dan Direktorat Jendral Anggaran. Selanjutnya dilakukan pelaporan dan monitoring atas penerapan PUG. Pokja PUG akan menyusun dan menyampaikannya laporan selama satu tahun kepada Sekretaris Utama melalui Biro Perencanaan. Terakhir adanya evaluasi yang dilakukan oleh Sekretaris Utama melalui Biro Perencanaan terhadap penerapan PUG di lingkungan BKKBN.

Dari penerapan pengarusutamaan gender di lingkungan BKKBN ini, telah menghasilkan satu penghargaan yang diadakan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Anak, yaitu Anugrah Parahita Ekapraya kategori Madya. Hal ini karena BKKBN telah berhasil mewujudkan kesetaraan, keadilan gender melalui strategi pengarusutamaan gender di Lingkungan BKKBN.

Gambar 1
Penghargaan Anugrah Parahita Ekapraya



Sumber data: Lakip BKKBN 2023

Implementasi pengarusutamaan gender dalam MSDM ini dilihat dari 7 aspek MSDM menurut teori Hasibuan (2003)

a. Perencanaan SDM

Perencanaan SDM menurut teori hasibuan ini melihat pentingnya perencanaan SDM dalam memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan strategisnya. Perencanaan SDM di BKKBN ini mengacu pada kebijakan atau undang-undang. Seperti dalam perencanaan ini tidak melihat dari PUG, namun seperti dari ABK atau analisis beban kerja dan melihat berapa jumlah pegawai yang akan pensiun dalam 5 tahun kedepan. Selain itu BKKBN tentu mengikutsertakan laki-laki maupun perempuan terhadap kebijakan-kebijakan untuk mendapatkan hak-haknya.

Dalam perencanaan SDM nya BKKBN belum menggunakan *Gender Analysis Pathway* (GAP), karena kurangnya membaca teori terkait PUG sehingga tidak mempunyai keterampilan dalam menggunakan *tools-tools* pengarusutamaan gender. Meskipun demikian dalam berpikir dan bersikap, telah mengarusutamaan gender, seperti mengikutsertakan laki-laki maupun perempuan terhadap kebijakan-kebijakannya.

b. Rekrutmen dan seleksi

Rekrutmen dan seleksi dalam pengarusutamaan gender ini melihat bahwa proses rekrutmen dan seleksi ini didasarkan pada kualifikasi dan kompetensi tidak berdasarkan gender. Implementasi PUG dalam rekrutmen dan seleksinya,

BKKBN secara umum tidak membedakan laki-laki, perempuan maupun disabilitas, semuanya mempunyai kesempatan yang sama. Dan dalam rekrutmen dan seleksi ini BKKBN mengikuti kebijakan atau peraturan dari atas seperti dari Kemenpan, lalu BKN dan BKKBN akan menerapkannya.

Dalam rekrutmen dan seleksi ini tidak ada kuota khusus untuk perempuan ataupun laki-laki, namun kuota khusus tersebut bagi formasi disabilitas, sesuai dengan Permenpan RB No 27 Tahun 2021 terkait Pengadaan ASN bahwa sejumlah 2% dari total formasi bagi penyandang disabilitas.

c. Pelatihan dan pengembangan

Dalam pelatihan dan pengembangan yang dilakukan tidak membedakan dia laki-laki atau perempuan atau disabilitas. Untuk disabilitas ini mengarah kepada kemampuannya, hal itu menjadi kesempatan untuk menggali *performance* nya. Pelatihan dan pengembangan ini melihat kepada kebutuhan pelatihan dan pengembangan nya. Jika terdapat analisis bahwa pegawai tersebut kurang dalam kompetensi itu maka akan diajukan pelatihan. Selain itu pegawai juga dapat mengajukan pelatihan dan pengembangan nya jika memang butuh. Mengingat, pegawai berhak mendapatkan 20 jam pelajaran. Salah satu contoh implementasinya, yaitu diadakannya *talent pool* untuk memberikan kesempatan yang sama kepada semua pegawai. Dan hasil dari *talent pool* didominasi oleh perempuan. Namun, individu tersebut tidak siap dan kurang berminat, karena untuk pengayaannya atau pelaksanaan tugasnya yang di tugaskan ke BKKBN provinsi. hal ini dapat disebabkan karena ketidakinginan untuk meninggalkan keluarga.

d. Evaluasi kinerja

Penerapan pengarusutamaan gender dalam aspek evaluasi kinerja ini, BKKBN memberikan penilaian yang objektif berdasarkan kinerja, tidak berdasarkan gender. Dalam penilaian atau evaluasi kinerja ini mendukung dari apa yang pegawai kerjakan baik selama satu semester atau dalam satu tahun yang akan dinilai. Implementasi PUG secara spesifik ini belum ada karena indikatornya dari hasil kerja pegawai.

e. Kompensasi dan tunjangan

Implementasi pengarusutamaan gender dalam kompensasi dan tunjangannya BKKBN didasari dari penilaian kinerja masing-masing pegawai, tidak dihitung apakah dia laki-laki, perempuan maupun disabilitas. Selain itu BKKBN mempunyai peraturan BKKBN No 6 Tahun 2023 terkait kompensasi dan tunjangan. Contohnya seperti penerapan potongan persen untuk cuti melahirkan hanya berlaku di anak ke empat. Untuk anak pertama hingga ketiga tidak berlaku, yang sebelumnya pengurangan tunjangan kinerja ini berlaku di anak ketiga. Jadi pegawai tersebut dapat cuti dengan tenang mengingat tidak ada pemotongan bagi tunjangan kinerjanya. Hal ini memihak bagi para ibu, para perempuan, pegawai BKKBN yang melahirkan. Dalam pasal 22 ayat 1 menyebutkan bahwa “pegawai yang menjalani cuti melahirkan paling banyak anak ketiga mendapatkan pengurangan 0% dari komponen besaran tunjangan kinerja” dan di ayat 2 menyebutkan bahwa “pegawai yang menjalani cuti melahirkan anak keempat dan seterusnya mendapatkan pengurangan 3% (tiga persen) perhari dari komponen besaran Tunjangan Kinerja”.

f. Manajemen konflik

Dalam implementasi pengarusutamaan manajemen konflik ini melibatkan pendekatan yang sensitif gender dalam menganalisis dan menyelesaikan konflik yang mungkin saja timbul dalam tempat kerja. Dalam hal ini BKKBN tidak membedakan perempuan atau laki-laki atau disabilitas. Semuanya didengarkan dan dicarikan solusinya. Seperti pada saat pegawai perempuan sedang berkonflik maka akan didampingi oleh sesama perempuan, agar tidak terjadinya persektif negatif dan memberikan kenyamanan bagi pegawai tersebut.

g. Kesejahteraan pegawai

Kesejahteraan pegawai dalam pengarusutamaan gender ini mengacu pada kebijakan tanpa melihat gender, baik dari laki-laki, perempuan maupun disabilitas. Kesejahteraan pegawai ini untuk segi finansial berdasarkan jabatan dan evaluasi dari kinerja pegawai tersebut. Selain dalam aspek ekonomi, terdapat juga kesejahteraan psikologis bagi para perempuan, seperti cuti melahirkan, ibu menyusui. Dalam hal terkait anggaran responsif gender ini,

dalam MSDM belum diterapkan. Karena memang melihat dari kinerjanya dan lebih fokus pada orientasinya.

Tabel 9

Data jumlah pegawai laki-laki dan perempuan berdasarkan Deputi

Count of Jenis kelamin	Jenis kelamin		
Column2	Laki-Laki	Perempuan	Grand Total
Deputi Bidang Advokasi, Penggerakan dan Informasi	57	66	123
Deputi Bidang Keluarga Berencana dan Kesehatan Reproduksi	22	57	79
Deputi Bidang Keluarga Sejahtera dan Pemberdayaan Keluarga	20	54	74
Deputi Bidang Pelatihan, Penelitian dan Pengembangan	58	74	132
Deputi Bidang Pengendalian Penduduk	25	47	72
Inspektorat Utama	32	28	60
Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional	1		1
Perwakilan BKKBN Provinsi	6617	12435	19052
Sekretariat Utama	77	111	188
Grand Total	6909	12872	19781

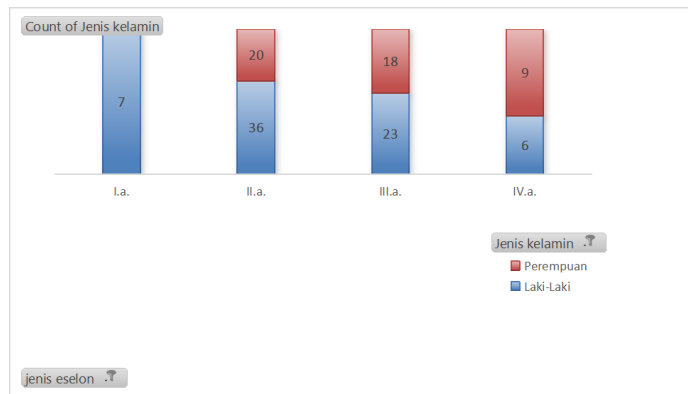
Sumber data: BKKBN, diolah oleh penulis, 2024

Melihat data di atas, yang mayoritas jumlah pegawai BKKBN diisi oleh perempuan. Keberadaan perempuan ini menjadi landasan yang kuat dalam mendukung misi organisasi. Tidak hanya menjadi tenaga kerja, namun sebagai agen perubahan yang menyebarkan pengetahuan tentang kesehatan reproduksi, keluarga berencana dan kesetaraan gender. Dengan memperkuat dampak positif yang diciptakan oleh program-program pemerintah dalam mendukung kesejahteraan keluarga dan realisasi pertumbuhan penduduk.

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya, narasumber berpandangan bahwa seorang pemimpin itu tidak harus diduduki oleh seorang laki-laki. Baik perempuan atau disabilitas, boleh untuk memimpin. Namun kembali kepada syarat, kualifikasi dan kompetensi dari pegawai tersebut. Hanya memang ketika *open bidding* untuk pejabat tinggi, lebih banyak yang mengajukan diri itu laki-laki dibandingkan perempuan. Keluarga menjadi salah satu faktor yang membuat para pegawai perempuan kurang berminat untuk menjadi pimpinan.

Tabel 10

Data jumlah pegawai laki-laki dan perempuan
berdasarkan Eselon



Sumber data: BKKBN, diolah oleh penulis, 2024

Melihat data yang tertera, Dimana pegawai yang menduduki PTP dan PTM mayoritas diduduki oleh laki-laki padahal pegawai di BKKBN lebih banyak perempuannya. Hal ini menjadi kesenjangan, melihat pegawai perempuan di BKKBN lebih banyak dibandingkan laki-laki. Maka dari itu peneliti mempertanyakan hal ini kepada narasumber guna menjawab pertanyaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya, hal ini terjadi karena kurang adanya minat dari para pegawai wanita untuk mengajukan diri menjadi PTM dan PTP di BKKBN. Terdapat faktor yang membuat minimnya minat seorang wanita menjadi pemimpin, seperti peran nya sebagai ibu dan istri. Dalam hal ini melihat banyak pegawai perempuan yang memang sudah menikah, memiliki keturunan mempunyai fokus dan prioritas berbeda. Berdasarkan hasil wawancara pegawai wanita tidak melihat karir atau jabatan-jabatan tinggi ini sebagai sesuatu yang harus dikejar. Sebagai ibu, mereka akan lebih fokus untuk mengurus rumah tangga, anak dan suami.

Selain itu juga sebagai pimpinan tinggi tentu mobilitasnya sangat tinggi, hal ini juga menjadi salah satu alasan. Mobilitas tinggi mengharuskan pegawai tersebut beralih dari satu tempat ke tempat yang lain. Seperti contoh sering ke luar kota, ke luar provinsi bahkan bisa ke luar negeri. Melihat dari sisi keluarga, sebagai ibu, tentu seorang anak membutuhkan bimbingan seorang ibu, waktu bersama keluarga merupakan hal yang berharga. Maka dari itu para pegawai perempuan yang sudah menikah dan mempunyai keturunan mayoritas lebih memfokuskan kepada keluarga.

Terlepas dari alasan diatas, BKKBN membuka peluang bagi semua baik laki-laki, perempuan ataupun disabilitas untuk mendaftar sebagai PTM dan PTP. Tidak

ada persyaratan secara khusus mengharuskan dia laki-laki dan perempuan atau disabilitas. Sistem pendaftaran PTP dan PTM ini melalui *open bidding*. Jadi semua mempunyai peluang jika memang telah memenuhi persyaratan untuk menduduki posisi tersebut. Hal ini dapat di dukung oleh pengumuman Seleksi Terbuka Jabatan Pimpinan Tinggi Madya Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Pusat terdapat di lampiran

Hal yang menarik BKKBN dulu menerapkan pertimbangan untuk menjadi PTP atau PTP itu salah satu pertimbangannya melihat dari banyaknya anak dari calon tersebut. Hal ini tentunya melihat target BKKBN ini angka kelahiran total 2,1 di tahun 2024 ini. Dimana setiap keluarga diharapkan hanya mempunyai dua orang anak, baik laki-laki ataupun perempuan. Sehingga BKKBN berkomitmen, seluruh jejaring BKKBN bahwa memang hanya punya anak maksimal dua. Sehingga hal itu menjadi salah satu prasyarat untuk mendaftar sebagai calon pimpinan tinggi, baik pratama ataupun madya.

Namun seiring berjalannya waktu, ada komplek terkait hal itu, yang menjadikan kebijakan tersebut sudah tidak diterapkan kembali, juga melihat banyak yang mendaftarkan diri dari luar BKKBN, sehingga kebijakan tersebut sudah tidak berlaku lagi. Namun untuk saat ini syaratnya lebih banyak. Seleksi ini seleksi terbuka yang diumumkan di web resmi BKKBN, kemudian melalui beberapa tahapan, yang pertama seleksi administrasi, seleksi tertulis lalu seleksi wawancara yang melibatkan unsur eksternal yaitu BKN, Kemen PAN, dan BIN. Dan selanjutnya akan ada pertimbangan dari general pimpinan, perlu digaris bawahi semua tahapan tidak membedakan apakah dia seorang perempuan atau laki-laki.

Melihat dari Surat Edaran Sestama tentang pedoman penerapan PUG di lingkungan BKKBN ini belum terimplementasikan di setiap unit kerja. Seperti di Biro SDM, belum mengetahui alat analisis tentang PUG contoh *Gender Analysis Pathway*. Tidak ada data terpilah tentang pegawai yang masuk jalur khusus seperti disabilitas atau putra putri Papua. Serta tidak ada wadah untuk pegawai mengeluarkan aspirasi atau pendapat terkait kesenjangannya. Misal penyandang disabilitas yang membutuhkan toilet khusus disabilitas. Maka dari itu perlu analisis gender bagi unit-unit kerja, tidak hanya di Biro Perencanaan saja yang memakai alat analisa tersebut.

2. Sarana dan Prasarana yang mendukung PUG dalam mensejahterakan pegawai

Sarana dan prasarana yang mendukung pengarusutamaan gender merupakan fondasi penting bagi keberlangsungan PUG dalam memastikan keadilan, kesetaraan, dan inklusi bagi setiap individu tanpa memandang gender. Sarana dan prasarana yang mendukung PUG di BKKBN ini dapat dikatakan cukup. Karena ada beberapa fasilitas yang telah berhenti beroperasi *pasca* covid, seperti pada penjelasan berikut ini:

a. *Track* bagi penyandang tuna grahita

Gambar 2

Track bagi tuna grahita



Sumber: dokumentasi oleh penulis, 2024

Track jalan bagi tuna grahita ini merupakan upaya untuk menciptakan lingkungan yang ramah dan dapat diakses bagi orang disabilitas intelektual atau tuna grahita. *Track* ini terdapat dari mulai Gedung halim 1 sampai Gedung halim 2.

b. Rampa aksesibilitas

Gambar 3

Rampa aksesibilitas



Sumber data: dokumentasi oleh penulis 2024

Tangga kursi roda atau rambu untuk kursi roda merupakan struktur yang dirancang bagi orang yang menggunakan kursi roda untuk naik turun area yang mempunyai ketinggian berbeda tanpa perlu melewati tangga.

c. Tangga Santun Lansia

Gambar 4

Tangga santun lansia



Sumber data: dokumentasi oleh penulis, 2024

Tangga santun lansia ini akan memudahkan bagi para penyandang disabilitas dan lanjut usia masuk dan keluar gedung.

d. Klinik KB dan Anak

Gambar 5

Klinik KB dan Anak



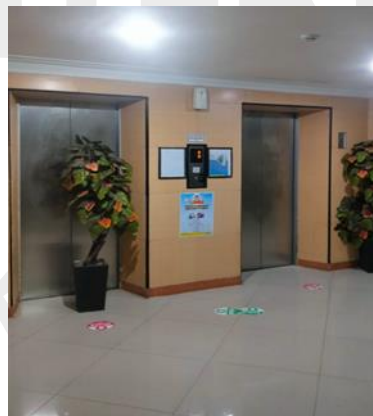
Sumber data: dokumentasi oleh penulis, 2024

Klinik KB dan anak merupakan layanan yang disediakan oleh BKKBN untuk menawarkan layanan konsultasi serta layanan Kesehatan reproduksi bagi pasangan usia subur serta layanan kesehatan anak. Klinik ini juga dapat digunakan juga oleh masyarakat sekitar.

e. Lift

Gambar 6

Lift



Sumber data: dokumentasi oleh penulis, 2024

Selain fasilitas umum, lift ini sangat berguna bagi para penyandang disabilitas, sehingga tidak perlu capek untuk menaiki tangga untuk naik ke lantai atas.

f. Tempat Penitipan Anak atau *Baby day care*

Gambar 7

Tempat penitipan anak



sumber data: dokumentasi oleh penulis, 2024

Baby day care atau tempat penitipan anak ini merupakan salah satu fasilitas bagi para pegawai wanita yang mempunyai anak yang masih batita. Namun banyak juga warga sekitar yang memanfaatkan fasilitas penitipan anak di BKKBN. Fasilitas ini dikenal baik yang mana situasi disana seperti *playground* yang mempunyai banyak warna sehingga dapat mengasah imajinasi anak-anak serta daya tangkap dan juga terdapat permainan yang edukatif bagi anak-anak, selain itu ruangan yang ber-*ac*, mendapat makan, mempunyai kamar mandi, tempat tidur. Penitipan anak ini dikelola oleh SDM luar BKKBN yang di *hire* khusus untuk membayar. Perbulannya sekitar Rp. 2-3 jt, untuk harian sekitar Rp. 100.000.

Tempat penitipan anak ini telah beroperasi sejak sekitar tahun 2013-an, namun sayangnya pada saat covid, penitipan anak ini ditutup sesuai kebijakan dari pimpinan. Karena telah vakum selama kurang lebih 3 tahun *pasca* covid, sampai sekarang fasilitas ini belum dibuka kembali. Hal ini dikarenakan untuk membuka kembali tentunya membutuhkan tenaga-tenaga yang mempunyai kapasitas dan kompeten dalam mengelola tempat penitipan anak tersebut. Selain itu BKKBN telah diberi amanat tentang penurunan *stunting*, sehingga lebih banyak fokus kepada penurunan *stunting*.

g. Ruang laktasi

Ruang laktasi di BKKBN yang berada berdekatan dengan klinik BKKBN, dalam ruangan tersebut terdapat ruangan untuk menyimpan asi juga. Bagi pegawai ibu menyusui, diberikan kelonggaran waktu untuk mempompa asi selama dalam waktu jam kerja selama 1 jam, mengingat

dalam mempompa asi tidak membutuhkan waktu yang banyak. Serta secara medis atau kesehatan mempompa asi dibutuhkan per 3 jam.

Namun sayangnya pasca covid, ruang laktasi juga tidak beroperasi lagi, sebelumnya ruang laktasi berada di halim 2 dekat klinik BKKBN. Selama covid, karena kebanyakan WHF ruangan tersebut tidak dipakai lagi. Sehingga para pegawai lebih banyak mempompa asi di direktorat masing-masing. Selain itu, ruang laktasi saat ini diadakan di Gedung Pusdiklat, karena sesuai kebutuhan, ruangan tersebut fasilitas bagi para peserta pelatihan. Namun karena Gedung pusdiklat ini berada diantara Gedung halim 1 dan 2, sehingga untuk kesana membutuhkan waktu mengingat 28 direktorat terpencar di Gedung halim 1 dan 2, untuk mengefesiensikan waktu para pegawai memutuskan untuk memanfaatkan ruangan masing-masing untuk mempompa asi, dan juga tiap ruangan mempunyai kulkas, sehingga dapat menyimpan asi.

3. Faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan PUG

Berdasarkan hasil wawancara, berikut beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam menerapkan PUG.

a. Faktor pendukung

- 1) Pengetahuan tentang gender, hal ini penting karena dalam bersikap dan berpikir dilatarbelakangi oleh pengetahuan
- 2) Kebijakan atau peraturan sendiri, ketika ada kebijakan hal itu akan mempermudah penerapannya.
- 3) Pimpinan yang *aware* serta sadar akan pentingnya PUG

b. Faktor penghambat

- 1) Tidak ada kebijakan tertulis, sehingga sulit untuk mengajukan keluhan atas kesenjangan yang ada
- 2) Biaya anggaran, hal ini penting karena setiap pembenahan membutuhkan anggaran
- 3) Kurang edukasi terkait pentingnya PUG.

4. Rekomendasi untuk meningkatkan penerapan PUG

Berdasarkan hasil wawancara, peneliti menyimpulkan dari jawaban narasumber untuk rekomendasi dalam meningkatkan penerapan PUG. Yaitu

diberikannya pelatihan dan pengembangan bagi para pegawai perwakilan tiap unit kerja untuk menjadi agen PUG, sehingga bisa memberikan usulan, saran bagi unit kerjanya masing-masing. Sehingga akan berpengaruh pada penerapan PUG di tiap unit kerja masing-masing.

D. Sintesis Pemecahan Masalah

Tabel 11
Sintesis pemecahan masalah

Masalah	Solusi
Perencanaan SDM: Belum ada edukasi terkait PUG khususnya alat analisisnya contohnya <i>Gender Analysis Pathway</i> dan alat analisa lainnya.	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
Rekrutmen dan seleksi: Belum ada data terpilah data pegawai yang diterima BKKBN melalui jalur khusus (disabilitas, putra putri Papua)	Dibuatkan data terpilah yang berisi pegawai yang diterima di BKKBN melalui jalur khusus (disabilitas dan putra putri Papua)
Pelatihan dan pengembangan: Belum ada secara spesifik pelatihan dan pengembangan dalam hal pengarusutamaan gender dan juga belum ada pelatihan khusus terkait PUG untuk tiap perwakilan biro/direktorat.	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 <i>agent</i> pengarusutamaan gender.
Evaluasi kinerja: Dalam poin ini, BKKBN memberikan penilaian yang objektif kepada semua karyawan, tanpa membedakan atau	Untuk lebih mendukung pengarusutamaan gendernya dalam penilaian evaluasi kinerja, perlu disediakan saluran yang aman dan

melihat dari gender. Semua dilihat dari kinerja pegawai tersebut.	rahasia bagi karyawan untuk melaporkan jika ada yang merasa penilaian kinerja mereka dipengaruhi oleh bias gender atau ada penilaian yang tidak objektif lainnya.
Kompensasi dan tunjangan: Dalam poin kompensasi dan tunjangan, BKKBN didasari oleh penilaian kinerja pegawai. Tidak ada permasalahan dalam poin, ini contoh implementasinya terdapat penerapan potongan persenan untuk cuti melahirkan yang berlaku di anak ke-empat, sebelumnya berlaku di anak ke-tiga. Hal ini memihak untuk para ibu, para pegawai perempuan yang melahirkan.	Untuk lebih mendukung pengarusutamaan gender dalam 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.
Manajemen konflik: Belum adanya komite manajemen konflik untuk menangani, menyelesaikan atau mencegah konflik yang terjadi di tempat kerja.	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.
Kesejahteraan pegawai: Pada poin kesejahteraan pegawai, masih terdapat fasilitas yang belum tersedia atau telah berhenti beroperasi. Contohnya ruang laktasi dan tempat penitipan anak. Serta belum tersedianya toilet khusus disabilitas.	Disediakannya kembali tempat penitipan anak dan ruang laktasi agar mempermudah para pegawai/ibu yang sedang menyusui atau punya anak balita. Serta disediakannya toilet khusus disabilitas, mengingat pegawai BKKBN ada teman-teman disabilitas.