

PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM PROMOSI JABATAN DI BKD PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

Sahirah¹, Budi Setiawati², Burhanuddin³

¹) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

²) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

³) Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

The aim of this study was to describe the process of gender mainstreaming in the promotion in accordance at BKD Makassar Government with Presidential Instruction No. 9 of 2009 on Gender Mainstreaming mandated to be implemented by government agencies including Local Government. The type of study was qualitative. Type of research is phenomenological. The data were collected using instruments such as interviews, observation and documents. The results of study indicated that there are three involved in this case, namely, (1) employees access to promotions that the difference in information for employees, (2) participation indicates the absence of employee involvement in the promotion except that it has the task, and (3) the promotion of employees in positions of authority do not exist except the mission from the leader.

Keywords: *gender mainstreaming, promotion*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan proses pengarusutamaan gender dalam promosi jabatan di BKD Pemerintah Kota Makassar sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pengarusutamaan Gender yang diamanatkan untuk dilaksanakan oleh Lembaga Pemerintah termasuk Pemerintah Daerah. Jenis penelitian adalah kualitatif. Penelitian menggunakan tipe fenomenologis. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen berupa wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada tiga yang terkait dalam hal ini yaitu: (1) akses pegawai terhadap promosi jabatan itu adanya perbedaan informasi bagi pegawai, (2) partisipasi menunjukkan tidak adanya keterlibatan pegawai dalam promosi jabatan kecuali yang memiliki tugas, serta (3) kewenangan pegawai dalam promosi jabatan tidak ada kecuali adanya utusan dari atasan.

Kata Kunci: pengarusutamaan gender, promosi jabatan

PENDAHULUAN

Isu kesetaraan gender dan keadilan gender yang telah menjadi isu dunia yang semakin mendapat perhatian dan menjadi bagian dari kesepakatan dunia yang menyangkut hak-hak asasi manusia, karena pada kenyataannya, selama ini perempuan mendapat diskriminasi yang melanggar hak asasi manusia serta penghormatan atas diri perempuan sebagai manusia.

Sampai saat sekarang ini tuntunan keterwakilan perempuan dalam berbagai lembaga pengambilan keputusan masih terus berkembang dan dianggap penting? Karena kenyataannya berbagai persoalan yang muncul diberbagai bidang dan diberbagai belahan dunia tidak lepas dari persoalan masih dominannya perlakuan yang diskriminatif terhadap perempuan sehingga kemiskinan, pendidikan, kesehatan, pengangguran bahkan juga berbagai tindakan kekerasan sangat rentan menjadikan perempuan sebagai korban dari diskriminasi tersebut.

Pemerintah Indonesia telah menunjukkan komitmen dalam

mewujudkan upaya kesetaraan gender melalui pelaksanaan pengarusutamaan gender, yang dimana isu gender diutamakan dalam pembangunan dan pemberdayaan perempuan. Terdapat kebijakan-kebijakan yang memberikan peluang untuk PNS perempuan dalam memperoleh jabatan-jabatan strategis di pemerintahan dan organisasi publik. Salah satunya dengan Inpres Nomor 9 Tahun 2009 tentang Pengarusutamaan Gender yang diamanatkan untuk dilaksanakan oleh semua Lembaga Pemerintah termasuk Pemerintah Daerah.

Perlu adanya tingkatan dari setiap pegawai khususnya kaum perempuan agar dalam menunjang kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam mendapati posisi jabatan yang lebih memungkinkan. Salah bentuk yang dapat dilakukan agar tidak terjadi kesengajaan dalam posisi jabatan antara laki-laki dan perempuan adalah promosi jabatan. Kesenjangan yang terjadi ini disebabkan kurangnya pemahaman mengenai pentingnya sebuah situasi dan kondisi yang sama, seimbang antara perempuan dan laki-laki

dalam memperoleh peluang, partisipasi, kesempatan, manfaat dan kontrol dalam melaksanakan dan menikmati hasil pembangunan, baik didalam maupun diluar rumah tangga. Melalui pemahaman bahwa tanggung jawab, fungsi, peran, kesempatan, peluang dalam kehidupan sosial merupakan tanggung jawab bersama baik laki-laki maupun perempuan serta mempunyai andil yang seimbang terhadap pembangunan diberbagai sektor, diharapkan mampu meminalisasikan permasalahan diberbagai sektor dalam kehidupan.

Proses sosialisasi atau penyampaian, penyebaran informasi, mengenai pengarusutamaan gender akan maksimal apabila terjadi dilapangan, sehingga dalam proses pengambilan kebijakan dapat mengkoordinir kepentingan dari masyarakat. Namun yang tidak kalah penting dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender di pemerintahan adalah adanya *political will* dari pemerintahan itu sendiri, melalui kebijakan-kebijakan yang sensitif gender, termasuk kebijakan yang memberikan peluang kepada PNS

perempuan dalam menduduki jabatan strategis dipemerintahan. Olehnya itu, wujud dari proses implementasi dari pengarusutamaan gender di mulai dengan adanya lembaga yang dapat menerapkan sedimikian mungkin proses pengarusutamaan gender ini.

Promosi jabatan menurut Hasibuan (2006: 108) adalah promosi jabatan merupakan perpindahan yang memperbesar *authority dan responsibility* karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi sehingga hak, status, dan penghasilan mereka akan semakin besar. Hal ini berarti seseorang memperoleh promosi jabatan akan memiliki kewenangan dan tanggung jawab yang lebih besar karena memperoleh jabatan yang lebih tinggi. Selain itu efek yang ditimbulkan adalah hak, status, dan penghasilan yang berupa gaji/upah dan tunjangan lainnya, akan bertambah dibandingkan dengan jabatan yang diperoleh sebelumnya. Sedangkan menurut Fathoni (2006: 121) promosi jabatan yaitu perkemebangan yang positif dari seorang pekerja atau pegawai

karena tugasnya dinilai baik oleh pejabat yang berwenang. Oleh karena itu, pemberian tanggung jawab dan kewenangan yang lebih tinggi patut diberikan kepada mereka yang berprestasi.

Kata gender berasal dari bahasa Inggris yang berarti jenis kelamin. Menurut Oakley (1972) dalam Fakih (2013: 71), gender diartikan sebagai perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat atau bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Sedangkan menurut Fakih dalam Analisis Gender dan Transformasi Sosial (2013: 8) gender berarti suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial dan kultural.

Menurut Soejipto (2010: 48) pengarusutamaan gender adalah suatu strategi untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan

permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program diberbagai bidang kehidupan dan pembangunan. Soejipto dalam Pengarusutamaan Gender dalam perlemen, studi terhadap DPR dan DPD (2010: 86) Kesetaraan gender adalah kesamaan kondisi bagi laki-laki dan perempuan untuk memperoleh kesempatan serta hak-haknya sebagai manusia, agar mampu berperan dan berpartisipasi dalam kegiatan politik, hukum, ekonomi, sosial budaya, pendidikan, pertahanan dan keamanan nasional (hankamnas) serta kesamaan dalam menikmati hasil pembangunan.

Terwujudnya kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dengan laki-laki dan dengan demikian mereka memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, kontrol atas pembangunan dan memperoleh manfaat yang setara dan adil dalam pembangunan.

Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu.

Mempertimbangkan bagaimana memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki terhadap sumber daya yang akan dibuat. Sebagai contoh dalam hal promosi jabatan bagi pegawai pemerintah adalah akses memperoleh informasi ataupun kedudukan untuk pegawai perempuan dan laki-laki diberikan secara adil dan setara atau tidak.

Partisipasi merupakan keikutsertaan atau partisipasi seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan. Dalam hal ini pegawai perempuan dan laki-laki apakah memiliki peran yang sama dalam pengambilan keputusan atau tidak.

Kewenangan adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan dalam mengambil keputusan. Dalam hal ini apakah pemegang jabatan sebagai pengambil keputusan didominasi gender tertentu atau tidak. Termasuk pada aspek ini adalah mengenai atribusi dan delegasi.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan. Dari bulan Juli - Agustus 2015. Lokasi penelitian dilaksanakan di Kantor Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Makassar. Pertimbangan bahwa melihat keadaan di BKD yang sering melakukan promosi jabatan pada pegawai serta melihat dari tingkat jabatan kepegawaian di BKD yang tidak merata. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kualitatif dan tipe penelitian adalah tipe penelitian Fenomenologis. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Informan penelitian yakni dari BAPERJAKAT dan Pegawai yang mengalami promosi jabatan di BKD Kota Makassar. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian ini yang tercantum pada bab sebelumnya, yaitu untuk mengetahui bagaimana proses pengarusutamaan gender dalam

promosi jabatan di BKD Pemerintah Kota Makassar sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2009 Tentang Pengarusutamaan Gender yang diamanatkan untuk dilaksanakan oleh Lembaga Pemerintah termasuk Pemerintah Daerah. Adapun indikator pengarusutamaan gender dalam promosi jabatan ini yaitu: Akses, Partisipasi dan Kewenangan. Berikut ini penjelasan dari beberapa indikator diatas.

Akses merupakan peluang seseorang dalam menikmati sumber daya yang ada. Dalam hal ini kelayakan seorang pegawai dalam memperoleh informasi dan mendapatkan kedudukan dalam jabatan struktural. Adapun sub indikator dari akses yaitu akses dalam mendapatkan informasi dan mendapatkan kedudukan. Informasi merupakan wadah seseorang untuk dapat mencalonkan diri dalam mendapatkan promosi jabatan. Proses pelaksanaan promosi jabatan ini dilaksanaakn berbeda dengan sebelum dan sesudah adanya perubahan ASN pada tahun 2014. Namun informasi itu disebarkan

melalui papan pengumuman yang berada di lingkup BKD.

Dalam pelaksanaan promosi jabatan sebelum adanya perubahan ASN pada tahun 2014 memang informasi mengenai adanya sebuah lowongan untuk promosi jabatan itu tidak ada, akan tetapi setelah adanya perubahan ASN dalam UU No 5 Tahun 2014 maka informasi mengenai adanya promosi jabatan itu diumumkan secara terbuka dengan pengadaan papan informasi mengenai pengosongan jabatan, itu berlaku sejak adanya perubahan ASN 2014 secara langsung akan tetapi proses ini melalui tahap penyeleksi, yang mana proses yang dilaksanakan tidak dengan menunjuk langsung pegawai oleh Baperjakat seperti yang dilakukan sebelumnya oleh Baperjakat sebelum adanya perubahan ASN.

Proses dalam rekrutmen promosi jabatan itu dilakukan secara seleksi bagi para pegawai mulai dari pengumpulan berkas administrasi sampai dengan tes yang dilakukan bagi para pegawai. Adapun yang ikut dalam tes kompetensi ini yaitu berasal dari dalam dan berasal dari

luar. Hal yang berasal dari dalam yaitu orang-orang yang berada dalam Baperjakat dan jajarannya sedangkan yang berasal dari luar yaitu para akademisi dalam hal ini dosen-dosen dari kampus. Dalam hal ini, selain dilakukan tes kompetensi hal yang paling penting yang dapat dilihat dari pegawai setiap pegawai yaitu ada beberapa aspek yaitu prestasi kerja, pengalaman, kepangkatan, dan pendidikan. Jika seorang pegawai memiliki dari kriteria yang dimaksud maka tidak menutup kemungkinan pegawai yang memenuhi kriteria tersebut layak untuk dipromosikan.

Disadari memang bahwa aturan ASN memang harus diubah mengenai pengangkatan pegawai dalam sebuah jabatan. Mengingat UU No 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender harus diberlakukan dalam semua instansi pemerintahan.

Kesadaran akan akses bagi perempuan untuk diangkat jabatannya dalam instansi pemerintahan itu sudah ada. Para pegawai khususnya perempuan juga sudah dapat menikmati akses yang

ada terkait dengan pelaksanaan promosi jabatan. Meskipun demikian kelayakan seorang pegawai perempuan dalam mendapatkan promosi jabatan itu masih terdapat kecanggungan mengenai ketidakmampuan pegawai dalam bekerja. Akan tetap setidaknya kaum perempuan juga ingin merasakan sebuah kebebasan untuk berkarir dan mampu untuk menunjukkan bakat atau kemampuan dalam bekerja.

Peluang seseorang dalam menduduki sebuah jabatan pada dasarnya sama hanya saja peluang itu dalam hal pelaksanaan promosi jabatan memiliki syarat tertentu dalam proses pelaksanaan promosi jabatan. Kedudukan ini sangat menjamin keberadaan seseorang dalam sebuah instansi, karna berkat sebuah kedudukan seseorang dapat dipandang memiliki sebuah martabat. Apalagi kalau dilihat dari segi gender. Hal ini sangat berdampak pada kondisi laki-laki dan perempuan dalam sebuah jabatan untuk terjadinya kesetaraan gender. Dalam pelaksanaan promosi jabatan terdapat akses yang digunakan dan dapat dimanfaatkan

oleh semua pegawai yang ada di kantor BKD tersebut, termasuk informasi kekosongan tempat atau jabatan yang diakibatkan karena adanya pegawai atau pejabat yang pensiun, dipecat, atau diberhentikan oleh pihak tertentu dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan yang ada.

Kelayakan setiap pegawai untuk menduduki sebuah jabatan itu ada hanya saja setiap pegawai tidak mudah untuk diangkat dan dipromosikan karena pegawai yang akan diangkat itu mesti dilihat dulu dari tingkat pendidikannya, tingkat golongannya dan hasil kerja selama ini. Jika pegawai memenuhi persyaratan tersebut maka pegawai tersebut layak untuk dipromosikan. Tidak melihat bahwa apakah dia perempuan atau laki-laki, apakah dia mampu atau tidak, karena pada dasarnya sudah ada indikator yang dapat dilihat selama ini. Setiap pegawai memiliki peluang yang sama dalam menduduki sebuah jabatan hanya saja peluang yang ada itu harus memenuhi kriteria yang telah ada, setiap pegawai yang akan mendapatkan promosi jabatan itu

harus memiliki kriteria atau persyaratan dalam hal pelaksanaan promosi jabatan, seperti prestasi, perilaku, dan kinerja. Perilaku pada dasarnya pegawai harus memiliki sikap dan moral yang dapat mencerminkan keteladanan dari setiap pegawai. Prestasi itu dilihat dari hasil-hasil kerja yang telah memenuhi standar keberhasilan dari apa yang telah menaikkan sebuah nama instansi, Kinerja itu sendiri berasal dari keuletan dari pegawai dalam bekerja.

Selain itu peluang yang ada itu tergantung dari pegawai itu sendiri dan pegawai yang berhak untuk mendapatkan peluang tersebut betul-betul memiliki kemampuan dalam bekerja, dapat dipercaya, dan mampu untuk melaksanakan tugas dari atasannya. Jadi persoalan gender disini bisa dikatakan peluangnya sama hanya saja dilihat lagi kepada pegawainya tentang kelayakannya untuk dipromosikan. Intinya peluang itu ada untuk setiap pegawai, semuanya tergantung dari pegawai itu sendiri. Tidak ada istilah diskriminasi yang terjadi pada pegawai baik laki-laki

maupun perempuan, jika mereka mampu kenapa tidak mereka untuk dipromosikan.

Partisipasi adalah keikutsertaan para pegawai dalam kegiatan yang dilakukan oleh instansi baik dalam proses pengambilan keputusan, pelaksanaan maupun evaluasi. Partisipasi sangat diperuntukkan jikalau laki-laki dan perempuan sama-sama ikut terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan. dijelaskan bahwa proses pengambilan keputusan itu tidak ada keterlibatan perempuan, hanya Baperjakat yang terlibat dalam pengambilan keputusan, ini berarti bahwa tidak ada keterlibatan para pegawai dalam proses pengambilan keputusan dalam promosi jabatan. Terkait dengan gender bahwasanya perempuan itu memang tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan karena proses pengambilan keputusan itu berada pada naungan Baperjakat dan jajarannya. Segala keputusan berada ditangan baperjakat, Jadi sama sekali pelibatan perempuan disini tidak diikutsertakan. Melihat keadaan tersebut sungguh memperhatikan

keadaan seorang pegawai yang tidak memiliki peran dalam hal ini.

Pada dasarnya para pegawai sudah memiliki tugas masing masing. Para pegawai terlibat dalam kegiatan yang dilaksanakan berdasarkan dengan pekerjaannya. Memang keterlibatan perempuan dalam pengambilan keputusan terkait dengan promosi jabatan itu tidak ada. partisipasi perempuan dalam pengambilan keputusan untuk promosi jabatan itu tidak ada. Karena yang berhak ikut berpartisipasi dalam hal ini yaitu baperjakat dan jajarannya serta subbidang pendayagunaan dan pengembangan karir. Terkecuali jika pegawai perempuan tersebut berada pada jajaran Baperjakat dan Subbidang Pendayagunaan dan Pengembangan Karier, itulah yang berhak ikut berpartisipasi. Bidang tersebut yang akan terlibat dalam proses pelaksanaan promosi jabatan, tidak menutup kemungkinan setiap pegawai terlibat karena setiap pegawai memiliki tupoksi masing masing, mengenai keterlibatan perempuan itu tidak ada.

Pelaksanaan evaluasi masih

tetap berada pada wilayah baperjakat, tidak ada campur tangan para pegawai. Hasil rekapan nama-nama pegawai yang akan dipromosikan berasal dari Subbidang Pendayagunaan dan Pengembangan Karir. Sebelum nama-nama itu dievaluasi oleh baperjakat, sebelumnya sudah diseleksi oleh Subbidang Pendayagunaan dan Pengembangan Karir. Baperjakat hanya menerima 3 nama yang lolos berkas. Selanjutnya 3 nama tersebut di tes dan selanjutnya tahap evaluasi itu ditangani oleh Baperjakat dan jajarannya. evaluasi kegiatan yang dilakukan oleh BKD memang selalu ada, hanya saja evaluasi terkait dengan promosi jabatan itu keterlibatan pegawai tidak ada dikarenakan itu sudah ditangani oleh Baperjakat.

Wewenang merupakan hak untuk melakukan sesuatu, sesuatu dalam hal ini yaitu hak seorang pegawai dalam ikutserta dalam pengambilan keputusan. Karena mengingat pengambilan keputusan itu merupakan langkah awal dalam jalannya suatu kegiatan. Jadi

keputusan yang diambil di ketahui dan disetujui oleh semua pihak, akan tetapi lain halnya kewenangan dalam pengambilan keputusan terkait dengan promosi jabatan. bahwasanya yang memiliki kewenangan dalam proses pelaksanaan promosi jabatan yaitu Baperjakat dan jajarannya, dimana Baperjakat itu terdiri dari Baperjakat, Sekertaris Baperjakat dan Inspektorat. Jadi orang-orang yang berada dibawah naungan Baperjakat yang memiliki hak penuh dalam proses pelaksanaan promosi jabatan.

Wewenang dalam pengambilan keputusan bagi pegawai dapat dilihat berdasarkan dengan tugasnya. Seorang pegawai memiliki wewenang jika tugas itu memang tupoksinya. Wewenang dalam Pengambilan keputusan berada pada Baperjakat dan jajarannya. Baperjakatlah yang memiliki hak penuh dalam pengambilan keputusan mengenai promosi jabatan tanpa ada keterlibatan dari pegawai lain. Adapun wewenang dalam pengambilan keputusan selain dari

promosi jabatan itu berada pada pegawai yang memiliki tupoksi. Pegawai yang memiliki tupoksi itulah yang mengambil keputusan dibidangnya masing-masing. Aturan yang berlaku di kantor BKD yaitu siapa yang memiliki tugas itu pula yang memiliki wewenang. Bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

Atribusi merupakan pemberian hak kewenangan kepada para pegawai dalam mendapatkan posisi jabatan yang telah diberikan. Pelaksanaan tugas dan fungsi seorang pegawai berdasarkan dengan hak dan kewenangan. bahwa penempatan posisi seorang pegawai itu jelas. Setiap pegawai menempati posisi jabatan berdasarkan dengan kewenangannya. Terkait dengan kewenangannya dalam promosi jabatan. Pada awalnya sudah dijelaskan bahwa masing masing pegawai sudah ada tupoksinya jadi apa yang menjadi tupoksinya itulah yang menjadi kewenangannya. Jadi hanya pegawai yang memiliki kewenangan dalam promosi jabatan yang terlibat. Adapun pegawai itu di bawah naungannya bidang

pendayagunaan dan kompetensi. Di bidang pendayagunaan dan kompetensi yang menjabat diposisi dan jajarannya adalah laki-laki semua otomatis pegawai perempuan tidak memiliki kewenangan disini karena pegawai perempuan tersebut tidak ada yang berada dalam bidang tersebut. Tingkat perbedaan kewenangan laki-laki dan perempuan sudah jelas dikarenakan posisi jabatan yang ada di kantor BKD kebanyakan dari kalangan laki-laki. Setiap bidang berbanding 2:1 antara laki-laki dan perempuan yang menjabat posisi inti di tiap bidang. Kemungkinannya sangat tipis kewenangan perempuan apalagi dalam pengambilan keputusan dari setiap kegiatan. Karena dilihat saja dari tingkat perbandingan yang duduk diposisi atas sangat jauh dari tingkat kedudukan laki-laki.

Delegasi disini merupakan penyerahan kewenangan dalam promosi jabatan yang hendaknya memiliki rasa tanggung jawab dari apa yang diperolehnya. bahwa memang proses pelaksanaan promosi jabatan itu berasal dari kantor BKD, adapun mengenai siapa

saja yang akan dipromosikan itu berasal dari seluruh pegawai yang bekerja di instansi Kota Makassar mulai dari di dinas-dinas, sekolah, rumah sakit dan lain sebagainya. Instansi tersebut yang mengutus pegawainya akan dipromosikan maka disebutlah sebuah delegasi pegawai untuk dapat dipromosikan berdasarkan dengan persyaratan yang ada.

Pada dasarnya pengdelegasian atau utusan dari instansi untuk promosi jabatan itu masih tetap ada dan setiap instansi berhak untuk mengutus pegawainya untuk mendapatkan promosi jabatan dikarenakan bahwa yang berhak untuk melaksanakan promosi jabatan itu di kantor BKD. Jadi tidak menutup kemungkinan bahwa pegawai yang bekerja di BKD saja yang mendapatkan promosi jabatan bisa saja ada utusan dari SKPD. Ini berarti sudah selayaknya memang tanggung jawab kantor BKD untuk melaksanakan promosi jabatan.

Mengenai pengutusan laki-laki atau perempuan itu tergantung dari utusan SKPD, SKPD yang berhak untuk mengutus pegawainya. Kantor

BKD hanya menerima usulan nama tersebut dari SKPD itupun tidak langsung dipromosikan tetap melalui seleksi yang dilakukan oleh Subbidnag Pendayagunaan dan Pengembangan karir di kantor BKD dan Baperjakat. Bahwa untuk mendapatkan promosi jabatan itu memang kita harus bekerja keras, selayaknya kita bekerja dengan baik karena mendapat promosi jabatan itu tidak mudah, seorang pegawai itu untuk layak dipromosikan itu harus dilihat pengalaman kerjanya, tentang bagaimana hasil-hasil kerjanya selama ini, bagaimana loyalitasnya dalam bekerja, bagaimana dalam mengerjakan tugas, itu semua menjadi predikat seorang pegawai untuk layak dipromosikan. Bahwa jabatan yang diberikan kepada seseorang itu betul-betul orang yang dapat menempati posisi tersebut. Seperti halnya dengan orang yang menempati jabatan tersebut dapat dipercaya untuk tepat pada posisi tersebut.

Tanggung jawab dan amanah yang telah diberikan dapat di laksanakan dengan baik. Dan proses promosi jabatan yang dilakukan

tidak dengan adanya tingkat perbedaan laki-laki dan perempuan. Jika memang pegawai tersebut baik laki-laki dan perempuan dapat dipercaya dan dapat menduduki jabatan tersebut, memang seharusnya pantas untuk mendapati posisi tersebut. Itu tidak ada diskriminasi hak dan kewenangan dikarenakan bahwa setiap pegawai dalam posisinya sudah ada tugas yang telah diberikan. Jadi pegawai tersebut bekerja sesuai dengan kewenangannya yang telah ada. Tidak ada istilah bahwa pegawai berkewenangan disetiap ada kegiatan. Karena pada awalnya sudah ada kewenangan tersendiri yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai tinggal menjalankan tugas berdasarkan dengan kewenangannya.

KESIMPULAN

Akses pegawai dalam mendapatkan informasi dalam promosi jabatan itu sebelumnya tidak ada. Akan tetapi, setelah adanya perubahan ASN informasi disebarakan melalui papan

pengumuman. Informasi disebarakan secara menyeluruh oleh pegawai agar pegawai tersebut mendapat kesempatan untuk dipromosikan. Peluang seorang pegawai dalam menduduki sebuah jabatan pada dasarnya semua pegawai berpeluang hanya pegawai tersebut dilihat dari segi kemampuan dan kelayakan dalam menduduki jabatan tersebut. Partisipasi merupakan keikutsertaan pegawai dalam pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan evaluasi.

Dalam hal ini bahwasanya setiap pegawai kaitannya dengan pengambilan keputusan, pelaksanaan dan evaluasi terkait dengan promosi jabatan itu tidak ada dikarenakan promosi jabatan berada pada pelibatan pejabat tertentu yaitu subbidang pendayagunaan dan pengembangan karier, Baperjakat, Kepala BKD dan Inspektorat, selain dari itu tidak ada kelibatan pegawai lain. Keterlibatan pegawai pada pengambilan keputusan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam kegiatan lain, pada dasarnya ada, akan tetapi kegiatan tersebut sesuai dengan tupoksi pegawai.

Kewenangan pada dasarnya hak seorang pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan serta hak dalam pengutusan pegawai dalam posisi jabatan.

Dalam hal ini tanggung jawab seorang pegawai yang telah mendapat promosi jabatan berdasarkan dengan tugasnya. Pegawai yang telah mendapat promosi jabatan memiliki rasa tanggung jawab dan amanah terhadap tugasnya. Jadi kewenangan seorang pegawai dalam jabatan sebatas dengan tupoksi yang telah diberikan dan sesuai dengan apa yang telah menjadi tanggung jawabnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhan, Bungin. 2001. *Metode Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Fakih, Mansur. 2013. *Analissi Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maleong, Lexy. 2000. *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosda.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Adminsitrasi Publik*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Nugroho, Riant. 2011. *Gender dan Strategi Pengarusutamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Peraturan Pemerintah No 13 Tahun 2002 tentang Pengangkatan Pegawai Dalam Jabatan Struktural.
- Peraturan MEMPAN No 13 Tahun 2014 tentang tata cara pengisian Jabatan.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh belas. Jakarta: Bumi Aksara
- Soejipto, Ani. 2010. *Gender dan Hubungan Internasional*. Yogyakarta: Jalasutra.
- Yayasan Jurnal Perempuan untuk Politik: Sebuah Panduan Tentang Partisipasi Perempuan dalam Politik, 2006:11-12.
- Republik Indonesia. Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.