

**LAPORAN  
PENELITIAN DIPA FISIP  
UNIVERSITAS LAMPUNG**



**Perempuan Dalam Birokrasi Pada  
Pemerintah Kota Bandar Lampung**

**TIM PENGUSUL**

**Dr. Tabah Maryanah, S.IP., M.Si.**

NIDN: 0004067108

SINTA ID: 6685845

**Dr. Feni Rosalia, M.Si.**

NIDN: 0019026901

SINTA ID: 6039509

**Dwi Wahyu Handayani, S.IP., M.Si.**

NIDN: 0028037805

SINTA ID: 6154490

**KATEGORI  
Penelitian Terapan**

No. Kontrak Penelitian 531/UN26.16/KU.02.00.01/2019

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
2019**

HALAMAN PENGESAHAN LAPORAN PENELITIAN  
FISIP UNIVERSITAS LAMPUNG

Judul Penelitian : Perempuan Dalam Birokrasi Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung

Manfaat Sosial Ekonomi : Alternatif kebijakan pengembangan karir ASN perempuan

Jenis Penelitian : Penelitian Dasar

Ketua Penelitian :  
a. NamaLengkap : Dr. Tabah Maryanah, S IP, M Si  
b. NIDN : 0004067108  
c. SINTA ID : 6685845  
d. Jabatan Fungsional : Lektor  
e. Program Studi : Ilmu Pemerintahan  
f. Nomor HP : 081540915862  
g. Alamat surel (e-mail) : Tabah.maryanah@fisip.unila.ac.id

Anggota (1) :  
a. NamaLengkap : Dr. Feni Rosalia, M Si  
b. NIDN : 0019026901  
c. SINTA ID : 6039569  
d. Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Anggota (2) :  
a. NamaLengkap : Dwi Wahyu Handayani, M Si  
b. NIDN : 0028037805  
c. SINTA ID : 6154490  
d. Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Kegiatan : Kota Bandar Lampung

Luaran :  
1. Pemahaman mengenai capaian kapasitas perempuan dalam birokrasi pada aspek promosi, posisi, pendidikan dan pelatihan, serta sosialisasi dasar mengenai sikap dan nilai.  
2. Publikasi pada prosiding seminar Hasil Penelitian Unila tahun 2019.

Lama Kegiatan : 6 (enam) Bulan

BiayaKegiatan : Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah)

Sumberdana : DIPA BLU FISIP Tahun anggaran 2019

Bandar Lampung, 23 September 2019

Mengetahui,

Ketua Jurusan,

(Dr. R. Sigit Kusbintoro, M IP.)

NIP. 197106042003122001

Rektor Universitas Lampung,

(Dr. H. Himmudin Sudarsono, M Sc.)

NIP. 195810041989021001

Ketua Tim Penelitian,

(Dr. Tabah Maryanah, M Si.)

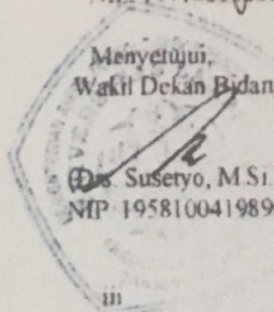
NIP. 197106042003122001

Menyetujui,

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama,

(Dr. Susetyo, M Si.)

NIP. 195810041989021001



UNIVERSITAS LAMPUNG	
TGL	23-12-2019
NO	298/UM/26/2/4ppm/2019
JF	Penelitian
PA	81

## IDENTITAS DAN URAIAN UMUM

1. Judul Penelitian : Perempuan Dalam Birokrasi Pada Pemerintah Kota Bandar Lampung

2. Tim Peneliti

No	Nama	Jabatan	BidangKeahlian	Program Studi	AlokasiWaktu (jam/minggu)
1.	Dr. Tabah Maryanah, M.Si.	Ketua	Kajian Gender dan Birokrasi	Ilmu Pemerintahan	24
2.	Dr. Feni Rosalia, M.Si.	Anggota 1	Tata Kelola Pemerintahan	Ilmu Pemerintahan	16
3.	Dwi Wahyu Handayani, S.IP., M.Si.	Anggota 2	Subnasional dan Paradiplomasi, City Branding, Smart City	Hubungan Internasional	16

3. Objek Penelitian (jenis material yang akan diteliti dan segi penelitian):

Aparatur birokrasi perempuan di Bandar Lampung, dengan aspek penelitian menjelaskan ketercapaian perempuan dalam karir birokrasi di Pemerintah Kota, meliputi peluang dan akses promosi, posisi, pendidikan dan pelatihan, serta sosialisasi dasar untuk perilaku dan nilai.

4. MasaPelaksanaan

Mulai : bulan Januari tahun2019

Berakhir : bulan Desember tahun 2019

5. UsulanBiaya : Rp. 10.000.000,00

6. Lokasi Penelitian (lab/studio/lapangan) Kota Bandar Lampung

7. Instansi lain yang terlibat (jika ada, dan uraikan apa kontributornya):

- Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung berkontribusi menyampaikan informasi data terkait penelitian ini.

8. Kontribusi mendasar pada suatu bidang ilmu (uraikan tidak lebih dari 50 kata, tekankan pada gagasan fundamental dan orisinal yang akan mendukung pengembangan iptek)

Ilmu Pemerintahan: Pengembangan paradigma baru mengenai kapasitas birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, melalui dukungan birokrat perempuan, dimana pelibatannya membutuhkan kesesuaian yang akan menciptakan keunggulan aspek gender dapat dimaksimalkan.

9. Jurnal ilmiah yang menjadi sasaran untuk setiap penerima hibah (tuliskan nama terbitan berkala ilmiah dan tahun rencana publikasi)

Prosiding Seminar Hasil Penelitian Universitas Lampung tahun 2019.

## ABSTRAK

Pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional merupakan strategi pembangunan yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan pengalaman, aspirasi kebutuhan dan kepentingan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi daeri seluruh kebijakan, program dan kegiatan di bidang pembangunan. Wujud implementasi untuk menguatkan konsep gender agar diintegrasikan ke dalam semua sektor kebijakan pembangunan nasional atau yang lebih dikenal dengan gender and development. Tim peneliti tertarik mengkaji penerapan pengarusutamaan gender dalam birokrasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Berdasarkan data dan analisis pada Bab 4 perempuan di Pemerintah Kota Bandar Lampung telah mendapatkan kesempatan yang setara dalam mendapatkan pendidikan dan latihan. ASN perempuan juga mendapatkan karir melalui jenjang kepangkatan dan promosi jabatan. Meskipun demikian perempuan belum mendapatkan jenjang kepangkatan golongan IV ruang tertinggi, yakni Ive. Karir perempuan juga baru mencapai eselon 2a.

Karir perempuan terhambat karena perempuan mendapatkan stigma tidak mampu, pimpinan merasa kasihan terhadap ASN perempuan yang menjabat, dan beban ganda yang harus ditanggung ASN perempuan yang memiliki jabatan di birokrasi.

Kata kunci : Pengarusutamaan Gender, Perempuan, Birokrasi

## DAFTAR ISI

	Halaman
BAB I        PENDAHULUAN.....	1
1. Latar Belakang.....	1
2. Permasalahan.....	8
3. Tujuan Khusus.....	8
4. Urgensi Penelitian.....	8
BAB II.        TINJAUAN PUSTAKA.....	9
1. Pengarusutamaan Gender.....	9
2. Birokrasi Pemerintahan.....	9
3. Hambatan dan Peluang Perempuan dalam Pelayanan Publik.....	10
4. Penelitian Sebelumnya.....	10
5. Peta Jalan (Road Map) Penelitian.....	14
BAB III.        METODE.....	15
1. Metode Penelitian.....	15
2. Diagram Alir Penelitian.....	16
BAB IV.        KARIR DAN HAMBATAN PENGEMBANGAN KARIR PEREMPUAN DI PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG.....	17
1. ASN Perempuan di Pemerintah Kota Bandar Lampung.....	17
2. Hambatan Pengembangan Karir ASN Perempuan.....	25
BAB V Simpulan.....	30

## DAFTAR PUSTAKA

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin di Lingkungan Pemda Kota Bandar Lampung Tahun 2017	18
Tabel 2 Banyaknya Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Kota Bandar Lampung menurut Tingkat Pendidikan, dan Jenis Kelamin Tahun 2017.....	21
Tabel 3 Riwayat Pendidikan.....	22
Table 4 Pendidikan dan Pelatihan.....	22
Tabel 5 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Lingkungan Pemda Kota Bandar Lampung Tahun 2017	23
Tabel 6 Riwayat Kepangkatan dan Golongan Ruang.....	24
Tabel 7 Masa Kerja.....	25

## DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 1. Peta Jalan (Road Map) Penelitian.....	14
Bagan 2. Alir Penelitian.....	16

## **BAB I PENDAHULUAN**

### 1. Latar Belakang

Konsep emansipasi sebelumnya secara berangkaian telah dibahas dalam konferensi perempuan internasional. Setelah munculnya konsep emansipasi pada tahun 1950 – 1960, pada 12 Juli 1963 ada pertemuan Economic and Social Council PBB mengeluarkan Resolusi 861 untuk gerakan global kaum perempuan. Tahun 1975 World Conference International Year of Woman di Kota Meksiko, mendeklarasikan kesamaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal: pendidikan dan pekerjaan, prioritas pembangunan bagi perempuan, perluas peran serta dalam pembangunan, dan tersedia data dan informasi peran serta perempuan. Pada tahun 1980, Konferensi dunia di Kopenhagen, mengeluarkan konvensi mengenai peniadaan seluruh bentuk diskriminasi terhadap perempuan (Committee on the Elimination of Discrimination againts Women (CEDAW). Serangkaian konferensi tersebut ditindaklanjuti dengan konsep gender mainstreaming (pengarusutamaan gender), yang dicanangkan pada pertemuan di Beijing pada 1995 dalam The Fourth World Conference On Woman, disepakati semua negara peserta untuk dijadikan platform dan strategi dasar kebijakan pembangunan.

Implementasi kestaraan gender dan pengarusutamaan gender di Indonesia, terdapat pada UUD 1945, UU No. 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Kaum Wanita. UU HAM No. 39 Tahun 1999 pada pasal 45 sampai dengan 57. UU No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga dan Inpres No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional.

Pengarusutamaan gender dalam pembangunan nasional merupakan strategi pembangunan yang dilakukan dengan cara mengintegrasikan pengalaman, aspirasi kebutuhan dan kepentingan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan, program dan kegiatan di bidang pembangunan. Wujud implementasi untuk menguatkan konsep gender agar diintegrasikan ke dalam semua sektor kebijakan pembangunan nasional atau yang lebih dikenal dengan gender and development. Tim peneliti tertarik mengkaji penerapan pengarusutamaan gender dalam birokrasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung.

## 2. Permasalahan

Bagaimana perempuan dalam birokrasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung?



### 3. Tujuan Khusus

Penelitian ini untuk menjawab mengenai kondisi perempuan dalam birokrasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung pada aspek promosi, posisi, pendidikan dan pelatihan, serta sosialisasi dasar tentang perilaku dan nilai.

### 4. Urgensi Penelitian

1. Pemetaan potensi dan hambatan perempuan dalam karir di birokrasi pada Pemerintah Kota Bandar Lampung, dari sisi proses promosi, posisi, pendidikan dan pelatihan, serta sosialisasi dasar tentang perilaku dan nilai.
2. Rekomendasi bagi pemerintah Kota Bandar Lampung dalam upaya memaksimalkan kebijakan pengarusutamaan gender.

## **BAB II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Pengarusutamaan Gender**

Dengan pengrusutamaan gender itu, pemerintah dapat bekerja secara lebih efisien dan efektif dalam memproduksi kebijakan-kebijakan publik yang adil dan responsif gender kepada seluruh lapisan masyarakat, baik pria maupun wanita. Dengan strategi itu juga, program pembangunan yang akan dilaksanakan akan menjadi lebih sensitif atau responsif gender. Hal ini pada gilirannya akan mampu menegakkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban pria dan wanita atas kesempatan yang sama, pengakuan yang sama dan penghargaan yang sama di masyarakat.

Secara operasional, pengarusutamaan gender dapat diartikan sebagai suatu upaya yang dibangun untuk mengintegrasikan kebijakan gender dalam program pembangunan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemantauan (monitoring) dan evaluasi. Pengarusutamaan gender, bertujuan untuk terselenggaranya perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender (Tim Pusat Studi Wanita Universitas Udayana, 2003).

Pengarusutamaan gender barulah akan memberikan hasil secara lebih memuaskan, jika dilaksanakan oleh seluruh kalangan masyarakat, mulai dari yang tergabung dalam lembaga pemerintah, swasta seperti organisasi profesi, organisasi sosial, organisasi politik, organisasi keagamaan dan lain-lain sampai pada unit yang terkecil yaitu keluarga. Dalam pembangunan di bidang kesehatan misalnya, kalau perencanaannya, pelaksanaannya atau pelayanannya, pemantauannya dan evaluasinya sudah berwawasan gender, maka dapat dipastikan bahwa kesehatan yang baik dapat dinikmati oleh baik laki-laki maupun perempuan. Begitu juga pembangunan di bidang-bidang yang lainnya.

Dari uraian di atas dapat diketahui, bahwa ruang lingkup pengarusutamaan gender meliputi empat hal, yakni perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi. Dalam pelaksanaannya, masing-masing hal itu harus mempertimbangkan empat aspek, yaitu peran, akses, manfaat dan kontrol. Artinya, apakah dalam keempat hal tersebut sudah mempertimbangkan bahwa peran pria dan wanita sudah setara dan adil. Apakah akses yang diterima oleh pria dan wanita juga akan setara dan adil. Apakah manfaat yang langsung dirasakan oleh pria dan wanita sudah setara dan adil. Akhirnya, apakah pria dan wanita mempunyai kesempatan yang sama dalam melakukan kontrol dan pengambilan keputusan.

## 2. Birokrasi Pemerintahan

Istilah birokrasi semula dikemukakan oleh Martin Albrow untuk memberikan atribut terhadap istilah yang dipergunakan oleh seorang physiocrat Perancis Vincent de Gournay yang untuk pertama kalinya memakai istilah birokrasi dalam menguraikan sistem pemerintahan Prusia di tahun 1745<sup>1</sup>. Birokrasi yang digambarkan oleh Max Weber yang disebutnya dengan bentuk legal-rasional yang ditandai oleh tingkat spesialisasi yang tinggi, struktur kewenangan hierarkis dengan batas-batas kewenangan yang jelas, hubungan antar anggota organisasi yang tidak bersifat pribadi, rekrutmen yang didasarkan atas kemampuan teknis, diferensiasi antara pendapat resmi dan pribadi.<sup>2</sup> Beberapa proposisi yang terkait dengan birokrasi antara lain adalah birokratisasi bertalian dengan perluasan pembagian kerja di semua bidang kehidupan sosial untuk mencapai kesejahteraan (Giddens, 1986).<sup>3</sup>

Ciri-ciri birokrasi menurut Max Weber adalah

---

<sup>1</sup>Thoha, Miftah. Beberapa Kebijakan Birokrasi. Widya Mandala. Yogyakarta 1991: 72.

<sup>2</sup>Irfan Setiawan. (2014). *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri; Jatinangor, Hal 163.

<sup>3</sup>Giddens, Anthony . 1986. *Capitalism and Social Modern Theory : An Analysis of Writing of Mark, Durkheim and Max Weber*, terjemahan Soeheba K., Jakarta : UI Press. 195. Dalam Irfan Setiawan. (2014). *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Alphabeta; Jatinangor, Hal 14.

- a. Jabatan administratif yang terorganisasi/tersusun secara hirarkis. (*Administrative offices are organized hierarchically*)
- b. Setiap jabatan mempunyai wilayah kompetensinya sendiri (*Each office has its own area of competence*)
- c. Pegawai negeri ditentukan, tidak dipilih, berdasarkan pada kualifikasi teknik yang ditunjukkan dengan ijazah atau ujian. (*Civil servants are appointed, not electe, on the basis of technical qualifications as determined by diplomas or examination*)
- d. Pegawai negeri menerima gaji tetap sesuai dengan pangkat atau kedudukannya. (*Civil servants receive fixed salaries according to rank*)
- e. Pekerjaan merupakan karir yang terbatas, atau pada pokoknya, pekerjaannya sebagai pegawai negeri. (*The job is a career and the sole, or at least primary, employment of the civil servant*)
- f. Para pejabat tidak memiliki kantor sendiri. (*The official does not own his or her office*)
- g. Para pejabat sebagai subjek untuk mengontrol dan mendisiplinkan. (*the official is subject to control and discipline*)
- h. Promosi didasarkan pada pertimbangan kemampuan yang melebihi rata-
- i. rata. (*Promotion is based on superiors judgement*).

Sementara itu, fungsi birokrasi menurut Weber (dalam Giddens, 1986)<sup>4</sup>, secara substantif mencakup :

- a. Spesialisasi yang memungkinkan produktivitas,
- b. Struktur yang memberikan bentuk pada organisasi
- c. Predictability (keadaan yang dapat diramalkan ) dan stabilitas yang dapat
- d. dikerjakan

---

<sup>4</sup>Ibid

- e. Rasionalitas yang dapat diuji dan diunggulkan dalam tindakan menciptakan
- f. sinergi untuk memaksimalkan keuntungan.

### 3. Hambatan dan Peluang Perempuan dalam Pelayanan Publik

Turner dan Hulme menjelaskan bahwa hambatan dan peluang pelayanan publik terdapat 4 aspek diperhatikan, yaitu promosi, posisi, pendidikan dan pelatihan, sosialisasi dasar perilaku dan nilai.<sup>5</sup> Pada aspek promosi, dipengaruhi oleh faktor struktural, dukungan dan perilaku. Pada aspek posisi, hal yang diperhatikan adalah pimpinan yakin bahwa perempuan dapat bekerja bersama, pimpinan memberikan cuti hamil, pimpinan percaya bahwa perempuan dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Aspek pendidikan dan pelatihan, keputusan orangtua untuk menyekolahkan anak perempuannya, ketersediaan untuk subjek perempuan, keputusan perempuan mengembangkan ambisi dan mengejar tujuan.

### 4. Penelitian Sebelumnya

Penelitian Puji Astuti dengan metode kualitatif deskriptif menjelaskan tentang peningkatan jumlah perempuan yang menjadi PNS tidak serta merta meningkatkan jumlah PNS perempuan yang menduduki jabatan struktural. Penyebabnya adalah faktor internal yang ada pada kaum perempuan seperti percaya diri dan motivasi untuk berpartisipasi di ranah publik akan menjadi penentu dalam membangun kualitas kesetaraan gender. Realitasnya untuk membangun kesadaran ini tidak mudah karena budaya patriarki.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup>Col J.M.Women in Bureaucracies : Equity, Advancement and Public Policy Strategies (dalam Turner dan Hulme,1997

<sup>6</sup> Puji Astuti.2013. Peluang PNS Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender Di Pemerintah Kota Semarang. POLITIKA: Jurnal Ilmu Politik, 2013 - ejournal.undip.ac.id.

Secara umum, temuan ini menunjukkan bahwa aspek Perekrutan merupakan aspek yang penting dalam menentukan tingkat partisipasi pegawai untuk bekerja dan berhubungan dengan masyarakat. Partisipasi yang lebih baik dapat terjalin apabila didukung oleh pendidikan dan pelatihan yang tepat. Lebih dari itu, partisipasi pegawai dalam bekerja dan berhubungan dengan masyarakat sangat penting untuk mendukung pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Manajemen SDM (perekrutan, seleksi, pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pelayanan Publik di lingkungan Pemerintahan Kota Bandar Lampung. Variabel eksogen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Pelayanan Publik adalah variabel Perekrutan, sedangkan yang memiliki pengaruh terkecil adalah variabel Pelatihan.

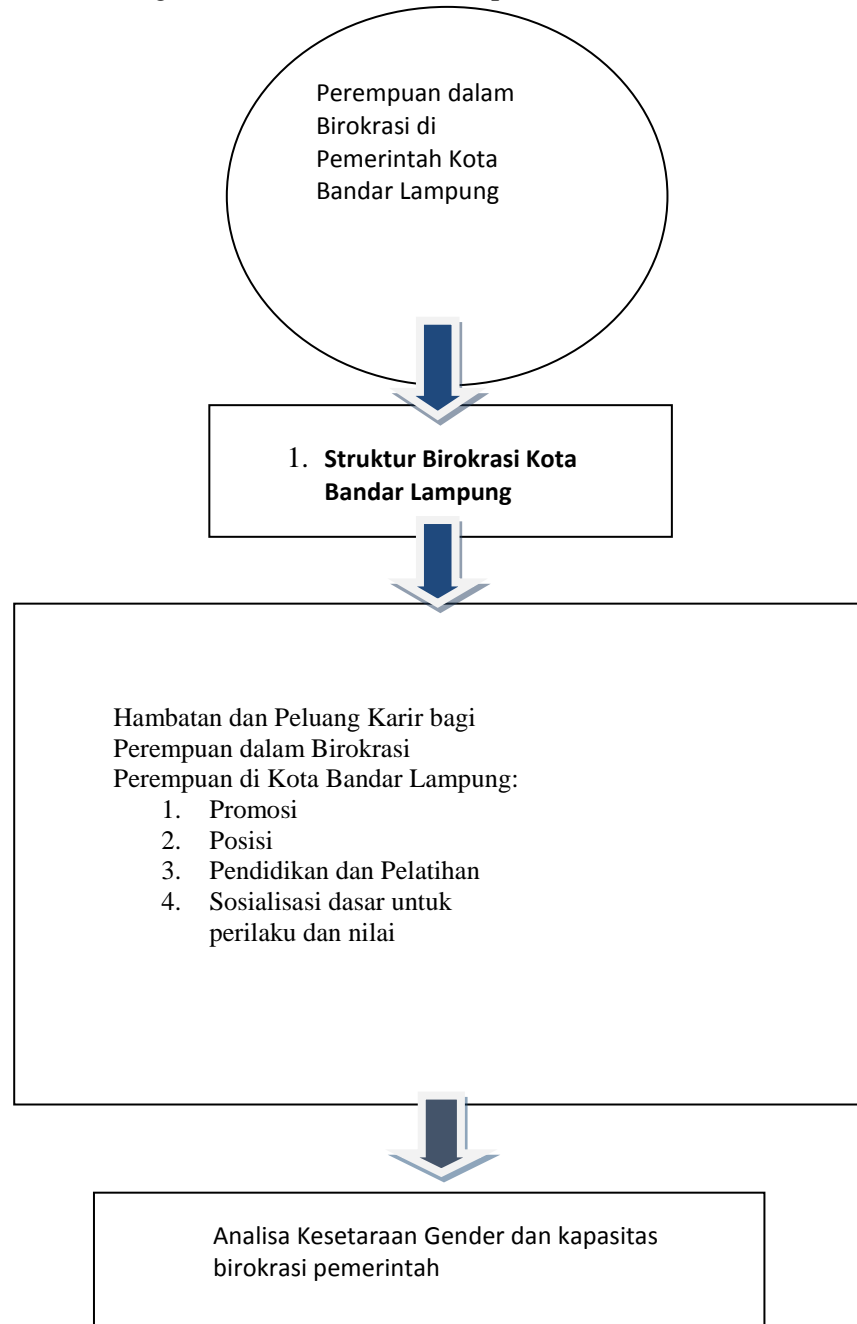
Manajemen SDM (perekrutan, seleksi, pendidikan dan pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pelayanan di lingkungan Pemerintahan Kota Bandar Lampung. Variabel eksogen yang memiliki pengaruh terbesar terhadap Pelayanan adalah variabel Pendidikan. Secara langsung, variabel Pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Pelayanan.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup>Ida Farida. 2013. Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Birokrat Perempuan dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Pemerintahan Kota Bandar Lampung (Ida Farida) *Sosiohumaniora*, Volume 15, No. 1, Maret 2013 : 55 - 63

## 5. Peta Jalan (Road Map) Penelitian

Bagan 1. Peta Jalan (Road Map) Penelitian



### BAB III. METODE

#### 1. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kombinasi (*mixed methods*). Menurut Sugiyono bahwa, metode penelitian kombinasi (*mixed methods*) adalah suatu metode penelitian yang mengkombinasikan atau menggabungkan antara metode kuantitatif dan metode kualitatif untuk digunakan secara bersama-sama dalam suatu kegiatan penelitian sehingga diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel dan objektif.<sup>8</sup>Berdasarkan pendapat di atas bahwa, metode penelitian kombinasi adalah metode penelitian yang menggunakan dua metode yaitu metode penelitian kuantitatif dan kualitatif untuk digunakan dalam suatu kegiatan penelitian. Sehingga diperoleh data yang lebih lengkap dan menyeluruh. Peneliti akan menggunakan *sequential explanatory design*, yaitu melakukan pengumpulan data dan analisis data kuantitatif pada tahap pertama, dan diikuti dengan pengumpulan dan analisis data kualitatif pada tahap kedua, guna memperkuat hasil penelitian kuantitatif yang dilakukan pada tahap pertama. Populasi dalam penelitian ini adalah perempuan aparatur sipil negara yang bekerja di instansi pemerintah pada Kota Bandar Lampung.

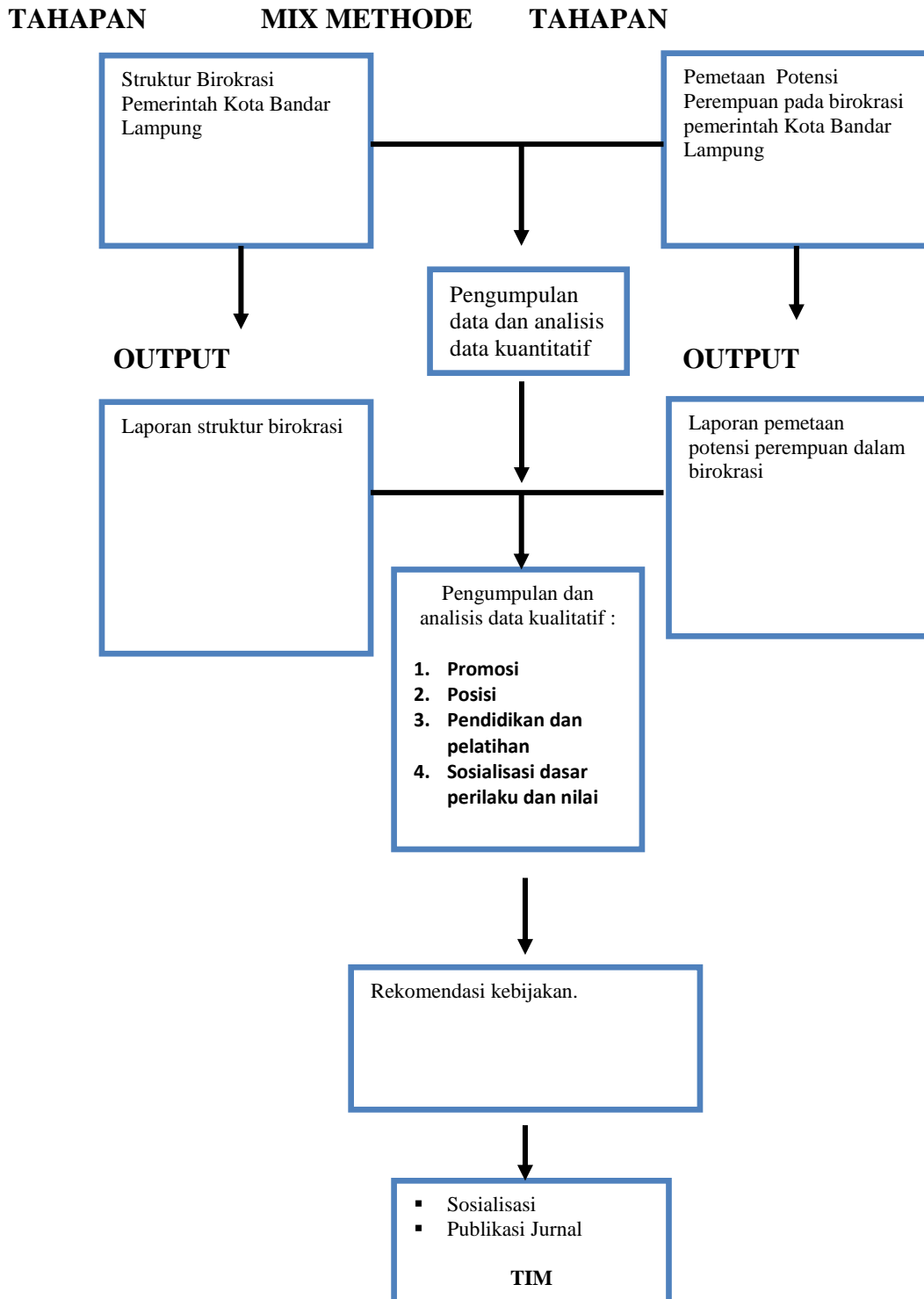
---

<sup>8</sup>Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal 404.



## 2. Diagram Alir Penelitian

Bagan 2. Alir Penelitian



## **BAB IV. KARIR DAN HAMBATAN PENGEMBANGAN KARIR PEREMPUAN DI PEMERINTAH KOTA BANDAR LAMPUNG**

Bab ini berisi tentang informan dan hasil-hasil penelitian. Informan merupakan perempuan yang saat ini sedang menduduki jabatan eselon tiga dan eselon duadi birokrasi Pemerintah Kota Bandar Lampung. Data-data pada bab ini akan menunjukkan bagaimana karirperempuan dalam birokrasi, melalui jenjang kepangkatan, promosi jabatan, dan hambatan yang dialami.

### **1. ASN Perempuan di Pemerintah Kota Bandar Lampung**

Informan penelitian ini terdiri dari 12 perempuan yang menjabat eselon tiga dan eselon duadi birokrasi Pemerintah Kota Bandar Lampung. Perempuan yang menjadi informan penelitian ini merupakan sedikit dari Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di kota Bandar Lampung yang memiliki karir baik. Secara jumlah, ASN perempuan hampir dua kali lipat dibandingkan dengan laki-laki. Jumlah keseluruhan ASN di Kota Bandar Lampung pada tahun 2017 adalah 9264, sebanyak 6.093 orang atau 65,77% adalah perempuan. Sedangkan ASN laki-laki hanya berjumlah 3171 orang atau 34,22%. Perbandingan jumlah ASN perempuan dan laki-laki selengkapnya terdapat pada Tabel 1 berikut ini.

**Tabel 1**  
**Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Dinas/Instansi Pemerintah dan Jenis Kelamin di Lingkungan Pemda Kota Bandar Lampung Tahun 2017**

No.	Satuan Kerja/Dinas/instansi <i>Office/Services</i>	Jenis Kelamin Sex		Jumlah <i>Total</i>
		Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	
1	2	3	4	5
1	Sekretariat Kota Bandar Lampung	7	31	38
2	Asisten Sekda Kota Bandar Lampung	2	-	2
3	Staf Ahli Kota Bandar Lampung	2	1	3
4	Sekretariat DPRD Kota Bandar Lampung	28	32	60
5	Inspektorat Kota Bandar Lampung	24	33	57
6	Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bandar Lampung	88	14	102
7	Bagian Pemerintahan Sekretariat Kota Bandar Lampung	6	4	10
8	Bagian Hukum Sekretariat Kota Bandar Lampung	6	6	12
9	Bagian Organisasi Sekretariat Kota Bandar Lampung	12	3	15
10	Bagian Perekonomian Sekretariat Kota Bandar Lampung	3	8	11
11	Bagian Administrasi Pembangunan Kota Bandar Lampung	8	7	15
12	Bagian Umum Sekretariat Kota Bandar Lampung	21	8	29
13	Bagian Perlengkapan Sekretariat Kota Bandar Lampung	7	10	17
14	Bagian Protokol Sekretariat Kota Bandar Lampung	21	4	25
15	Bagian Hubungan Masyarakat Sekretariat Kota Bandar Lampung	4	3	7
16	Bagian Kesejahteraan Rakyat Sekretariat Bandar Lampung	2	6	8

No.	Satuan Kerja/Dinas/instansi <i>Office/Services</i>	Jenis Kelamin Sex		Jumlah <i>Total</i>
		Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	
	-1	-2	-3	-4
17.	Bagian Kerjasama Sekretariat Kota Bandar Lampung	6	2	8
18.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Bandar Lampung	31	40	71
19.	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Bandar Lampung	47	74	121

20.	Badan Pengelola Pajak dan Retribusi Daerah Kota Bandar Lampung	107	108	215
21.	Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung	23	22	45
22.	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Bandar Lampung	16	11	27
23.	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Bandar Lampung	89	15	104
24.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung	866	3686	4552
25.	Dinas Kesehatan Kota Bandar Lampung	180	905	1085
26.	Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandar Lampung	56	26	82
27.	Dinas Perumahan dan Pemukiman Kota Bandar Lampung	30	22	52
28.	Dinas Sosial Kota Bandar Lampung	22	25	47
29.	Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	18	23	41
30.	Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Bandar Lampung	14	18	32
31.	Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung	12	19	31
32.	Dinas Pangan Kota Bandar Lampung	19	17	36
33.	Dinas Lingkungan Hidup Kota Bandar Lampung	200	27	227
34.	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandar Lampung	20	29	49

No	Satuan Kerja/Dinas/instansi <i>Office/Services</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah Total
-1	-2	-3	-4	-5
35.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kota Bandar Lampung	14	12	26
36.	Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung	194	27	221
37.	Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandar Lampung	20	20	40
38.	Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kota Bandar Lampung	13	17	30
39.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Bandar Lampung	48	38	86
40.	Dinas Pemuda dan Olah Raga Kota Bandar Lampung	21	12	33
41.	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kota Bandar Lampung	13	25	38
42.	Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Bandar Lampung	22	11	33

43.	DinasPariwisataKotaBandar Lampung	17	19	36
44.	DinasPertanianKotaBandar Lampung	73	49	122
45.	DinasPerindustrianKotaBandarLampung	18	11	29
46.	DinasPerdaganganKotaBandarLampung	113	26	139
47.	KecamatanPanjang	37	6	43
48.	KecamatanKedaton	32	24	56
49.	KecamatanSukarame	31	34	65
50.	KecamatanTanjungkarangBarat	35	29	64
51.	KecamatanTanjungkarangPusat	36	27	63
52.	KecamatanTelukbetungSelatan	27	14	41
53.	KecamatanTelukbetungBarat	23	8	31

No	SatuanKerja/Dinas /instansi <i>Office/Services</i>	Jenis Kelamin <i>Sex</i>		
		Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
-1	-2	-3	-4	-5
54	Kecamatan Telukbetung Utara	28	17	45
55	Kecamatan Telukbetung Timur	25	9	34
56	Kecamatan Rajabasa	31	30	61
57	Kecamatan Tanjung Senang	28	28	56
58	Kecamatan Kemiling	25	50	75
59	Kecamatan Langkapura	24	18	42
60	Kecamatan Way Halim	16	36	52
61	Kecamatan Labuhan Ratu	20	27	47
62	Kecamatan Enggal	21	26	47
63	Kecamatan Kedamaian	29	20	49
64	Kecamatan Sukabumi	29	26	55
65	Kecamatan Tanjungkarang Timur	24	24	48
66	Kecamatan Bumi Waras	25	13	38
67	KPU Kota Bandar Lampung	5	2	7

68	Sekretariat Dewan Korpri Kota Bandar Lampung	15	8	23
69	Rumah Sakit Umum Daerah Dr.A.Dadi Tjokrodipo Kota Bandar Lampung	41	111	152
70	KPN Ragom Gawi	1	0	1
Jumlah/Total		3171	6093	9264

Badan Kepegawaian Daerah Kota BandarLampung

Perempuan yang menjadi ASN di birokrasi Pemerintah Bandar Lampung mendapatkan kesempatan untuk memempuh pendidikan secara maksimal. Hal ini dapat diketahui dari Tabel 2 di bawah ini bahwa pendidikan ASN perempuan yang mencapai sarjana mencapai 2.983 orang atau sebesar 32,20%. Sebanyak 2.654 orang atau 28,65% memiliki pendidikan sarjana strata satu. Sebanyak 327 orang atau 3,5% mendapatkan pendidikan sarjana strata dua dan bahkan pendidikan jenjang tertinggi, yakni jenjang doktor juga diraih oleh birokrat perempuan, sebanyak dua orang atau 0,75%.

Tabel 2  
Banyaknya Aparatur Sipil Negara Pemerintahan Kota Bandar Lampung menurut Tingkat Pendidikan, dan Jenis Kelamin Tahun 2017

Tingkat Pendidikan <i>Education Level</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
-1	-2	-3	-4
SD	118	14	132
SMP	133	20	153
SMA	1089	1759	2848
Diploma I	26	80	106
Diploma II	69	337	406
Diploma III	134	934	1068
Diploma IV	9	24	33
S1	1262	2654	3916
S2	273	327	600
S3	-	2	2
Jumlah/Total	3113	6151	9264

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung

Demikian juga jika dilihat dari pendidikan pejabat eselon tiga dan eselon dua. Berdasarkan Tabel 3 di bawah ini sebanyak tujuh informan berpendidikan magister dan lima informan pada jenjang sarjana. Tidak ada informan yang berpendidikan doktor. Berdasarkan jenjang pendidikan secara teoritis informan memiliki kompetensi dan kapasitas ilmu pengetahuan yang memadai dalam pelaksanaan kerja di pemerintahan.

Tabel 3  
Riwayat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S 1	5	41,67
2	S 2	7	58,33
3	S 3	0	0
	T o t a l	12	100

Selain memiliki kesempatan untuk mengembangkan pendidikan, para ASN perempuan di birokrasi Pemerintah Kota Bandar Lampung juga mendapatkan kesempatan untuk mendapatkan pendidikan non-gelar dan mengikuti pelatihan. Pendidikan dan latihan (diklat) bagi ASN di lingkungan Pemerintah Kota Bandar Lampung meliputi diklat kepemimpinan, keuangan/anggaran. Tabel 3 berikut ini menunjukkan diklat yang diikuti oleh perempuan yang menjadi informan penelitian ini.

Table 4  
Pendidikan dan Pelatihan

No.	Pendidikan dan Pelatihan	Jumlah	Persentase
1	Kepemimpinan	12	100
2	Keuangan / Anggaran	9	75
3	Adminstrasi	8	66,67
4	Lain-Lain	5	41,67

Informan secara keseluruhan (12 informan) telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat) kepemimpinan. Untuk diklat keuangan / anggaran baru 9 informan yang mengikuti, dan yang telah mengikuti diklat terkait administrasi 8 orang. Adapun lain-lain

diklat yang dimaksud pada tabel di atas adalah keikutsertaan informan dalam kegiatan seminar, workshop, dan lain-lain, baik yang diadakan oleh internal pemerintah kota Bandar Lampung maupun dari pihak eksternal. Keikutsertaan informan dalam diklat lebih berdasarkan pada tupoksi masing-masing, artinya jika diklat tersebut berkaitan erat dengan pelaksanaan kerja dan dipandang bahwa diklat berhubungan dengan kinerja dari satuan kerja maka informan akan diikutsertakan dalam diklat.

Selain kesempatan untuk mendapatkan pendidikan dan latihan, ASN perempuan juga mendapatkan kesempatan pengembangan karir melalui kenaikan pangkat dan promosi jabatan. Berdasarkan Tabel 5 di bawah ini, ASN perempuan hingga tahun 2017 mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan jenjang kepangkatan hingga ke Golongan/Ruang IV/c. Memang hingga tahun 2017 belum ada ASN perempuan yang mampu meraih kepangkatan puncak, yakni IV/d. Namun demikian tidak cukup untuk menyatakan bahwa terjadi diskriminasi terhadap ASN perempuan dalam pengembangan karir melalui jenjang kepangkatan karena ASN laki-laki yang mampu meraih Golongan/Ruang IV/d pada tahun 2017 hanya satu orang.

Tabel 5  
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin di Lingkungan Pemda Kota BandarLampungTahun 2017

Kantor/Dinas <i>Office/Services</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
-1	-2	-3	-4
I/A (Juru Muda)	25	-	25
I/B (Juru Muda Tingkat I)	25	-	25
I/C (Juru)	76	4	80
I/D (Juru Tingkat I)	35	-	35
Golongan I	161	4	165
II/A (Pengatur Muda)	184	87	271
II/B (Pengatur Muda Tingkat I)	298	103	401
II/C (Pengatur)	204	194	398



II/D (Pengatur Tingkat I)	82	151	233
Golongan II	768	535	1303
III/A (Penata Muda)	389	632	1021
III/B (Penata Muda Tingkat I)	523	594	1117
III/C (Penata)	439	591	1030
III/D (Penata Tingkat I)	670	1133	1803
Golongan III	2021	2950	4971
IV/A (Pembina Muda)	449	1950	2399
IV/B (Pembina Tingkat I)	110	284	394
IV/C (Pembina)	20	11	31
IV/D (Pembina Tingkat I)	1	-	1
Golongan IV	580	2245	2825
Jumlah/Total	7060	11468	9264

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Kota Bandar Lampung

Sebagaimana data ASN secara umum, karir perempuan berdasarkan jenjang kepangkatan di Pemerintah Kota Bandar Lampung yang menjadi informan juga menunjukkan bahwa karir informan perempuan dapat mencapai golongan tertinggi, yakni golongan IV. Data karir informan berdasarkan jenjang kepangkatan disajikan di Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6  
Riwayat Kepangkatan dan Golongan Ruang

No.	Nama Pangkat	Golongan Ruang	Jumlah	Persentase
1	Pembina	IV a	2	16,67
2	Pembina Tingkat 1	IV b	8	66,67%
3	Pembina Utama Muda	IV c	2	16,67
4	Pembina Utama Madya	IV d	-	0
5	Pembina Utama	IV e	-	0
	t o t a l		12	100

Riwayat kepangkatan dan golongan ruang informan terbanyak berada pada pangkat Pembina Utama Madya / Golongan IV d yaitu sebanyak 5 informan. Informan dengan kepangkatan paling rendah yaitu Pembina (IV a) hanya 1 orang. Berdasarkan jenjang kepangkatan tersebut, seluruh informan sudah memenuhi persyaratan kepangkatan PNS sebagai pejabat eselon 3 di Pemerintah Kota Bandar Lampung.

Tabel 7  
Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase
1	0-10	0	0
2	11-20	7	58,33
3	21-30	5	41,67
4	≥ 31	0	0
	T o t a l	12	100

Berdasarkan masa kerja, masa kerja informan terbanyak adalah 21-30 tahun, diikuti dengan masa kerja 11-20 tahun. Tidak ada informan yang masa kerjanya 1-10 tahun dan lebih dari 31 tahun. Hal ini karena sebagian besar informan memulai profesi PNS dan pengangkatan sebagai CPNS pada tahun 1980-an dan 1990.

## 2. Hambatan Pengembangan Karir ASN Perempuan

Meskipun ASN perempuan memiliki kesempatan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan latihan, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan karir melalui jenjang kepangkatan maupun promosi jabatan namun terdapat beberapa hambatan yang dialami oleh perempuan. Melalui *focus group discussion* (FGD) para informan menuturkan beberapa hambatan yang dialami oleh ASN perempuan dalam pengembangan karir, baik yang berasal dari internal perempuan itu sendiri maupun berasal dari luar diri perempuan ASN. Hambatan yang berasal dari dalam diri perempuan adalah pemahaman tentang kodrat perempuan dan mengalah demi pengembangan karir suami. Sedangkan hambatan yang berasal dari luar

Sebagian informan masih memahami kodrat perempuan secara keliru. Sebagian informan masih berpendapat bahwa mengurus rumah tangga merupakan kodrat perempuan, sebagaimana pernyataan di bawah ini:

“Menurut saya perempuan dalam meniti karir itu hanya titipan dari Allah swt. tapi kami jam pulang kerja ke rumah tetap nyuci baju, menggosok, ibadah kepada suami, menyusui anak tetap terus kemudian juga mengikuti karir suami, tapi kami tetap semangat karna kami amanah sebagai ASN, PNS, dll kami tetap kerja kami tetap disiplin. dan luar biasa walikota Bandar Lampung kita kodrat kami sebagai wanita tidak kami lupakan, pengajian-pengajian tetap kami ikuti.” (Sumber: FGD, 12-9-2019)

Informan lain juga keliru memahami kodrat karena mengurus anak dianggap sebagai kodrat perempuan, sebagaimana pernyataan berikut ini:

“..... Misalkan saya kan sebagai ibu melahirkan anak, kalau anak harus disusui, anak makan kan harus kita masak dan kita suapin bekas piringnya kita cuci, anak sekolah minatnya kemana coba kita arahin, kita ajarkan soal uang untuk mengatur dan menabung...” (Sumber: FGD, 12-9-2019).

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa menyusui anak dan mengurus rumah tangga seperti mencuci piring dianggap sebagai kodrat perempuan. Berdasarkan kutipan informan di atas, hanya menyusui yang merupakan kodrat perempuan. Memelihara anak dan mengurus rumah tangga bukanlah kodrat perempuan, melainkan peran yang dapat dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan.

Hambatan lain yang berasal dari dalam diri perempuan adalah sikap mengalah dengan suami, agar lebih mampu mengembangkan karir. Hingga saat ini, tidak ada ASN perempuan yang menduduki eselon satu, yaitu kepala dinas dan sekretaris daerah. Sedangkan perempuan yang menduduki eselon dua di Pemerintah Kota Bandar Lampung hanya mencapai 30%. Menurut pengakuan informan saat FGD, tidak adanya perempuan yang menduduki eselon satu karena para perempuan tidak mendaftar atau takut mendaftar karena perempuan mengalah dengan suami. Dengan tidak mendaftar menjadi eselon satu perempuan dapat mengurus urusan rumah tangga yang tidak mungkin lagi dikelola oleh suami yang memiliki karir tinggi. Jika keduanya memiliki jabatan tinggi dikhawatirkan

rumah tangga tidak akan terkelola dengan baik maka perempuanlah yang mesti mengorbankan karirnya. Pernyataan informan berikut ini menunjukkan adanya hambatan pengembangan karir perempuan karena aspek tersebut. Pernyataan informan selengkapnya adalah sebagai berikut:

Tim Peneliti: “Jadi eselon III justru banyak ibu-ibu dan eselon II banyak bapak-bapak?”

Informan : “Karena ibu-ibu nya gak berani mendaftar,Bu?”

Tim Peneliti: “Mengapa tidak berani mendaftar,Ibu?”

Informan: “Kesempatan sama, tidak pernah membatasi perempuan hanya boleh sekian,beban kerja lebih tinggi, biasanya “udahlah sampai disini aja”

Tim Peneliti : “Jadi belum merasa puas sama jabatan yang telah di capai? Mengapa ibutidak mendaftar?”

Informan : “Menurut saya Ibu Anisah ini bukan tidak berani mendaftar. Bu Anisah itu kan suaminya rektor. Kalau suami istri sama-sama menduduki jabatan tinggi maka rumah tangga tidak akan terurus. Ini realita saja...”(Sumber: FGD, 12-9-2019)

Sebagaimana dituliskan sebelumnya bahwa selain hambatan yang berasal dari dalam diri perempuan, hambatan pengembangan karir ASN perempuan berasal dari luar diri perempuan. Ada tiga macam hambatan dari luar diri perempuan, yakni mendapatkan stigma bahwa perempuan tidak mampu, pimpinan merasa kasihan terhadap ASN perempuan yang menjabat, dan beban ganda yang harus ditanggung ASN perempuan yang memiliki jabatan di birokrasi. Hambatan berupa mendapatkan stigma bahwa perempuan tidak mampu paling banyak dialami oleh para pejabat.

Pengalaman mendapatkan stigma bahwa perempuan tidak mampu diungkapkan oleh Maidasari, yang saat ini menjabat Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat Kota Bandar Lampung. Pada awal penempatannya sebagai sekretaris di Dinas Pekerjaan Umum yang mayoritas ASN-nya adalah laki-laki sempat diragukan kemampuannya memimpin

bawahan dan menyelesaikan masalah terkait pekerjaan. Maidasari menuturkan sebagai berikut:

“Saya ditempatkan di Dinas PU (Pekerjaan Umum-peneliti). Saya jadi sekretaris di dinas PU. Staf saya itu laki-laki semua. Mereka pertama pesimis “apakah bisa ibu ini?” ternyata bisa, Saya bisa mengendalikan semua laki-laki itu. LSM juga, di demo LSM berpuluh-puluh bahkan ratusan saya hadapi. Saya pulang ngantor di komplain sama suami saya “Kamu ngerokok ya?” “Enggak, kenapa?” .... ya mklum laki-laki semua.”

Pengalaman mendapatkan stigma bahwa perempuan tidak mampu juga diungkapkan oleh Meidiana Sari, yang saat ini menjabat sebagai Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat. Meidiana ditempatkan di satuan organisasi yang baru dibentuk, belum memiliki kantor, tidak disediakan anggaran, dan bahkan perabot kantor pun belum ada. Para stafnya adalah laki-laki. Hanya informan yang perempuan.

Assalamualaikum wr wb. Mungkin saya akan menyampaikan ya waktu pengalaman saya, saya ditempatkan di BPBD (Badan Penanggulangan Bencana) organisasi yang baru, baru terbentuk kebetulan saya itu di tempatkan pada jabatan yang memang baru, baru terbentuk struktur organisasinya, jadi di bidang saya ditempatkan itu bidang rekontruksi kalau ga salah, rekontruksi di badan penanggulangan bencana, pada saat di bentuk anggaran tidak ada ,kursi gak ada, ini gak ada. Tapi kita kebetulan, saya itu ada teman-teman. Memang kan kita ditempatkan namanya di lingkungan pemda ya teman-teman kita semua bahu-membahu antar teman di bidang itu, saya juga mantan dari Bapeda dikasih dari bapeda akhirnya dapat anggaran.

Laki-laki semua, justru rehap rekon itu yang untuk penanggulangan bencana yang di lapangannya saya sendiri yang perempuan semuanya laki-laki, pengalaman juga dijamin saya akhirnya kita membangun ini ada membuka akses dengan pusat, akhirnya mendapat bantuan 12,5 M untuk Bandar Lampung dari bidang rehap rekon mau usulan yang yang terealisasikan untuk kota Bandar Lampung di jaman saya waktu itu.

Ya semua, diluar rehap rekon, kecuali rehap rekon, kalau yang lain kayak sarana prasarana ada semua kecuali bidang rehap rekon, karena memang dia baru.

Pengalaman mendapat stigma bahwa perempuan tidak mampu juga dialami oleh Camat Bumi Waras. Berikut penuturan lengkapnya:

nama saya riana apriyana saya camat bumiwaras sekarang bu, pengalaman saya mungkin agak ekstrime bu. kenapa, karena tugas saya langsung terjun ke masyarakat jadi waktu itu saya ditugaskan menjadi lurah. Memang di daerah rajabasa masyarakatnya keras (katanya) pada saat itu memang begitu saya masuk situ nih katanya lurahnya perempuan. Bisa engga? Jadi dilihat badan saya kecil mereka bilang kayak anak SMA. Tapi ini menjadi tantangan buat saya, kenapa? Karena menurut saya perempuan ingin menjadi layak kerja nya harus lebih dari laki-laki, kalau kita kerja nya standar pasti biasa aja. Tapi kalau kita lebih maju lebih kedepan ya agak kelihatan sedikit lah kerja nya itu prinsip saya. Kebetulan waktu saya jadi lurah rajabasa itu lagi demo blt, itu sekitar tahun 2008 jadi yang masalah sengketa ribut masalah tanah itu juga sudah biasa, alhamdulillah selama ada keribut itu saya tidak pernah tidakada di kantor, pasti saya hadapi saya jemput bola, begitu juga waktu saya di kelurahan bumiwaras mungkin begitu juga oh mungkin bumiwaras ini keras juga masyarakatnya, daerah malam, banyak hiburan tapi kenapa kok yang di taruh disini lurahnya perempuan? Mungkin sebagian besar orang berpendapat begitu. Tp justru itu saya buktikan bu, meski saya perempuan saya stanby 1x24 jam, artinya kalau keliling dari jam habis isya jam 10 sampai jam 4 subuh itu saya biasa keliling, alhamdulillah ini bisa di buktikan kecamatan bumi waras selama 2 tahun berturut-turut 2017 sama 2019 juara 2 siskamling se-kota bandar lampung. Artinya dari 20 kecamatan waktu itu perempuannya ada 3 2019 ada 2 saya tidak mau kalah dengan lurah yang laki-laki.

Penuturan para informan di atas juga menunjukkan bahwa perempuan diperlakukan berdasar belas kasihan oleh pimpinan dan beban ganda yang harus ditanggung ASN perempuan yang memiliki jabatan di birokrasi.

## **BAB V**

### **Simpulan**

Berdasarkan data dan analisis pada Bab 4 perempuan di Pemerintah Kota Bandar Lampung telah mendapatkan kesempatan yang setara dalam mendapatkan pendidikan dan latihan. ASN perempuan juga mendapatkan karir melalui jenjang kepangkatan dan promosi jabatan. Meskipun demikian perempuan belum mendapatkan jenjang kepangkatan golongan IV ruang tertinggi, yakni IVE. Karir perempuan juga baru mencapai eselon 2a.

Karir perempuan terhambat karena perempuan mendapatkan stigma tidak mampu, pimpinan merasa kasihan terhadap ASN perempuan yang menjabat, dan beban ganda yang harus ditanggung ASN perempuan yang memiliki jabatan di birokrasi.

## DAFTAR PUSTAKA

Col J.M. Women in Bureaucracies : Equity, Advancement and Public Policy Strategies (dalam Turner dan Hulme, 1997)

Giddens, Anthony . 1986. Capitalism and Social Modern Theory : An Analysis of Writing of Mark, Durkheim and Max Weber, terjemahan Soeheba K., Jakarta : UI Press. 195. Dalam Irfan Setiawan. (2014). *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Alfabeta; Jatinangor, Hal 14.

Ida Farida. 2013. Rekrutmen, Seleksi, Pendidikan dan Pelatihan Birokrat Perempuan dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Pemerintahan Kota Bandar Lampung (Ida Farida) *Sosiohumaniora*, Volume 15, No. 1, Maret 2013 : 55 - 63

Irfan Setiawan. (2014). *Rekonstruksi Birokrasi Pemerintahan Daerah*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri; Jatinangor, Hal 163.

Puji Astuti. 2013. Peluang PNS Perempuan Dalam Memperoleh Jabatan Struktural: Studi Kualitas Kesetaraan Gender Di Pemerintah Kota Semarang. *POLITIKA: Jurnal Ilmu Politik*, 2013 - [ejournal.undip.ac.id](http://ejournal.undip.ac.id).

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta. Hal 404.

Thoha, Miftah. Beberapa Kebijakan Birokrasi. Widya Mandala. Yogyakarta 1991: 72.