



Paternalistik dan patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi

DONY ALDISE HARAHAHAP^{1*}

¹ Magister Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945, Semarang, Jawa Tengah, 50133, Indonesia;

*Korespondensi: this.nunung@gmail.com

Diterima: 18 Juli, 2024

Disetujui: 25 Agustus, 2024

ABSTRAK

Latar Belakang: Pemberdayaan perempuan masih menjadi perhatian baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Perempuan belum diberdayakan secara maksimal karena adanya budaya patriarki, paternalistik dan pemahaman agama yang sempit. **Metode:** Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian didukung dengan menggunakan jenis data sekunder yakni data-data yang tidak diperoleh secara langsung dari lapangan tetapi diperoleh dari dokumen-dokumen, misalnya jurnal, buku referensi, dan aturan-aturan yang mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan dilakukan uji kelayakan dengan menggunakan triangulasi sumber. Data yang sudah dikumpulkan tersebut dilakukan analisa dengan menggunakan pendekatan deskriptif. **Temuan:** Dengan demikian perlu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisa budaya paternalistic, patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi. **Kesimpulan:** Hasil penelitian: 1) kesetaraan gender akan diperoleh ketika budaya patriarki dan paternalistic tidak diterapkan, melainkan harus menerapkan teori equilibrium untuk dapat mewujudkan kesetaraan gender. 2) reformasi birokrasi dapat terwujud jika kesetaraan gender diterapkan yakni dengan mengedepankan profesionalisme kerja untuk meningkatkan kualitas layanan masyarakat. 3) terlaksananya kesetaraan gender merupakan penghormatan pada hak perempuan dalam pembangunan, khususnya untuk mewujudkan reformasi birokrasi.

KATA KUNCI: gender; hak perempuan; patriarki; paternalistik; reformasi birokrasi.

ABSTRACT

Background: Empowerment of women is still a concern both nationally and internationally. Women have not been maximally empowered because of a patriarchal, paternalistic culture and a narrow understanding of religion. **Methods:** This research was conducted using a qualitative approach. Research is supported by using secondary data, namely data that is not obtained directly from the field but is obtained from documents, for example journals, reference books, and regulations that support research. The data collected was tested for feasibility using source triangulation. The data that has been collected is analyzed using a descriptive approach. **Findings:** it is necessary to conduct research with the aim of analyzing paternalistic, patriarchal culture in empowering women in the development of bureaucratic reform. **Conclusion:** Research results: 1) gender equality will be obtained when paternalistic and paternalistic culture is not applied, but must apply equilibrium theory to be able to realize gender equality. 2) bureaucratic reform can be realized if gender equality is implemented, namely by prioritizing work professionalism to improve the quality of public services. 3) the implementation of gender equality is respect for women's rights in development, especially to realize bureaucratic reform.

KEYWORDS: bureaucratic reform; gender; patriarchy; paternalistic; women's rights.

Cara Pengutipan:

Harahap, D. A. (2024). Paternalistik dan patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi. *Environmental, Social, Governance, and Sustainable Business*, 1(2), 76-87. <https://doi.org/10.61511/esgsb.v1i2.2024.1015>

Copyright: © 2024 dari Penulis. Dikirim untuk kemungkinan publikasi akses terbuka berdasarkan syarat dan ketentuan dari the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



1. Pendahuluan

Permasalahan mengenai diskriminasi gender bukan hanya menjadi masalah nasional tetapi juga internasional (Hasanah, 2018). Kesetaraan gender masih menjadi permasalahan di Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan pada kondisi faktual pemberdayaan wanita pada kepemimpinan di Indonesia masih sangat terbatas, walaupun Indonesia pernah mempunyai Presiden Wanita Pertama yakni Megawati Soekarno Putri. Kesetaraan gender antara laki-laki dan perempuan berkorelasi dengan pemahaman mengenai gender karena gender merupakan suatu sifat yang melekat pada perbedaan perlakuan perempuan dan laki-laki yang dikonstruksi secara sosial dan kultural (Faqih, 1999). Kesetaraan gender masih sulit diraih jika masyarakat masih menganggap bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan strata. Masyarakat masih menganggap dan memberikan penilaian bahwa laki-laki piawai dan kompeten untuk menduduki posisi penting dalam politik dan pemerintahan dibandingkan dengan perempuan. Penilaian tersebut sudah membentuk sebuah persepsi dimasyarakat sehingga sangat sulit untuk mengubah pandangan masyarakat jika tidak dilakukan analisa akar masalah diskriminasi tersebut.

Salah satu factor yang dinilai sebagai penyebab diskriminasi pada perempuan adalah factor agama yang dikaitkan dengan ritual agama yang lazimnya dipimpin oleh laki-laki. Agama Islam tidak mempunyai korelasi dengan berbagai pelanggaran hak perempuan. Ketidakmampuan untuk membedakan secara tajam dalam Alquran dan hadist dengan interpretasi yang sangat tekstual dan tidak berperspektif gender yang menyebabkan wajah Islam menjadi sangat diskriminatif terhadap perempuan (Saptaningrum, 2000). Peran perempuan dalam menduduki jabatan tertentu pada bidang politik atau pimpinan masih menjadi kontroversi karena adanya perbedaan perspektif dan pemahaman dalam Al Quran dan Hadist sehingga menyebabkan perbedaan pendapat boleh tidaknya perempuan menjadi pimpinan. Pada Al Quran sangat mendukung adanya kesetaraan gender dalam ruang lingkup pergaulan yang bebas (Muhajir, 2018).

Kontroversi perempuan sebagai pimpinan pada perspektif Islam berasal dari perbedaan ulama dalam menafsirkan sejumlah ayat dan hadist nabi. Secara umum jika dianalisa kualitas hadis riwayat al Bukhârî, al-Turmuzî, dan al-Nasâ'î serta Imam Ahmad tentang kepemimpinan perempuan secara umum dilarang, namun secara kontekstual dalam hadist tersebut dapat dipahami bahwa tidak ada larangan bagi wanita untuk menduduki jabatan tertentu bahkan pemimpin (Rohmatullah, 2017). Adanya hasil analisa tersebut, maka agama bukanlah sebagai factor penyebab terjadinya diskriminasi pada perempuan karena agama justru memberikan dukungan pada pemberdayaan perempuan.

Disisi lain, adanya diskriminasi perempuan juga disebabkan oleh budaya patriarki yang masih sangat kuat di Indonesia. Adanya budaya patriarki tersebut menimbulkan dampak pada masih adanya diskriminasi gender di Indonesia (Sakina, 2017). Pengaruh dari budaya patriarki ini, perempuan tidak hanya dibatasi dalam hal pendidikan (Sobri et al., 2019), tetapi juga dalam bidang lain, misal dalam menduduki jabatan tertentu. Budaya ini mempercayai bahwa laki-laki mempunyai kendali tunggal dalam segala bidang kehidupan, sehingga perempuan mendapat perlakuan yang tidak adil (Apriliandra & Krisnani, 2021). Dengan adanya budaya patriarki tersebut, maka perempuan menjadi pilihan kedua setelah prioritas untuk pemberdayaan diutamakan untuk laki-laki.

Terjadinya diskriminasi pada perempuan juga disebabkan oleh budaya paternalistik (Nasir&Lilianti, 2017). Budaya paternalistik juga menghambat kinerja karena pada budaya tersebut sangat mengagungkan pemimpin, dan bawahan hanya sebagai alat pemimpin. Bawahan cenderung untuk menuruti semua keinginan pemimpin dan tidak mempunyai inisiatif untuk mengembangkan diri (Hasbullah & Wahyono, 2020). Dengan demikian, adanya budaya tersebut sangat bertentangan dengan reformasi birokrasi.

Sejalan dengan berbagai penelitian terdahulu mengenai pemberdayaan perempuan yang masih sangat jauh dari harapan, kondisi tersebut dapat dibuktikan dengan Siaran Pers

Nomor: B-602/SETMEN/HM.02.04/12/2022 bahwa keterwakilan perempuan dalam politik belum memenuhi 30% sebagaimana yang diharapkan (Perempuan Dukung Perempuan Dalam Politik, Faktor Penting Namun Sering Terlupakan, 2022). Kondisi tersebut sejalan dengan masih minimnya peran perempuan pada posisi pimpinan instansi, sehingga untuk meningkatkan peran dan pemberdayaan perempuan untuk posisi sebagai pimpinan perlu dilakukan pemberian penghargaan pada instansi-instansi yang memberikan kesempatan bagi perempuan untuk menduduki posisi sebagai pimpinan sebagaimana yang telah dilakukan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN) (LAN Terima Penghargaan Penerapan Kebijakan Pengarustamaan Gender Dari Ikatan Pimpinan Tinggi (Pimti) Perempuan Indonesia, 2021). Adanya kondisi yang terjadi mengenai minimnya keterwakilan perempuan yang disebabkan oleh berbagai alasan seperti halnya budaya paternalistic, budaya patriarki dan pemahaman yang keliru mengenai pemberdayaan perempuan, maka perlu dilakukan analisa kendala dalam hal keterwakilan perempuan pada posisi-posisi penting dalam institusi.

Pada kaitannya dengan pembangunan reformasi birokrasi, adanya diskriminasi pada perempuan berdampak pada proses pembangunan reformasi birokrasi yang masih dipertanyakan khususnya dalam penerapan profesionalisme pada instansi pemerintah. Jika masih terdapat diskriminasi pada internal institusi tersebut, bagaimana dengan kualitas pelayanan yang akan dilakukan pada masyarakat yang penuh dengan pluralism. Dengan demikian perlu dilakukan penelitian dengan tujuan untuk menganalisa budaya paternalistic, patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi.

Penghapusan segala bentuk diskriminasi diatur pada Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984, sebagai konversi tentang penghapusan diskriminasi Wanita (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women. Konvensi Wanita menekankan pada kesetaraan gender, kesamaan hak, kesempatan dan perlakuan adil dalam berbagai bidang kehidupan. Pada aturan tersebut, secara implisit menegaskan bahwa perempuan memperoleh perlakuan, hak dan kesempatan berkembang yang sama dengan laki-laki. Dengan demikian, tidak ada pembeda yang disebabkan oleh factor budaya sebagaimana yang disebutkan sebagai factor penyebab diskriminasi perempuan yakni budaya patriarki dan paternalistic.

Paternalistik merupakan budaya berbahaya karena diterapkan secara terselubung dan dalam lingkup institusi akan memunculkan kategorisasi antara orang yang dianggap baik dan buruk bagi elit institusi (Colella, et al, 2005). Budaya paternalistik dibedakan menjadi 2 (dua) yakni benevolent dan exploitative. Paternalistik benevolent memiliki karakteristik bahwa pimpinan memberikan perhatian dan menyejahterakan bawahan, maka bawahan akan patuh dan loyal pada pimpinan. Paternalistik exploitative memiliki karakteristik bahwa pimpinan memperhatikan bawahan jika bawahan mengikuti kehendak pimpinan (Aycan, 2006). Selain berpengaruh buruk pada diskriminasi perempuan, penerapan budaya paternalistik juga berpengaruh buruk pada munculnya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, penyalahgunaan kekuasaan dan hilangnya integritas birokrat (Carolina & Mukti, 2020).

Selain budaya paternalistic, adanya ideologi budaya patriarki sangat merugikan perempuan karena budaya tersebut merupakan kerangka pola perilaku masyarakat yang merefleksikan dominasi laki-laki dengan perempuan. Budaya patriarki yang masih kuat tertanam akan membentuk pencitraan yang kuat pada identitas gender pada relasi sosial. Pada sektor profesi, patriarki ditandai dengan adanya bias gender pada pemberian jabatan (Fauzia, et al, 2004). Proses maskulinisasi dalam jabatan atau profesi berdampak pada potensi untuk mengecilkan peran perempuan dalam menduduki jabatan penting dalam sebuah institusi, misalnya sebagai pimpinan (Anwar, 2017).

Adanya budaya patriarki yang belum hilang dalam kehidupan institusi khususnya instansi publik sangat bertentangan dengan tujuan reformasi birokrasi untuk tercapainya good governance, yakni mewujudkan birokrasi profesional, netral, sejahtera, dapat memposisikan diri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sehingga dapat mewujudkan pelayanan publik; mewujudkan kelembagaan yang profesional, fleksibel, efektif, efisien,

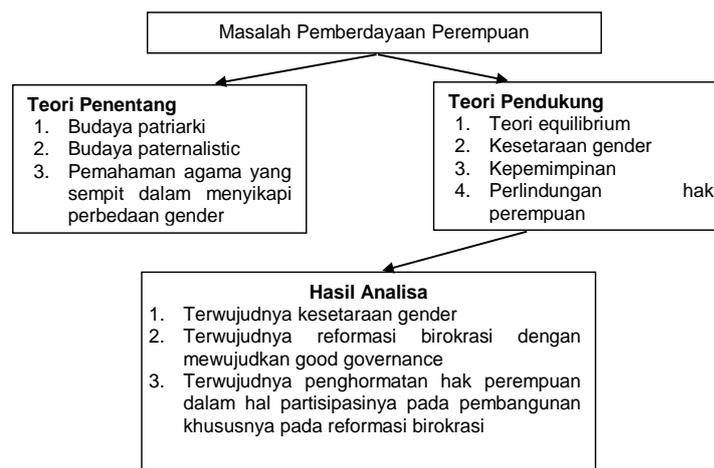
serta mewujudkan pelayanan publik yang cepat, mudah dan sesuai kebutuhan masyarakat (Sunarno, 2006).

Dengan demikian, jika budaya patriarki masih dipertahankan pada pengelolaan reformasi birokrasi dengan mengedepankan dominasi laki-laki sehingga mengakibatkan posisi perempuan sebagai subordinat, maka hal tersebut bertentangan dengan teori equilibrium yang mengedepankan konsep kemitraan antara laki-laki dan perempuan dengan memperhatikan masalah kontekstual dan situasional bukan berdasarkan sifat universal (Aldianto, 2015). Untuk mewujudkan teori equilibrium tersebut, maka perlu memperhatikan konsep kesetaraan gender yakni mengembangkan kemampuan personal perempuan dan laki-laki tanpa adanya batasan stereotype.

Ada beberapa indikator kesetaraan gender dalam promosi jabatan sebagaimana diungkapkan oleh Riant Nugroho yakni: akses yakni adanya peluang yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk dapat berkarya dan mengembangkan diri; partisipasi yakni adanya kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam menjadi bagian dari kelompok atau kegiatan dan dalam melakukan pengambilan keputusan; manfaat yakni adanya kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh manfaat dari hasil-hasil pembangunan; serta kontrol yakni adanya kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk dilakukan kontrol sumber daya (Rindani, 2021).

Pada lingkup institusi sebagaimana dalam instansi publik, kesetaraan gender juga dapat diwujudkan dari pengaruh pimpinan yang ada dalam institusi tersebut. Kepemimpinan dalam sebuah institusi merupakan sebuah posisi yang mempunyai peran strategis dalam mempengaruhi orang lain untuk dapat berperan aktif dalam institusi (Duryat, 2016). Bagi pemimpin yang peduli pada konsep kesetaraan gender akan memberdayakan perempuan melalui pemberian kesempatan bagi perempuan untuk menduduki jabatan tertentu dalam struktur institusi, diberikan kesempatan yang sama dalam mengambil keputusan bahkan diberikan kesempatan yang sama untuk menjadi pimpinan dalam institusi (Fibrianto, 2016). Dengan demikian, jika reformasi birokrasi akan diwujudkan dalam sebuah institusi maka diperlukan adanya pemberian kesempatan yang sama pada perempuan karena perempuan mempunyai kualitas yang dapat disejajarkan dengan laki-laki, jika perempuan diberikan akses untuk dapat meningkatkan kualitas diri sebagaimana laki-laki.

Berdasarkan pada teori-teori tersebut diatas, maka dapat diperoleh kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Berdasarkan ilustrasi pada Gambar 1, maka dapat diketahui bahwa penelitian ini didasarkan pada adanya permasalahan rendahnya pemberdayaan perempuan karena minimnya kesempatan yang diberikan pada perempuan untuk dapat berpartisipasi dalam pembangunan. Rendahnya pemberdayaan perempuan disebabkan oleh isu diskriminasi

gender yang disebabkan oleh budaya patriarki, budaya paternalistik dan pemahaman agama yang sempit sehingga menimbulkan perbedaan gender.

Disisi lain, diskriminasi pada perempuan tersebut dapat diminimalisir dengan menekankan pada implementasi teori equilibrium, kesetaraan gender, kepemimpinan yang memahami arti gender dan memberikan perlindungan hak pada perempuan.

Adanya teori-teori yang saling bertentangan tersebut, maka dapat dilakukan analisa untuk dapat mewujudkan kesetaraan gender melalui hasil analisa pada penerapan budaya yang salah dan tidak sesuai dengan konteks masalah. Hasil analisa mengenai pentingnya kesetaraan gender juga sangat bermanfaat untuk membangun reformasi birokrasi dengan mewujudkan good governance dan mewujudkan penghormatan hak perempuan.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian didukung dengan menggunakan jenis data sekunder yakni data-data yang tidak diperoleh secara langsung dari lapangan tetapi diperoleh dari dokumen-dokumen, misalnya jurnal, buku referensi, dan aturan-aturan yang mendukung penelitian. Data yang dikumpulkan dilakukan uji kelayakan dengan menggunakan triangulasi sumber. Data yang sudah dikumpulkan tersebut dilakukan analisa dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kesetaraan Gender

Di Indonesia terdapat 3 (tiga) konsep dalam pemahaman gender, yakni ketidakadilan dan diskriminasi gender, yakni suatu kondisi yang tidak adil dari system dan struktur social sehingga merugikan perempuan. Bentuk ketidakadilan yang terjadi pada perempuan adalah marginalisasi perempuan, subordinasi, stereotype, kekerasan dan perlakuan tidak adil pada hak perempuan; kesetaraan dan keadilan gender yakni suatu kondisi ketika terjadi kesetaraan, keserasian, keseimbangan dan harmonisasi antara perempuan dan laki-laki. Kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan konteks masalah dan situasi bukan berdasarkan pada perhitungan matematis dan universal, serta penerapan pengarusutamaan gender dengan prinsip pluralitas, bukan pendekatan konflik, melalui sosialisasi dan advokasi, menjunjung tinggi HAM dan demokrasi (Indriyati, 2017).

Peran perempuan dalam pembangunan khususnya dalam kiprahnya dibidang politik masih dinilai sangat kurang. Hal ini sebagaimana diuraikan pada Siaran Pers Nomor: B-602/SETMEN/HM.02.04/12/2022 bahwa keterwakilan perempuan dalam politik belum memenuhi 30% sebagaimana yang diharapkan (Perempuan Dukung Perempuan Dalam Politik, Faktor Penting Namun Sering Terlupakan, 2022). Peran perempuan yang dinilai kurang juga terjadi pada bidang pemerintahan, khususnya keterwakilan perempuan untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan. Posisi pimpinan masih didominasi oleh laki-laki, dan pemberdayaan perempuan pada posisi sebagai pimpinan kurang diberikan kesempatan. Hal tersebut bukan disebabkan oleh pengaruh agama yang melakukan pelarangan bagi perempuan untuk memegang peranan penting pada institusi pemerintah tetapi adanya budaya yang belum melazimkan posisi perempuan untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Muhajir (2018) yang menyatakan bahwa Al Quran tidak melakukan pelarangan atas perempuan untuk berpartisipasi dalam seluruh bidang kehidupan, dengan kata lain Al Quran memberikan dukungan atas kesetaraan gender dalam Islam.

Pada sisi penggunaan budaya yang masih melekat di Indonesia yakni budaya patriarki dan paternalistic sangat berpengaruh pada pemberdayaan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Johnson dalam (Rompas et al., 2020) bahwa nilai budaya menempatkan laki-laki dan perempuan dalam kriteria yang

berbeda. Identifikasi kedekatan perempuan dengan alam dikarenakan kegiatannya dalam reproduksi, memberikan batasan perempuan hanya piawai dalam kehidupan social tertentu, misalnya hubungan perempuan dengan anak dan keluarga sehingga menempatkan perempuan hanya pada wilayah domestik. Disisi lain, laki-laki laki-laki yang dianggap piawai dalam segala bidang kehidupan, maka ditempatkan pada wilayah politik dan public.

Budaya patriarki yang ada di Indonesia merupakan warisan penjajah, budaya tersebut masih melekat kuat pada masyarakat. Menurut Bressler (2007) dalam (Susanto, 2015) budaya patriarki merupakan budaya yang mengunggulkan kaum laki-laki dibanding kaum perempuan, seperti halnya dalam garis keturunan patrilineal yang dibawa dalam bidang politik, agama dan okupasi. Budaya patriarki ini telah meresap pada sebuah budaya yang berdampak pada sistem pembagian sumber daya sehingga memunculkan perlakuan diskriminatif pada perempuan. Hal tersebut sejalan dalam penelitian Apriliandra & Krisnani (2021) bahwa budaya patriarki adalah budaya yang langgeng yang akan berdampak pada pembatasan hak dan kebebasan perempuan dalam berpartisipasi pada pembangunan. Adanya kondisi tersebut pada pembangunan institusi akan berdampak pada tidak adanya kesempatan bagi perempuan untuk berkarya dan menduduki posisi sebagai pimpinan.

Jika budaya patriarki tersebut berakar kuat pada diri seseorang, dan budaya tersebut diterapkan pada lingkungan institusi, maka perempuan tidak akan memperoleh kesempatan untuk berkarya. Budaya paternalistic pada umumnya lahir dari budaya patriarki (FN Amalia, 2020). Dengan demikian, jika seseorang yang menganut budaya patriarki, maka ketika melakukan kepemimpinan sebuah institusi akan timbul keinginan untuk mengkonsolidasikan posisi pimpinan sebagai posisi yang sakral, hanya boleh diduduki oleh orang dengan kualifikasi tertentu dan dengan jenis kelamin tertentu yakni laki-laki. Ketika sudah menjadi pemimpin, maka pemimpin akan menilai dirinya harus dihormati dan dijunjung tinggi serta akan memperlakukan bawahan sesuai dengan golongannya yakni golongan likes dan golongan dislikes. Sehubungan dengan adanya budaya patriarki yang diperoleh dari lingkungan pimpinan, maka dalam institusi akan diterapkan diskriminasi pada perempuan untuk diberikan kesempatan pada jabatan-jabatan tertentu.

Praktik budaya patriarki dan paternalistic tersebut akan luntur ketika terjadi perubahan mindset pimpinan dari diskriminasi gender menjadi kesetaraan gender. Pimpinan memegang peranan utama dalam sebuah institusi karena pimpinan membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga orang lain dapat menuruti kehendak pimpinan tersebut (Dubrin, 2005). Jika pimpinan ingin membentuk reformasi birokrasi sebagaimana yang diungkapkan oleh Sunarno (2006), maka langkah utama adalah melakukan reformasi mengenai diskriminasi gender. Dengan adanya reformasi diskriminasi gender maka dukungan pada pimpinan dari seluruh bawahan dapat diperoleh dan akan terbentuk budaya institusi yang memberikan penghormatan hak perempuan, pemberian kesempatan yang sama pada perempuan dalam melakukan proses pemerintahan dan pemberian hak yang sama untuk bersaing dalam menduduki jabatan atau posisi penting dalam institusi tersebut. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Guterres et al (2014) bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan pada budaya institusi. Dengan demikian, untuk memperoleh kesetaraan gender diperlukan pimpinan yang sadar akan hak perempuan dan kesetaraan gender.

3.2 Kesetaraan Gender dan Reformasi Birokrasi untuk Mewujudkan Good Governance

Budaya patriarki dan paternalistic sebagaimana telah diuraikan diatas, tidak akan sesuai dengan semangat reformasi birokrasi. Adanya penerapan kedua budaya tersebut akan berdampak pada tidak akan tercapainya good governance karena tidak adanya profesionalisme, netralitas pelaksanaan pemerintahan.

Reformasi birokrasi menekankan pada kesetaraan gender, dan ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan pada masyarakat tanpa adanya diskriminasi baik dalam hal jenis kelamin, suku, agama, ras,

golongan dan sebagainya. Tetapi kondisi tersebut berbalik dengan kondisi yang terjadi pada lingkup ASN yang belum mempunyai kesadaran dalam kesetaraan gender.

Penerapan reformasi birokrasi yang masih memandang perbedaan dalam hal gender, maka akan jauh dari prinsip profesionalisme. Jika profesionalisme tidak dapat diwujudkan dalam internal institusi, maka akan berdampak pada proses menjalankan tugas dan fungsi institusi yakni menurunnya kualitas penyelenggaraan pemerintahan. Ada beberapa indikator profesionalisme kerja pegawai, yakni 1) kemahiran dalam bekerja, 2) kesiapan, 3) tanggung jawab, 4) disiplin, 5) sikap ketika bekerja dan melakukan pelayanan serta sikap pada lingkungan 6) kemahiran (Thoha, 2008). Adanya indikator tersebut, maka ketika terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam membangun reformasi birokrasi, maka akan berdampak pada hasil kerja dan dampaknya pada kualitas pelayanan masyarakat.

Adanya reformasi birokrasi bukan hanya tugas pemerintah untuk menyederhanakan birokrasi sehingga rantai pelayanan yang rumit dapat disederhanakan, tetapi juga menyangkut budaya dalam institusi (culture set) dan pola pikir (mindset) dalam tata Kelola pemerintahan. Jika dalam budaya institusi masih memang perempuan dengan penuh diskriminasi, maka akan berdampak pada penilaian dan kepercayaan masyarakat pada birokrasi tersebut. Disisi lain penerapan good governance di Indonesia belum dapat diwujudkan secara maksimal. Pada pembangunan reformasi birokrasi masih ditemukan kecurangan pada pengelolaan keuangan. Disisi lain, pembangunan reformasi birokrasi di Indonesia belum melaksanakan prinsip-prinsip good governance sebagaimana uraian berikut : Partisipasi Masyarakat (Participation), Tegaknya Supremasi Hukum (Rule of Law), Transparansi (Transparency), Peduli pada Stakeholder/Dunia Usaha, Berorientasi pada Konsensus (Consensus), Kesetaraan (Equity), Efektifitas dan Efisiensi (Effectiveness and Efficiency), Akuntabilitas (Accountability), Visi Strategis (Strategic Vision) (Wastuhana & Werdiningsih, 2021). Dengan demikian, jika belum ada kesetaraan seperti halnya dalam kesetaraan gender, maka reformasi birokrasi belum dapat terwujud dengan optimal.

Dengan adanya kesetaraan gender, maka tidak hanya akan meningkatkan kualitas dalam pembangunan reformasi birokrasi tetapi juga menjunjung tinggi hak perempuan tanpa menggunakan pendekatan konflik. Penyadaran atas kesetaraan gender bukan hanya akan membangkitkan semangat perempuan untuk ikut serta dalam pembangunan institusi menuju reformasi birokrasi tetapi juga dapat memberikan dukungan pada pimpinan.

4. Kesimpulan

Adapun kesimpulan pada penelitian ini, yaitu kesetaraan gender dapat terwujud ketika pimpinan dalam suatu institusi dapat merubah mindset dan cultureset mengenai pemahaman gender yang ada pada institusi tersebut. Institusi yang dibangun dengan diskriminasi gender karena adanya budaya patriarki dan paternalistic serta pemahaman agama yang sempit, tidak akan maju dan profesional karena proses profesionalisme dibangun dengan prinsip kesetaraan, serta reformasi birokrasi bukan hanya dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan public, tetapi memperbaiki kualitas layanan public dengan memperbaiki internal institusi tersebut salah satunya adalah memperbaiki diskriminasi gender secara menyeluruh.

Kontribusi Penulis

Semua penulis berkontribusi penuh atas penulisan artikel ini.

Pendanaan

Penelitian ini tidak menggunakan pendanaan eksternal.

Pernyataan Dewan Peninjau Etis

Tidak berlaku.

Pernyataan Persetujuan yang Diinformasikan

Tidak berlaku.

Pernyataan Ketersediaan Data

Tidak berlaku.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Akses Terbuka

©2024. Artikel ini dilisensikan di bawah Lisensi International Creative Commons Attribution 4.0, yang mengizinkan penggunaan, berbagi, adaptasi, distribusi, dan reproduksi dalam media dalam format apapun. Selama Anda memberikan kredit yang sesuai kepada penulis asli dan sumbernya, berikan tautan ke Lisensi Creative Commons, dan tunjukkan jika ada perubahan. Gambar atau materi pihak ketiga lainnya dalam artikel ini termasuk dalam Lisensi Creative Commons artikel tersebut, kecuali dinyatakan dalam batas kredit materi tersebut. Jika materi tidak termasuk dalam Lisensi Creative Commons artikel dan tujuan penggunaan Anda tidak diizinkan oleh peraturan perundang-undangan atau melebihi penggunaan yang diizinkan, Anda harus mendapatkan izin untuk langsung dari pemegang hak cipta. Untuk melihat lisensi ini kunjungi: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Referensi

- Aldianto, R. (2015). Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, 3(89). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/516>
- Amelia Fauzia, et. al. (2004). Realitas dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta, Cet.I. McGill IAIN-Indonesia. <https://inlislite.uin-suska.ac.id/opac/detail-opac?id=17139>
- Anwar. (2017). Implikasi Budaya Patriarki Dalam Kesetaraan Gender Di Lembaga Pendidikan Madrasah (Studi Kasus Pada Madrasah Di Kota Parepare). *Jurnal Al-Maiyyah*, 10(1), 45-67. <https://www.neliti.com/id/publications/285781/implikasi-budaya-patriarki-dalam-kesetaraan-gender-di-lembaga-pendidikan-madrasah>
- Apriliandra, S., & Krisnani, H. (2021). Perilaku Diskriminatif Pada Perempuan Akibat Kuatnya Budaya Patriarki Di Indonesia Ditinjau Dari Perspektif Konflik. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.24198/jkrk.v3i1.31968>
- Carolina, L. A., & Mukti, A. (2020). Budaya Birokrasi Paternalisme di Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, 4(1), 36. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/885>
- Colella A, Garcia F, R. L. (2005). Paternalism: "Hidden" Discrimination. *Meeting of the Academy of Management, Honolulu, Hawaii*. <https://doi.org/10.1177/1059601110378456>
- Dubrin, An. J. (2005). *Leadership*. Prenada Media.
- Duryat, M. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan*. Alfabeta. https://senayan.iain-palangkaraya.ac.id/index.php?p=show_detail&id=11973&keywords=

- Dyah, I., & Saptaningrum. (2000). Sejarah UU Nomor 1 tahun 1974 dan pembakuan Peran Gender. Harian Abadi.
- Faqih, M. (1999). Analisis Gender dan Transformasi, cet-4. Pustaka Pelajar. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=33374>
- Fibrianto, A. (2016). Kesetaraan Gender dalam Lingkup Institusi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. Jurnal Analisa Sosiologi, 5(1). <https://doi.org/oi.org/10.20961/jas.v5i1.18422>
- FN, A. A. (2020). Jebakan Paternalistik Perempuan Nahdlatul Ulama Dalam Kancan Perpolitikan Nasional. Tribakti: Jurnal Pemikiran Keislaman, 31(2), 283–292. <https://doi.org/10.33367/tribakti.v31i2.1035>
- Hasanah, D. U. (2018). Kekerasan Dan Diskriminasi Terhadap Perempuan Dalam Pandangan Hukum. Jurnal Harkat: Media Komunikasi Gender, 12(2), 109–116. <https://doi.org/10.15408/harkat.v12i2.7564>
- Hasbullah, & Wahyono, S. (2020). Budaya Paternalistik Dalam Perumusan Kebijakan Publik. Jurnal Yustisia, 21(2), 1–23. <http://ejournal.unira.ac.id/index.php/yustitia/article/view/1016/733>
- Indriyati. (2017). Birokrasi sebagai deskripsi dari model pemerintahan di Indonesia tentunya banyak dipengaruhi oleh berbagai unsur, misalnya tuntutan reformasi birokrasi sebagai langkah perubahan positif demi mewujudkan penyelenggaraan pelayanan publik yang baik bagi masyarakat. Dialektika, 2(1), 1–15. <https://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/dialektika/article/view/230/128>
- LAN Terima Penghargaan Penerapan Kebijakan Pengarusutamaan Gender dari Ikatan Pimpinan Tinggi (Pimti) Perempuan Indonesia. (2021). LAN RI. <https://lan.go.id/?p=7742>
- Lilianti, N. &. (2017). Persamaan Hak : Partisipasi Wanita dalam Pendidikan. Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan, 17(1). <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/didaktis/article/view/1554>
- Muhajir. (2018). KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM ISLAM (Studi Analisis Ulama Dayah Kota Langsa Terhadap Calon Walikota). Al Qadhâ, 5(2), 1–8. <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Nelson, wayan supartha, subudi made. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Institusi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai Kantor Kepresidenan Timur Leste. Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, 11(3), 645. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/6008/>
- Perempuan Dukung Perempuan dalam Politik, Faktor Penting Namun Sering Terlupakan. (2022). BIRO HUKUM DAN HUMAS KEMENTERIAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK Telp & Fax (021) 3448510,. <https://www.kemenpppa.go.id/index.php/page/read/29/4272/perempuan-dukung-perempuan-dalam-politik-faktor-penting-namun-sering-terlupakan>
- Rindani, N. W. (2021). Pengaruh Kesetaraan Gender di Birokrasi. 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021>
- Rohmatullah, Y. (2017). Kepemimpinan Perempuan dalam Islam: Melacak Sejarah Feminisme Melalui Pendekatan Hadits dan Hubungannya dengan Hukum Tata Negara. Jurnal Syariah: Jurnal Ilmu Hukum Dan Pemikiran, 17(1), 5–24. <https://media.neliti.com/media/publications/257152-kepemimpinan-perempuan-dalam-islam-aaa8f0f1.pdf>
- Rompas, F. C. M., Kawung, E. J. R., & Goni, S. Y. V. I. (2020). Tingkat Kesadaran ASN terhadap Peran Gender di Sekretariat Wilayah Kota Manado. Jurnal Holistik, 13(2), 1–20. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/holistik/article/view/29209>
- Sakina, A. I. & D. H. S. A. (2017). Menyoroti Budaya Patriarki Di Indonesia. Share: Social Work Journal, 7(1). <https://doi.org/doi.org/10.24198/share.v7i1.13820>

- Sobri, M., Sutisna, D., Syazali, M., & Widodo, A. (2019). AL-MAIYYAH Media Transformasi Gender dalam Paradigma Sosial Keagamaan Budaya Patriarki dan Akses Perempuan dalam Pendidikan. *AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 12(2), 16–26.
<https://ejournal.iainpare.ac.id/index.php/almaiyyah/article/view/8579>
- Sunarno. (2006). Reformasi Birokrasi dalam Rangka Mewujudkan Good Governance di Indonesia. *Governance. Yusaintanas Prima. Jakarta*, 10(2), 7–16.
<http://jwk.bandung.lan.go.id/ojs/index.php/jwk/article/view/404>
- Susanto, N. (2015). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender Dalam Budaya Patriarki. *Muwazah*, 7(2).
<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=957056&val=14715&title=TANTANGAN%20MEWUJUDKAN%20KESETARAAN%20GENDER%20DALAM%20BUDAYA%20PATRIARKI>
- Thoha, M. (2008). Reformasi Birokrasi di Indonesia. *Prenada Media*.
<https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20294012>
- Wastuhana, Y., & Werdiningsih, R. (2021). Reformasi Birokrasi Era Informasi Teknologi. *Jurnal Media Administrasi*, 3(1), 8–15.
<http://jurnal.untagsmg.ac.id/index.php/MAD/article/view/2711>
- Z, A. (2006). Paternalism: Towards Conceptual Refinement and Operationalization. In *Scientific Advances in Indigenous Psychologies: Empirical, Philosophical and Cultural Contributions* (pp. 445–466). Cambridge University Press.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/0-387-28662-4_20

Biografi Penulis

DONY ALDISE HARAHAHAP, Magister Administrasi Publik, Universitas 17 Agustus 1945.

- Email: [this.nunung@gmail.com](mailto:his.nunung@gmail.com)
- ORCID:
- Web of Science ResearcherID:
- Scopus Author ID:
- Homepage: