



Paternalistik dan patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi

DONY ALDISE HARAHAHAP^{1*}

¹ Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang; Semarang, Jawa Tengah, 50133, Indonesia

* Korespondensi: this.nunung@gmail.com

Diterima:

Disetujui: 29 Februari 2024

ABSTRAK

Latar Belakang: Pemberdayaan perempuan masih menjadi perhatian, baik dalam lingkup nasional maupun internasional. Perempuan belum diberdayakan secara maksimal karena ada budaya patriarki, paternalistik, dan pemahaman agama yang sempit. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis budaya paternalistik dan patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi. **Metode:** Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif. **Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesetaraan gender akan diperoleh ketika budaya patriarki dan paternalistik tidak diterapkan, tetapi harus menerapkan teori *equilibrium* untuk dapat mewujudkan kesetaraan gender. Reformasi birokrasi dapat terwujud jika kesetaraan gender diterapkan, yakni dengan mengedepankan profesionalisme kerja untuk meningkatkan kualitas layanan masyarakat. **Kesimpulan:** Terakhir, pelaksanaan kesetaraan gender merupakan penghormatan pada hak perempuan dalam pembangunan, khususnya untuk mewujudkan reformasi birokrasi.

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

ABSTRACT

Background: Empowering women remains a concern, both nationally and internationally. Women have not been fully empowered due to patriarchal, paternalistic cultures, and narrow religious understandings. Thus, research is needed to analyze patriarchal and paternalistic cultures in empowering women in bureaucratic reform development. **Methods:** This research is conducted using a qualitative approach. **Finding:** The research results indicate that gender equality will be achieved when patriarchal and paternalistic cultures are not applied, but it is necessary to apply equilibrium theory to realize gender equality. Bureaucratic reform can be achieved if gender equality is applied by prioritizing professionalism to improve the quality of public services. **Conclusion:** Finally, the implementation of gender equality is a respect for women's rights in development, especially in realizing bureaucratic reform.

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

1. Pendahuluan

Permasalahan mengenai diskriminasi gender tidak 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 yang sangat terbatas walaupun Indonesia pernah

Cara Pengutipan:

Harahap, D. A. (2024). Paternalistik dan patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi. *JWESB: Journal of Woman Empowerment and Sustainable Businesses*, 1(1), 1-10. <https://doi.org/10.61511/jwesb.v1i1.616>.

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/>).



mempunyai presiden perempuan pertama, yakni Megawati Soekarnoputri. 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 sulit diraih jika masyarakat masih menganggap bahwa perempuan dan laki-laki mempunyai perbedaan strata. Masyarakat masih menganggap dan menilai bahwa laki-laki piawai dan kompeten untuk menduduki posisi penting dalam politik dan pemerintahan dibandingkan dengan perempuan. Penilaian tersebut sudah membentuk sebuah persepsi di masyarakat sehingga sangat sulit untuk mengubah pandangan masyarakat jika tidak dilakukan analisis akar masalah diskriminasi tersebut.

Salah satu faktor yang dinilai sebagai penyebab diskriminasi pada perempuan adalah 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 Al-Qur'an dan hadis dengan interpretasi yang sangat tekstual dan tidak berperspektif gender menyebabkan wajah Islam menjadi sangat diskriminatif terhadap perempuan (Dyah & Saptaningrum, 2000). Peran perempuan dalam menduduki jabatan tertentu pada bidang politik atau pimpinan masih menjadi kontroversi karena adanya perbedaan perspektif dan pemahaman dalam Al-Qur'an dan hadis sehingga menyebabkan perbedaan pendapat boleh tidaknya perempuan menjadi pimpinan. Padahal, Al-Qur'an sangat mendukung kesetaraan gender dalam ruang lingkup pergaulan yang bebas (Muhajir, 2018).

Kontroversi perempuan sebagai pimpinan dalam perspektif Islam berasal dari perbedaan ulama dalam menafsirkan sejumlah ayat dan hadis nabi. Secara umum, jika dianalisis kualitas hadis riwayat al-Bukhari, al-Turmuzi, al-Nasa'i, dan Imam Ahmad, kepemimpinan perempuan secara umum dilarang. Namun, secara kontekstual dalam hadis tersebut dapat dipahami bahwa tidak ada larangan bagi wanita untuk menduduki jabatan tertentu bahkan pemimpin (Rohmatullah, 2017). Dengan hasil analisis tersebut, agama bukanlah sebagai faktor penyebab diskriminasi pada perempuan karena agama justru memberikan dukungan pada pemberdayaan perempuan.

Pada sisi lain, adanya diskriminasi terhadap perempuan juga disebabkan oleh budaya patriarki yang masih sangat kuat di Indonesia. Adanya budaya patriarki tersebut menimbulkan dampak pada adanya diskriminasi gender di Indonesia (Sakina, 2017). Pengaruh dari budaya patriarki ini adalah perempuan tidak hanya dibatasi dalam hal pendidikan (Nursaptini dkk., 2019), tetapi juga dalam bidang lain, misalnya, dalam menduduki jabatan tertentu. Budaya ini memercayai 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, perempuan menjadi pilihan kedua setelah prioritas untuk pemberdayaan diutamakan bagi laki-laki.

Terjadinya diskriminasi pada perempuan juga disebabkan oleh budaya paternalistik (Nasir & Lilianti, 2017). Budaya paternalistik juga menghambat kinerja karena budaya tersebut sangat mengagungkan pemimpin, dan bawahan hanya sebagai alat pemimpin. Bawahan cenderung menuruti semua keinginan pemimpin dan tidak mempunyai inisiatif untuk mengembangkan diri (Hasbullah & Wahyono, 2020). Dengan demikian, 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. Kondisi tersebut sejalan dengan minimnya peran perempuan pada posisi pimpinan instansi sehingga 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). Dengan adanya kondisi yang terjadi mengenai minimnya keterwakilan perempuan yang disebabkan oleh budaya paternalistik,

patriarki, dan pemahaman yang keliru mengenai pemberdayaan perempuan, perlu dilakukan analisis kendala dalam hal keterwakilan perempuan pada posisi-posisi penting dalam institusi.

Dalam kaitannya dengan pembangunan reformasi birokrasi, adanya diskriminasi pada perempuan berdampak terhadap proses pembangunan reformasi birokrasi yang dipertanyakan, khususnya dalam penerapan profesionalisme pada instansi pemerintah. Jika terdapat diskriminasi pada internal institusi tersebut, bagaimana dengan kualitas pelayanan yang akan dilakukan pada masyarakat yang penuh dengan pluralisme. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis budaya paternalistik dan patriarki dalam pemberdayaan perempuan pada pembangunan reformasi birokrasi.

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

Paternalistik merupakan budaya berbahaya karena diterapkan secara terselubung dan dalam lingkup institusi akan memunculkan kategorisasi antara orang yang dianggap baik dan buruk bagi elite institusi (Colella dkk., 2005). Budaya paternalistik dibedakan menjadi 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. Selain berpengaruh buruk terhadap diskriminasi perempuan, penerapan budaya paternalistik juga berpengaruh buruk terhadap munculnya praktik korupsi, kolusi dan nepotisme, penyalahgunaan kekuasaan, serta hilangnya integritas birokrat (Carolina & Mukti, 2020).

Selain budaya paternalistik, 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 dkk., 2004). Proses maskulinisasi dalam jabatan atau profesi berdampak terhadap potensi untuk mengecilkan peran perempuan dalam menduduki jabatan penting dalam sebuah institusi, misalnya sebagai pimpinan (Anwar, 2017).

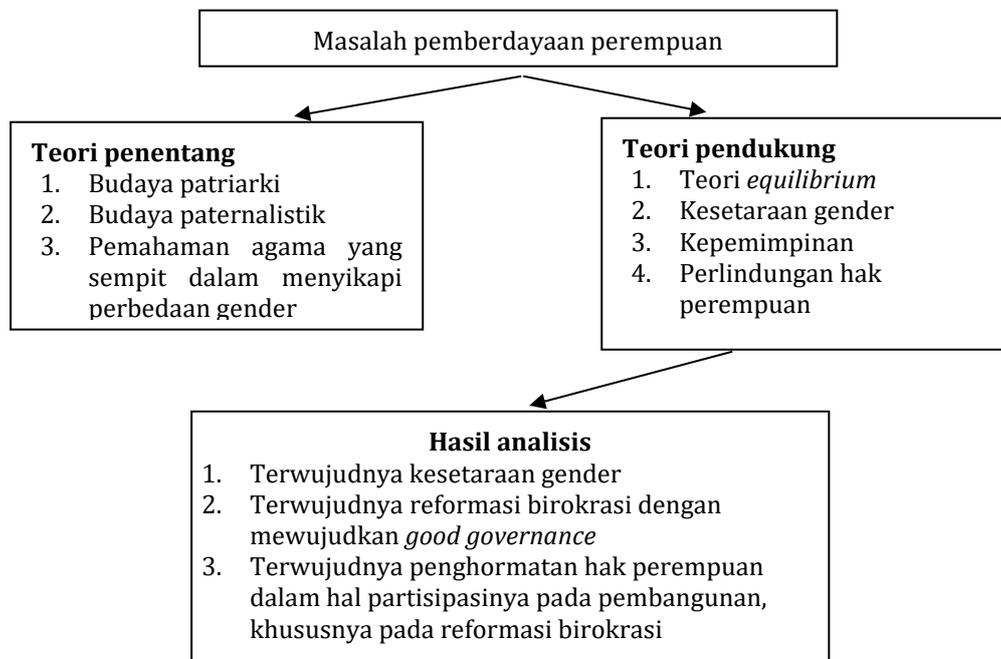
Adanya budaya patriarki yang belum hilang dalam kehidupan institusi, khususnya instansi publik, sangat bertentangan dengan tujuan reformasi birokrasi untuk tercapainya *good governance*, yakni (1) mewujudkan birokrasi profesional, netral, sejahtera, dapat memposisikan diri sebagai abdi negara dan abdi masyarakat sehingga dapat mewujudkan pelayanan publik; (2) mewujudkan kelembagaan yang profesional, fleksibel, efektif, dan efisien; serta (3) 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, hal tersebut bertentangan dengan teori *equilibrium* yang mengedepankan konsep kemitraan antara laki-laki dan perempuan dengan memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, tidak berdasarkan sifat universal (Jasruddin & Quraisy, 2015). Untuk mewujudkan teori *equilibrium* tersebut, perlu diperhatikan konsep kesetaraan gender, yakni mengembangkan kemampuan personal perempuan dan laki-laki tanpa adanya batasan stereotipe.

Ada beberapa indikator kesetaraan gender dalam promosi jabatan sebagaimana diungkapkan oleh Riant Nugroho, yaitu (1) akses, yakni adanya peluang yang sama bagi

perempuan dan laki-laki untuk dapat berkarya dan mengembangkan diri; (2) partisipasi, yakni adanya kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki dalam menjadi bagian dari kelompok atau kegiatan dan dalam melakukan pengambilan keputusan; (3) manfaat, yakni adanya kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk memperoleh manfaat dari hasil-hasil pembangunan; serta (4) kontrol, yakni adanya kesempatan yang sama bagi perempuan dan laki-laki untuk mengontrol sumber daya (Rindani, 2021).

Dalam 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). Pemimpin yang peduli pada konsep kesetaraan gender akan memberdayakan perempuan melalui pemberian kesempatan bagi perempuan untuk menduduki jabatan tertentu dalam struktur institusi, memberikan kesempatan yang sama dalam mengambil keputusan, bahkan memberikan kesempatan yang sama untuk menjadi pimpinan dalam institusi (Fibrianto, 2016). Dengan demikian, jika reformasi birokrasi akan diwujudkan dalam sebuah institusi, diperlukan pemberian kesempatan yang sama pada perempuan karena perempuan mempunyai kualitas yang dapat disejajarkan dengan laki-laki. Berdasarkan pada teori-teori di atas, dapat diperoleh kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

Berdasarkan ilustrasi pada Gambar 1, dapat diketahui bahwa penelitian ini didasarkan pada 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, paternalistik, dan pemahaman agama yang sempit sehingga menimbulkan perbedaan gender. Pada sisi lain, diskriminasi pada perempuan tersebut dapat diminimalisasi dengan menekankan pada implementasi teori *equilibrium*, kesetaraan gender, serta kepemimpinan yang memahami arti gender dan memberikan perlindungan hak pada perempuan.

Dengan teori-teori yang saling bertentangan tersebut, dapat dilakukan analisis untuk dapat mewujudkan kesetaraan gender melalui hasil analisis pada penerapan budaya yang salah dan tidak sesuai dengan konteks masalah. Hasil analisis 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 analisis dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Kesetaraan gender

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

Peran perempuan dalam pembangunan, khususnya dalam kiprahnya pada bidang 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. 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 tidak disebabkan oleh pengaruh agama yang melakukan pelarangan bagi perempuan untuk memegang peranan penting pada institusi pemerintah, tetapi oleh adanya budaya yang belum melazimkan posisi perempuan untuk menduduki jabatan sebagai pimpinan. Hal ini sebagaimana hasil penelitian Muhajir (2018) yang menyatakan bahwa Al-Qur'an tidak melarang perempuan untuk berpartisipasi dalam seluruh bidang kehidupan. Dengan kata lain, Al-Qur'an memberikan dukungan atas kesetaraan gender dalam Islam.

Penggunaan budaya yang masih melekat di Indonesia, yakni budaya patriarki dan paternalistik, sangat berpengaruh terhadap pemberdayaan perempuan dalam berbagai bidang kehidupan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Johnson (dalam Rompas dkk., 2020) bahwa nilai budaya menempatkan laki-laki dan perempuan dalam kriteria yang berbeda. Identifikasi kedekatan perempuan dengan alam disebabkan oleh kegiatannya dalam reproduksi, memberikan batasan perempuan hanya piawai dalam kehidupan sosial tertentu, misalnya hubungan perempuan dengan anak dan keluarga sehingga menempatkan perempuan hanya pada wilayah domestik. Pada sisi lain, laki-laki yang dianggap piawai dalam segala bidang kehidupan ditempatkan pada wilayah politik dan publik.

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 daripada 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 terhadap sistem pembagian sumber daya sehingga memunculkan perlakuan diskriminatif terhadap perempuan. Hal tersebut sejalan dalam penelitian Apriliandra & Krisnani (2021) bahwa budaya patriarki adalah budaya yang langgeng yang akan berdampak terhadap pembatasan hak dan kebebasan perempuan dalam berpartisipasi pada pembangunan. Adanya kondisi tersebut pada pembangunan institusi akan berdampak terhadap 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, perempuan tidak akan memperoleh kesempatan untuk berkarya. Budaya paternalistik pada umumnya lahir dari budaya patriarki (FN Amalia, 2020). Dengan demikian, jika seseorang yang menganut budaya patriarki, ketika melakukan kepemimpinan sebuah institusi akan timbul keinginan untuk mengukuhkan posisi pimpinan sebagai posisi yang sakral, yang hanya boleh diduduki oleh orang dengan kualifikasi tertentu dan dengan jenis kelamin tertentu, yakni laki-laki. Ketika sudah menjadi pemimpin, pemimpin akan menilai dirinya harus dihormati dan dijunjung tinggi serta akan memperlakukan bawahan sesuai dengan golongannya, yakni golongan *likes* dan *dislikes*. Sehubungan dengan adanya budaya patriarki yang diperoleh dari lingkungan pimpinan, dalam institusi akan diterapkan diskriminasi pada perempuan untuk diberikan kesempatan pada jabatan-jabatan tertentu.

Praktik budaya patriarki dan paternalistik 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), langkah utama adalah melakukan reformasi mengenai diskriminasi gender. Dengan adanya reformasi diskriminasi gender, 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. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap 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 paternalistik sebagaimana telah diuraikan di atas tidak akan sesuai dengan semangat reformasi birokrasi. Adanya penerapan kedua budaya tersebut akan berdampak terhadap tidak akan tercapainya *good governance* karena tidak adanya profesionalisme dan netralitas pelaksanaan pemerintahan.

Reformasi birokrasi menekankan pada kesetaraan gender serta ASN sebagai abdi negara dan abdi masyarakat mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan pada masyarakat tanpa adanya diskriminasi dalam hal jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan dan sebagainya. Namun, kondisi tersebut berbalik dengan kondisi yang terjadi pada lingkup ASN yang belum mempunyai kesadaran dalam kesetaraan gender.

Penerapan reformasi birokrasi yang memandang perbedaan dalam hal gender akan jauh dari prinsip profesionalisme. Profesionalisme yang tidak dapat diwujudkan dalam internal institusi akan berdampak terhadap 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, serta (6) kemahiran (Thoha, 2008). Dengan indikator tersebut, adanya perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam hal pemberian kesempatan untuk berpartisipasi dalam membangun reformasi birokrasi akan berdampak terhadap hasil kerja dan dampaknya pada kualitas pelayanan masyarakat.

Reformasi birokrasi tidak hanya menjadi 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 perempuan penuh dengan diskriminasi, hal itu akan berdampak terhadap penilaian dan kepercayaan masyarakat pada birokrasi tersebut. Pada sisi lain, penerapan *good governance* di Indonesia belum dapat diwujudkan secara maksimal. Pada pembangunan reformasi birokrasi masih ditemukan kecurangan pada pengelolaan keuangan. Selain itu, pembangunan reformasi birokrasi di Indonesia belum melaksanakan prinsip-prinsip *good governance*, yaitu (1) partisipasi masyarakat (*participation*), (2) tegaknya supremasi hukum (*rule of law*), (3) transparansi (*transparency*), (4) peduli pada stakeholder/dunia usaha, (5) berorientasi pada konsensus (*consensus*), (6) kesetaraan (*equity*), (7) efektifitas dan efisiensi (*effectiveness and efficiency*), (8) akuntabilitas (*accountability*), serta (9) visi strategis (*strategic vision*) (Wastuhana & Werdiningsih, 2021). Dengan demikian, jika belum ada kesetaraan seperti halnya dalam kesetaraan gender, reformasi birokrasi belum dapat terwujud dengan optimal.

Adanya kesetaraan gender tidak hanya meningkatkan kualitas dalam pembangunan reformasi birokrasi, tetapi juga menjunjung tinggi hak perempuan tanpa menggunakan pendekatan konflik. Penyadaran atas kesetaraan gender tidak 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 adalah sebagai berikut. Pertama, kesetaraan gender dapat terwujud ketika pimpinan dalam suatu institusi dapat merubah *mindset* dan *culture set* mengenai pemahaman gender yang ada pada institusi tersebut. Institusi yang dibangun dengan diskriminasi gender karena adanya budaya patriarki dan paternalistik serta pemahaman agama yang sempit tidak akan maju dan profesional karena profesionalisme dibangun dengan prinsip kesetaraan. Kedua, reformasi birokrasi tidak hanya dilakukan untuk meningkatkan kualitas layanan publik, tetapi juga memperbaiki kualitas layanan publik dengan memperbaiki internal institusi tersebut; salah satunya adalah memperbaiki diskriminasi gender.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada tim IASSSF karena telah mendukung penulisan penelitian ini.

Kontribusi Penulis

Penulis berkontribusi dalam penulisan artikel ini.

Pendanaan

Penelitian ini tidak menggunakan pendanaan eksternal.

Pernyataan Dewan Peninjau Etis

Tidak berlaku.

Pernyataan *Informed Consent*

Tidak berlaku.

Pernyataan Ketersediaan Data

Tidak berlaku.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak ada konflik kepentingan.

Akses Terbuka

©2024. Artikel ini dilisensikan di bawah Lisensi Internasional Creative Commons Attribution 4.0, yang mengizinkan penggunaan, berbagi, adaptasi, distribusi, dan reproduksi dalam media atau format apa pun. 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 lain 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 langsung dari pemegang hak cipta. Untuk melihat salinan lisensi ini, kunjungi: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Daftar Pustaka

- 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://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/almaiyyah/article/view/455>.
- 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), 1-13. <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), 35-45. <https://jom.untidar.ac.id/index.php/jman/article/view/885>.
- Colella A, Garcia F, R. L. (2005). *Paternalism: "Hidden" Discrimination?* Academy of Management Meetings, New Orleans, LA.
- Dubrin, An. J. (2005). *Leadership*. Prenada Media.
- Duryat, M. (2016). *Kepemimpinan Pendidikan: Meneguhkan Legitimasi dalam Berkontestasi di Bidang Pendidikan*. Alfabeta.
- Dyah, I. & Saptaningrum. (2000). *Sejarah UU Nomor 1 TAHUN 1974 dan PEMBAKUAN Peran Gender*. Harian Abadi.
- Faqih, M. (1999). *Analisis Gender dan Transformasi*. Pustaka Pelajar.
- Fibrianto, A. (2016). Kesetaraan Gender dalam Lingkup Institusi Mahasiswa Universitas Sebelas Maret Surakarta Tahun 2016. *Jurnal Analisa Sosiologi*, 5(1), 10-27. <https://doi.org/oi.org/10.20961/jas.v5i1.18422>.

- FN, A. A. (2020). Jebakan Paternalistik Perempuan Nahdlatul Ulama Dalam Kancah 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). Perspektif Gender dalam Pengangkatan dan Penempatan Pejabat Struktural di Pemrov NTT. *Dialektika: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1-15. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v2i1.230>.
- Jasruddin, J. & Quraisy, H. (2015). Kesetaraan Gender Masyarakat Transmigrasi Etnis Jawa. *Jurnal Equilibrium Pendidikan Sosiologi*, 3(1), 87-93. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v3i1.516>.
- Muhajir. (2018). Kepemimpinan Perempuan dalam Islam (Studi Analisis Ulama Dayah Kota Langsa Terhadap Calon Walikota). *Al Qadhâ*, 5(2), 9-18. <https://doi.org/10.32505/qadha.v5i2.1273>.
- Nasir & Lilianti. (2017). Persamaan Hak: Partisipasi Wanita dalam Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, 17(1), 36-46. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v17i1.1554>.
- Nursaptini, Sobri, M., Sutisna, D., Syazali, M., & Widodo, A. (2019). 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>.
- Rindani, N.W. (2021). Pengaruh Kesetaraan Gender di Birokrasi. *Jurnal Demokrasi dan Politik Lokal*, 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://jurnal.uin-antasari.ac.id/index.php/syariah/article/view/1491/1469>.
- 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), 71-80. <https://doi.org/doi.org/10.24198/share.v7i1.13820>.
- Sunarno. (2006). Reformasi Birokrasi dalam Rangka Mewujudkan Good Governance di Indonesia. *Jurnal Wacana Kinerja*, 10(2), 7-16. <http://dx.doi.org/10.31845/jwk.v10i2.404>.
- Susanto, N. (2015). Tantangan Mewujudkan Kesetaraan Gender dalam Budaya Patriarki. *Muwazah*, 7(2).
- Thoha, M. (2008). *Reformasi Birokrasi di Indonesia*. Prenada Media.
- 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>.

Biografi Penulis

DONY ALDISE HARAHAHAP, Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas 17 Agustus 1945 Semarang.

- Email: this.nunung@gmail.com
- ORCID: -
- Web of Science ResearcherID: -
- Scopus Author ID: -
- Homepage: -