



ANALISA PENERAPAN SISTEM MERIT DI PEMERINTAH KOTA MATARAM DARI PERSPEKTIF GENDER

Salmin¹, Rahmad Hidayat^{1*}, Mustamin¹, Ayatullah Hadi²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Mataram

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 2 September 2024

Disetujui: 5 Oktober 2024

Dipublikasikan: 8 Oktober 2024

Abstrak

Sumber daya manusia (aparatur) merupakan dasar gerakan reformasi birokrasi. Sumber daya manusia merupakan salah aspek pencapaian tujuan organisasi pemerintah, yaitu memberikan pelayanan publik yang optimal. Oleh karena itu, perlu dilaksanakan penerapan sistem merit untuk memperoleh sumber daya manusia yang dalam hal ini secara khusus Aparatur Sipil Negara (ASN) terbaik yang tidak memadang jenis kelamin laki-laki atau perempuan, termasuk pada proses pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama (JPT) di lingkup Pemerintah Kota Mataram. Penelitian ini bertujuan untuk mendeksripsikan penerapan sistem merit di pemerintah Kota Mataram di tinjau dari aspek gender. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode pengumpulan data yang terdiri dari wawancara mendalam dan telaah dokumen. Analisis data menggunakan teknik analisis data kualitatif. Validitas data diuji dengan menggunakan teknik triangulasi. Hasil penelitian ini adalah diperolehnya informasi yang menunjukkan pemerintah Kota Mataram pada dasarnya sudah menerapkan sistem merit pada manajemen ASN. Pada pengisian JPT, sudah dilakukan dengan tahapan persiapan, pelaksanaan dan evaluasi yang sesuai dengan ketentuan. Pada dasarnya jumlah ASN perempuan di kota Mataram lebih banyak dibandingkan dengan laki-laki. Begitu juga dengan tingkat pendidikan ASN perempuan yang lebih baik dibandingkan dengan laki-laki. Namun jika ditinjau dari segi pangkat dan golongan, maka jumlah laki-laki menjadi lebih banyak, hal ini akan membuat peluang laki-laki menempati jabatan puncak di birokrasi menjadi lebih besar. Pemerintah kota Mataram secara konsisten memberi kesempatan para perempuan sebesar 10 persen dan berharap dimasa depan akan semakin ditingkatkan

ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE MERIT SYSTEM IN THE MATARAM CITY GOVERNMENT FROM A GENDER PERSPECTIVE

Keywords:

ASN management, merit system, gender

Abstract

Human resources (apparatus) are the basis of the bureaucratic reform movement. Human resources are one aspect of achieving the goals of government organizations, namely providing optimal public services. Therefore, it is necessary to implement a merit system to obtain human resources, in this case specifically the best State Civil Apparatus (ASN) who do not consider male or female gender, including in the process of filling pratama high leadership positions (JPT) in scope of the Mataram

City Government. This research aims to describe the implementation of the merit system in the Mataram City government from a gender aspect. This research uses a qualitative approach with data collection methods consisting of in-depth interviews and document review. Data analysis uses qualitative data analysis techniques. The validity of the data was tested using triangulation techniques. The results of this research show the Mataram City government has basically implemented a merit system in ASN management. When filling out the JPT, preparation, implementation and evaluation stages have been carried out in accordance with the provisions. Basically, the number of female ASNs in the city of Mataram is more than male. Likewise, the educational level of female ASN is better than that of men. However, if we look at it in terms of rank and class, the number of men is increasing, this will make the opportunity for men to occupy top positions in the bureaucracy greater. The Mataram city government consistently provides opportunities for women at the rate of 10 percent and hopes that in the future this will be further increased.

© 2018 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

✉ Alamat korespondensi:

rahmad_dayat22@yahoo.com

PENDAHULUAN

Presiden Joko Widodo memiliki banyak program strategis yang ingin dicapai dari tahun 2019 sampai 2024, salah satunya pembangunan Sumber Daya Manusia. Ini merupakan usaha untuk memperbaiki kualitas manusia Indonesia, baik di sektor publik/pemerintahan maupun secara menyeluruh. Baik laki-laki maupun perempuan. Menurut (KASN, 2021). Pembangunan manusia yang dimaksud terfokus pada SDM apartur pemerintahan/negara yang saat ini populer disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). ASN merupakan tulang punggung penggerak organisasi publik atau birokrasi pemerintah. ASN memiliki tiga fungsi, yaitu sebagai implementor kebijakan, pelayanan publik, dan menjaga persatuan bangsa

Menurut (Dwiyanto, A, 2021) untuk mewujudkan reformasi birokrasi di Indonesia, untuk utamanya terdiri dari unsur kelembagaan, untuk ketataksanaan dan unsur sumber daya manusia (SDM). SDM disini tentu adalah sumber daya aparatur (Hidayat, Rahcman and Burhan, 2020). Salah satu konsep ilmiah dalam pengelolaan SDM yang mulai diadopsi oleh pemerintah Indonesia adalah system merit. Bahkan di dalam amanat undang-undang tentang manajemen ASN disebutkan secara nyata untuk dijalankan oleh pemerintah pusat dan daerah.

Sistem merit diadopsi awalnya dari sektor swasta. Organisasi swasta terlebih dahulu menerapkan prinsip ini dalam pengelolaan SDM organisasi mereka. Tujuan

utama sistem ini guna mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik. Di sektor publik atau organisasi pemerintah, penerapan system ini dicanangkan dan diawasi oleh oleh Komisi Aparatur Sipil Negara (KASN), yaitu lembaga negara yang bertugas memantau jalannya sistem merit diberbagai tingkatan pemerintahan (Hidayat and Ferbiyanti, 2023).

Setelah beberapa tahun diterapkan, terdapat penelitian yang sudah dilakukan terkait system merit di organisasi pemerintah di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Ali, Prasajo dan Jannah (2017) menyatakan bahwa banyak manfaat penerapan sistem merit di Indonesia seperti mengurangi KKN, pelayanan publik yang baik, serta adanya transparansi serta akuntabilitas bagi jalanya pemerintahan. Ini tentu harus diawali dari proses seleksi dan promosi PNS. Menurut Suryanto dan Darto (2020), terkait hasil peninjauan pelaksanaan sistem merit pada manajemen ASN terdapat fenomena yang unik, yaitu : (1) organisasi pemerintah yang melaksanakan sistem merit dengan benar masih sedikit; (2) Kementerian pusat lebih siap daripada pemerintah daerah; (3) Pemerintah daerah di Jawa lebih siap di luar Jawa; dan (4) Pemerintah Daerah di Indonesia Timur masih relatif tertinggal dari daerah lain terkait sistem merit.

Di daerah lain, penelitian yang mengambil topik yang sama pernah diteliti oleh Siregar, Nasution dan Muda (2017) yang melihat pada variabel pemilihan pejabat administrasi. Oleh Winahyu & Reskiputri (2023) yang menyatakan kesetaraan gender berpengaruh positif dan signifikan terhadap perencanaan karir dan kinerja. Serta Muhartono (2020) yang menyimpulkan pentingnya regulasi yang jelas dalam menjamin aspek gender dalam manajemen. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya memperhatikan aspek gender dalam suatu organisasi, terutama organisasi pemerintah yang kedepannya juga akan memperbaiki pelayanan publik (Hidayat and Ferbiyanti, 2023).

Pemerintah Kota Mataram sendiri mendapat Kategori “baik” dalam anugerah Meritokrasi dari KASN pada tahun 2022. Ini menandakan bahwa pemerintah Kota Mataram sudah berusaha menjalankan meritokrasi yang digagas oleh pemerintah, walaupun seharusnya akan bisa mendapatkan nilai kategori tertinggi “sangat baik” seperti beberapa daerah lain di Indonesia. Pelaksanaan sistem merit di berbagai daerah sampai sekarang baru berkisar 70 persen saja, berbeda dengan Kementrian/Lembaga negara yang sudah 100 persen (Ryu and Virindra, 2023). Salah satu perhatian dalam sistem merit adalah aspek gender. Bagaimana keadilan bahkan persentase kehadiran perempuan dalam karir organisasi pemerintah. Sehingga perlu untuk mendapatkan secara detail fenomen tersebut di kota Mataram.

Melalui penelitian ini, peneliti ingin mendapatkan gambaran secara lebih terperinci dan jelas bagaimana penerapan sistem merit di pemerintah Kota Mataram di tinjau dari perspektif gender. Secara hemat, ini melihat bagaimana keadaan gender perempuan dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama peluang perempuan menempati jabatan dalam organisasi pemerintah di kota Mataram. Selain itu, peneliti juga mencoba memberikan penjelasan atas fenomena tersebut berdasarkan literatur yang tersedia.

METODE PENELITIAN (DITULIS TANPA PENOMORAN)

Penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif guna mendapatkan gambaran secara menyeluruh terkait penerapan sistem merit di Pemerintah Kota Mataram. Pengumpulan data dan informasi dilakukan melalui wawancara mendalam menggunakan beberapa informan terutama Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebanyak dua orang dan peserta pengisian jabatan pimpinan tinggi pratama satu orang. Data sekunder juga diperoleh melalui literatur. Analisa data dilakukan menggunakan model interaktif, dimana pernyataan berbagai informan yang diperoleh melalui wawancara dikumpulkan dan sekaligus diinterpretasi terhadap point penting yang mendukung penjelasan fenomena yang diteliti. Data dokumen dianalisis dan diklarifikasi dengan studi kepustakaan yang sesuai. Dikutip dari Nullah, I. and Hidayat, R. (2023), validitas data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kota Mataram adalah ibu kota dari pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Barat (NTB). Kota Mataram saat ini dipimpin oleh walikota periode 2021-2026 H. Mohan Roliskana, S.Sos., MH dan wakil walikota TGH. Mujiburrahman dengan visi Mataram HARUM (Harmonis, Aman, Ramah, Unggul dan Mandiri). Jumlah penduduk kota Mataram tahun 2021 sebanyak 441.561 jiwa, dengan kepadatan penduduk sebanyak 7.203 jiwa/km².

Luas Kota Mataram yaitu 61,30 km² daratan, dan 56,80 km² daerah laut. Terdapat 6 kecamatan yaitu Kecamatan Sandubaya, Mataram, Cakranegara, Sekarbela, Selaparang dan Ampenan. Wilayah kecamatan ini dibagi lagi menjadi 50 kelurahan. Dan kelurahan dibagi lagi dalam 297 lingkungan. Kota Mataram mayoritas beragama Islam sebesar 83 %, beragama Hindu 14 %, dan sisanya beragama Kristen, Protestan/Katholik serta Budhdha. Kota Mataram mayoritas dihuni oleh suku Sasak yang mendiami pulau Lombok, Mbojo, Bali, dan sisanya beberapa suku yang lainnya.

Masyarakat Kota Mataram bermatapencapaian paling banyak di sektor pedagang besar maupun kecil (21,18%), sektor jasa konstruksi (10,77), sektor jasa keuangan dan asuransi (10,46), dan berbagai sektor lainnya.

Secara politik Kota Mataram di DPRD tahun 2019-2024 masih didominasi oleh partai Golkar sebanyak 9 orang, Gerindra 6 orang, PDIP dan PKS sebanyak 5 orang, Demokrat sebanyak 4 orang, PPP dan PAN sebanyak 3 orang, PKB, Nasdem, Berkarya, Hanura dan PKPI sebanyak masing-masing 1 kursi. Anggota DPRD ini berasal dari 6 daerah pemilihan (Dapil) (kpu.go.id).

Penelitian ini akan menggunakan analisis teori birokrasi representative seperti aspek gender dalam birokrasi. Dimana dalam birokrasi, laki-laki cenderung mendominasi sehingga perempuan menjadi sub-ordinat. Oleh karena itu penting untuk melihat komposisi jumlah laki-laki dan Perempuan dalam ASN kota Mataram, serta data-data pendukung lainnya.

ASN di Kota Mataram pada tahun 2021 sejumlah 4.936 orang, yang terdiri dari 2.123 orang laki-laki dan 2.835 perempuan. Mereka tersebar diberbagai Dinas/Lembaga/Teknis Daerah sebanyak 11 Dinas, Lembaga Teknis Daerah sebanyak 12 badan/kantor dan Lembaga lain yang setingkat sebanyak 3 lembaga serta 6 kantor kecamatan. Sedangkan tingkat Pendidikan ASN di kota Mataram mayoritas sudah berpendidikan diploma/Sarjana/Pascasarjana. Adapun Diploma IV/Sarjana/Pascasarjana sebanyak 3334, Sekolah Menengah Atas/Sederajat sebanyak 931, Diploma III sebanyak 525, Diploma I & II sebanyak 76, Sekolah Menengah Pertama/Sederajat 57, dan Sekolah Dasar sebanyak 35 (<https://mataramkota.bps.go.id/>).

Berdasarkan data menurut pangkat eselon dan golongan di lingkut pemerintah kota mataram, ASN di Kota Mataram paling banyak ada pada pangkat/eselon IV A sebanyak 484 orang. Diikuti dengan pangkat/eselon IV B sebanyak 264 orang. Pangkat/eselon III B sebanyak 105 orang. Serta pangkat/eselon II B sebanyak 37 orang (BKPSDM kota Mataram). Untuk kategori terakhir, jumlah inilah yang berpotensi untuk mengisi jabatan pimpinan tinggi pratama.

Tabel 1. ASN berdasarkan Pangkat Eselon dan Golongan

No	Pangkat/Eselon	Jumlah	Golongan	Jumlah
1	II-A	1	Golongan I	53
2	II-B	37	Golongan II	826
3	III-A	53	Golongan III	3014
4	III-B	105	Golongan IV	1065
5	IV-A	484	-	-
6	IV-B	264	-	-

(Sumber: BKPSDM; 2022)

Perspektif Gender dalam manajemen ASN

Manajemen ASN di Indonesia berdasarkan Undang-undang No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Ini suatu langkah maju dan tentu harus berproses serta butuh waktu dan aturan-aturan lain yang mendukung kebijakan ini. Dalam undang-undang ini menyebutkan bahwa manajemen ASN harus berdasarkan sistem merit. Hal ini merupakan upaya untuk pembangunan ASN yang bebas KKN, professional, tidak memihak dan tidak terpengaruh oleh political interests. Dan tentu yang paling penting bisa memberikan pelayanan publik yang optimal. Penerapan sistem merit ini harus diterapkan diberbagai tingkatan pemerintah mulai dari pemerintah pusat, pemerintah provinsi sampai pemerintah kabupaten/kota.

Secara tegas sistem merit menurut pasal 1 undang-undang ASN dituliskan sebagai kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja, yang diberlakukan secara adil dan wajar dengan tanpa diskriminasi. Ini artinya akan menjamin setiap ASN bisa berkarir dan punya peluang sama guna menempati suatu jabatan yang lowong atau ditawarkan. Tidak akan dipengaruhi oleh suku, agama dan ras, termasuk kedekatan politik. Menurut Nurprojo dan Setyo (2014), sistem merit memiliki tujuan pokok yaitu mendapatkan ASN yang merdeka, tidak memihak, berkompentensi, punya integritas, dan professional. Lebih lanjut Rafi Yahya dan Mutiarin (2015), sistem merit akan mempermudah juga pada proses penempatan ASN untuk jabatan struktural yang menjadi bagian jenjang tata kelola pemerintahan. Jabatan struktural adalah adalah posisi yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, hak serta wewenang sebagai pejabat atau pegawai dalam memimpin suatu struktur organisasi negara (Sakir, 2017). Jabatan struktural inilah yang menjadi perhatian bagi banyak ASN untuk diincar sebagai bagian dari karir mereka. Kedudukan dalam jabatan struktural ini biasanya harus memenuhi persyaratan seperti kualifikasi, pendidikan dan berbagai macam tingkat pelatihan/diklat sesuai tingkatannya.

Dalam teori birokrasi representatif menurut Selden (1997); Ballard, (2015) dalam Samosir (2021), keterwakilan yang mencakup identitas jender, ras, suku, dan lainnya diperlukan agar pelayanan yang diberikan mampu merespons kebutuhan masyarakat yang beragam serta menyelesaikan berbagai macam permasalahan sosial. Dari sisi keterwakilan identitas jender, keterwakilan perempuan dalam birokrasi menjadi penting mengacu pada ketepatan peran dan fungsi birokrasi yang diperlukan untuk mengawasi, menghasilkan, serta menerapkan regulasi nasional, terutama berkaitan dengan isu kesejahteraan, kesehatan, pendidikan, serta keselamatan dan keamanan, terutama kelompok perempuan.

Kehadiran Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya PNS perempuan pada posisi jabatan pimpinan tinggi (JPT) dalam birokrasi pada umumnya masih sangat timpang dibandingkan dengan ASN laki-laki. Padahal data ASN perempuan, menunjukkan rasio yang hampir berimbang dari sisi jumlah ASN secara keseluruhan di Kota Mataram. Artinya PNS Perempuan justru memiliki jumlah yang lebih banyak. Lebih detail bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 2. ASN Kota Mataram berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah
1	Laki-laki	2123
2	Perempuan	2835

(Sumber: BKPSDM; 2022)

ASN perempuan juga bahkan lebih unggul dibidang pendidikan dibanding kan dengan laki-laki di pemerintah Kota Mataram. Dimana ASN perempuan dengan sarjana dan pascasarjana sebanyak 1930 orang sedangkan laki-laki sebanyak 1346 orang. Bisa dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. ASN Kota Mataram berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Laki laki	Perempuan	Jumlah
SD	40	1	41
SMP	51	11	62
SMA	599	387	986
Diploma I/II	16	77	93
Diploma III	120	358	478
Sarjana/Pasca Sarjana/ Doktor	1346	1930	3276
Jumlah	2172	2764	4936

(Sumber: BKPSDM; 2022)

ASN perempuan juga bahkan lebih unggul dibidang pendidikan dibanding kan dengan laki-laki di pemerintah Kota Mataram. Dimana ASN perempuan dengan sarjana dan pascasarjana sebanyak 1930 orang sedangkan laki-laki sebanyak 1346 orang. Bisa dilihat dalam tabel dibawah ini.

Tabel 3. ASN Kota Mataram berdasarkan Pendidikan dan Jenis Kelamin

Pendidikan	Laki laki	Perempuan	Jumlah
SD	40	1	41
SMP	51	11	62
SMA	599	387	986
Diploma I/II	16	77	93
Diploma III	120	358	478
Sarjana/Pasca Sarjana/ Doktor	1346	1930	3276
Jumlah	2172	2764	4936

(Sumber: BKPSDM; 2022)

Secara umum ini menunjukan bahwa perempuan memiliki kesadaran untuk menjadi ibu yang lebih berkualitas. Ini juga disadari oleh perempuan di kota Mataram. Tentu sebagai warga kota, berpendidikan adalah hal yang sudah biasa di perkotaan. Seorang perempuan yang berpendidikan tinggi akan menjadi ibu yang lebih baik karena mereka mampu memberikan keterampilan kognitif dan pengetahuan yang lebih luas kepada anak-anaknya. Hal ini akan membantu anak-anak menjadi lebih cerdas dan berakhlak mulia (Wijayamukti, 2021).

Kesadaran pada perempuan ini memiliki beberapa alasan yang bermanfaat bagi kaum Perempuan itu sendiri seperti dibawah ini.

Meningkatkan Kesetaraan: Pendidikan tinggi bagi perempuan dapat meningkatkan kesetaraan dengan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan. Perempuan yang berpendidikan tinggi dapat menjadi partner diskusi yang baik dan memiliki pola pikir maju, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih dalam berbagai bidang, termasuk pemerintahan dan jabatan tinggi (Achmad, 2023).

Meningkatkan Peran dalam Masyarakat dan Organisasi: Perempuan yang berpendidikan tinggi dapat menjadi guru terbaik bagi anak-anaknya, mengajarkan nilai moral, nilai agama, dan nilai kehidupan lainnya. Mereka juga dapat mendidik anak-anak dengan baik mengikuti perkembangan zaman. Hal ini tentu akan membuat mereka berpeluang juga menjadi pemimpin dimana saja, termasuk di lingkungan kerja.

Tabel 4. ASN Kota Mataram berdasarkan Jabatan dan Jenis Kelamin

Jabatan	Laki laki	Perempuan	Jumlah
Fungsional Tertentu	717	1720	2437
Fungsional Umum	917	703	1620
Eselon V	-	-	-
Eselon IV	399	296	695
Eselon III	108	39	147
Eselon II	31	6	37
Eselon I	-	-	-
Jumlah	2172	2764	4936

Sumber: Pemerintah kota mataram, 2022

Berdasarkan tabel diatas, pada tingkatan jabatan eselon IV (empat) dan III (Tiga) justru Perempuan memiliki jumlah yang sedikit yaitu sebanyak 296 orang pada eselon IV dan 39 orang pada eselon III. Sedangkan pada eselon II tambah sedikit lagi yaitu sebanyak 6 orang saja. Posisi eselon II inilah yang lebih berpeluang untuk menjadi pimpinan tinggi pada dinas-dinas yang dianggap sebagai puncak karir dari seorang ASN,

walaupun sebenarnya setara dengan jabatan kepala biro atau asisten pemerintahan. Hal ini jika dipersentasikan sebesar 10 persen dari total jabatan eselon II atau setingkat kepala dinas yang berjumlah sebanyak 37 instansi.

Pada kaum Perempuan, terdapat stereotip yang menganggap adanya masalah pada perempuan. Keadaan diatas, sesuai dengan pendapat Samosir (2021), terdapat dua kondisi yang dialami oleh PNS perempuan berkaitan dengan kehadiran pada posisi jabatan pimpinan tinggi menurut Samosir (2021). Pertama, jumlah PNS perempuan cenderung menurun ketika memasuki posisi jabatan pimpinan tinggi di birokrasi. Kedua, persentase PNS perempuan dari jabatan pimpinan tinggi pratama ke jabatan pimpinan tinggi madya cenderung menurun. Penurunan ini bisa dimaknai sebagai ada sejumlah hambatan yang dialami PNS perempuan ketika masuk ke posisi jabatan pimpinan tinggi. Hal ini juga terlihat di lingkup pemerintah kota Mataram. Fenomena ini terjadi hampir diseluruh daerah. Kondisi PNS perempuan yang umumnya berbeda dengan PNS laki-laki berkonsekuensi pada pengembangan karier perempuan pada posisi jabatan pimpinan tinggi di kementerian sampai di daerah.

Menurut Cakra Wikara Indonesia (CWI) (2021), hal ini umumnya dipengaruhi oleh Kondisi Kerja yang Tidak Fleksibel. Jabatan tinggi membutuhkan mobilitas perjalanan dinas serta intensitas kerja yang tinggi, yang dapat menjadi hambatan bagi perempuan yang memiliki tanggung jawab domestik. Hal ini juga diperkuat oleh Samosir (2021) yang menyatakan aturan yang ada belum mengenali permasalahan yang dihadapi perempuan, seperti urusan domestik, sehingga perempuan dihadapkan dengan pilihan antara mengurus rumah tangga dan pekerjaan profesional. Perempuan dihadapkan dengan beban ganda antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik, yang dapat menimbulkan keengganan mereka untuk meniti karier lebih tinggi. Lebih lanjut, tantangan yang sering dihadapi seorang perempuan dalam menduduki suatu jabatan yakni tentang mengatur waktu dan kepegangannya sehingga dapat dipercaya dalam suatu jabatan struktural (Banggu dkk; 2022).

Selain itu juga, Pengisian Jabatan yang Bias Jender, pandangan yang bias jender dalam pengisian jabatan tinggi dapat menghambat perempuan untuk meniti karier di jabatan tinggi. Beberapa posisi dianggap cocok hanya untuk laki-laki atau perempuan (Samosir, 2021).

Penjeasan diatas, memperkuat hasil penelitian dari Anna, et. al (2021) mengidentifikasi beberapa hambatan yang dialami PNS perempuan ketika masuk ke posisi jabatan pimpinan tinggi di kementerian. Pertama, permasalahan beban ganda yang berkaitan dengan tanggung jawab domestik yang tetap dilakukan seiring dengan

pemenuhan tuntutan peran profesional. Tanggung jawab domestik dalam hal ini berkaitan dengan mengurus anak, suami, dan keluarga yang lebih dibebankan kepada perempuan. Ini menyebabkan PNS perempuan kesulitan membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan publik. Pada konteks posisi jabatan pimpinan tinggi, PNS perempuan cenderung kesulitan membagi waktu, di mana posisi jabatan pimpinan tinggi menuntut tanggung jawab dan kehadiran yang tinggi. PNS perempuan pada umumnya kesulitan membagi waktu antara mengurus keluarga dan tuntutan pekerjaan sehingga PNS perempuan pada umumnya memilih untuk mengurus keluarga dibandingkan dengan mengembangkan karier. Posisi karier yang semakin tinggi berkonsekuensi pada kewajiban dan tanggung jawab yang semakin besar.

Kedua, perbedaan siklus hidup antara perempuan dan laki-laki. Hal ini berkaitan dengan peran reproduktif perempuan, seperti hamil, melahirkan, mengasuh anak, serta kondisi haid yang sering kali berbenturan dengan peran produktif perempuan. Kondisi ini menyebabkan PNS perempuan cenderung menunda karier untuk naik ke posisi jabatan pimpinan tinggi.

Ketiga, pengisian jabatan yang bias gender menghambat perempuan meniti karier di jabatan pimpinan tinggi. Hal ini didasari oleh pandangan bahwa terdapat sejumlah posisi jabatan pimpinan tinggi yang hanya cocok diisi oleh laki-laki atau hanya cocok diisi oleh perempuan. Pada umumnya, pandangan yang bias gender ini kerap kali merugikan PNS perempuan, terutama ketika ingin menduduki posisi jabatan pimpinan tinggi. Pandangan yang bias ini bisa menimbulkan keraguan bagi PNS perempuan untuk mendaftar pada jabatan tertentu.

Solusi meningkat jabatan Perempuan dalam organisasi pemerintah, termasuk di pemerintah kota Mataram, dimana meningkatkan peran perempuan dalam jabatan pimpinan tinggi di Indonesia memerlukan beberapa langkah strategis dan perubahan budaya. Hal ini sepertinya sudah disadari dan menjadi perhatian bersama, seperti dalam ranah politik yang mewajibkan keterwakilan 30 persen Perempuan dalam aktivitas politik. Undang-Undang (UU) Pemilu Nomor 7 Tahun 2017 Pasal 245 menyebutkan syarat keterwakilan perempuan paling sedikit 30 persen harus terpenuhi di setiap dapil, bahkan bukan akumulasi total secara nasional. Alangkah sangat baik jika kebijakan ini juga yang diterapkan dalam pemerintahan.

Pengukuran kinerja berbasis hasil bisa menjadi solusi. Hal ini ditambah dengan kompetensi dan kualifikasi. Ini seperti hasil penelitian dari Banggu dkk (2022) yang meskipun dalam suatu organisasi yang lebih kecil dan tidak begitu kompleks. Dimana selama Perempuan harus memenuhi kualifikasi atau kriteria yakni merupakan Dosen

tetap Perguruan Tinggi, Berintegritas, Etos Kerja dan Loyalitas. Artinya selama Perempuan memiliki kompetensi dan kualifikasi, maka jabatan bisa ditugaskan kepada Perempuan.

PENUTUP

Pemerintah kota Mataram sudah melaksanakan sistem merit dari perspektif gender. Ini terlihat dari adanya alokasi jabatan tinggi pada beberapa jabatan untuk perempuan yang mencerminkan adanya perspektif gender dalam tata kelola pemerintahan meskipun dengan persentase yang belum besar.

Diharapkan kedepannya pemerintah kota Mataram bisa lebih memberikan perhatian dan persentase yang lebih tinggi kepada perempuan untuk menduduki jabatan tinggi dalam pemerintahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Risma. (2023). 4 Alasan Perempuan Harus Berpendidikan Tinggi <https://www.idntimes.com/life/inspiration/rismayani-achmad/perempuan-c1c2-1>. (Di akses tanggal 30 Juni 2024).
- Afrianto, R. (2020) 'Analisis Proses Pengisian Jabatan Administrator Dan Jabatan Pengawas Berbasis Merit System Di Kementerian Energi Dan Sumber Daya Mineral', *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.31334/transparansi.v3i1.672>.
- Ali, D.M., Prasajo, E. and Jannah, L.M. (2017) *The Transformation of Merit System in Indonesian Civil Servant Promotion System, International Journal of Management and Administrative Sciences (IJMAS)*.
- Arini, D.U., Kharisma, R. and Khairunnisa, K. (2020) 'Analisis Rancangan Seleksi Talent Pool Dengan Metode Assessment Centre Pada Team Leader Guna Mendukung Talent Management Program Di Pt. Metraplaza Jakarta', *Inovasi* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.32493/inovasi.v7i2.p77-87.7915>.
- Banggu, Masni, dkk. (2022). Perempuan dan Jabatan Struktural (Studi Perempuan di Universitas Muhammadiyah Sorong). <https://www.researchgate.net/publication/367539573> Perempuan dan Jabatan Struktural Studi Perempuan di Universitas Muhammadiyah Sorong. (Di akses tanggal 30 Juni 2024).
- Cakrawala.id. (2021). FGD Isu Dan Kepentingan Perempuan Dalam Agenda Kebijakan. <https://cakrawala.id/2021/12/fgd-isu-dan-kepentingan-perempuan-dalam-agenda-kebijakan/>, (Di akses tanggal 30 Juni 2024).
- Djoko, Siswanto Muhartono. (2020). Pentingnya Regulasi Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Daerah di Kabupaten Kediri. <https://journal.unita.ac.id/index.php/publiciana/article/view/175>. Wijayamukti, Romo Krishnanda. 2021. Haruskah Perempuan Berpendidikan Tinggi?. <https://www.triratna.sch.id/post/haruskah-perempuan-berpendidikan-tinggi>. (Di akses tanggal 30 Juni 2024).
- Dwiyanto, A. (2021). *Reformasi birokrasi publik di Indonesia*. Ugm Press
- Firman, F. (2017) 'Meritokrasi Dan Netralitas Aparatur Sipil Negara (Asn) Dalam

- Pengaruh Pilkada Langsung*, *The Indonesian Journal of Public Administration (IJPA)* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.52447/ijpa.v3i2.1136>.
- Hidayat, R.H., Rahcman, M.T. and Burhan, M.R. (2020) 'Studi Komparasi Survei Kepuasan Masyarakat (SKM) Terhadap Pelayanan Publik Tahun 2019 (Studi di Dinas Dukcapil Kota Mataram dan Dukcapil Kabupaten Lombok Barat)', *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v6i2.131>.
- Hidayat, R. and Ferbiyanti, I. (2023) 'Pelayanan Publik di Kota Mataram: Program Public Safety Center (PSC) 119 Mataram Emergency Medical Service (MEMS)', *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.31334/transparansi.v6i1.3086>.
- Ismail, N. (2019) 'Merit System Dalam Mewujudkan Transparansi Pembinaan Karier Aparatur Sipil Negara', *Al-Adl: Jurnal Hukum*, 11(1), p. 33. Available at: <https://doi.org/10.31602/al-adl.v11i1.2023>.
- KASN, H. (2021). *Angka Pelanggaran Kode Etik ASN Tinggi, KASN Lakukan Pengukuran Indeks Maturitas*, kasn.go.id.
- Kpu.go.id. (2024). Kota Mataram. https://www.kpu.go.id/dmdocuments/5271_kota%20mataram.pdf, (Di akses tanggal 30 Juni 2024).
- Lasut, E.E., Lengkong, V.P.. and Ogi, I.W.. (2017) 'Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro)', *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* [Preprint].
- Lumataw, Y.L.H., Massie, R.G.A. and Umboh, J.M.L. (2014) 'Gambaran Analisis Jabatan, Rekrutmen, Seleksi, Penempatan Dan Promosi Pegawai Pada Jabatan Struktural Dinas Kesehatan Kota Gorontalo Tahun 2014', *Jikmu* [Preprint].
- Mataramkota.bps.go.id. (2024). Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin di Kota Mataram. <https://mataramkota.bps.go.id/id/statistics-table/3/WWpaV01rbDBibGxqUTFWSE5rRjBkbnxYV0d0a2R6MDkjMw==/jumlah-pegawai-negeri-sipil-menurut-tingkat-pendidikan-dan-jenis-kelamin-di-kota-mataram--2022.html?year=2021>. (Di akses tanggal 30 Juni 2024)
- Mius, A. et al. (2019) 'Implementasi Kebijakan Seleksi Terbuka Dalam Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama Di Kota Pekanbaru Provinsi Riau', *Jurnal Kebijakan Pemerintahan* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.33701/jkp.v2i1.917>.
- Nengsih, F.W. and Syamsir, S. (2019) 'Efektivitas Pelaksanaan Lelang Jabatan', *JESS (Journal of Education on Social Science)* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.24036/jess/vol3-iss2/67>.
- Nullah, I. and Hidayat, R. (2023) "Efektivitas Pelayanan Pendaftaran Perkara Melalui E-Court Di Pengadilan Tata Usaha Negara Mataram", *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 13(2), pp. 94–105. doi: 10.33592/jiia.v13i2.3714.
- Nurprojo and Setyo, I. (2014) 'Merit System Dan Politik Birokrasi Di Era Otonomi Daerah', *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS* [Preprint].
- Pawestri, Winahyu dan Tatit, Diansari Reskiputri. (2023). Apakah Persepsi Kesetaraan Gender dan Motivasi Berprestasi dapat Meningkatkan Perencanaan Karir dan Kinerja Pegawai?. <https://litabmas.umpo.ac.id/index.php/ASSET/article/view/8144>. (Di akses tanggal 30 Juni 2024)
- Puteri, Pramudhita. (2022). 'Assessment Center Dalam Manajemen Talenta Asn: Sebuah Eksplorasi Pengembangan'. Vol 16 No 1 Juni (2022). Dari <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/349>.
- Rachmawati, Tutik. (2018). 'Jalan Panjang Mewujudkan Meritokrasi di Indonesia'. Dari www.unpar.ac.id
- Rafi Yahya, M. and Mutiarin, D. (2015) 'Model Lelang Jabatan Di Pemerintah Daerah

- Daerah Istimewa Yogyakarta', *Journal of Governance and Public Policy* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.18196/jgpp.2015.0035>.
- Raharjanto, T. (2019) 'Systematic Literature Reviews: Sistem Merit Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik', *Jurnal Pemerintahan Dan Keamanan Publik (JP dan KP)*, pp. 103–116. Available at: <https://doi.org/10.33701/jpkp.v1i2.708>.
- Ryu, S. and Virindra, N. (2023) 'Impaired Neutrality: A Propensity That Occurs Among Indonesian Bureaucrats in the Election', *Policy & Governance Review* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.30589/pgr.v7i1.622>.
- Sakir, A.R. (2017) 'Analisis Implementasi Kebijakan Pengangkatan Aparatur Sipil Negara Dalam Jabatan Struktural Di Pemerintahan Kabupaten Bone', *Skripsi Universitas Hasanuddin* [Preprint].
- Samosir, Heru. (2021). PNS Perempuan Dan Jabatan Pimpinan Tinggi Di Kementerian. <https://www.kompas.id/baca/opini/2021/12/27/pns-perempuan-dan-jabatan-pimpinan-tinggi-di-kementerian>. (Di akses tanggal 30 Juni 2024).
- Sanatana, I.M.M. (2023) 'Peran Assessment Center Dalam Mencari Talenta Untuk Mewujudkan Agilitas Birokrasi Melalui Penerapan Manajemen Talenta', *Jurnal Ilmiah Cakrawarti* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.47532/jic.v6i1.797>.
- Siregar, S., Nasution, I. and Muda, I. (2017) 'Peranan Badan Kepegawaian Daerah Dalam Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Kabupaten Padang Lawas', *PERSPEKTIF* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.31289/perspektif.v6i1.2507>.
- Sulistiaawaty, A.E. (2016) 'Peran BAPERJAKAT dalam Promosi Jabatan pada Pemerintahan Kota Makassar', *Government* [Preprint].
- Suryanto, A. and Darto, M. (2020) 'Penerapan Kebijakan Sistem Merit: Praktik Terbaik di Lembaga Administrasi Negara', *Jurnal Borneo Administrator* [Preprint]. Available at: <https://doi.org/10.24258/jba.v16i3.744>.
- Wijayamukti, Romo Krishnanda. 2021. Haruskah Perempuan Berpendidikan Tinggi?. <https://www.triratna.sch.id/post/haruskah-perempuan-berpendidikan-tinggi>. (Di akses tanggal 30 Juni 2024).