

Analisis Gender Terhadap Keberadaan PNS Di Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Alfira Hasna Nugraheni¹
Fesya Nayla Saphira Ditya²
Haniifah Putri Khanasah³
Almanda Nursalsabila⁴
Jinan Nur Callosa⁵
Zahira Fina Indraini⁶
Rojab Agung Rezeki⁷
Soetji Lestari*⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8}Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jenderal Soedirman, Indonesia

*e-mail: alfira.nugraheni@mhs.unsoed.ac.id¹, fesya.ditya@mhs.unsoed.ac.id², haniifah.khasanah@mhs.unsoed.ac.id³, almanda.nursalsabila@mhs.unsoed.ac.id⁴, jinan.callosa@mhs.unsoed.ac.id⁵, zahira.indraini@mhs.unsoed.ac.id⁶, rojab.rezeki@mhs.unsoed.ac.id⁷, soetji.lestari@unsoed.ac.id⁸

(Naskah masuk : 12 Desember 2024, Revisi : 22 Januari 2025, Publikasi : 22 Januari 2025)

Abstrak

Analisis gender dalam birokrasi menjadi krusial untuk memastikan keadilan dan kesetaraan bagi seluruh pegawai, terlepas dari jenis kelamin. Artikel ini menganalisis keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Banyumas pada tahun 2023. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis gender terhadap keberadaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Banyumas pada tahun 2023. Penelitian menggunakan data sekunder dari laporan resmi Badan Pusat Statistik (BPS) Banyumas tahun 2023. Temuan menunjukkan bahwa meskipun jumlah PNS perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki, kesenjangan masih terlihat pada jabatan struktural dan tingkat pendidikan. PNS perempuan mendominasi di tingkat pendidikan sarjana, namun laki-laki lebih banyak pada tingkat pascasarjana. Penelitian ini menekankan pentingnya kebijakan yang mendukung kesetaraan gender untuk mendorong partisipasi perempuan dalam birokrasi, serta perlunya upaya lebih lanjut untuk mencapai kesetaraan dalam jabatan dan pengembangan karier. Penelitian ini memberikan wawasan penting untuk kebijakan yang lebih inklusif di sektor publik.

Kata kunci: Pegawai Negeri Sipil, Perbedaan Gender, Jabatan Struktural

Abstract

Gender analysis in bureaucracy is crucial to ensure justice and equality for all employees, regardless of gender. This article analyzes the presence of Civil Servants (PNS) in Banyumas Regency in 2023. This article aims to gender analyze the presence of Civil Servants (PNS) in Banyumas Regency in 2023. The research uses secondary data from the official report of the Banyumas Central Bureau of Statistics (BPS) in 2023. The findings show that although the number of female civil servants is higher than that of male civil servants, disparities are still evident in structural positions and education levels. Female civil servants dominate at the undergraduate education level, but men are more numerous at the postgraduate level. This research emphasizes the importance of policies that support gender equality to encourage women's participation in the bureaucracy, as well as the need for further efforts to achieve equality in positions and career development. This research provides important insights for more inclusive policies in the public sector.

Keywords: Civil Servants, Education, Gender Differences, Struuctural Position

1. PENDAHULUAN

Gender dapat diartikan sebagai sebuah perbedaan fungsi, peran, status serta tanggung jawab pada laki laki dan perempuan merupakan bentuk hasil dari (konstruksi) sosial budaya yang biasanya tertanam lewat proses sosialisasi dari satu generasi ke generasi selanjutnya. Gender juga dapat diartikan sebagai perbedaaan antara laki laki dan perempuan dalam peran, fungsi, tanggung jawab, hak, dan perilaku yang dibentuk oleh tata nilai sosial, adat istiadat,

budaya dari kelompok masyarakat yang dapat berubah tergantung waktu serta kondisi setempat (Puspitawati, 2013).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN), yang diangkat secara tetap dan memiliki hak untuk mendapatkan jabatan tertentu dalam satuan tugas. PNS merujuk pada pegawai pemerintahan yang bekerja dalam tingkat koordinasi pusat baik kementerian maupun lembaga pemerintahan pusat lainnya. PNS memiliki peran untuk berkontribusi dalam kemajuan birokrasi dalam negeri yang profesional, PNS wajib bertindak dalam mengimplementasikan perubahan positif pada pemerintahan. PNS dituntut untuk menjunjung tinggi integritas, transparansi, dan akuntabilitas serta bertanggungjawab (Nancy, 2023).

Kebijakan pemerintah yang mendukung kesetaraan gender di sektor publik merupakan salah satu langkah penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan adil bagi semua. Kebijakan ini mencakup berbagai inisiatif, seperti program peningkatan kapasitas bagi perempuan dan penyediaan fasilitas yang mendukung peran ganda perempuan sebagai pekerja dan ibu. Di sektor publik, kebijakan kesetaraan gender bertujuan untuk mengurangi kesenjangan partisipasi, terutama di posisi kepemimpinan yang selama ini didominasi oleh laki-laki. Kebijakan pemerintah yang berguna untuk mendukung kesetaraan gender adalah Pengarusutamaan Gender (PUG) (Afifah, 2021). PUG segala perencanaan dan persiapan hingga penguatan pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi, untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender dalam aspek kehidupan manusia melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki dan secara sistematis (Afifah, 2021). Kebijakan pemerintah yang lain yang mendukung kesetaraan gender adalah Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). UU ini menetapkan setiap warga negara Indonesia tanpa memandang gender memiliki kesempatan yang sama untuk mendaftar PNS. Kebijakan pemerintah diatas tidak serta merta berjalan dengan lancar. Secara umum, keterlibatan perempuan dalam sektor publik di Indonesia, termasuk dalam jabatan strategis, masih sering kali terbatas.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa birokrasi di banyak wilayah masih cenderung didominasi oleh laki-laki, terutama dalam jabatan struktural yang berhubungan dengan pengambilan keputusan penting. Hal ini tidak hanya menghambat perempuan untuk berpartisipasi secara penuh dalam peran-peran kepemimpinan, tetapi juga menimbulkan bias gender yang dapat mempengaruhi efektivitas kebijakan publik. Dengan kata lain, struktur yang kurang inklusif bagi perempuan dapat memperlebar kesenjangan sosial dan memperlambat pencapaian pembangunan berkelanjutan yang berorientasi pada kesetaraan gender. (Sedarmayanti & Dakhi, 2017) menyatakan bahwa terdapat jumlah PNS perempuan yang cukup tinggi, namun hanya sedikit yang menduduki jabatan struktural, terutama di eselon atas. Di satu sisi, persepsi internal mencerminkan dilema yang dihadapi oleh perempuan sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita karier. Sementara itu, persepsi eksternal terkait dengan budaya patriarki yang masih kuat, serta pandangan masyarakat yang menilai laki-laki lebih cocok menjadi pemimpin. Faktor-faktor inilah yang secara langsung menghambat perempuan untuk naik ke jabatan yang lebih tinggi, meskipun mereka telah memenuhi syarat pendidikan dan kompetensi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara jenis kelamin dengan golongan, jabatan, dan tingkat pendidikan terhadap persebaran dan pengembangan karier PNS di Kabupaten Banyumas. Dalam penelitian ini, penting untuk memahami bagaimana keberadaan PNS sebagai aparatur pemerintah berdasarkan gendernya.

Penelitian (Luckyto et al., 2021a) yang dilakukan di sektor publik Indonesia menunjukkan bahwa promosi jabatan berbasis kesetaraan gender masih menjadi tantangan yang cukup besar. Penelitian ini mengungkap bahwa rendahnya partisipasi perempuan dalam jabatan struktural disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan pengembangan kompetensi yang diakses oleh seorang perempuan. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kebijakan kesetaraan gender, implementasinya belum merata di seluruh wilayah dan sektor. Dengan demikian, penelitian ini melengkapi penelitian sebelumnya dengan fokus pada analisis gender terhadap distribusi jabatan, golongan, dan tingkat pendidikan PNS di Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana gender memengaruhi pengembangan karier PNS di wilayah ini, serta mengidentifikasi kesenjangan yang masih ada meskipun kebijakan kesetaraan gender telah diterapkan. Penelitian Jamil dan Aminuzzaman (2021) di Bangladesh menunjukkan bahwa meskipun representasi perempuan dalam birokrasi meningkat, mereka masih kesulitan mencapai posisi strategis, terutama karena faktor sosial-ekonomi. Hal ini mirip dengan kondisi di Indonesia, termasuk di Kabupaten Banyumas, di mana perempuan juga menghadapi hambatan dalam menduduki jabatan tinggi. Namun, di Indonesia, hambatan lebih terkait dengan budaya patriarki dan stereotip gender. Perbandingan ini menunjukkan bahwa meskipun konteksnya berbeda, tantangan kesetaraan gender dalam birokrasi tetap menjadi isu penting di berbagai wilayah.

Dengan membandingkan kedua wilayah ini, penelitian di Kabupaten Banyumas dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor sosial, ekonomi, dan budaya memengaruhi kesetaraan gender di sektor publik, sekaligus menawarkan perspektif baru tentang kebijakan yang dapat diterapkan untuk mempercepat pencapaian kesetaraan gender di tingkat lokal. Penelitian ini didukung oleh temuan dari studi internasional yang relevan untuk memahami kesenjangan gender dalam birokrasi publik, khususnya di negara berkembang. Jurnal berjudul "Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies" yang disusun oleh (Lwamba et al., 2022). Studi tersebut memaparkan bahwa kesenjangan gender di sektor publik, terutama pada konteks negara berkembang, sering kali dipengaruhi oleh norma sosial yang membatasi sehingga terjadi rendahnya akses perempuan terhadap sumber daya strategis, serta kurangnya partisipasi pada perempuan dalam proses pengambilan suatu keputusan. Penelitian dalam jurnal "Public Leadership for Gender Equality: A Framework and Capacity Development Approach for Gender Transformative Policy Change" berisi tentang peran kepemimpinan publik dalam mendorong kesetaraan gender. Dengan mengembangkan kerangka kerja Public Leadership for Gender Equality (PL4GE), berfokus pada transformasi institusi melalui pendekatan berbasis nilai-nilai publik, kepemimpinan transformatif, dan kepemimpinan feminis. Bagaimana pemimpin publik dapat mengintegrasikan kesetaraan gender sebagai nilai publik yang fundamental, baik sebagai tujuan maupun sebagai alat untuk mencapai kesejahteraan masyarakat. Enam praktik utama yang diusulkan, yaitu definisi tujuan, penciptaan nilai publik bersama, pemberdayaan individu, kemitraan strategis, navigasi kekuasaan, dan komitmen pribadi, menjadi panduan bagi pemimpin publik untuk mewujudkan perubahan transformatif. Kepemimpinan publik yang mendukung nilai-nilai kesetaraan gender dapat menjadi katalisator penting untuk mendorong perubahan struktural di birokrasi, memastikan representasi yang adil dan akses ke peluang karir (Stumbitz, B., & Lewis, S.). Penelitian Eva Bermúdez Figuero dan Beltrán Rocaini (2022) menyoroti adanya hambatan promosi (*glass ceiling*) dan disparitas upah berbasis gender di sektor publik. Perempuan sering kali terjebak pada posisi dengan pengaruh dan remunerasi rendah. Adanya hambatan struktural, hambatan struktural termasuk norma sosial dan budaya kerja, menjadi penghalang perempuan untuk mencapai posisi manajerial di sektor publik (Willem Adema, Jonas Fluchtmann, & Valentina Patrini, 2023). Pada penelitian yang ditulis Sheila Rao & Anne Delorme yang berjudul "Transformative organizational and programmatic change? Civil society responses to the Canadian Feminist International Assistance Policy (FIAP)" Kebijakan Bantuan Internasional Feminis Kanada (FIAP) memberikan wawasan penting tentang bagaimana pendekatan berbasis gender dapat diterapkan secara strategis untuk mendukung perubahan organisasi dan program di negara berkembang. FIAP berfokus pada penghapusan ketidaksetaraan gender melalui penguatan organisasi masyarakat sipil dan perancangan kebijakan yang lebih inklusif dan responsif terhadap kebutuhan lokal. Pendekatan ini relevan untuk mendorong transformasi struktural di sektor publik, termasuk di wilayah seperti Kabupaten Banyumas, di mana distribusi jabatan dan akses pendidikan perlu lebih memperhatikan kesetaraan gender (Canadian Feminist International Assistance Policy, 2024).

Penelitian ini memperkuat analisis terhadap distribusi jabatan dan tingkat pendidikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kabupaten Banyumas dengan memberikan perspektif yang lebih luas mengenai tantangan struktural yang dihadapi perempuan dalam birokrasi. Studi tersebut

juga mengidentifikasi bahwa intervensi berbasis gender yang bersifat transformatif dapat menjadi solusi efektif untuk mengatasi hambatan yang bersifat sistemik, termasuk perubahan norma gender dan penguatan institusi lokal yang responsif terhadap kebutuhan kesetaraan gender. Hal ini penting untuk merumuskan kebijakan yang mendukung pemberdayaan perempuan di sektor publik, khususnya di tingkat lokal, seperti di Kabupaten Banyumas.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan analisis data sekunder berupa metode yang dilaksanakan dengan pengumpulan serta analisis literatur sebagai sarana melengkapi data pokok penelitian. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang diperoleh dari Banyumas dalam Angka yang diterbitkan oleh Badan Pusat Statistika (BPS) Kabupaten Banyumas tahun 2023. Data yang dianalisis yaitu jenis kelamin, golongan/pangkat, tingkat pendidikan, dan jabatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu analisis melalui data yang sudah ada berupa menghimpun data-data yang diperlukan dari literatur dan dokumen yang terkait dengan PNS tahun 2022-2023 di Kabupaten Banyumas. Selanjutnya, data yang telah diperoleh oleh penulis dianalisis dan diinterpretasikan untuk menjawab tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Jumlah PNS di Kabupaten Banyumas Rentang Waktu 2019-2023

Perubahan dinamika dalam dunia kerja semakin nyata, salah satunya tercermin dalam komposisi jenis kelamin di sektor pemerintahan. Selama beberapa tahun terakhir, khususnya tahun 2023 terjadi peningkatan dalam jumlah Pegawai Sipil Negara (PNS) berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Banyumas.

Tabel 1. Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kab. Banyumas menurut Jenis Kelamin Tahun 2019-2023

Data	Tahun									
	2019	(%)	2020	(%)	2021	(%)	2022	(%)	2023	(%)
Laki-laki	5707	45,47	5146	43,30	5047	43,12	4771	40,60	4793	38,91
Perempuan	6844	54,53	6739	56,70	6658	56,88	6981	59,40	7524	61,09
Jumlah	12551	100	11885	100	11705	100	11752	100	12317	100

Sumber Data: Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada tahun 2023, terjadi peningkatan jumlah PNS di Kabupaten Banyumas yang tidak terlalu besar dibanding tahun sebelumnya, namun pada tahun 2020 jumlah PNS mengalami penurunan disebabkan karena adanya fenomena Covid-19 yang membuat Sebagian besar masyarakat harus bekerja dari rumah dan sulit untuk mengikuti tes CPNS. Pada tabel 1, menunjukkan bahwa terdapat peningkatan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan dari tahun 2019 hingga 2023, yaitu dari 6.844 (54,53%) di tahun 2019 hingga menjadi 7.524 (61,09%) di tahun 2023, sedangkan pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) laki-laki terdapat penurunan dari 5.707 (45,47%) di tahun 2019 hingga menjadi 4.793 (38,91%) di tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa proporsi, jumlah, persentase PNS perempuan meningkat dibuktikan dengan modus dari tabel diatas yang menunjukkan bahwa perempuan lebih meningkat daripada laki-laki. Penurunan jumlah PNS laki-laki diakibatkan oleh meningkatnya jumlah pensiunan PNS yang lebih tinggi daripada penerimaan CPNS setiap tahunnya, minat generasi muda yang cenderung ke sektor swasta, dan kebijakan pemerintah yang terus berubah mengakibatkan menurunnya jumlah PNS (Alifah, 2022). Pada tingkat nasional, jumlah PNS Perempuan juga tercatat lebih tinggi dibandingkan dengan PNS laki-laki yaitu 55% dari total jumlah per Juni 2023 mencapai 4.282.429 orang, sebab menjadi PNS dapat memberikan kestabilan ekonomi yang lebih tinggi, yang mungkin menarik bagi perempuan, terutama mereka yang berasal dari latar belakang sosial ekonomi yang lebih rendah. Pada Teori Struktural-Fungsionalisme, menurut teori ini, struktur sosial dan institusi berperan dalam menentukan peran yang diambil oleh individu. Struktur organisasi PNS yang menawarkan kebijakan perlindungan dan

kesetaraan gender dapat menarik lebih banyak perempuan untuk bergabung.

3.2. Tingkat Pendidikan PNS Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Tingkat pendidikan PNS merupakan salah satu faktor penting yang menentukan kualitas birokrasi di Indonesia. Di zaman yang terus berkembang dan tuntutan pendidikan yang semakin tinggi, PNS diharapkan memiliki kompetensi yang memadai untuk menjalankan tugas dan fungsinya secara efektif dan efisien. Tingkat pendidikan PNS mencerminkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki, serta potensi mereka dalam menghadapi tantangan dan kompleksitas tugas pemerintahan.

Tabel 2. Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Pendidikan dan Jenis Kelamin 2023

Tingkat Pendidikan	L	(%)	P	(%)	Jml	(%)
Sekolah Dasar	126	2,88	5	0,08	131	1,20
Sekolah Menengah Pertama	209	4,78	21	0,32	230	2,10
Sekolah Menengah Atas	846	19,35	323	4,91	1169	10,67
Diploma I/Akta I	6	0,14	6	0,09	12	0,11
Diploma II/Akta II	41	0,94	31	0,47	72	0,66
Diploma III/Akta III	387	8,85	1435	21,80	1822	16,63
Diploma IV/Akta IV	50	1,14	154	2,34	204	1,86
S1/Sarjana	2372	54,27	4298	65,28	6670	60,89
S2/Pasca Sarjana	333	7,62	310	4,71	643	5,87
S3/Doktor/Ph.D	1	0,02	1	0,02	2	0,02
Jumlah	4371	100	6584	100	10955	100

Sumber data: Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Jenis kelamin dapat menunjukkan tingkat produktivitas seseorang, secara universal tingkat produktivitas laki-laki lebih tinggi daripada perempuan (Febianti et al., 2023). Namun, pada tabel 2 menunjukkan bahwa jumlah PNS di Kabupaten Banyumas lebih banyak perempuan dan lebih didominasi oleh Sarjana (S1) dengan jumlah PNS perempuan sebanyak 4.298 dan PNS laki-laki sebanyak 2.372, hal ini juga menunjukkan proporsi PNS perempuan dengan pendidikan S1 lebih tinggi daripada laki-laki. Karena saat ini masyarakat khususnya perempuan, menganggap apabila bekerja harus memiliki gelar agar mudah mendapatkan pekerjaan dengan jabatan lebih baik, dan cenderung dibutuhkan minimal tingkat pendidikan S1. Perempuan memiliki akses, alasan lain perempuan memilih untuk melanjutkan jenjang pendidikannya karena motivasi karir yang kuat mendorong mereka untuk merancang perjalanan profesional yang lebih baik (Prabawati, 2022). Mereka memiliki ambisi dan keinginan untuk mencapai puncak karir, membangun reputasi, dan meninggalkan jejak yang berarti dalam bidang yang mereka geluti. Keinginan untuk terus belajar, berkembang, dan mencapai potensi penuh mendorong mereka untuk merencanakan langkah-langkah strategis dalam karir mereka, termasuk pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang relevan. Dengan tingkat pendidikan S1 yang memenuhi kriteria pekerja akan berdampak pada pendapatan yang didapatkan oleh calon PNS.

Menurut Notoatmodjo (2003), pendidikan berupaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Sedangkan pada Tingkat Pendidikan Pascasarjana (S2) PNS laki laki lebih mendominasi daripada PNS Perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) Perempuan mulai tidak mengalami ketimpangan pada dunia pendidikan, karena menurut data menunjukkan tingkat pendidikan perempuan lebih baik, meskipun disatu sisi pada tingkat Pascasarjana lebih didominasi oleh Laki-laki, tetapi pada tingkat level Pendidikan SMA kebawah jumlah Laki-laki lebih banyak dari perempuan.

3.3. Pangkat/Golongan PNS Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Pangkat atau golongan PNS merupakan sistem klasifikasi yang menunjukkan tingkat kompetensi, pengalaman, dan kinerja PNS. Dikutip dari laman Badan Kepegawaian Negara, "Pangkat merupakan kedudukan yang menunjukkan tingkatan jabatan berdasarkan tingkat kesulitan, tanggung jawab, dampak, dan persyaratan kualifikasi pekerjaan yang digunakan sebagai dasar penggajian". Pangkat berperan penting dalam menentukan jenjang karier dan tanggung jawab seorang PNS di pemerintahan. Di Indonesia pangkat PNS umumnya dibagi menjadi beberapa golongan, yang masing-masing memiliki jenjang dan persyaratan yang berbeda. Terdapat dua jalur dalam mendapatkan pangkat ketika berkarier PNS, yaitu jalur struktural, mempunyai kemampuan dibidang manajerial dan kepemimpinan, dan jalur fungsional, mempunyai kemampuan yang bersifat fungsional sesuai spesifikasi bidangnya (Sulistyo, 2010).

Tabel 3. Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Pangkat/Golongan dan jenis kelamin 2023

Pangkat/Golongan	L	(%)	P	(%)	Jml	(%)
Golongan I						
I/A (Juru Muda)	0	0,00	0	0,00	0	0,00
I/B (Juru Muda Tingkat I)	4	0,08	0	0,00	4	0,03
I/C (Juru)	5	0,11	0	0,00	5	0,04
I/D (Juru Tingkat I)	191	4,03	17	0,25	208	1,78
Golongan II						
II/A (Pengatur Muda)	73	1,54	5	0,07	78	0,67
II/B (Pengatur Muda Tingkat I)	236	4,99	28	0,40	264	2,26
II/C (Pengatur)	381	8,05	650	9,39	1031	8,84
II/D (Pengatur Tingkat I)	439	9,27	502	7,25	941	8,07
Golongan III						
III/A (Penata Muda)	469	9,91	1131	16,33	1600	13,72
III/B (Penata Muda Tingkat I)	699	14,77	1380	19,93	2079	17,83
III/C (Penata)	395	8,34	731	10,56	1126	9,66
III/D (Penata Tingkat I)	606	12,80	973	14,05	1579	13,54
Golongan IV						
IV/A (Pembina)	786	16,60	928	13,40	1714	14,70
IV/B (Pembina Tingkat I)	400	8,45	554	8,00	954	8,18
IV/C (Pembina Utama Muda)	36	0,76	17	0,25	53	0,45
IV/D (Pembina Utama Madya)	7	0,15	8	0,12	15	0,13
IV/E (Pembina Utama)	7	0,15	1	0,01	8	0,07
Jumlah	4734	100,00	6925	100,00	11659	100,00

Sumber data: Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 3, menunjukkan bahwa PNS laki-laki dan perempuan di Banyumas memiliki perbedaan, PNS laki-laki yang lebih mendominasi Golongan IV/A (Pembina) yakni sebanyak 786 orang sedangkan PNS perempuan lebih mendominasi Golongan III/B (Penata Muda Tingkat I) yakni sebanyak 1.380 orang. Perempuan mendominasi pada hampir seluruh golongan di tingkat III dan sebagian di tingkat II dan IV, hal ini menyimpulkan bahwa perempuan memiliki peran yang cukup penting dalam birokrasi di Banyumas khususnya pada tingkat menengah dan senior. Partisipasi perempuan dalam birokrasi dapat mempercepat proses pembangunan, sebaliknya jika partisipasi perempuan kurang, dapat memperlambat proses pembangunan, bahkan dapat menjadi beban dari pembangunan tersebut (banyumaskab.go.id, 2012).

Hasil ini sejalan dengan penelitian Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. Menurut penelitian tersebut PNS perempuan memiliki tingkat partisipasi dalam struktur birokrasi pemerintahan lebih tinggi dibandingkan PNS laki-laki yang ditandai dengan peningkatan partisipasi PNS perempuan pada tahun 2020 mencapai total 2.130.961 atau sekitar 51,71%, sedangkan partisipasi PNS laki-laki hanya sebanyak 1.990.215

atau 48,29%, yang berarti hal ini membutuhkan adanya kesetaraan gender terhadap PNS perempuan untuk memiliki kesempatan berpartisipasi dalam birokrasi pemerintahan (Luckyto et al., 2021b).

3.4. Jabatan PNS di Kabupaten Banyumas Tahun 2023

Tingkat jabatan PNS merupakan hierarki struktural yang menggambarkan posisi dan tanggung jawab seorang PNS dalam pemerintahan. Sistem jabatan PNS di Indonesia dirancang untuk menjamin profesionalitas dan efektivitas PNS dalam menjalankan tugas dan fungsi di pemerintahan. Setiap tingkat jabatan memiliki kewenangan, tugas, dan tanggung jawab yang berbeda, yang mencerminkan hierarki dan struktur organisasi pemerintahan.

Jabatan fungsional memiliki standarisasi yang baik daripada jenis jabatan PNS lainnya (Susiwati, 2022). Standar jabatan fungsional antara lain tugas fungsi berkaitan dengan tugas dan fungsi instansi pemerintah, mensyaratkan keahlian atau keterampilan tertentu dibuktikan sertifikasi dan atau penilaian tertentu, dapat disusun dalam jenjang berdasarkan tingkat kesulitan dan kompetensi, pelaksanaan tugas bersifat mandiri, kegiatannya dapat diukur dengan satuan nilai atau akumulasi nilai dari butir kegiatan dalam bentuk angka kredit (Susiwati, 2022).

Tabel 4. Jumlah Pegawai Negeri Sipil menurut Jabatan dan Jenis Kelamin 2023

Jabatan	L	(%)	P	(%)	Jumlah	(%)
Pimpinan Tinggi Utama	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Pimpinan Tinggi Madya	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Pimpinan Tinggi Pratama	27	0,62	4	0,06	31	0,28
Administrator	139	3,18	57	0,87	196	1,79
Pengawas	279	6,38	257	3,90	536	4,89
Eselon V	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Fungsional Dosen	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Fungsional Guru	1612	36,88	2989	45,40	4601	42,00
Fungsional Medis	316	7,23	1232	18,71	1548	14,13
Fungsional Teknis	333	7,62	325	4,94	658	6,01
Fungsional Umum	1665	38,09	1720	26,12	3385	30,90
Banyumas	4371	100	6584	100	10955	100

Sumber data: Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tabel 4 menunjukkan bahwa di Banyumas sebanyak 1.665 PNS laki-laki mendominasi pada jabatan fungsional umum dan sebanyak 333 PNS laki-laki mendominasi pada jabatan fungsional teknis, sedangkan sebanyak 4.601 PNS perempuan mendominasi pada jabatan fungsional guru dan jumlah fungsional medis. Hal ini dapat menggambarkan stereotipe gender bahwa tugas mendidik dan merawat merupakan tugas perempuan. Perempuan cenderung memilih pekerjaan yang mementingkan kestabilan kenyamanan meskipun gajinya sedikit, PNS perempuan bisa tetap bertahan hidup karena lebih mementingkan kenyamanan dan kestabilan hidup. Hal lain yang menyebabkan PNS perempuan lebih mendominasi dikarenakan persaingan di dunia bisnisnya tidak terlalu tinggi dibandingkan di swasta.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Peranan Kepemimpinan Perempuan dalam Jabatan Fungsional di Kabupaten Pidie, Aceh. Menurut penelitian tersebut disebutkan bahwa Puskesmas Simpang Tiga di Kabupaten Pidie meriah kesuksesan pelayanan karena peranan kepemimpinan perempuan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya dengan efektif. Keterlibatan perempuan dalam jabatan fungsional menciptakan eksistensi perempuan bahwa perempuan telah meningkatkan kualitas diri sehingga dapat melaksanakan dan berpartisipasi dalam kegiatan (Zulfikar, 2021)

Peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat dipengaruhi oleh norma sosial yang mengatur bagaimana mereka seharusnya bertindak sesuai dengan harapan budaya. Perempuan biasanya dianggap lebih cocok untuk peran yang berhubungan dengan rumah tangga dan

merawat orang lain, sementara laki-laki lebih sering diharapkan menjalani pekerjaan yang lebih kompetitif dan berisiko. Akibatnya, perempuan cenderung memilih pekerjaan yang memberi mereka kestabilan dan keamanan jangka panjang, seperti menjadi PNS, yang memungkinkan mereka memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga (Eagly & Wood, n.d.). Dalam konteks normatif sudah terjamin perundangan bahwa semua PNS baik perempuan maupun laki-laki memiliki peluang yang sama untuk menduduki jabatan struktural dengan syarat sudah memenuhi beberapa aturan yang telah ditentukan. Setiap pegawai berhak untuk mendapatkan kesempatan mencapai karir yang lebih baik. Persepsi masyarakat seorang pegawai telah mencapai posisi yang baik dengan dapat menduduki suatu jabatan atau menjadi pemimpin atau atasan. Semakin tinggi posisi jabatan seorang pegawai, semakin dihargai, dihormati, dan diperhitungkan baik di lingkungan kerja maupun lingkungan masyarakat. Dengan kata lain semakin tinggi jabatan seseorang status dan martabatnya akan semakin meningkat pula (Hartati, 2020).

4. KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa meskipun jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) perempuan di Kabupaten Banyumas lebih tinggi daripada laki-laki pada tahun 2023, kesenjangan masih terjadi dalam jabatan struktural dan tingkat pendidikan. Perempuan mendominasi jenjang pendidikan Sarjana (S1) dan jabatan fungsional, seperti guru dan medis, tetapi laki-laki lebih unggul di tingkat Pascasarjana dan jabatan struktural senior. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada peningkatan representasi perempuan dalam birokrasi, hambatan sosial, budaya, dan struktural masih membatasi mereka untuk mencapai posisi strategis dalam pemerintahan. Penelitian ini berkontribusi pada pengetahuan tentang distribusi gender dalam birokrasi lokal dan mengidentifikasi kesenjangan yang perlu diatasi untuk mencapai kesetaraan gender. Penemuan ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan yang lebih inklusif dan berorientasi pada pemberdayaan perempuan di sektor publik.

Rekomendasi Kebijakan

1. Peningkatan Program Pengembangan Kompetensi Perempuan

Pemerintah daerah harus menyediakan lebih banyak program pelatihan dan pendidikan lanjutan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan manajerial dan kepemimpinan perempuan di sektor publik.

2. Implementasi Kebijakan Promosi Gender-Inklusif

Adopsi kebijakan promosi berbasis merit yang mempertimbangkan kesetaraan gender untuk mendorong perempuan menduduki jabatan strategis.

3. Fasilitas Penunjang untuk Peran Ganda Perempuan

Pengadaan fasilitas kerja yang mendukung peran perempuan sebagai pekerja sekaligus ibu, seperti ruang laktasi dan fleksibilitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afifah, D. (2021, September 9). *Pengarusutamaan Gender (PUG) adalah Jalan Menuju Kesetaraan*. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-lampung/baca-artikel/14208/Pengarusutamaan-Gender-PUG-adalah-Jalan-Menuju-Kesetaraan.html>
- Alifah, N. (2022, October 22). *Jumlah PNS Menurun, Apa Penyebabnya?* GoodStats. <https://goodstats.id/article/jumlah-anggota-pns-alami-penurunan-apa-penyebabnya-KI47n>
- Badan Kepegawaian Negara. (n.d.). *PANGKAT PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS)*. KMS Manajemen ASN - KRX BKN. Retrieved 7 November 2024, from https://denpasar.bkn.go.id/kms/ensiklopedia:pangkat_pns#pangkat_pegawai_negeri_sipil_pns
- banyumaskab.go.id. (2012). *Banyumas Berkomitmen Tingkatkan Kesetaraan dan Keadilan*

- Gender*. Pemerintah Kabupaten Banyumas. <https://www.banyumaskab.go.id/read/15576/banyumas-berkomitmen-tingkatkan-kesetaraan-dan-keadilan-gender>
- Eagly, A. H., & Wood, W. (n.d.). Social Role Theory. In *Handbook of Theories of Social Psychology* (pp. 458–476). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249222.n49>
- Febianti, A., Shulthoni, M., Masrur, M., & Safi'i, M. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, umur, jenis kelamin, dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Indonesia. *Jurnal Sahmiyya*, 2(1).
- Hartati, S. (2020). *Gender Dalam Birokrasi Pemerintahan*. Scopindo Media Pustaka.
- Luckyto, M., Oktaviana, S., & Fu'adah, L. (2021a). Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching*, 5(2), 211. <https://doi.org/10.21043/ji.v5i2.11164>
- Luckyto, M., Oktaviana, S., & Fu'adah, L. (2021b). Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Birokrasi Pemerintahan. *IJTIMAIYA: Journal of Social Science Teaching*, 5(2), 211. <https://doi.org/10.21043/ji.v5i2.11164>
- Lwamba, E., Shisler, S., Ridlehoover, W., Kupfer, M., Tshabalala, N., Nduku, P., Langer, L., Grant, S., Sonnenfeld, A., Anda, D., Eyers, J., & Snilstveit, B. (2022). Strengthening women's empowerment and gender equality in fragile contexts towards peaceful and inclusive societies: A systematic review and meta-analysis. *Campbell Systematic Reviews*, 18(1). <https://doi.org/10.1002/cl2.1214>
- Nancy, Y. (2023, October 10). *Peran Pegawai Negeri Sipil atau PNS dalam NKRI*. Tirto.Id. <https://tirto.id/peran-pegawai-negeri-sipil-atau-pns-dalam-nkri-gQR2>
- Prabawati. (2022, April 7). *Nina: Kuliah Bukan Sekedar Mendapatkan Gelar*. Diskominfo Prov. Kaltim. <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/pemerintahan/nina-kuliah-bukan-sekedar-mendapatkan-gelar>
- Puspitawati, H. (2013). KONSEP, TEORI DAN ANALISIS GENDER. *Departemen Ilmu Keluarga Dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia- Institut Pertanian Bogor*.
- Sedarmayanti, S., & Dakhi, G. N. R. (2017). PERSEPSI MENGENAI PROMOSI JABATAN STRUKTURAL PNS PEREMPUAN DI PEMERINTAH KOTA GUNUNGSITOLI. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(2), 167–184. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i2.111>
- Sulistyo, A. (2010). Pola Karier PNS, Mampukah Memotivasi PNS? *Jurnal Desentralisasi*, 9(6), 45–58. <https://doi.org/10.37378/jd.2010.6.45-58>
- Susiawati, M. (2022). TRANSFORMASI JABATAN UNTUK MEWUJUDKAN GENERASI EMAS ASN: JABATAN FUNGSIONAL DAN MILENIAL TULANG PUNGGUNG BIROKRASI INDONESIA. *Jurnal Widya Praja*, 2(1). <https://www.akseleran.co.id/>
- Zulfikar, Z. (2021). PERANAN KEPEMIMPINAN PEREMPUAN DALAM JABATAN FUNGSIONAL (STUDI DI PUSKESMAS SIMPANG TIGA KABUPATEN PIDIE). *JURNAL ILMIAH ILMU ADMINISTRASI*, 11(2), 119–129. <https://doi.org/10.33592/jia.v11i2.2209>