

## **Analisis Perspektif Pegawai Tentang Kesetaraan Gender Dalam Menduduki Jabatan (Studi Kasus Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias)**

### **Penulis:**

Nestiani Telaumbanua<sup>1</sup>  
Odaligoziduhu Halawa<sup>2</sup>  
Eliagus Telaumbanua<sup>3</sup>  
Delipiter Lase<sup>4</sup>

### **Afiliasi:**

Universitas Nias<sup>1,2,3,4</sup>

### **Korespondensi:**

nestindelau@gmail.com<sup>1</sup>  
oda15halawa@gmail.com<sup>2</sup>  
eliagus.tel@gmail.com<sup>3</sup>  
delipiterlase@unias.ac.id<sup>4</sup>

### **Histori Naskah:**

Submit: 18-05-2024  
Accepted: 04-06-2024  
Published: 01-07-2024

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana syarat-syarat menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Dan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penghambat perempuan tidak menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Serta untuk mengetahui bagaimana perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Yang beralamat di Jln. Maduma No.-Komplek Perkantoran Hiliweto. Metode penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa: (1) syarat menduduki jabatan itu adalah salah satunya wajib memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi dan kinerja). (2) adapun penghambat perempuan tidak menduduki jabatan apa bila laki-laki dan perempuan tidak memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi, dan kinerja). (3) perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan adalah tidak ada perbedaan semua sama dan setara yang artinya tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki.

**Kata kunci:** Perspektif, Kesetaraan Gender, jabatan.

---

## **Pendahuluan**

Kesetaraan gender ini melibatkan penghapusan segala bentuk diskriminasi, ketidakadilan, dan kekerasan yang berbasis gender. Hal ini mencakup pengakuan dan penghargaan terhadap peran dan kontribusi yang setara dengan laki-laki dan perempuan dalam masyarakat, termasuk dalam bidang pendidikan, pekerjaan, kebijakan, politik, ekonomi, sosial dan budaya. Kesetaraan gender juga bukan berarti bahwa laki-laki dan perempuan harus sama atau identik dalam segala hal. Namun, itu mengacu pada perlakuan yang adil, pengakuan akan keberagaman, peningkatan kekuatan dan akses, serta penghapusan hambatan dan stereotip yang membatasi peran dan potensi individu berdasarkan jenis kelamin mereka.

Prinsip kesetaraan gender penting untuk menciptakan masyarakat yang adil, inklusif, dan berkelanjutan, dimana laki-laki dan perempuan dapat berpartisipasi sepenuhnya dan setara dalam pembangunan sosial, ekonomi, dan politik.

Inti dari kesetaraan gender adalah menganggap bahwa semua orang pada kedudukan yang sama dan sejajar, baik itu laki-laki maupun perempuan. Dengan mempunyai kedudukan yang sama, maka setiap individu mempunyai hak-hak yang sama, menghargai fungsi dan tugas masing-masing, sehingga tidak ada salah satu pihak yang berkuasa, merasa lebih baik atau tinggi kedudukannya dari pihak lainnya. Singkatnya,

inti dari kesetaraan gender adalah kebebasan memilih peluang-peluang yang di inginkan tanpa ada tekanan dari pihak lain, kedudukan dan kesempatan yang sama di dalam pengambilan keputusan dan di dalam memperoleh manfaat dari lingkungan. Sehingga tercipta sebuah keseimbangan yang diharapkan dapat membuat kehidupan manusia menjadi lebih baik.

Menurut Rifqa Qur'ani idris, (2021) di dalam jurnalnya “jabatan dalam lembaga pemerintah masih banyak orang berpendapat bahwa laki– laki lebih pantas menjadi pemimpin dari pada perempuan asumsi tersebut menimbulkan marginalisasi dan dinamika bagi perempuan untuk memperoleh jabatan strategis dilingkungan kerjanya”. Masalah yang sering terjadi adalah pembagian kerja antara laki–laki dan perempuan dalam memperoleh jabatan strategis.

Perbandingan posisi perempuan dan laki-laki selama ini masih belum seimbang, terutama dalam jabatan struktural. Keberadaan jabatan struktural cukup strategis sebagai patokan dalam mengambil dan membuat kebijakan. Perempuan belum sepenuhnya diberikan ruang yang proporsional agar bisa berkontribusi dan berperan aktif dalam pembangunan. Artinya, posisi perempuan masih tidak diperhitungkan penting dalam pengambilan kebijakan. Keadaan ini bertolak belakang dengan teori Equilibrium yang menekankan pada konsep kemitraan dan keharmonisan dalam hubungan antara perempuan dan laki-laki. Karena itu, penerapan kesetaraan dan keadilan gender harus memperhatikan masalah kontekstual dan situasional, bukan berdasarkan perhitungan secara matematis dan tidak bersifat universal.

Masalah yang sering terjadi adalah pembagian kerja antara perempuan dan laki-laki dalam memperoleh jabatan strategis. Menarik untuk melihat sejauh mana kebijakan-kebijakan tersebut memberikan dampak terhadap peluang perempuan dalam memperoleh jabatan strategis di pemerintah yang khususnya di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Dari hasil penelitian dilapangan, peneliti melihat ada ketidak seimbangannya dalam menduduki jabatan itu sebagian disebabkan karna pendidikan dan diharuskan memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi dan kinerja).

Dari uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Perspektif Pegawai Tentang Kesetaraan Gender Dalam Menduduki Jabatan (Studi Kasus Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias).

## **Studi Literatur Perspektif Pegawai**

Perspektif pegawai menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, Perspektif pegawai merupakan “cara pandang, pandangan atau cara menggambarkan suatu benda secara dimensi”.

Menurut Sinambela, dkk (dalam Daryanto dan Suryanto, 2022: 99) mengemukakan perspektif pegawai adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sarlito Wirawan Sarwono yang dikutip Nyayu Saroya dalam karya tulis yang berjudul Analisis Perspektif Mahasiswa Terhadap Kompetensi Dosen Dalam Mengajar Pada Program Studi PAI Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang bahwa, “Persepsi merupakan ketrampilan seorang dalam menyelenggarakan suatu pengamatan, ketrampilan tersebut meliputi kemampuan membedakan, kemampuan mengelompokkan, dan kemampuan memfokuskan”. Oleh karena

itu, orang yang berbeda mungkin memiliki perspektif yang berbeda meskipun subjeknya sama. Ini mungkin karena perbedaan nilai dan perbedaan karakteristik setiap pribadi.

### **Pengertian Kesetaraan Gender**

Gender merupakan sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari kondisi sosial dan budaya, nilai dan perilaku, mentalis dan emosi serta faktor lainnya. Secara terminologis, gender biasa didefinisikan sebagai harapan budaya terhadap laki-laki dan perempuan.

Menurut Yuni Sulistyowati (2020:3) “dalam jurnalnya Kata gender berasal dari kata bahasa Inggris, yang berarti jenis kelamin. Dalam webster new world dictionary, gender diartikan sebagai perbedaan yang tampak antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi nilai dan perilaku”.

Defenisi kesetaraan gender menurut Puspitawati dan Ema (dalam buku Dewi Erowati 2023:8) adalah “kondisi perempuan dan laki-laki untuk menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara hak asasi dan potensinya bagi pembangunan disegala bidang kehidupan”.

Dari kedua pendapat para ahli diatas dapat dikatakan bahwa kesetaraan gender merupakan hak yang semestinya didapatkan agar laki-laki dan perempuan memperoleh kesempatan yang sama untuk berperan dan ikut berpartisipasi dalam bidang kehidupan.

### **Upaya Mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender**

Menurut Effendi dan Ratnasari, (Dimiyati Huda 2020:12) “terdapat beberapa upaya untuk mewujudkan keadilan dan kesetaraan gender, baik dari segi internal dan eksternal”, yaitu:

- a. Segi internal perempuan sudah banyak menyadari akan pentingnya untuk memajukan diri dan berkembang dalam segala bidang. Contohnya sudah banyak perempuan yang sudah menuntut ilmu dari pendidikan dasar sampai gelar tertinggi dalam dunia pendidikan.
- b. Segi eksternal ini merupakan peran masyarakat, lembaga swadaya masyarakat dan pemerintah.
- c. Masyarakat sebagai bagian dari kelompok sosial, masyarakat telah melakukan upaya – upaya untuk menempatkan perempuan pada posisi yang sesuai dengan posisinya.
- d. Perempuan telah mengeluarkan Intruksi Presiden (Inpres) nomor 9 tahun 2000 tentang pengurusan utama gender. Dengan adanya intruksi yang diperintahkan pada segenap departemen dan instansi khusus ini, presiden berharap agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan lancar.

Dari pendapat di atas dapat dikatakan bahwa upaya untuk mewujudkan kesetaraan gender dan keadilan gender terdapat dua upaya yaitu: baik dari segi internal dan eksternal.

### **Pengertian Jabatan**

Menurut Mualimah, (2022:67), jabatan berasal dari kata “jabat” yang dapat diartikan sebagai pekerjaan atau tugas dalam pemerintahan atau organisasi yang berkenan dengan kedudukan dan pangkat. Jabatan juga dapat diartikan kedudukan yang menunjukan tugas, wewenang, tanggung jawab dan hak seseorang pegawai negeri sipil atau karyawan pada sebuah lembaga atau perusahaan.

Menurut Rifqa Qur’ani Idris, (2021) dalam jurnalnya mengatakan bahwa “jabatan merupakan suatu kedudukan yang menunjukan hak seseorang, wewenang, tanggung jawab dan tugas dalam memimpin sebuah organisasi Negara”. Jabatan sturktural berkaitan dengan eselon, eselon yaitu tingkatan dalam jabatan strategis yang disusun berdasarkan berat atau ringannya hak seseorang, wewenang, tanggung jawab maupun tugas.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa jabatan adalah suatu kedudukan yang memiliki tugas, tanggung jawab serta menunjukkan wewenang dan hak seorang pegawai dalam suatu institusi pemerintah.

### **Faktor–Faktor Penempatan Pegawai**

Menurut Sastrohardiwiryo yang dikutip Suwatno (2014:167), mengemukakan faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai adalah sebagai berikut:

1. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai oleh pegawai selama mengikuti jenjang pendidikan pada masa sekolah dasar sampai pendidikan terakhir, dipadukan dengan prestasi akademis yang telah diperoleh berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam penempatan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

2. Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan, makin lama bekerja, makin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya makin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

3. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan kita bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita sebaiknya ditempatkan pada lokasi atau kantor cabang dimana suaminya bertugas.

4. Faktor Usia

Dalam rangka menempatkan pegawai, faktor usia pada diri pegawai yang lulus dalam seleksi, perlu mendapatkan pertimbangan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari rendahnya produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat Sastrohardiwiryo yang dikutip Suwatno (2014:167), mengemukakan bahwa “faktor-faktor pertimbangan dalam penempatan pegawai yang dikutip dari bahwa dalam melakukan penempatan pegawai yakni faktor prestasi, faktor pengalaman, faktor status perkawinan, dan faktor usia”.

### **Metode Penelitian**

Menurut Moleong (2019:6) pendekatan penelitian merupakan secara keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang dimulai dari perumusan masalah sampai membuat kesimpulan.

Dengan menggunakan pendekatan yang tepat dapat menghindari peneliti dari cara kerja yang tidak terarah dan tidak konsisten. Dengan menggunakan pendekatan yang benar akan memberikan hasil penelitian yang terjamin kualitas kepercayaan (reliabilitas) dan keabsahannya (validitas).

Menurut Creswell dalam Rukajat (2018:5), menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif adalah pendekatan untuk membangun pernyataan pengetahuan berdasarkan perspektif-konstruktif (misalnya, makna-makna yang bersumber dari pengalaman individu, nilai-nilai sosial dan sejarah, dengan tujuan untuk membangun teori atau pola pengetahuan tertentu), atau berdasarkan perspektif partisipatori (misalnya: orientasi terhadap politik, isu, kolaborasi, atau perubahan), atau keduanya. Cresweel menjelaskan bahwa didalam penelitian

kualitatif, pengetahuan dibangun melalui interpretasi terhadap multi perspektif yang beragam dari masukan segenap partisipan yang terlibat didalam penelitian, tidak hanya dari peneliti semata. Sumber datanya bermacam-macam, seperti catatan observasi, catatan wawancara pengalaman individu, dan sejarah.

Berdasarkan pengertian pendekatan kualitatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa pendekatan yang digunakan peneliti adalah pendekatan penelitian kualitatif.

### Variabel Penelitian

Penelitian adalah suatu proses mencari tahu sesuatu secara sistematis dalam waktu yang relatif lama dengan menggunakan metode ilmiah serta aturan-aturan yang berlaku. Variabel merupakan atribut sekaligus objek yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Menurut Arikunto (dalam buku R Willy Achmad, 2022:46), variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian.

Dengan variabel penelitian adalah:

1. Kesetaraan Gender, dengan indikator menurut Ida Suselo Wulan, (2021:39) yaitu:

- a. Akses.
- b. Partisipasi.
- c. Kontrol.
- d. Manfaat.

2. Jabatan Strategis, dengan indikator menurut Hasibuan dalam jurnal Abdilah (2023:17-19) yaitu:

- a. Disiplin.
- b. Kecakapan.
- c. Pendidikan.
- d. Kejujuran.
- e. Kepemimpinan
- f. Kerjasama

### Lokasi Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, Penulis memilih lokasi penelitian yaitu di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Yang beralamat di Jln. Maduma No.-Komplek Perkantoran Hiliweto.

### Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini akan dilaksanakan oleh peneliti dengan waktu pengambilan data kurang lebih selama satu bulan. Tidak menutup kemungkinan apabila data yang diperoleh dirasa sudah cukup untuk diolah maka akan lebih cepat dan bila dirasa data belum cukup untuk diolah, maka peneliti akan memperpanjang waktu.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Untuk mendapatkan data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka diperlukan suatu teknik pengumpulan data. Menurut Husiani (2017: 90-106) ada berbagai teknik pengumpulan data yakni:

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi menjadi salah satu teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung. Pewawancara disebut interviewer, sedangkan orang yang diwawancarai disebut interviewee. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apa bila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

## 3. Angket

angket merupakan daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden, baik secara langsung atau tidak langsung.

## 4. Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi adalah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen dan dapat berupa foto-foto, karya tulis yang telah ada.

## Hasil

Jumlah informan pada penelitian adalah sebanyak 6 orang yang terdiri dari kepala Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dan Sekretaris dan kepala bagian-bagian yang ada di kantor BKPSDM Kabupaten Nias.

### 1. Apakah laki-laki dan perempuan mempunyai akses khusus dalam menduduki jabatan?

Menurut informan inisial ET1, ET2, RL, SH,EG,YT, dari hari senin 20 september 2023 sampai dengan 3 oktober 2023 mengatakan yaitu di BKPSDM Kabupaten Nias tidak dibedakan semua mempunyai akses tidak ada akses khusus baik dalam menduduki jabatan atau tugas diluar daerah semua mempunyai kesempatan yang setara.

### 2. Apakah perempuan mendapatkan partisipasi dalam hal memberikan kesempatan dalam menduduki jabatan?

Menurut informan inisial ET1, ET2, RL, SH,EG,YT, mengatakan dapat dikatakan perempuan slalu mendapatkan partisipasi dalam menduduki jabatan baik dari rekan kerja, keluarga dan yang pastinya mendudukan seseorang dalam jabatan itu karna ada kekosongan.

### 3. Apakah perempuan diberikan tanggung jawab sesuai kemampuan dan keahlian dalam menduduki jabatan?

Menurut informan inisial ET1, ET2,RL, SH, EG,YT, mengatakan iya diberi sesuai kemampuannya dan tanggung jawab yang diberikan itu bukan karena dianya perempuan atau dianya laki-laki tetapi tanggung jawab yang diberikan itu karena dia menduduki suatu jabatan misalnya dia didudukan sebagai kasubig fasilitasi profesi ASN maka dia bertanggung jawab terhadap jabatan itu jadi tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan dalam menduduki suatu jabatan di BKPSDM Kab. Nias.

### 4. Apakah perempuan dan laki-laki mendapatkan kontrol khusus dalam menduduki jabatan?

Menurut informan inisial ET1, ET2, RL,EG,YT, mengatakan tidak ada kontrol khusus terhadap laki-laki dan perempuan dalam menduduki jabatan seterusnya berbeda dengan menurut informan inisial SH, mengatakan kontrol khususnya disesuaikan dengan tupoksi masing-masing atau tugas pokok jabatannya bukan orangnya maksudnya namun disesuaikan dengan jabatan atau pekerjaannya.

### 5. Bagaimana tingkat pengawasan pegawai terhadap jabatan yang mereka tangani selama ini?

Menurut informan inisial ET1, ET2, RL,SH, EG,YT, mengatakan “Jadi kita di PNS ada yang namanya SKP (sasaran kinerja pegawai) itu menjadi tolak ukur kita untuk menilai bahwa target berdasarkan kinerja itu sudah kah sesuai dengan realisasi terhadap kinerja yang sudah dilaksanakan, jadi kita membandingkan antara target dan realisasi. Target disini kita sudah formulasikan sudah didistribusikan



target pekerjaan masing-masing personil dalam jabatannya di setiap awal tahun yaitu disetiap bulan januari kita sudah mendistribusikan target disetiap tugas jabatan. Kemudian nanti disuatu periode tertentu tribulan sistem dan tahunan kita menghitung berapa realisasi terhadap target yang sudah di dicapai, begitu cara kita untuk mengontrol, mengendalikan tugas yang sudah kita selesaikan atau belum. Jadi berdasarkan SKP (sasaran kinerja pegawai) masing-masing PNS”.

6. Apakah dalam menduduki jabatan mempunyai manfaat khusus?  
Menurut informan inisial ET1, ET2, RL,EG,YT, mengatakan tidak ada manfaat khusus karna dalam menduduki jabatan itu bergantung hak dan kewajiban sedangkan menurut inisial SH, mengatakan mendapatkan manfaat khusus yaitu menambah wawasan terus dari tingkat kesejahteraan
7. Bagaimana kepuasan pegawai terhadap jabatan yang mereka duduki ?  
Menurut informan inisial ET1, ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan kalau PNS bukan karna puas atau tidak puas tetapi kalau PNS ini karena kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan jadi kita harus puas terhadap jabatan yang sudah diberikan kepada kita kenapa karena jabatan yang diberikan kepada kita itu adalah kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan kepada kita.
8. Bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai laki-laki dan perempuan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan :  
Menurut informan inisial ET1, ET2 ,SH, RL,EG,YT, mengatakan pastinya disesuaikan dengan aturan kantor dan berupaya masuk sesuai jam masuk kerja kantor dimana jam masuknya jam 8:00 dan jam pulangny jam 4:30 dan khusus hari jumaat jam pulangny sedikit berbeda dimana pulangny jam 5:00.
9. Bagaimana pegawai megatur waktu dan prioritas dalam pekerjaan?  
Menurut informan inisial ET1, ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan klo mengatur waktu bergantung desak atau tidaknya jika dibilang semua penting ya pasti penting tapi dicari yang lebih butuh dalam waktu dekat.
10. Apakah dalam menduduki jabatan perempuan harus memiliki kecakapan/kompetensi yang baik?  
Menurut informan ET1, ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan ya pastinya harus memiliki kompetensi yang baik dan bukan hanya berlaku untuk perempuan tapi setiap orang yang menduduki jabatan itu memang harus mempunyai kompetensi yang baik.
11. Bagaimana pegawai laki-laki dan perempuan mendefenisikan kecakapan atau kompetensi dalam pekerjaan?  
Menurut informan inisial ET1, ET2,, SH, RL,EG,YT, mengatakan kecakapan dalam bekerja itu yaitu dia mengerti tugasnya dan tanggung jawab di jabatan itu dan mampu mengembangkan diri dan kemudian kemampuannya untuk berkomunikasi, kemampuan untuk berkolaborasi, kemampuan untuk akuntabel, jujur dan profesionalitas ada didalam diri masing-masing PNS.
12. Apakah perempuan diwajibkan berpendidikan dalam menduduki jabatan  
Menurut informan inisial ET1, ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan bahwa dalam menduduki jabatan harus mempunyai pendidikan dan itu salah satu syaratnya dan itu sudah tertera di masing-masing analisis jabatan.
13. Apakah dalam menduduki jabatan kejujuran itu menjadi syaratnya dan bagaimana cara pegawai laki-laki dan perempuan memastikan bakhwa selalu jujur dan transparan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja?  
Menurut informan inisial ET1, ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan jelas dan harus jujur cara memastikan jujur dalam bekerja yaitu transparan dan adanya dukungan data.
14. Apakah dalam menduduki jabatan perempuan dan laki-laki harus berpengalaman kepemimpinan?  
Menurut informan inisial ET1, ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan itu bergantung jabatan apa yang dilamar, kecuali untuk jabatan fungsional.
15. Bagaimana pegawai laki-laki dan perempuan membangun kerjasama yang baik dengan rekan kerja?  
Menurut informan inisial ET2, SH, RL,EG,YT, mengatakan dengan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja lainnya.

16. Bagaimana pegawai laki-laki dan perempuan memastikan bahwa selalu didengar dan dihargai oleh rekan kerja lainnya?

Menurut informan inisial ET,ET,SH, RL,EG,YT, mengatakan disaat ada pertemuan jadi setiap orang yang didalam rapat itu diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat dan kritikan dan selalu meminta pendapat yang lainnya.

17. Bagaimana syarat-syarat menduduki jabatan di kantor BKPSDM Kabupaten Nias?

Menurut Efori Telaumbanua (kepala BKPSDM ) yaitu Wajib memenuhi tiga K (Kalifikasi, kompetensi dan Kinerja) itu merupakan persyaratan utama. Kalau misalnya saya kasi contoh dia memang mampu kompetensinya bagus kinerjanya juga tpi dia masih golongan tiga A, itu masih kebawah masih belum diberi jabatan. Tapi jika sudah sampai golongan tiga B itu bisa diangkat di jabatan kepala sub bidang di BKPSDM Kabupaten Nias. Dan syarat menduduki jabatan itu karna ada pengaturan berapa lama dia menduduki jabatan sebelumnya yaitu pelaksana/staf empat tahun, pengawas tiga tahun, di administrator dua tahun untuk bisa naik ke jenjang lebih tinggi. Misalnya Sekretaris BKPSDM itu harus berpendidikan kemudian harus pernah diklat kepemimpinan administrator atau sudah pernah mengikuti pendidikan diklat kepemimpinan pengawas jadi itu sudah tertera di syarat jabatan.

18. Apa saja Faktor-faktor penghambat perempuan tidak menduduki jabatan di BKPSDM Kabupaten Nias?

Menurut informan inisial ET1, ET2,RL, EG,DAN YT, mengatakan tidak ada faktor penghambat perempuan menduduki jabatan namun apabila seorang laki-laki dan perempuan tidak memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi dan Kinerja) maka tidak mungkin diangkat menduduki jabatan secara khusus struktural. Dan ada satu lagi yang menjadi penghambatnya yaitu karna tidak ada lowongan artinya sudah penuh.

19. Bagaimana perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan di Kantor BKPSDM Kabupaten Nias?

Menurut informan ET1, ET2,RL, DN,EG,DAN YT, mengatakan kalau di kantor BKPSDM Kabupaten Nias tidak ada perbedaan semua sama atau setara tidak ada istilah membedakan antara perempuan dan laki-laki baik dari sisi tupoksinya, perannya, jabatannya, hasil kerja yang diinginkan, pelaksana sehari-hari dan tidak ada pembeda antara laki-laki dan perempuan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh dari penelitian yang dilakukan dilokasi, maka dapat dikemukakan pembahasan yang berdasarkan atas tujuan penelitian bab I, adalah sebagai berikut: “untuk mengetahui syarat-syarat menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Dan untuk mengetahui apa saja faktor-faktor penghambat perempuan tidak menduduki jabatan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias. Dan juga untuk mengetahui perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias”.

Dalam bagian ini akan dibahas mengenai apasaja syarat-syarat menduduki jabatan dan apa saja faktor-faktor penghambat perempuan tidak menduduki jabatan dan yang terakhir untuk mengetahui bagaimana perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias.berikut penjelasannya:

1. Bagaimana syarat-syarat menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias.

Menurut Efori Telaumbanua (kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia) yaitu Wajib memenuhi tiga K (Kualifikasi, kompetensi dan Kinerja) itu merupakan persyaratan utama. misalnya saya kasi contoh dia memang mampu kompetensinya bagus kinerjanya tapi dia masih golongan tiga A, itu masih kebawah masih belum diberi jabatan. Tapi kalau sudah sampai golongan tiga B itu bisa diangkat di jabatan kepala sub bidang di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan



Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Dan syarat menduduki jabatan itu karna ada pengaturan berapa lama dia menduduki jabatan sebelumnya yaitu pelaksana/staf empat tahun, pengawas tiga tahun, diadministrator dua tahun untuk bisa naik kejenjang lebih tinggi. Misalnya sekretaris BKPSDM itu harus berpendidikan kemudian harus pernah ikut diklat kepemimpinan administrator atau sudah pernah mengikuti pendidikan diklat kepemimpinan pengawas jadi itu sudah tertera di syarat jabatan. Berdasarkan menurut Luis Marnisah dan Fakhry Zamzam (2022:77) mengatakan syarat-syarat menduduki jabatan secara umum adalah “keterampilan kerja, kompetensi kerja, bakat kerja, temperamen kerja dan minat.

2. Faktor-faktor penghambat perempuan tidak menduduki jabatan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias Yaitu :  
menurut informan inisial ET, ET, RL, EG,DAN YT, mengatakan tidak ada faktor penghambat perempuan menduduki jabatn namun apabila seorang laki-laki dan perempuan tidak memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi dan Kinerja) maka tidak mungkin diangkat menduduki jabatan secara khusus struktural. Dan ada satu lagi yang menjadi penghambatnya yaitu karna tidak ada lowongan artinya sudah penuh. Menurut Satrohardiwiyo yang dikutip Suuwatno (2014:167), faktor faktor penempatan pegawai adalah faktor prestasi akademis, faktor pengalaman, faktor status perkawinan dan faktor usia.
3. Perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias yaitu:  
Menurut informan ET, ET, RL, DN, EG, DAN YT, mengatakan kalau dikantor BKPSDM Kabupaten Nias tidak ada perbedaan semua sama atau setara tidak ada istilah membedakan antara perempuan dan laki-laki baik dari sisi tupoksinya, perannya, jabatannya, hasil kerja yang diinginkan, pelaksana sehari-hari dan tidak ada pembeda antara laki-laki dan perempuan. Menurut Susanti, 2000:2-3 mengatakan “ perpspektif gender mengarah pada suatu pandangan atau pemahaman tentang perempuan dibedakan secara kodrati, dan peran gender yang diterapkan secara sosial budaya. Perbedaan gender menjadi masalah jika perbedaan itu mengakibatkan ketimpangan perlakuan dalam masyarakat serta keridakadilan dalam hak dan kesempatan bagi laki-laki maupun perempuan.

## Kesimpulan

Oleh karena itu berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menyimpulkan tentang bagaimana perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam Menduduki jabatan di kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias antara Lain:

1. Bagaimana syarat-syarat menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Nias. Syarat-syarat menduduki jabatan dikantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias adalah wajib memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi dan kinerja) itu merupakan persyaratan utama. misalnya saya kasi contoh dia memang mampu kompetensinya bagus kinerjanya juga tapi dia masih golongan tiga A, itu masih kebawah masih belum diberi jabatan. Tapi kalau sudah sampai golongan tiga B itu bisa diangkat di jabatan kepala sub bidang di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias. Dan syarat menduduki jabatan itu karna ada pengaturan berapa lama dia menduduki jabatan sebelumnya yaitu pelaksana/staf empat tahun, pengawas tiga tahun, diadministrator dua tahun untuk bisa naik kejenjang lebih tinggi. Misalnya Sekretaris kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia itu harus berpendidikan kemudian harus pernah diklat kepemimpinan administrator atau sudah pernah mengikuti pendidikan diklat kepemimpinan pengawas jadi itu sudah tertera di syarat jabatan.
2. Faktor-faktor penghambat perempuan tidak menduduki jabatan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias. Tidak ada faktor penghambat perempuan

menduduki jabatan namun apabila seorang laki-laki dan perempuan tidak memenuhi tiga K (kualifikasi, kompetensi dan Kinerja) maka tidak mungkin diangkat menduduki jabatan secara khusus struktural. Dan ada satu lagi yang menjadi penghambatnya yaitu karna tidak ada lowongan artinya sudah penuh.

3. Perspektif pegawai tentang kesetaraan gender dalam menduduki jabatan di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias. Di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya manusia Kabupaten Nias tidak ada perbedaan semua sama atau setara tidak ada istilah membedakan antara perempuan dan laki-laki baik dari sisi tupoksinya, perannya, jabatannya, hasil kerja yang diinginkan, pelaksana sehari-hari dan tidak ada pembeda antara laki-laki dan Perempuan

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, A. I. H. (2023). *Pengaruh Promosi Jabatan Melalui Merit System Terhadap Prestasi Kerja (Suatu Penelitian Pada Karyawan Non Manajer Bank BJB Kantor Cabang Singaparna)* Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi.
- Achmad, Willya. (2022). *Metodologi Penelitian Sosial*. Batam: CV. Rey Media Grafika
- Darwis Agustriyana. (2015). *Analisis Faktor- Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. KARYAWAN DI PT YUNIKO ASIA PRIMA DI KOTA BANDUNG
- Darwis Agustriyana. (2015). *Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. YUNIKA ASIA PRIMA DI Kota Bandung*. Jurnal Ekonomi, Bisnis di Entrepreneurship
- Dimiyati Huda. (2020), *Peran Perempuan dan Keadilan Gender*. Bandung: CV Cendekia Press.
- Eka Mulyani. ( 2019). *Kesetaraan Gender Dalam Tulisan R.A. Kartini Perspektif Pendidikan*. Jawa Tengah Skripsi thesis, Iain Purwokerto.
- Erowati Dewi, Dkk. (2023), *Perencanaan dan pengarang Responsive Gender*. Surabaya: Scorpio Media Pustaka.
- Eviota, Elizabeth, 1992. *The political economy of gender*. London: zed Books, Ltd.
- Ifa Chaerunnisyah. (2016), *Persepsi Masyarakat Terhadap Kesetaraan Gender Di Desa Buku Kecamatan Mapili Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi*.
- Ida Suselo Wulan. (2021), *Parameter Kesetaraan Gender Dalam Pembentukan Per-Undang-Undang*. Jakarta
- Kurniawan, Heru. (2021). *Pengantar Praktis Penyusunan Instrumen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Khusniat Rofiah i, (2021), *Peran Perempuan Dan Keadilan Responsive Gender*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Luis Marnisah dan Falhry Zamzam, Januari (2012), *Manajemen Analisis Jabatan*. Yogyakarta: Cv. Budi Utama.
- Moleong, Ixey J (2019:6). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Rosdakarya
- Muhammad Tripurna P. (2018), *Kebijakan Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DP3A) Dalam Pengurustamaan Gender Di Sulawesi Selatan*.

- Mualimah, Dkk, (2022), *Deskriminasi Gender Dakam Promosi Jabatan. Sumatera Barat*: Cv. Azka Pustaka.
- Rifqa Qur'ani Idris, Siti Aisyah, (2021), *Kesetaraan Gender Terhadap Penempatan Jabatan Struktural Pespektif Hukum Islam. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Perbandingan Mazhab*. [rifqaidris@gmail.com](mailto:rifqaidris@gmail.com)
- Rukajat, Ajat. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.
- Rufiyanto, Aniev: (2020). *Penerapan Algoritma C4. 5*. Yogyakarta: CV. Budi Utama
- Rosdiyah, Masayu. (2021). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sastrohardiwiryo, Siswanto, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi Untuk Perusahaan, Jakarta*, Sunyoto, Danas, 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Susanti, B,M, 2000. “*Penelitian Tentang Perempuan dari Pandangan Androsentris ke Perpektif Gender*” Dalam EKPRESI dari Bias lelaki menuju Kesetaraan gender Jurnal ISI Yogyakarta.
- Sugiyono P. D (2018:55). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R@D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2020) *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kualitatif* Bandung: CV.Alfabeta
- Yuni Sarni, (2022), *Pengaruh Kepentingan Gender Terhadap Kepentingan Ekonomi Di Indonesia*.
- Yuni Sulistyowati (2020) *Kesetaraan gender dalam lingkungan pendidikan dan tata sosial*. [Yunisulisto60@gmail.co](mailto:Yunisulisto60@gmail.co)
- Peraturan Menteri Dalam Negeri No. 15 Tahun 2018 *TENTANG PEDOMAN UMUM PELAKSANAAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI DAERAH*.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia, Tentang Hak Dan Kewajiban Warga Indonesia.