

PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology

PENGARUH KESETARAAN GENDER DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KUALITAS KERJA DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DIKEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DANKEHUTANAN

Ir. Jenni Ferlina Muslim (2210122049)

Program Studi S2 Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas

Pembangunan Nasional Veteran Jakarta 2023

Ir. Jenni Ferlina Muslim (2210122049). Pengaruh Kesetaraan Gender Dan Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Kerja Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Dikementerian Lingkungan Hidup Dankehutanan-- Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology 20(2), 2427-2457. ISSN 1567-214x

Kata Kunci: Kesetaraan – Gender - Responsive Gender

ABSTRAK

Dalam upaya meningkatkan keadilan dan kesetaraan gender, Pemerintah Indonesia telah mensosialisasikan kesetaraan gender pada seluruh jajaran kementerian dan Lembaga hingga ke perusahaan yang berada dibawah pengawasan mereka. Usaha ini cukup efektif dan telah memmberikan hasil yang signifikan dilihat dari perkembangan kesetaraan perempuan dan laki-laki untuk mendapat peluang dan kesamaan penerimaan dalam pekerjaan ataupun pengakuan dalam tatanan masyarakat. Dalam konteks permasalahan ini, kesetaraan gender yang diangkat terkait dengan upaya peningkatan kinerja perempuan dengan keterbatasan secara fisik, yaitu fitrah sebagai wanita dalam hal masa nifas, masa kehamilan dan masa menyusui agar tetap optimal dalam melaksanakan pekerjaan, meniti karir dan kesempatan untuk menduduki jabatan struktural. Dalam hal ini memang perlu adanya campur tangan Pemerintah dalam bentuk kebijakan pada kementerian, sehingga keberhasilan perempuan mencapai target yang diharapkan dapat membuka peluang untuk bersaing pada peningkatan karir. Kesempatan dan fasilitas yang memadai pada kementerian tentunya akan mendorong terbentuknya budaya kerja berkesinambungan yang seimbang dan maksimal secara gender sehingga prinsip keadilan dapat tercapai.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pemberian kuesioner kepada para pejabat perempuan untuk mendapatkan data primer dari lapangan. Selain itu didukung pula dengan data sekunder yang diperoleh dari berbagai teori yang ada dan didukung data dari dokumen – dokumen yang diterbitkan kementerian sebagai laporan pelaksanaan kerja, terutama pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK). Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa proses formulasi kebijakan KLHK sangat responsive terhadap prinsip – prinsip pengarusutamaan gender dan diterima sebagai tantangan positive untuk peningkatan optimalisasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah menunjukkan formulasi kebijakan kementerian (KLHK) telah sangat baik terstruktur melaksanakan program pengarusutamaan gender yang telah diamanatkan pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah Nasional secara berkesinambungan dan berkeadilan. Rumusan kebijakan tersebut mencakup perumusan masalah, agenda kebijakan, adopsi kebijakan, penetapan dan implementasi kebijakan yang responsive gender dengan menggunakan 4 elemen analisis: Gender Analysis Pathway, yaitu Akses, Manfaat, Partisipasi dan Kontrol

LATAR BELAKANG

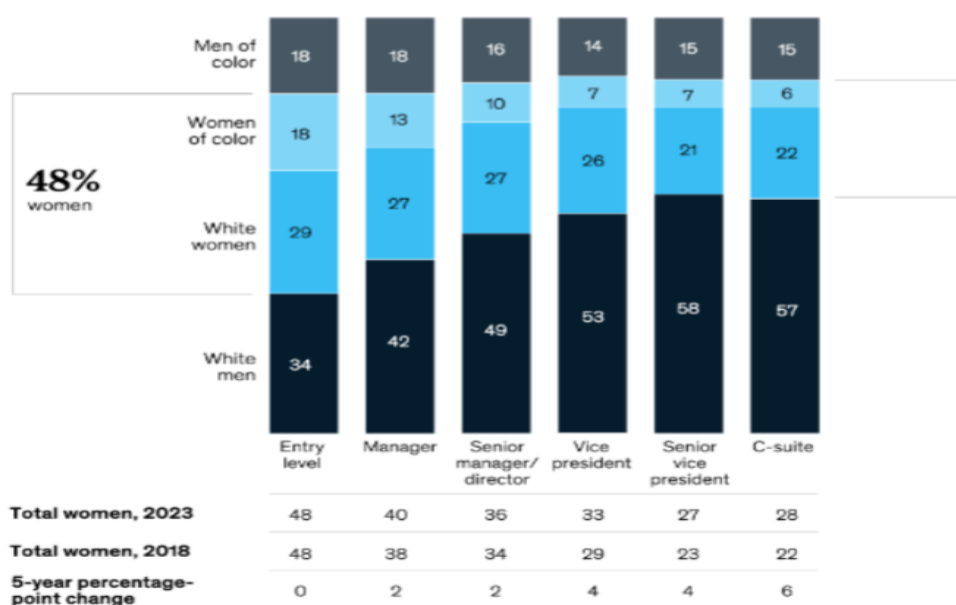
Sejak bergulirnya reformasi, kesempatan kaum perempuan Indonesia untuk ikut terlibat dalam berbagai bidang semakin terbuka luas. Hak kesetaraan perempuan dalam bekerja harus mendapat legitimasi yang sportif dari semua pihak dalam kehidupan politik, ekonomi dan sosial serta non diskriminasi adalah prinsip hak asasi manusia yang paling mendasar dan bagian integral dari demokrasi. Ini adalah hak-hak yang diabadikan dalam peraturan hak asasi manusia tingkat regional dan internasional yang bersumber dari Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia 1948 yang menyatakan dari awal di Pasal 1 bahwa “Semua manusia lahir dengan martabat dan hak yang setara” (1). Kesetaraan gender berfokus pada peningkatan kesetaraan antar lelaki dan perempuan di berbagai tingkat, dari pemerintah, organisasi swasta, dan masyarakat. Ini juga mencakup meningkatkan kesetaraan keadilan di kalangan perempuan dan laki-laki. Tujuan utama kesetaraan gender adalah untuk menghilangkan kesenjangan gender, meningkatkan partisipasi perempuan dalam semua aspek kehidupan, dan meningkatkan akses dan partisipasi perempuan dalam pembuatan keputusan (2). Dengan mengurangi kesenjangan gender, kesetaraan gender juga bertujuan untuk mengurangi kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan umum, dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan (3).

Secara global, pentingnya kesetaraan gender ini telah diakui dan diterima sebagai kerangka normatif untuk pembangunan manusia (4). Kesetaraan gender juga sudah diterapkan di dunia bisnis. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh McKinsey tahun 2023 pada 276 pekerjanya ditemukan bahwa sejak tahun 2015, jumlah perempuan di posisi C-suite telah meningkat dari 17% menjadi 28%, dan keterwakilan perempuan di tingkat wakil presiden dan wakil presiden senior juga meningkat secara signifikan. Keberhasilan ini juga tercermin dalam visi luas yang tertera dalam Tujuan Pembangunan Milenium, yang merupakan serangkaian tujuan yang ditargetkan dengan batas waktu yang disepakati secara internasional untuk memastikan adanya kesetaraan gender dan memajukan peluang di berbagai sektor ekonomi global. Gender itu sendiri sudah menjadi perhatian dunia, saat adanya konvensi “Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Woman (CEDAW) pada tahun 1979. Pada Konvensi ini dibicarakan tentang penghapusan bentuk diskriminasi terhadap perempuan (CEDAW) yang diadopsi pada 1979 oleh Majelis Umum PBB dan diterima oleh 180 negara, menguraikan hak dan

kesetaraan perempuan, kebebasan mereka dari diskriminasi, dan persamaan di bawah hukum (5). Pertemuan dunia internasional ini mendukung bentuk ketidakadilan terhadap kaum perempuan, dimana Indonesia terlibat didalamnya dan menandatangani deklarasi tersebut. Komitmen tersebut dapat ditunjukkan dengan lahirnya peraturan perundangan UU no 7 tahun 1984 Tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan. Selanjutnya disepakati pula Deklarasi Millenium Development Goals (MDG's) sampai dengan tahun 2015, kemudian dilanjutkan dengan Sustainable Development Goals (SDG's) yang akan berlangsung hingga tahun 2030 (3).

Gambar 1.1 Keterwakilan Perempuan Di Pekerjaan

Representation in corporate role, by gender and race, 2023, % of employees (n = 276)



Sumber : Women in the workplace 2023, McKinsey & Company and Lenanin.Org

Peningkatan jumlah perempuan di dunia bisnis berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Hal ini telah diteliti oleh Belaouia, dkk (2020) yang dilakukan pada 24 negara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan dengan representasi Dewan Direksi perempuan yang lebih tinggi menunjukkan kinerja perusahaan yang lebih tinggi, lebih sedikit manajemen labadan lebih sedikit pengambilan risiko yang berlebihan. Hal ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan oleh Inglehart dan Norris (2003) yang menyebutkan bahwa adanya penegakan kesetaraan gender secara tradisional dianggap sebagai aspek penting dalam kesuksesan bisnis dan peningkatan kualitas kerja. Kualitas kerja memiliki pengertian sebagai ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan (Mangkunegara, 2011). Peningkatan kualitas kerja karyawan dapat terjadi jika budaya organisasi perusahaan tersebut mendukung. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kualitas kerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada

akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi. Hasil penelitian Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017)

telah membuktikan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kualitas kerja karyawan pada taraf signifikansi 5%, dengan besar pengaruh 55,03%. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan dengan kesetaraan gender dan dukungan organisasi mampu memberikan pengaruh positif terhadap kualitas kerja karyawan.

Pemerintah juga telah mengambil kebijakan demi mencapai kesetaraan gender yang

merupakan dukungan penuh dalam rangka mengurangi kesenjangan antar laki-laki dan perempuan dalam mengakses dan mengontrol sumber daya, berpartisipasi di seluruh proses pembangunan dan pengambilan keputusan, serta memperoleh manfaat dari Pembangunan Negeri. Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) telah merespon kebijakan ini dengan mengakomodasikan pengarusutamaan gender pada Rencana Strategis (renstra) KLHK 2020-2024 dalam aspek dasar hukum, data terpilah, isu strategis, program dan kegiatan KLHK serta indikator keberhasilan. Ada baiknya kita juga memahami pentingnya kebijakan dan inovasi melalui definisi secara konsep yang berarti metode, tuas dan pedoman yang digunakan Pemerintah untuk memecahkan masalah dan mencapai tujuannya (6).

Dalam mencapai kesetaraan gender, bukan hanya berarti memperlakukan laki-laki dan perempuan secara sama, tetapi juga mewujudkan perlakuan lingkungan yang adil terhadap laki-laki dan perempuan dengan memperhatikan kebutuhan masing-masing serta memberikan peluang dan kesempatan kepada mereka untuk bersama berkompetisi yang sehat dalam masyarakat. Selain itu, Kebijakan Pemerintah sebagai bentuk dukungan penuh juga sangat membantu Indonesia dalam merpresentasikan perlakuan yang adil dan penghargaan terhadap perempuan yang berprestasi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Perempuan hebat yang dimiliki bangsa ini bukannya baru muncul setelah kebijakan kesetaraan gender yang dilakukan Pemerintah, namun jauh sebelum itu telah banyak kaum srikandi ini yang mengambil bagian dan berjasa pada negeri tercinta.

Aktualisasi tujuan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia adalah tugas yang sangat berat. Bagaimanapun aktualisasi itu bergantung atau didasarkan pada sejumlah kondisi, yang tidak dapat dihindari (7). Kebenaran dari pernyataan di atas juga terbukti dalam kenyataan lapangan bahwa kondisi ini tidak hanya preseden untuk pencapaian tujuan Pembangunan Milenium yang telah disebutkan sebelumnya, tetapi merupakan pendekatan pragmatis yang pada dasarnya adalah desideratum. Saat ini, yang penting untuk dicatat adalah terdapat kesenjangan yang diciptakan oleh marginalisasi dan ketidakadilan sosial terhadap perempuan dan hilangnya mata rantai dalam agenda pembangunan oleh terbatasnya akses pada peluang yang ada di hampir semua sektor sosial-politik dan ekonomi. Oleh karena itu, perempuan dipandang sebagai alat untuk perubahan positif, tujuan yang bergantung pada tingkat akses ke peluang untuk mengaktualisasikan potensi

dan bakat mereka. Penjelasan yang masuk akal untuk tren dan perkembangan ini adalah pemikiran bahwa salah satu indikator kemajuan dan perkembangan suatu bangsa adalah posisi perempuan dalam masyarakat itu (8).

Selain itu, mempromosikan kesetaraan gender untuk aktualisasi perlindungan hak asasi manusia sangat penting bagi seluruh kepedulian terhadap pembangunan manusia yang berpusat pada memungkinkan orang untuk menjalani kehidupan yang mereka hargai dan memungkinkan mereka untuk mewujudkannya (9). Sebagai manusia menyadari bahwa meningkatnya kebutuhan akan kesetaraan gender juga terkait dengan kelangsungan hidup dan perkembangan anak-anak dan pembangunan komunitas, masyarakat dan bangsa yang sehat. Hal ini menyebabkan terjadi kesenjangan antara Tujuan Pembangunan Milenium untuk mempromosikan kesetaraan Gender dengan aktualisasinya di Indonesia (10). Bagaimanapun, adalah menjadi sebuah dilema bagi pemerintah Indonesia yang dicirikan sebagai kesalahan pemerintahan, yaitu kurangnya kemauan politik, budaya patriarki yang berlaku, investasi publik yang salah dan ketiadaan kapasitas produktif yang memadai untuk menciptakan peluang bagi pemberdayaan dan pembangunan perempuan (11). Masalah ini menjelaskan keniscayaan dan keharusan dari pendekatan pragmatis berbasis tindakan yang akan menerjemahkan program kesetaraan gender menjadi kenyataan konkret. Hal ini terutama karena tugas pencapaian target kesetaraan gender di Indonesia pada tahun 2019 tidak hanya memerlukan kebijakan pasif yang terpisah dan berbeda dari pelaksanaan, tetapi proses aktif yang mencakup analisis yang tepat, definisi tujuan, program tindakan, dan hasil pemantauan.

Menurut Mousa et al., menyatakan bahwa perempuan kurang mewakili dalam kepemimpinan suatu organisasi, dan bukti tentang praktik, strategi dan kebijakan organisasi yang dapat memajukan karir perempuan masih terbatas (12). Hal ini menjadikan kesetaraan gender sebagai topik yang menarik untuk dibahas. Bahkan Majelis Umum PBB telah memproklamkan kesetaraan gender dan berkomitmen untuk pemberdayaan perempuan, namun pada saat ini belum terdapat implementasi kebijakan yang telah berhasil pada tingkat organisasi (13).

Dengan ditetapkannya inovasi dan kebijakan terkait pada masalah gender, banyak upaya dan terobosan yang dilakukan KLHK demi menunjukkan komitmen untuk menerapkan prinsip dasar kesetaraan gender dan menyelenggarakan program dan kegiatan yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki. Hal ini tentunya telah sesuai dengan nilai-nilai yang terkait Hak Asasi Manusia (HAM) karena selalu mendapat perhatian dunia internasional (14).

Riset ini secara konsep memiliki kebaruan secara empiris dan teoritis, dimana studi terkait inovasi sudah sering dilakukan, diantaranya oleh Cirera et al., dengan fokus kajian berkenaan dengan menciptakan kemampuan dalam merancang dan mengimplementasikan inovasi di negara berkembang (15). Analisa ini dapat dilakukan dengan mengangkat 3 variabel yakni Optimalisasi kualitas kinerja perempuan, Peluang karir bagi perempuan, Kemampuan mengelola emosi dan Budaya kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Optimalisasi kinerja perempuan terus berkembang

namun diskriminasi terhadap perempuan tetap ada. Kesenjangan gender sangat menonjol dalam spesialisasi yang didominasi laki-laki (16).

IDENTIFIKASI DAN PENDEKATAN MASALAH

1. Pembuktian secara empiris bahwa kebijakan program dan kegiatan kementerian telah menerapkan konsep, prinsip dan strategi yang inovatif terhadap kesetaraan gender agar dapat meningkatkan optimalisasi kualitas kinerja perempuan
2. Pembuktian secara empiris bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, kinerja pegawai perempuan memuaskan setelah adanya komitmen kebijakan kesetaraan gender yang inovatif di kementerian
3. Pembuktian secara empiris bahwa pegawai Perempuan memiliki kemampuan pengelolaan emosi agar tidak mempengaruhi tanggung jawabnya dan tetap memberikan hasil yang memuaskan
4. Pembuktian secara empiris bahwa dengan menjunjung tinggi hak perempuan bekerja dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan memiliki integritas

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana kebijakan program dan kegiatan kementerian telah menerapkan konsep, prinsip dan strategi yang inovatif terhadap kesetaraan gender agar dapat meningkatkan optimalisasi kualitas kinerja perempuan?
2. Bagaimana gaya kepemimpinan, budaya kerja, kinerja pegawai perempuan memuaskan setelah adanya komitmen kebijakan kesetaraan gender yang inovatif di kementerian?
3. Bagaimana kemampuan perempuan dapat mengelola emosi dengan baik agar selalu fokus dan memiliki komitmen / tanggung jawab?
4. Bagaimana cara menjunjung tinggi hak perempuan bekerja dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, efektif dan memiliki integritas?

TUJUAN PENELITIAN

1. Menguji, menganalisis dan membuktikan kebijakan, program dan kegiatan kementerian telah adil bagi perempuan dan laki-laki
2. Menguji, menganalisis dan membuktikan keberlanjutan dan pengembangan (inovasi) kualitas penyelenggaraan kesetaraan gender di kementerian
3. Menguji, menganalisis dan membuktikan jajaran kementerian memahami konsep, prinsip dan strategi kesetaraan gender dalam penyelenggaraan pembangunan

4. Menguji, menganalisis dan membuktikan keberhasilan pelaksanaan kebijakan berkenaan dengan prinsip kesetaraangender
5. Menganalisis dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, kinerja pegawai perempuan setelah menerapkan kebijakan kesetaraangender di kementerian
6. Menguji, menganalisis dan membuktikan keberhasilan performance kementerian dalam melaksanakan kebijakan berkenaan dengan kesetaraangender yang berkelanjutan

MANFAAT PENELITIAN

1. Memberikan wawasan dan pengayaan ide dan gagasan terhadap pengembangan kebijakan pengarusutamaan gender yang berkaitan dengan manajemen khususnya dibidang ilmu sumber daya manusia.
2. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada peneliti dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kesetaraangender di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup Kehutanan
3. Memberikan tambahan kontribusi informasi kepada KLHK mengenai penerapan kesetaraangender secara berkesinambungan

Gender

Sering kali gender dipersamakandengan seks (jenis kelamin). Padahalantara seks dan gender memilikipengertian yang berbeda. Untukmemahami konsep gender maka harusdapat dibedakan antara kata genderdengan seks (jenis kelamin). Pengertianjenis kelamin merupakan penyifatan ataupembagian dua jenis kelamin manusiayang ditentukan secara biologis yangmelekat pada jenis kelamin tertentu(17). Istilah 'gender' pertama kalidiperkenalkan oleh Robert Stoller untuk memisahkan pencirian manusiayang didasarkan pada pendefinisian yangbersifat sosial budaya denganpendefinisian yang berasal dari ciri-cirifisik biologis(18).

Gender adalah konstruksi sosial yang menginformasikan cara kitamengetahui, memahami, dan berinteraksi dengan dunia (19). Konstruksi genderperilaku normatif, harapan, peran, tanggung jawabmengorientasikan 'kita ke dunia, dan menghadirkan objek(baik material maupun immaterial) pada kedekatan yang memfasilitasi ataumembatasi akses kita kepada mereka. Pada usia pra-sekolah (tiga sampailima tahun) anak-anak menunjukkan identifikasi diri dengan jenis kelamindan kesadaran akan harapan dan peran yang terkait dengan menjadi'perempuan' atau 'laki-laki'(20).Objek materialseperti pakaian, alat, dan mainan, serta objek non-material seperti perilakuyang dihargai, aspirasi pribadi, dan posisi masyarakat dijiwai dengan nilaisymbolis dan ditempatkan dengan cara gender yang membuatnya akrab dandapat diakses atau jauh dan lebih sulit dijangkau. Pada beberapa pedesaan misalnya, objek material seperti sapu, wastafel, dan adik biasanyadiposisikan lebih dekat dengan anak perempuan daripada anak laki-laki,dengan orientasi(21). Indikator keberhasilan dari kesetaraan gender dapat dinilai dengan(22):

- a) Akses, yaitu peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumber daya tertentu. Selayaknya ada usaha untuk memperoleh akses yang adil dan setara antara perempuan dan laki-laki, anak perempuan dan anak laki-laki terhadap sumberdaya yang akan dibuat.
- b) Partisipasi Aspek yaitu keikutsertaan, (partisipasi) seseorang atau kelompok dalam kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan.
- c) Kontrol yaitu penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan. Misalnya apakah pemegang jabatan sebagai pengambil keputusan didominasi oleh gender tertentu atau tidak.
- d) Manfaat atau kegunaan yang dapat dinikmati secara optimal. Keputusan yang diambil oleh manajemen harus memberikan manfaat yang adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki atau tidak.

Keadilan Gender yaitu suatu proses dan perlakuan yang adil dan setara terhadap perempuan dan laki-laki(23). Dengan keadilan gender berarti sudah tidak ada pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan maupun laki-laki. Kesenjangan Gender apabila terjadi salah satu jenis kelamin berada dalam keadaan tertinggal dibandingkan jenis kelamin lainnya dalam suatu pekerjaan, misalnya jumlah laki laki lebih banyak daripada perempuan. Pada saat ini terdapat literatur organisasi yang mapan menunjukkan bahwa struktur, praktik, dan budaya yang seharusnya netral dalam organisasi sebenarnya adalah gender berdasarkan norma-norma implisit, tetapi tidak dinyatakan dan terbentuk di sekitar laki-laki(24). Perbedaan gender sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (gender inequalities). Namun yang menjadi persoalan ternyata perbedaan gender telah melahirkan berbagai ketidakadilan, baik bagi kaum laki-laki dan terutama kaum perempuan. Ketidakadilan gender termanifestasikan dalam berbagai bentuk ketidakadilan, yaitu marginalisasi atau proses pemiskinan ekonomi, subordinasi atau anggapan tidak penting keputusan politik, pembentukan stereotype atau melalui pelabelan negatif, kekerasan (violence), beban kerja lebih banyak, serta sosialisasi ideologi nilai per gender. Manifestasi ketidakadilan gender tidak dapat dipisah-pisahkan karena saling berkaitan dan berhubungan, saling mempengaruhi secara dialektis. Tidak ada satupun manifestasi ketidakadilan gender yang lebih penting, lebih esensial, dari yang lainnya(25)

Kepemimpinan oleh perempuan dititikberatkan peran seorang Ibu di dalam sebuah keluarga yang bertanggung jawab dari segala urusan anggota keluarga dan keadaan rumahnya, sampai pada keadaan pengurus di luar rumah(26). Pada dasarnya seorang pemimpin haruslah memiliki bobot kepemimpinan dengan perilaku positif dan memiliki kelebihan-kelebihan tertentu antara lain beriman dan bertaqwa kepada Allah, Kelebihan jasmani dan rohani, berani, terampil, dan berpengetahuan, adil, jujur, bijaksana dan demokratis, penyantun, paham keadaan ummat, istiqamah(27).

Perbedaan seks dan gender:

| | |
|---------------------------------------|--------------------------------|
| Seks | Gender |
| Biologis, dibawa sejak lahir (nature) | Dibentuk oleh Sosial (nurture) |
| Tidak dapat diubah | Dapat diubah |
| Bersifat Universal | Berbeda di setiap budaya |
| Sama dari waktu ke waktu | Berbeda dari waktu ke waktu |

Optimalisasi Kualitas Kinerja Perempuan

Peran perempuan dalam meningkatkan potensi diri agar lebih mampu mandiri dan berkarya dapat tercapai melalui pemberdayaan perempuan. Pemberdayaan perempuan adalah suatu proses kesadaran dan pembentukan kapasitas (capacity building) terhadap partisipasi yang lebih besar, kekuasaan dan pengawasan pembuatan keputusan yang lebih besar dan tindakan transformasi agar menghasilkan persamaan derajat yang lebih besar antara perempuan dan laki-laki (28). Kekuatan perempuan tidak dapat dipandang sebelah mata. Perempuan banyak berperan dalam mempengaruhi kebijakan publik, baik secara langsung maupun tidak langsung. Perempuan menjadi sebuah kekuatan alternatif ketika social politik di masyarakat dipandang mengalami fase kebuntuan. Peran perempuan tidak bisa dianggap remeh, karena peran sentralnya dalam keluarga, dimana keluarga merupakan pondasi dasar sebuah bangsa dan negara. Hal tersebut ditegaskan oleh Achmad Syarifudin, bahwa perempuan memegang peran strategis terhadap baik buruknya sebuah bangsa melalui perannya sebagai ibu, istri, maupun anak dalam keluarga yang mampu memberikan dampak terhadap masyarakat secara makro (29). Seperti yang disebutkan oleh Susilowati bahwa Disamping peran dalam keluarga, ibu juga memiliki peran penting dalam bidang pendidikan di keluarga. Wawasan, pendidikan, dan pengetahuan seorang ibu menjadi faktor utama tingkat kesadaran di keluarga. Ibu yang berpendidikan, memiliki tingkat kesadaran yang tinggi yang akan ditularkan kepada anggota keluarga (30).

Di era globalisasi, nampaknya terjadi pergeseran peran perempuan dalam ranah nilai ekonomis, yang berpengaruh terhadap kondisi keluarga (31). Namun demikian, perempuan hendaknya tidak menomorduakan nilai agama dalam berkeluarga. Seorang ibu dituntut untuk memiliki wawasan keagamaan yang cukup, mengingat peran ibu sebagai transformer pertama kepada anak-anaknya dalam bidang keagamaan (32). Nilai agama yang baik dalam keluarga, sangat membantu meningkatkan kesadaran keluarga terhadap bagaimana seharusnya menyikapi situasi pandemi seperti saat ini dengan pendekatan spiritual.

Optimalisasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia ialah tertinggi, paling baik, sempurna, terbaik, paling menguntungkan, Mengoptimalkan berarti menjadikan sempurna, menjadikan paling tinggi, menjadikan maksimal, Optimalisasi berarti pengoptimalan. Optimalisasi adalah proses pencarian solusi yang terbaik, tidak selalu keuntungan yang paling tinggi yang bisa

dicapai jika tujuan pengoptimalan adalah memaksimalkan keuntungan, atau tidak selalu biaya yang paling kecil yang bisa ditekan jika tujuan pengoptimalan adalah meminimumkan biaya (33).

Dalam penekanan peran gender, peran teori sosial berpendapat bahwa pemimpin menempati peran yang didefinisikan pada posisi mereka yang spesifik dalam hierarki dan sekaligus berfungsi di bawah kendala peran gender mereka (34). Dalam hal definisi umum peran sosial sebagai harapan yang berlaku untuk orang yang menempati posisi sosial tertentu dalam masyarakat atau anggota pada kelompok tertentu dimana pada kategori sosial sangat dibutuhkan dalam masyarakat sebagai makhluk sosial. Peran gender adalah keyakinan konsensual tentang atribut perempuan dan laki-laki. Jika jumlah perempuan lebih banyak dalam proses pengambilan keputusan, maka fokus kehidupan politik juga akan berubah. Dampak yang paling jelas adalah akan terjadi perluasan wilayah politik ke arah masalah-masalah dan isu-isu yang semula dianggap bukan isu politik seperti kesejahteraan anak, perlindungan terhadap reproduksi perempuan, dan lain-lain. Kehidupan politik barangkali juga akan lebih bermoral karena perempuan lebih mementingkan isu politik konvensional seperti ekonomi, pendidikan, perumahan, lingkungan, kesejahteraan sosial (35,36).

Perempuan juga dapat mengoptimalkan kualitas kerjanya seperti yang dilakukan laki-laki misalnya menjadi seorang pemimpin. Dengan memiliki sifat yang tepat, maka kemungkinan besar seorang individu dapat menjadi seorang pemimpin yang efektif. Berikut ini tujuh sifat yang berkaitan dengan kepemimpinan yang efektif yakni

- a. Penggerak,
- b. Hasrat,
- c. Kejujuran,
- d. Kepercayaan diri,
- e. Kecerdasan,
- f. Pengetahuan yang relevan,
- g. Extraversion.

Peluang Karir

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), peluang kerja berarti kesempatan kerja atau lowongan pekerja. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2013 menjelaskan bahwa kesempatan kerja adalah lowongan pekerjaan yang diisioleh pencari kerja dan pekerja yang sudah ada. Kesempatan kerja adalah banyaknya orang yang bekerja pada suatu lapangan kerja dengan kata lain sama dengan jumlah orang yang terserap pada berbagai sektor ekonomi. Kesempatan kerja adalah penduduk usia 15 tahun keatas yang bekerja atau disebut pekerja (37).

Jumlah pekerja perempuan di Indonesia kian lama kian bertambah seiring dengan tumbuhnya industri-industri di Indonesia. Hal ini dapat dilihat pada data presentase Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) yang ada di BPS. Berdasarkan data BPS pada Februari 2016, TPAK pekerja perempuan sejumlah

52,71 persen. Selanjutnya, pada Februari 2017 jumlah TPAK pekerja perempuan meningkat 2,33 persen menjadi 55,04 persen (18). Terdapat berbagai faktor yang melatarbelakangi alasan perempuan memilih bekerja. Faktor-faktor tersebut antara lain yaitu adanya keinginan untuk mengisi waktu luang, ingin menunjukkan eksistensi diri, ingin mencukupi nafkah keluarga, serta memiliki penghasilan sendiri (38).

Latar belakang perempuan memilih untuk bekerja sebagai buruh pabrik adalah dikarenakan tuntutan kebutuhan ekonomi keluarga. Penghasilan keluarga masih belum mencukupi untuk pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Sehingga, para perempuan khususnya seorang istri memilih untuk bekerja dalam rangka membantu memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga (39). Berbagai keuntungan maupun hal positif bila perempuan bekerja yaitu dapat membantu perekonomian keluarga, membantu memenuhi kebutuhan sehari-hari, memiliki penghasilan sendiri sehingga tidak bergantung dengan orang lain maupun dengan suami, dan menambah eksistensi diri di kalangan sosial seperti teman maupun masyarakat (40). Saat ini, perempuan bekerja tidak hanya pada ranah domestik saja. Namun, telah merambah keberbagai jenis pekerjaan. Berdasarkan data dari BPS, wanita sudah masuk dalam segala sisi pekerjaan, seperti: sektor primer yaitu sektor pertanian, sektor sekunder yaitu sektor industri, dan sektor tersier yaitu sektor perdagangan, hotel, dan restoran (41, 42). Dari 17 sektor pekerjaan, pekerja perempuan hanya mendominasi tiga sektor pekerjaan. Ketiga sektor pekerjaan tersebut yaitu jasa kesehatan dan tenaga sosial sebanyak 67,5 persen, sektor jasa lainnya 62,3 persen, dan di sektor jasa pendidikan sebesar 61,1 persen (43). Buruh perempuan yang bekerja di pabrik-pabrik bagi keluarga berperan sebagai penyangga utama ekonomi bagi keluarga dan bagi pabrik dalam mendukung proses produksi. Namun, mereka mengalami berbagai kendala-kendala maupun masalah ketika bekerja. Salah satunya yaitu timbulnya ketidakadilan gender yang berasal dari nilai-nilai patriarki yang terbungkus dalam kehidupan sosial yang menginternalisasi sehingga buruh perempuan itu sendiri terkadang tidak merasa dieksploitasi dengan berbagai macam manifestasi ketidakadilan gender (44).

Guy menyebutkan ada tiga faktor determinan dalam pengembangan karier perempuan di organisasi publik yakni kesempatan, kekuasaan, dan jumlah (proporsi). Tinggi rendahnya kesempatan, besar kecilnya kekuasaan dan jumlah perwakilan (representasi) akan berpengaruh terhadap administrasi negara dan implementasi program. Kehidupan wanita karir menunjukkan seberapa besar manfaat perempuan sebagai pekerja mampu memenuhi kebutuhannya secara individu, bagi rumah tangganya maupun masyarakat. Banyak perempuan yang berkarir mengalami beberapa kehidupan yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sehingga dapat membuat seseorang merasa tertekan dan secara potensial mempengaruhi sikap mereka terhadap pengembangan karir (45). Untuk itu kemampuan Perempuan bekerja mengelola emosi pribadi sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Tekanan yang timbul dari kondisi rumah, kondisi pribadi (saat menstruasi atau masa kehamilan) dan lingkungan kerja (yang keras dan kurang bersahabat) tidak boleh menjadikan kelemahan perempuan dalam bekerja

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan, yang akan dilakukan di masa mendatang (46). Pengembangan tersebut mencakup pengertian bahwa manajer SDM telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama bekerja. Sedangkan pengertian karir adalah pengembangan karir merupakan upaya-upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Pengembangan karir seorang karyawan dilihat dari prestasi kerjanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, maka akan sulit bagi seorang karyawan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan.

Pengembangan karir dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun pegawai (47). Bagi perusahaan, pengembangan karir dapat menyesuaikan kemampuan pegawai dengan strategi, meningkatkan supply internal pegawai, menyiapkan penempatan internasional, memampukan pegawai untuk bekerja dengan pegawai yang berbeda latar belakangnya, mengurangi perputaran kerja, menyalurkan pegawai yang berpotensi, mendorong untuk meningkatkan kemampuan, mengurangi penumpukan karyawan, memuaskan kebutuhan pegawai, mengurangi atau menghilangkan terjadinya diskriminasi (46,48). Bagi pegawai, pengembangan karir identik dengan keberhasilan, karena pengembangan karir bermanfaat untuk dapat menggunakan potensi seseorang dengan sepenuhnya, menambah tantangan dalam bekerja, meningkatkan otonomi dan meningkatkan tanggung jawab.

Kesuksesan proses pengembangan karir tidak hanya penting bagi organisasi secara keseluruhan. Dalam hal ini beberapa faktor yang berpengaruh pada pengembangan karir meliputi hubungan pegawai dan organisasi, personalitas pegawai, faktor-faktor eksternal, politik dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi. Pengembangan karir harus mencari informasi tentang pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan perusahaan, sistem promosi apa yang berlaku, bila ada syarat tertentu harus mengikuti pelatihan. Apakah pelatihan tersebut diadakan oleh perusahaan atau yang bersangkutan sendiri yang mencari kesempatan dan peluang tersebut, faktor keberuntungan berperan atau tidak dalam pengembangan karir (49,50).

Dalam pengembangan karir yang terjadi akan selalu ada peluang dan perubahan yang mengikuti perkembangan teknologi. Sehubungan dengan munculnya revolusi industri tersebut, maka terjadi perubahan arah kehidupan. Menurut Satria, ada lima (5) arah kehidupan pada era revolusi industri yaitu

- a. Perubahan teknologi yang berpengaruh pada perubahan pola pikir,
- b. Perubahan pekerjaan dan profesi,
- c. Perubahan peta kompetisi,
- d. Perubahan perilaku dan pola hidup,
- e. Perubahan skill bar (51).

Memilih suatu karir akan memerlukan pertimbangan yang matang, biasanya individu memilih karir berdasarkan minat dan bakat yang telah dimiliki. Namun, tak hanya berdasarkan minat dan bakat saja, individu juga mempertimbangkan beberapa faktor lain yang melatar belakangi sebagai bahan pertimbangan dalam memilih sebuah karir mengingat karir merupakan suatu hal yang sangat penting(52). Sebagai contoh secara umum, dari sudut pandang mahasiswa ada beberapa aspek guna menentukan jurusan akuntansi saat kuliah. Sehingga faktor-faktor tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut yakni, Faktor pertama yang menjadi bahan pertimbangan dalam memilih jurusan akuntansi adalah gender. Dalam budaya Timur, perempuan cenderung memiliki batasan dalam beraktivitas. Menurut Roof dalam Nugroho gender merupakan proses, ciri khas autopoiesis atau system reproduksi diri dalam setiap individu(53). Gender merupakan suatu fenomena kompleks. Menurut Mihalčová gender merupakan suatu karakteristik yang didapat setiap individu. Dengan demikian, secara anatomis, setiap orang adalah laki-laki atau perempuan(54).

Penelitian oleh Pratama mengatakan bahwa usia dan jenis kelamin sangat memengaruhi keputusan seleksi, bahwa perempuan sering kali lebih tertarik pada jurusan akuntansi karena pekerjaan dikaitkan dengan detail dan angka, dan terus semakin berumur maka semakin tertarik mereka pada akuntansi(55). Wahyuddin berpendapat bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan ekspektasi, dan harapan mengenai pembentukan metode penyelesaian masalah, pola pengambilan keputusan dan perilaku konsumen. Penelitian Wahyuni menunjukkan bahwa gender tidak memiliki pengaruh terhadap pilihan mahasiswa dalam memilih akuntansi(56). Hal ini disebabkan bahwa laki-laki dan perempuan sama-sama bersikap netral, karena mayoritas responden dalam penelitian ini masih berstatus mahasiswa tingkat tengah dan akhir yang belum mengetahui kondisi riil berkarir sebagai seorang akuntan publik(57).

Berdasarkan pada penelitian dari Ng et al., yang menjelaskan tentang aspek yang berdampak pilihan karir lulusan akuntansi. Hasil penelitiannya adalah peluang karir atau prospek karir memiliki pengaruh dalam pengambilan keputusan mahasiswa untuk memilih profesi akuntan. Peluang karir adalah salah satu faktor terpenting bagi seseorang dalam menentukan karir yang akan ditempuh(59). Penelitian Bily dan Wahyuni memperlihatkan peluang karir berdampak positif dan signifikan bagi pilihan mahasiswa untuk memilih jurusan akuntansi(57,60). Penelitian Dary & Ilyas menemukan pandangan lain bahwa prospek karir atau pertimbangan pasar tenaga kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap preferensi atau pilihan mahasiswa dalam memilih karir di bidang akuntansi(61).

Dalam teori nurture pada gender yang menjelaskan tentang perbedaan laki-laki dan perempuan sebagai hasil rekayasa konstruksi sosial budaya dan bukan kodrati yang dapat menghasilkan peran, fungsi, dan tanggung jawab yang berbeda(58). Pada teori nurture menjelaskan tentang adanya pemberdayaan perempuan untuk memilih suatu hal pada berbagai bidang serta pada teori nurture gender mulai mencapainya kesejajaran dan keadilan dengan adanya kesetaraan gender.

Peluang karir merupakan salah satu faktor untuk individu dalam memutuskan suatu karir yang akan dipilih. Peluang karir melihat seberapa luas pasar suatu profesi. Profesi atau pekerjaan dengan kesempatan atau dengan adanya peluang yang luas dan diminati banyak perusahaan tentu memiliki daya tarik tersendiri dalam menarik suatu individu(52). Faktor-faktor yang menjadi bahan pertimbangan dalam memilih karir diantaranya adalah penghargaan finansial atau gaji, peluang karir atau pertimbangan pasar kerja, nilai intrinstik suatu pekerjaan serta adanya kesetaraan gender(53).

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan bagian penting dalam suatu organisasi sebab suatu organisasi mungkin tidak akan berjalan baik, tanpa didasari dengan budaya kerja yang jelas(62). Oleh suatu organisasi, budaya kerja merupakan perihal wajib untuk dipertimbangkan sebab hal tersebut terkait dengan interaksi antara pegawai satu dengan yang lain. Hal tersebut pun berkontribusi besar akan kinerja dan kesuksesan suatu organisasi(63).

Budaya kerja pegawai yang dihasilkan oleh sebuah organisasi hendaklah selalu meningkat pada tiap kurun waktunya, akan tetapi saat ini terlihat sangat kurang produktivitas tersebut karena tidak bisa dijaga oleh setiap pegawai didalamnya. Salah satu contoh kebiasaan buruk yang paling sering dilakukan pegawai adalah dalam hal penerapan waktu masuk dan pulang kerja. Banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja dan selalu pulang lebih cepat dari jadwal jam kerja yang sudah ditetapkan. Karena kerap dilakukan dan tidak dipermasalahkan oleh atasan maka praktik seperti itu kemudian seolah menjadi tradisi yang “diperkenankan” dan atau “dimaklumkan”.

Kuatnya budaya kerja nampak dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja itu sendiri, sehingga berpengaruh terhadap perilaku pegawai yang digambarkan memiliki motivasi, dedikasi, kreativitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin baik produktivitas yang dihasilkan pegawai. Dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan kepada masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan para aparatur negara. Budaya kerja dapat diwujudkan setelah melalui proses yang panjang. Hal ini dikarenakan perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan. Kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengandung unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas; sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan(64).

Idealnya harapan semua pihak adalah terciptanya budaya kerja yang lebih positif dan mendukung kinerja organisasi. Perilaku yang lebih disiplin seperti misalnya bekerja tepat waktu dan patuh pada aturan tata tertib organisasi, harus selalu diterapkan dan menjadi bagian tetap budaya kerja seluruh pegawai(65). Budaya kerja dalam sebuah instansi sudah jelas diatur dalam sebuah Peraturan. Akan tetapi pada kenyataan tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Kurangnya perhatian terhadap budaya kerja ini dalam jangka panjang

dikhawatirkan akan berdampak pada pencapaian program kerja menjadi kurang optimal.

Budaya organisasi sebagai sistem nilai yang dianut organisasi yang merupakan hasil interaksi antara individu dengan individu-individu lain dalam suatu perusahaan, struktur organisasi ataupun sistem pengawasan dalam hal menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi(65,66). Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal(67).

Seperti yang kita ketahui bersama, budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dianut oleh anggota organisasi(68). Situasi dan kondisi ini akan menjadi lebih jelas jika budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem pemahaman bersama. Dalam kamus besar bahasa Indonesia, budaya (cultural) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah. Dalam pemakaian sehari-hari, orang biasanya mensinonimkan pengertian budaya dengan tradisi (tradition)(69). Dalam hal ini, tradisi diartikan sebagai ide-ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang nampak dari perilaku sehari-hari yang menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tersebut.

Budaya kerja pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, dari definisi tersebut, jelas bahwa seseorang yang memiliki budi pekerti, taat pada agama, dan memiliki nilai-nilai luhur akan mempunyai kinerja yang baik dalam arti mau bekerja keras, jujur, anti Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN), serta selalu berupaya memperbaiki kualitas hasil pekerjaannya demi kemajuan organisasi(70).

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku SDM yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan kinerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain-lain(63,71).

JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif (quantitative research) yaitu metode penelitian kuantitatif pada analisis kesetaraan gender dengan pendekatan penelitian yang menggunakan data kuantitatif atau angka-angka untuk menganalisis kesetaraan gender melalui langkah-langkah yang biasanya dilakukan dalam metode penelitian kuantitatif pada analisis kesetaraan gender, diantaranya menentukan tujuan penelitian: merancang rencana penelitian: pengumpulan data dan seterusnya. Metode penelitian kuantitatif ini melakukan pendekatan penelitian yang menggunakan angka dan statistik untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Metode ini bertujuan untuk mengukur fenomena secara obyektif, mengidentifikasi hubungan kausal antar variabel, dan mendapatkan generalisasi yang lebih luas. Metode penelitian kuantitatif umumnya melibatkan pengumpulan data melalui instrumen seperti kuesioner, wawancara terstruktur, atau observasi terstruktur. Data yang dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik statistik seperti analisis regresi, analisis ANOVA, atau uji chi-square. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik seperti mean, median, atau koefisien korelasi (Bryman, A. 2016. Social Research Methods. Oxford University Press)

Dalam hal ini penelitian akan mengumpulkan data menggunakan instrumen penelitian yang disiapkan sebelumnya. Data dapat dikumpulkan melalui survei, kuesioner yang diberikan kepada responden yang terpilih di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, sebagaimana data-data yang berkaitan dengan perilaku dapat ditemukan oleh peneliti seperti contohnya persepsi, motivasi, dan tindakan manusia dalam mengimplementasi dan mengaplikasi produk iptek yang tidak dapat diukur atau dihitung dengan menggunakan rumus-rumus dari ilmu pasti (eksakta).

SUMBER DATA DAN OBJEK PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah DATA PRIMER yaitu data penelitian yang diperoleh dari sumber langsung dan tanpa menggunakan media perantara. Data primer dalam penelitian ini berupa kuesioner.

Subyek / Obyek Penelitian dalam penyusunan penelitian ini meliputi:

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan

Teknik Penentuan Sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria-kriteria yang dikehendaki oleh Peneliti

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mengumpulkan, Sugiyono (2019). Teknik pengumpulan data yang diterapkan di dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data studi kasus. Hal ini didasari pertimbangan, bahwa metode studi kasus diterapkan untuk menemukan makna dari konteks melalui observasi dan interaksi dalam situasi-situasi tertentu, sebagaimana dijelaskan

oleh Denzin dan Lincoln dalam Fadli, bahwa “The case study methodology seeks meaning from context by observing specific encounters and interactions in ordinary settings.” Dengan demikian pengumpulan data dilakukan dengan berbagai cara yaitu survei awal, studi literatur, observasi, dan wawancara mendalam(74).

Data menjadi sangat penting dalam penelitian ini, karena data yang diperoleh harus mampu memberikan informasi yang mendalam dan terpercaya mengenai topik yang akan di analisa. Maka dengan ini peneliti memilih Teknik Purposive Sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang dipilih secara sengaja atau purposive untuk mengeksplorasi variabel yang berhubungan dengan objek kajian agar menghasilkan data yang tepat dan akurat untuk menjawab masalah penelitian. Dengan menggunakan teknik ini, sampel yang dipilih tetap relevan dengan variabel yang dimaksud, membuat informasi lebih tepat dan akurat. Teknik ini juga dapat membantu peneliti dalam memahami gejala sosial dengan memilih kelompok mana yang pada posisi terbaik dalam memberikan informasi kepada peneliti, dimana masing-masing kelompok tersebut telah melakukan berbagai upaya kebijakan berkenaan dengan pengarusutamaan gender. Peneliti juga akan menganalisa kreatifitas individu yang telah memberikan kontribusi kepada perkembangan kesetaraan gender pada KLHK.

Untuk memperoleh data yang diharapkan, Creswell menjelaskan berbagai metode pengumpulan data pada suatu penelitian, yaitu(75):

- Wawancara, baik secara tatap muka atau dengan membagikan kuesioner
- Dokumen, sangat penting sebagai data awal yang akan di analisa
- Audio dan visual materi, yang dapat diperoleh dari media sosial yang ada

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data merupakan suatu proses untuk mencari dan menyusun data-data yang diperoleh secara sistematis melalui teknik pengumpulan data yang telah dirancang seperti kuesioner, dokumentasi, catatan observasi maupun bahan lain kemudian penulis mengorganisasikan data kedalam kategori yang mudah untuk dimengerti oleh penulis sendiri maupun orang lain yang membacanya(76). Aktivitas dalam analisis data dilakukan secara interaktif. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono aktivitas analisis data terdiri dari beberapa tahapan antara lain:

Reduksi Data

Reduksi data dapat diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses menampilkan data yang telah dikondensasi dan disusun secara terstruktur serta terorganisasi (Miles et al., 2014). Peneliti akan melakukan penyajian data secara deskriptif dimana data yang sudah dikaji tersebut nantinya akan digunakan untuk penarikan kesimpulan. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, dan tersusun dalam bentuk pola hubungan sehingga akan mudah untuk dipahami. (77).

Kesimpulan

Pengambilan kesimpulan merupakan tahap akhir dalam proses analisa data, pada tahapan ini peneliti akan menarik sebuah kesimpulan berdasarkan proses penyederhanaan data yang sudah dilakukan sebelumnya. Setelah data terkumpul, dipilah-pilah dan disajikan, maka langkah selanjutnya yaitu menarik kesimpulan dengan menggunakan metode deduktif, yaitu penarikan kesimpulan dari hal-hal yang umum menuju kepada hal-hal yang khusus. Hal yang harus dicermati dalam melakukan penarikan kesimpulan adalah proses membandingkan hubungan, persamaan, atau perbedaan dari data yang sudah dikelompokkan dan disederhanakan.

DISKUSI HASIL PENELITIAN

Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan (KLHK) Republik Indonesia merupakan salah satu Kementerian yang dinilai telah berhasil mengimplementasikan Pengarusutamaan Gender. Keberhasilan ini dapat dilihat dari KLHK yang telah menerima penghargaan Pemerintah Republik Indonesia berupa Anugerah Parahita Ekapraya (APE) tingkat mentor tahun 2018.

PRINSIP DALAM RESPONSIVE GENDER

Perempuan dan laki-laki jelas berbeda menurut jenis kelamin dan konstruksi sosial budayanya. Perbedaan perempuan dan laki-laki yang dilihat dari jenis kelaminnya adalah dengan istilah seks (jenis kelamin). Sedangkan yang dimaksud perbedaan perempuan dan laki-laki karena konstruksi sosial budayanya adalah dengan istilah gender.

Secara garis besar, perbedaan perempuan dan laki-laki menurut jenis kelamin dan konstruksi sosial budaya akan menghasilkan perbedaan kebutuhan. Perbedaan kebutuhan tersebut dapat diklasifikasikan dalam kebutuhan spesifik, kebutuhan praktis, ataupun kebutuhan strategis.

Kebutuhan spesifik adalah kebutuhan khas bagi perempuan dan laki-laki karena jenis kelaminnya.

Kebutuhan praktis adalah kebutuhan yang apabila dipenuhi akan mempermudah perempuan dan laki-laki dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemenuhan kebutuhan ini akan memperbaiki kondisi yang dihadapi oleh perempuan dan laki-laki sesuai dengan perangnya.

Dengan memenuhkan kebutuhan dasar perempuan dan laki-laki dalam pekerjaan akan dapat langsung memberikan efek psikologis bagi pekerja perempuan untuk melaksanakan tugasnya dan

dampak peningkatan kemampuan perempuan menyelesaikan tugasnya.

Kebutuhan strategis adalah kebutuhan yang berkaitan dengan perbaikan lokasi posisi antara perempuan dan laki-laki.

Kebutuhan ini berawal dari posisi sub-ordinat perempuan yang dianggap tidak menguntungkan dalam masyarakat dan mengusahakan peningkatan posisi perempuan terutama di sektor publik. Pemenuhan kebutuhan ini akan memperbaiki posisi salah satu jenis kelamin yang tertinggal. Sejauh ini KLHK telah mengembangkan prinsip ini untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang, termasuk perubahan pola pikir dan perilaku sertanilai-nilai dalam prinsip pembagian pekerjaan. Selain itu adanya kebijakan peningkatan kesetaraan posisi perempuan dan atau laki-laki, terutama pada sektor public akan meningkatkan pemberdayaan perempuan, dan atau laki-laki untuk mengambil keputusan terbaik bagi dirinya tanpa terkendala oleh jenis kelaminnya. Penerapan prinsip ini mempengaruhi pembagian tanggung jawab antar perempuan dan laki-laki yang tidak diskriminatif, pembuatan peraturan yang memberikan perlindungan dari adanya praktek diskriminasi gender, dll.

TUJUAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DI KLHK

Selain untuk mengaplikasikan dan melaksanakan amanat INPRES nomer 9 tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan Nasional, tujuan PUG di KLHK memiliki tujuan, diantaranya

1. Memastikan seluruh kebijakan, program dan kegiatan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan telah adil dan setara bagi perempuan dan laki-laki.
2. Memastikan adanya keberlanjutan, pelestarian dan pengembangan kualitas penyelenggara PUG
3. Memastikan bahwa seluruh jajaran ASN KLHK memahami konsep, prinsip dan strategi PUG dalam penyelenggaraan pembangunan yang menjaditugas, fungsi dan kewenangan KLHK

Pelaksanaan PUG ini diupayakan dapat mencapai target sasaran, yaitu terintegrasi perspektif gender dalam seluruh proses perencanaan, penganggaran, pelaksanaan dan monev atas kebijakan, program dan kegiatan KLHK, serta terintegrasi perspektif gender ke dalam internal budaya KLHK, sehingga menghasilkan budaya lembaga yang peka terhadap isu gender.

Dalam arahan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan menyatakan “Saya mengajak dan menghimbau kepada seluruh jajaran KLHK mampu menciptakan inovasi dalam Pengarusutamaan Gender bidang lingkungan hidup dan kehutanan, terutama untuk mengurangi kesenjangan akses partisipasi, kontrol dan manfaat yang diterima masyarakat kansumber saya alam” (Siti Nurbaya – 25 Maret 2021)

KLHK itu sendiri telah memenuhi 7 prasyarat PUG yaitu:

1. Komitmen, dengan diterbitkannya Permen LHK nomer 31 tahun 2017
2. Mengakomodasikan PUG pada Renstra KLHK dalam aspek dasar hukum, data terpilah, isu strategis KLHK, program dan kegiatan KLHK

3. Kelembagaan dengan membentuk Pokja PUG KLHK yang ditetapkan melalui SK Menteri
4. Sumberdaya, yaitu pengalokasian anggaran responsive gender
5. Data terpilah, yaitu perbandingan ASN Perempuan dan Laki-laki
6. Tools, yaitu panduan PUG
7. Partisipasi masyarakat



Aturan Dan Payung Hukum Pelaksanaan Pug Di Klhk

Sebagai bentuk komitmen KLHK pada pelaksanaan PUG, telah diterbitkan Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomer 31 Tahun 2017, tentang Pedoman Pelaksanaan Pengarusutamaan Gender pada bidang Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Kebijakan ini ditetapkan sebagai acuan aparatur KLHK dalam percepatan pelaksanaan PUG pada program dan kegiatan agar lebih efisien, efektif dan menjamin adanya kesetaraan dan keadilan gender. Selanjutnya mengintegrasikan isu gender dalam peraturan perundangan berkenaan dengan Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang telah teridentifikasi sebanyak lebih dari 40 peraturan perundangan (UU, PP, Permen, Peraturan Eselon 1)

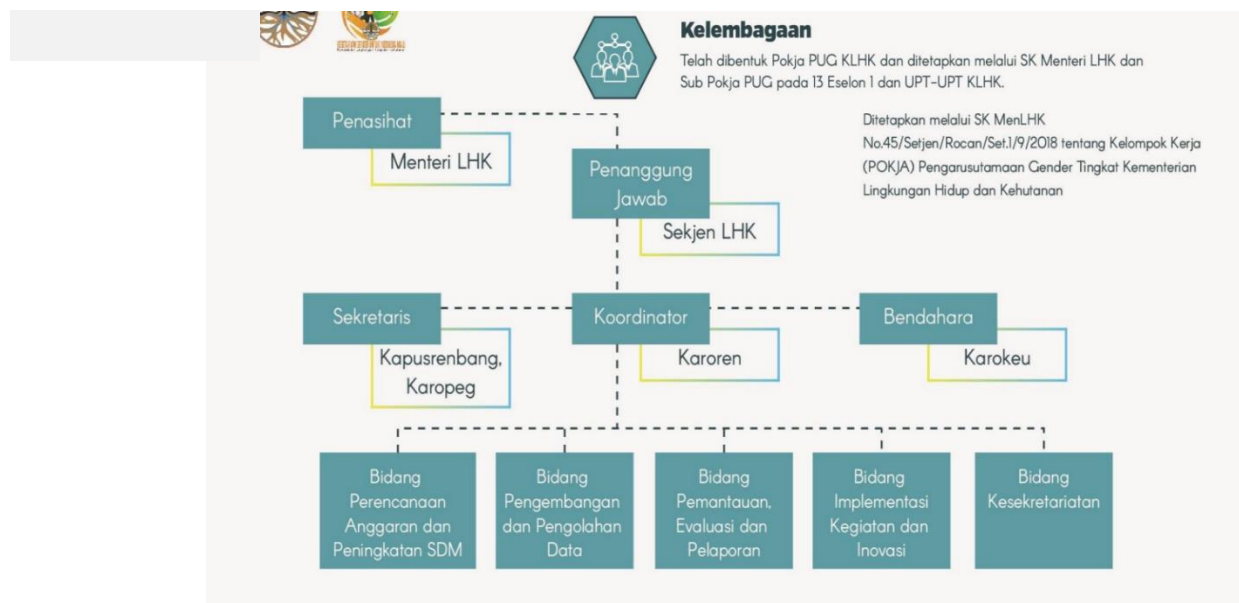


Komitmen Pimpinan Dalam Pelaksanaan Pug

Komitmen Kementerian/Lembaga dituangkan dalam bentuk payung hukum untuk melaksanakan PUG pada institusi masing-masing seperti Surat Keputusan, Instruksi, Surat Perintah, Surat Edaran, dan lain-lain. Bentuk komitmen pimpinan dapat dituangkan dalam Rencana Strategis atau Rencana Kerja yaitu yang ditetapkan dengan Keputusan Menteri untuk tingkat Kementerian dan Keputusan Pimpinan Unit Eselon I untuk tingkat unit Eselon I. Misalnya dengan menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang penurunan gangguan, ancaman dan pelanggaran hukum lingkungan hidup dan kehutanan. Selanjutnya akan diterapkan dan ditindaklanjuti pada unit kerja pendukung yang cenderung bersifat responsif dalam membangun dan melestarikan lingkungan hidup dan kehutanan di seluruh wilayah Indonesia. Sebagai gerbang terakhir dalam satu kerja Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, pada Direktorat Jenderal di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan senantiasa mendukung melalui berbagai instrument pada masing-masing Direktorat Jenderal yang dilaksanakan secara terpadu dan konsisten dalam ranah lingkungan hidup dan kehutanan demi tercapainya Indonesia yang maju, berdaulat, mandiri, dan berkepribadian gotong royong. Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan dan para pembuat keputusan dalam jajaran pejabat eselon I telah menerapkan pengarusutamaan gender dalam tugas utama dan fungsi setiap unit. Komitmen ini diatur dalam semua peraturan dan ketentuan internal, serta pembentukan unit kerja pengarusutamaan gender. Panduan dan bimbingan untuk mengimplementasikan pengarusutamaan gender didukung dengan menggunakan standar alat pengarusutamaan gender seperti penganggaran berbasis gender dan Gender Analysis Pathway (GAP).

Kelembagaan

Pembentukan POKJA PUG KLHK diharapkan dapat membantu percepatan pelaksanaan pembangunan yang adil dan merata melalui Surat Keputusan Menteri (SK Menteri) pada tingkat Kementerian dan SUB POKJA PUG pada 13 Eselon 1 dan UPT – UPT KLHK di seluruh Indonesia. Pada Kementerian LHK, telah ditetapkan SK Men LHK no; 45/Setjen/Rocan/Set.1/9/2018 tentang Kelompok Kerja (POKJA) Pengarusutamaan Gender Tingkat Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan sebagai berikut:



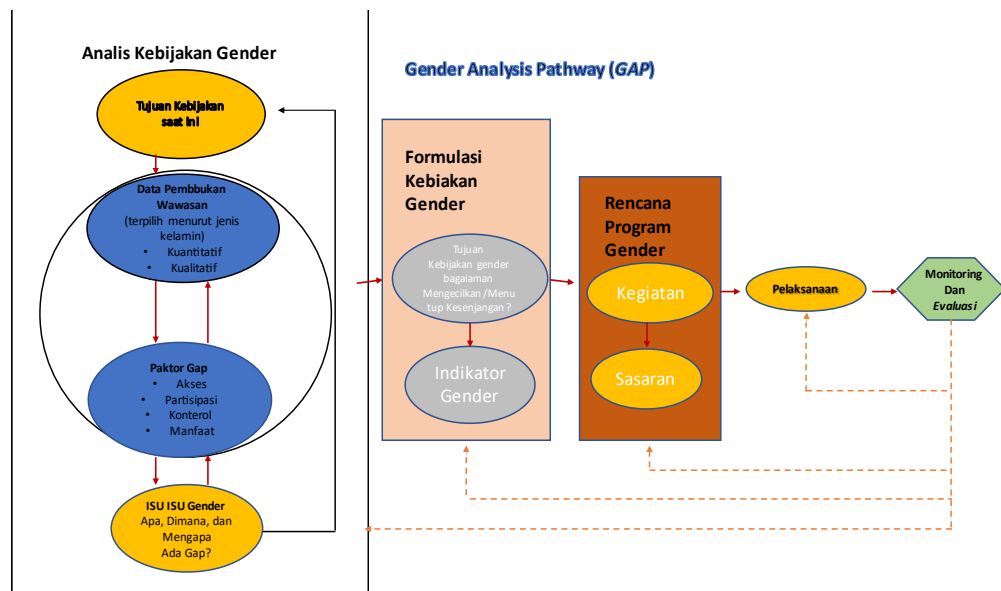
Instrumen Perencanaan Dan Penganggaran Yang Responsif Gender

Secara garis besar, dalam penyusunan penganggaran yang responsif gender KLHK menggunakan pendekatan yang dilakukan melalui 2 (dua) tahap, yaitu: (1) Analisis gender; dan (2) penyusunan GBS.

1. Analisis Gender yang digunakan sebagai contoh dalam pedoman ini adalah **Gender Analysis Pathway (GAP)** yang mencakup sembilan langkah sebagai berikut:

- Langkah 1: Melaksanakan analisis tujuan, program dan kegiatan/subkegiatan yang ada.
- Langkah 2: Menyajikan data terpilah karyawan menurut jenis kelamin dan usia sebagai pembukawawasan untuk melihat apakah ada kesenjangan gender (data yang kualitatif atau kuantitatif).
- Langkah 3: Identifikasi faktor-faktor penyebab kesenjangan tersebut berdasarkan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat dengan mencantumkan isu yang relevan.
 - ✓ Akses, yaitu identifikasi apakah kebijakan/program kementerian telah memberikan ruang dan kesempatan yang adil bagi perempuan dan laki-laki;
 - ✓ Partisipasi, yaitu identifikasi apakah kebijakan atau program kementerian melibatkan secara adil bagi perempuan dan laki-laki dalam menyuarkan kebutuhan, termasuk dalam pengambilan keputusan;
 - ✓ Kontrol, yaitu identifikasi apakah kebijakan/program kementerian memberikan kesempatan penguasaan yang sama kepada perempuan dan laki-laki untuk mengontrol sumberdaya pembangunan;
 - ✓ Manfaat, yaitu identifikasi apakah kebijakan/program memberikan manfaat yang adil bagi perempuan dan laki-laki;
- Langkah 4: Menemukan penyebab kesenjangan di internal lembaga (budaya dan kapasitas kementerian) yang menyebabkan terjadinya isu gender.

- Langkah 5: Menemukan penyebab kesenjangan di eksternal kementerian pada proses pelaksanaan program dan kegiatan/subkegiatan.
- Langkah 6: Reformulasi tujuan kebijakan, program dan kegiatan/ subkegiatan kementerian menjadi responsif gender (bila tujuan yang ada saat ini belum responsif gender). Reformulasi ini harus menjawab kesenjangan dan penyebabnya yang diidentifikasi di langkah 3,4, dan 5.
- Langkah 7: Menyusun rencana aksi dan sasaran dengan merujuk isu gender yang telah teridentifikasi dan merupakan rencana kegiatan/subkegiatan untuk mengatasi kesenjangan gender.
- Langkah 8: Menetapkan baseline sebagai dasar untuk mengukur kemajuan yang dapat diambil pada data pembuka wawasan yang relevan dan strategis untuk menjadi ukuran.
- Langkah 9: Menetapkan indikator kinerja (baik capaian output maupun outcome) yang mengatasi kesenjangan gender di langkah 3,4 dan 5.



Gender Budget Statement (GBS)

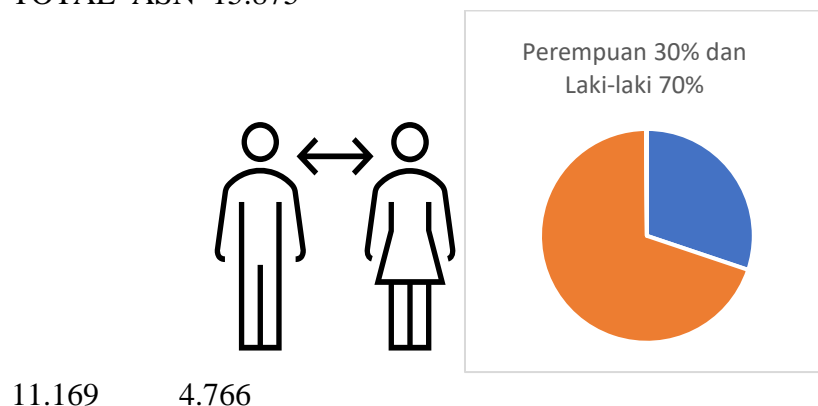
Gender Budget Statement adalah pernyataan anggaran gender atau disebut juga dengan lembar Anggaran Responsif Gender (lembar ARG) yang merupakan dokumen akuntabilitas-spesifik gender dan disusun oleh lembaga pemerintah untuk menginformasikan bahwa suatu kegiatan kementerian tersebut telah responsif terhadap isu gender yang ada, dan apakah telah dialokasikan dana pada kegiatan bersangkutan untuk menangani permasalahan gender dimaksud. GBS dapat diartikan pula sebagai dokumen yang menyatakan tentang adanya kesetaraan gender dalam perencanaan dan penganggaran suatu kegiatan. Mengacu pada pengertian diatas, kementerian telah melakukan analisis gender pada praktek penganggaran yang disusun pada saat mengajukan RKA-K/L ke Kementerian Keuangan cq. Ditjen Anggaran. Pada intinya, GBS terdiri atas komponen sebagai berikut:

- a. Program, Kegiatan, Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) dan output yang rumusannya sesuai dengan hasil restrukturisasi program/kegiatan;

- b. Tujuan kegiatan; merupakan rumus andicapaianya output;
- c. Analisis situasi; merupakan uraian ringkas yang menggambarkan persoalan yang akan ditangani/dilaksanakan oleh kegiatan yang menghasilkan output, berupa data pembukawawasan, faktor kesenjangan, dan penyebab kesenjangan gender baik internal maupun eksternal, serta menerangkan bahwa output/sub-output kegiatan yang akan dihasilkan mempunyai pengaruh kepada kelompok sasaran tertentu. Pada analisis situasi ini dijelaskan pula isu gender pada sub-output/komponen yang merupakan bagian/tahap dalam pencapaian output. Isu gender ini mengacu pada 4 (empat) aspek yaitu: akses, partisipasi, kontrol dan manfaat pada level sub-output/komponen;
- d. Rencana aksi; yang terdiri atas sub-output/komponen input. Tidak semua sub-output/komponen input yang ada dapat dicantumkan, namun dipilih hanya sub-output/komponen input yang secara langsung mengubah kondisi ke arah kesetaraan gender. Jika output tersebut mempunyai sub-output, maka akan menerangkan tentang sub-output yang terdapat di sugendernya, namun jika tidak ada, maka tidak perlu dicantumkan
- e. Besar alokasi dana untuk pencapaian output;
- f. Dampak/hasil kegiatan; merupakan dampak/hasil dari pencapaian output kegiatan secara luas, dan dikaitkan dengan isu gender serta perbaikan ke arah kesetaraan gender yang telah diidentifikasi pada bagian analisis situasi;
- g. Penandatanganan GBS adalah penanggung jawab kegiatan yang dijelaskan dalam GBS tersebut.

Asn Klhk Menurut Jenis Kelamin

TOTAL ASN 15.875



| 71,2% | | 28,8% | |
|-------|---------------|-------|--|
| 10 | eselon 1 | 4 | |
| 57 | eselon 2 | 22 | |
| 365 | eselon 3 | 119 | |
| 1010 | eselon 4 | 398 | |
| 5393 | fungsi khusus | 1726 | |
| 4667 | fungsi umum | 2388 | |

(Sumber data SIMPEG – Januari 2021)

ASN di KLHK terdiri dari pegawai perempuan dan laki-laki, termasuk di dalamnya adalah orang dengan kebutuhan khusus (diffable). Jumlah seluruh ASN di KLHK sebanyak 15.875 orang, 30% nya adalah perempuan. Dari jumlah tersebut, 3.029 orang (terdiri atas laki-laki sebanyak 1.642 orang dan perempuan sebanyak 1.387 orang) berada dalam rentang usia 34 tahun ke bawah dimana pada rentang usia tersebut perempuan sedang berada dalam usia reproduksi untuk hamil, melahirkan, dan menyusui dengan ASI. Atas dasar inilah kebijakan diambil agar ASN yang bersangkutan dapat menjalankan pekerjaannya dengan aman dan nyaman tanpa rasa khawatir karena tersedianya sarana dan prasarana responsif gender.

Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang responsive gender ini telah sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 18 / 2020 tentang RPJMN 2020-2024, yang menyatakan bahwa pengarusutamaan gender merupakan salah satu bentuk pembangunan inovatif dan adaptif, sehingga dapat menjadi katalis pembangunan untuk menuju masyarakat sejahtera dan berkeadilan. Pengarusutamaan gender bersama-sama dengan pengarusutamaan pembangunan berkelanjutan, pengarusutamaan modal sosial dan budaya serta pengarusutamaan transformasi digital akan mewarnai dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam pembangunan sektor dan wilayah, dengan tetap memperhatikan kelestarian lingkungan dan memastikan pelaksanaannya secara inklusif. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai diharapkan kinerja ASN dapat optimal sesuai yang diharapkan agar dapat mempercepat pencapaian target-target dari fokus pembangunan.

Alasan Klhk Menyediakan Sarana Dan Prasarana Responsive Gender

Dalam menjalankan tugasnya, KLHK memiliki ASN yang berdasarkan UU Nomor 5 / 2014 tentang ASN, pasal 10 menyebutkan bahwa fungsi ASN sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik, sekaligus perekat dan pemersatu bangsa. Dalam menjalankan tugasnya ini, ASN membutuhkan dukungan sarana dan prasarana yang memadai sesuai kebutuhannya, baik karena faktor jeniskelaminnya ataupun karena faktor konstruksi sosial budaya yang tentang peran, kedudukan, tugas dan tanggung jawab perempuan dan laki-

laki. Sarana dan prasarana yang mampu merespon perbedaan kebutuhan ini adalah yang didefinisikan sebagai sarana dan prasarana responsif gender.

Jejaring Atau Partisipasi Masyarakat

Dalam melaksanakan kegiatannya yang mengedepankan prinsip-prinsip PUG, KLHK menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, yaitu kementerian dan Lembaga, perusahaan, organisasi, dan kelompok masyarakat baik nasional maupun internasional

Kesimpulan

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah menunjukkan formulasi kebijakan Kementerian (KLHK) telah sangat baik dan terstruktur melaksanakan program pengarusutamaan gender yang telah diamanatkan pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang dan Menengah Nasional secara berkesinambungan dan berkeadilan. Rumusan kebijakan tersebut mencakup rumusan masalah, agenda kebijakan, adopsi kebijakan, penetapan dan implementasi kebijakan yang responsive gender dengan menggunakan 4 elemen analisis: Gender Analysis Pathway, yaitu Akses, Manfaat, Partisipasi dan Kontrol

DAFTAR PUSTAKA

- Novita I, ' J, Adnan F, Handoko T. The Existence of Female Commissioners in the Attempt to Create Gender Equality in the Provincial and Regency/City General Election Commission in West Sumatra. *J Ilmu Pemerintah Nakhoda*. 2018;17(30):117–27.
- Mahmudah Z. Pekerja perempuan di tambang: bentuk negosiasi kesetaraan gender dalam dunia kerja maskulin. 1996;1228–42.
- Nuraeni Y, Lilin Suryono I. Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda J Ilmu Pemerintah*. 2021;20(1):68–79.
- Kitada M, Harada J. Progress or regress on gender equality: The case study of selected transport STEM careers and their vocational education and training in Japan. *Transp Res Interdiscip Perspect [Internet]*. 2019;1:100009. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.trip.2019.100009>
- Sari AL, Irwandi I, Rochmansjah HR, Nurdiansyah I, Aslam DF. UMKM, Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan di Indonesia. *J Ekon dan Stat Indones*. 2021;1(1):22–32.
- Wulandari F, Frinaldi A. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Dinas Perempuan Terhadap Budaya Kerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Dharmasaya. *J Manaj dan Ilmu Adm Publik*. 2020;2(2):108–15.
- Faqih A. Pemberdayaan Perempuan Melalui Pem-anfaatan Dan Penataan Pekarangan. *Abdimas Galuh*. 2020;2(1).
- Butarbutar DN, Sintani L, Harinie LT. Pen-ingkatan Kesejahteraan Ekonomi Masyarakat Pesisir Melalui Pemberdayaan Perempuan. *J Environ Manag*. 2020;31–319.
- Sugiarti Y, Sutrisni S. Pemberdayaan Perempuan Melalui Wirausaha Pengolahan Buah Siwalan Di Desa Banuaju Timur Kecamatan Batang-Batang. *J Pendidik dan Pem-berdayaan Masy*. 2020;2(2):226–39.
- Widianto AA. Aktivisme, Filantropi Sosial Dan Pemberdayaan Perempuan Di Yogyakarta: Studi terhadap Dinamika Aktivisme Yayasan Sahabat Ibu dalam Pemberdayaan Perempuan di Yogyakarta. *J Sociol Reflektif*. 2018;12(2):193–212.
- Ganiem LM. Pemberdayaan Perempuan Miskin Kota Melalui Pendidikan. *J Aspikom*. 2018;3(2):239–55.
- Mousa M, Boyle J, Skouteris H, Mullins AK, Currie G, Riach K, et al. Advancing women in healthcare leadership: A systematic review and meta-synthesis of multi-sector evidence on organisational interventions. *EClinicalMedicine [Internet]*. 2021;39:101084. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2021.101084>
- Ojwala RA, Kitada M, Neat F, Buckingham S. Effectiveness of gender policies in achieving gender equality in ocean science programmes in public universities in Kenya. *Mar Policy [Internet]*. 2022;144(March):105237. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.marpol.2022.105237>
- Ismiati S. Penyuluhan tentang beban ganda perempuan dalam bekerja pada lingkup rumah tangga dalam perspektif ham dan kajiannya terhadap kesetaraan gender. *J Abdimas Bina Bangsa*. 2023;4(1):890–7.

- Cirera X, Cruz M, Davies E, Grover A, Lacovone L, Cordova JEL, et al. Policies to Support Business through the Covid-19 Shock: A Firm Level Perspective. 2021;33.
- Beygui N, Bahl D, Mansour C, Michos ED, Velagapudi P, Grapsa J, et al. Social Media as a Tool to Advance Women in Cardiology : Paving the Way for Gender Equality and Diversity. CJC Open [Internet]. 2021;3(12):S130–6. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.cjco.2021.08.009>
- Hanum F. Kajian dan Dinamika Gender. Malang: Intrans Publishing; 2018.
- Lestari I, Hanum F. Dominasi perempuan pada peluang kerja di CV Prima Indah Bantul. E-Societas. 2020;9(1).
- Jones S. Storying gender equality in Northwest Uganda : Educators develop contextually- and culturally responsive stories in professional development courses. Teach Teach Educ [Internet]. 2022;111:103600. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103600>
- Dashper K. International Journal of Hospitality Management Mentoring for gender equality : Supporting female leaders in the hospitality industry. Int J Hosp Manag [Internet]. 2020;88(October 2019):102397. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102397>
- Georgi M, Morka N, Patel S, Kazzazi D, Karavadra K, Nathan A, et al. The Impact of Same Gender Speed- Mentoring on Women ' s Perceptions of a Career in Surgery À A Prospective Cohort Study. J Surg Educ [Internet]. 2022;79(5):1166–76. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jsurg.2022.05.014>
- Faiqoh P, Desmawati L. Pemberdayaan Perempuan Melalui Home Industri Batik Sekar Jagad di Dusun Tanuraksan Desa Gemeksekti Kabupaten Kebumen. 2021;
- Arlinkasari F, Cushing DF, Miller E. 'Boys play soccer, girls watch on the corner': Gendered play and spaces in Jakarta public playgrounds. Asian J Soc Sci [Internet]. 2022;51(1):32–42. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2022.06.001>
- Mukhopadhyay U. Asian Journal of Social Science Impact of COVID-19 pandemic on academic performance and work – life balance of women academicians ☆ , ☆ ☆ . Asian J Soc Sci [Internet]. 2023;51(1):62–70. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2022.07.003>
- Soedradjat SB, Suryaningrum DH. Sabrina Berliani Soedradjat & Diah Hari Suryaningrum Page 39 - 51. 2018;39–51.
- Novitasari E, Khasanah RN. Peran dan Tanggung Jawab Ibu Menyusui dalam Menghadapi Kesetaraan Gender Untuk Bekerja The Role and Responsibilities of Breastfeeding Mothers in Facing Gender Equality at Work. 2022;1(3):249–62.
- Candrasedkar AR, Maharani GD, Aprilia N, Wibowo K, Tsaqif MR, Sunyoto HS, et al. Optimalisasi peran perempuan dalam meningkatkan potensi wisata bahari melalui sekolah perempuan dan pengembangan umkm. 2023;7(1):1–2.
- Dade M. Optimalisasi Pemberdayaan Perempuan Dalam Organisasi Dharma Wanita. J Kaji Perempuan, Gend dan Agama. 2020;14(2):265–74.
- Syarifudin A. ran Strategis Kaum Perempuan Dalam Mewujudkan Masyarakat Religi, dalam An Nisa'. J Kaji Gend dan Anak. 2018;12(1).
- Covid- P, Susilowati I, Hakiem FN. Optimalisasi Peran Perempuan Sebagai

- Strategi Alternatif Kebijakan Publik Dalam Menekan Penyebaran. 2020;7(8):723–36.
- Astuti RP. OPTIMALISASI PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DALAM KEPEMIMPINAN EFEKTIF. *J Kaji Peremp Keislam*. 2019;12(2):263–91.
- Zuhdi S. Membincang Peran Ganda Perempuan Dalam Masyarakat Industri. *J Huk Jurisprud*. 2018;8(2):82–5.
- Singh P. Exploring gender approach to climate change and agroecology: Women farmer’s search for agency in India. *Asian J Soc Sci [Internet]*. 2022;51(1):18–24. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2022.09.004>
- Jasiyah. The effect of ability and motivation on job satisfaction and employee performance. *Arch Bus Res*. 2018;6(12):12–23.
- Mukhopadhyay U. Impact of Covid-19 pandemic on academic performance and work-life balance of women academicians. *Asian J Soc Sci [Internet]*. 2022;51(1):62–70. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2022.07.003>
- Fenn J, Lalwani C, Sukumar S, Ullatil V, Natarajan G, George S. Awareness and attitude of medical personnel in Kerala, India to transgender persons. *Asian J Soc Sci [Internet]*. 2022;51(1):11–7. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.ajss.2022.09.002>
- Ahdiah I. Peran-Peran Perempuan Dalam Masyarakat. *J Acad*. 2018;5(2).
- Samtleben C, Müller K. Research in Social Stratification and Mobility Care and careers: Gender (in) equality in unpaid care , housework and employment. 2022;77.
- Putra SSH, Giatman, Syah N. TANTANGAN DAN PELUANG KARIR PADA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 UNTUK PROFESIONAL TI (INFORMATION TECHNOLOGY) PADA ABAD KE-21. *Ensiklopedia of Journa*. 2022;4(4):150–5.
- Cordia F, Netz N. Why do women more often intend to study abroad than men? *High Educ*. 2021;1–23.
- Memon NZ, Jena LK. Gender Inequality , Job Satisfaction and Job Motivation : Evidence Gender Inequality , Job Satisfaction and Job Motivation : Evidence from Indian Female Employees. *Manag Labour Stud*. 2018;4(3):1–22.
- Arofah AFS, Alam YT. EKSISTENSI DRIVER OJEK ONLINE WANITA SEBAGAI BENTUK KESETARAAN GENDER. *J Sosiol Nusant*. 2019;5(2):171–83.
- Zdravkovic M, Osinova D, Brull SJ, Prielipp RC, Sim CM, Berger-estilita J. Perceptions of gender equity in departmental leadership , research opportunities , and clinical work attitudes : an international survey of. 2020;124(December 2019).
- Sagiyanto A. Retraction: STRATEGI MARKETING COMMUNICATION KECAP ABC DALAM Mendukung Kesetaraan Gender MELALUI KAMPANYE “SUAMI SEJATI MAU MASAK.” *JIKE J Ilmu Komun Efek*. 2019;3(1):94–104.
- Mardiah A. PENERAPAN KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN. 2018;17(1):80–95.
- Efthymiou M, Christidis P. Annals of Tourism Research Low-Cost Carriers route network development ☆. *Ann Tour Res [Internet]*.

- 2023;101:103608. Available from:
<https://doi.org/10.1016/j.annals.2023.103608>
- Abusharbeh, Muhammed T. The Impact of Motivations on Employees Performance: Case Study from Palestinian Commercial Banks. 2018;11(4).
- Armiento JD, Witte SS, Dutt K, Wall M, Mcallister G, Commission S. Correspondence Achieving women ' s equity in academic medicine : challenging. *Lancet* [Internet]. 2019;393(10171):e15–6. Available from: [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(19\)30234-X](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(19)30234-X)
- Hansen DS. Trends in Parasitology Science & Society Identifying Barriers to Career Progression for Women in Science : Is COVID-19 Creating New Challenges ? *Trends in Parasitology*. *Trends Parasitol* [Internet]. 36(10):799–802. Available from:
<https://doi.org/10.1016/j.pt.2020.07.016>
- Baker M, Clegg S. Policies and practices of gender-based equality and diversity in Australian project-based organizations. *Proj Leadersh Soc* [Internet]. 2023;4(June):100087. Available from:
<https://doi.org/10.1016/j.plas.2023.100087>
- Cifre E, Vera M, Rodríguez-sánchez AM, Pastor MC. *Journal of Work and Organizational Psychology*. *Rev Psicol del Trab y las Organ* [Internet]. 2013;29(3):161–8. Available from:
<http://dx.doi.org/10.5093/tr2013a22>
- Dananjaya IDGN, Rasmini NK. Pengaruh Pertimbangan Pasar Kerja, Pelatihan Profesional, Dan Personalitas Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Pada Pemilihan Karir. *E-Jurnal Akunt*. 2019;29(2):899.
- Nugroho TR, Setiono H, Arifani NI. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Mahasiswa. *Ris Akunt Dan Keuang*. 2020;3(1).
- Mihalčová B, Gallo P, Štofová L. Gender stereotypes at managerial positions in selected public institution. *Adm Si Manag Public*. 2018;30:96–108.
- Pratama A. Factors Affecting Students' Learning Interest in an Accounting Study Programme: A Study in Bandung City, West Java, Indonesia. *Rev Integr Bus Econ Res*. 2018;6(2):295–311.
- Wardany K, Sari RP, Mariana E. Sosialisasi Pendirian “Bank Sampah” Bagi Peningkatan Pendapatan Dan Pemberdayaan Perempuan Di Margasari. *Din J Pengabdian Kpd Masy*. 2020;4(2):364–72.
- Wahyuni S, Askandar NS, Mawardi MC. Pengaruh Profesional, Pertimbangan Pasar Kerja, Peran Gender, Lingkungan Dan Keluarga Dalam Pemilihan Karier Akuntan Publik. *E-Jurnal Akunt*. 2019;8(4):124–34.
- Utaminingsih A. *Gender dan Wanita Karir*. Malang: UB Press; 2018.
- Ng YH, Lai SP, Su ZP, Yap JY, Teoh HQ, Lee H. Factors influencing accounting students' career paths Article information. *Journal of Management Development*. *J Manag Dev*. 2018;36(3):319–29.
- Billy K, Wahyuni MA, Sulindawati NLGE. BERKARIR SEBAGAI AKUNTAN PUBLIK (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Akuntansi Program S1 Universitas Pendidikan Ganesha). *E- J Akunt S1 Univesitas Pendidik Ganesha*. 2018;
- Dary AW, Ilyas F. Pengaruh Gender, Penghargaan Finansial Dan

- Pertimbangan Pasar Kerja Terhadap Minat Mahasiswa Akuntansi Untuk Berkarir Menjadi Akuntan Publik Dan Non Akuntan Publik. *J Akunt.* 2019;7(1):51–60.
- Machasin. *Perilaku Organisasi*. Riau: UR Press; 2018.
- Gaol PL, Sukartini. PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PEJAGALAN KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA. *J Sumber Daya Apar.* 2022;4(2).
- Busro M. *Teori-teori Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- Akhmad DF. Penerapan Budaya Organisasi di Kantor Kecamatan Colomadu Kabupaten Karanganyar Dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat. *J UMS.* 2019;
- Kurniawan F. Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *J Ilm Manaj Bisnis.* 2019;5.
- Mangkunegara AA. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya; 2017.
- Enget K, Garcia JL, Webinger M. Majoring in accounting: Effects of gender, difficulty, career opportunities, and the impostor phenomenon on student choice. *J Account Educ.* 2020;53.
- Kraft SA, Duenas D, Wilfond BS, Goddard KAB. The evolving landscape of expanded carrier screening : challenges and opportunities. 2019;21(4).
- Fadila S, Hendriani S, Maulida Y. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Peluang Karir Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. *J Ekon Kiat.* 2020;31(2):26–33.
- Putri NW, Gaol PL. Pengaruh Persepsi Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Jenderal Penguatan Inovasi Kementerian Riset Dan Teknologi/Brin. *J Sumber Daya Apar.* 2021;3(2):23–44.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
- Fadli MR. Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika.* 2021;21(1):33–54.
- Creswell JW. *Research Design, Qualitatives, Quantitative, and Mixed Methods Approcahes (Fourth Edition)*. United State of America: SAGE Publications Inc.; 2017.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualiatif, Dan R & D*. Alfabeta; 2018.
- Miles M, Huberman AM, Saldana J. *Qualitative data analysis: a methods sourcebook*. 3rd ed. Huberman, editor. Arizona State: Sage publications Beverly Hills, CA; 2017.