

**ANALISIS PROMOSI JABATAN BERBASIS  
KESETARAAN GENDER PADA INSPEKTORAT  
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana S-1  
Administrasi Publik**



**Diajukan Oleh :**

DEVIRA DWI ULPA  
NIM. 07011281924082

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
MEI 2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**ANALISIS PROMOSI JABATAN BERBASIS  
KESETARAAN GENDER PADA INSPEKTORAT  
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

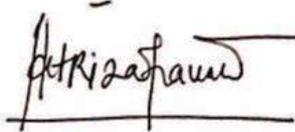
**Diajukan Oleh:**

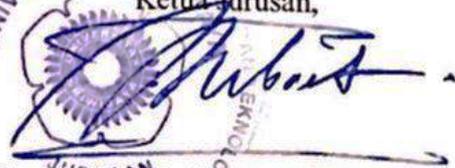
**DEVIRA DWI ULPA  
NIM. 07011281924082**

Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 10 Mei 2023

**Pembimbing,**

**Dr. Katriza Imania, M. Si.  
NIP. 196810221997022001**



MENYERANG  
UNIVERSITAS  
MENGETAHUI,  
Ketua Jurusan,  
  
Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

### ANALISIS PROMOSI JABATAN BERBASIS KESETARAAN GENDER PADA INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

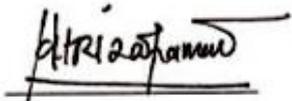
Skripsi  
Oleh :  
Devira Dwi Ulpa  
07011281924082

Telah dipertahankan di depan penguji  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat  
Pada tanggal 19 Mei 2023

Pembimbing :

Dr. Katriza Imania, M.Si  
NIP. 196810221997022001

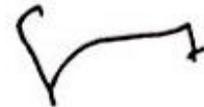
Tanda Tangan



Penguji :

Drs. Gatot Budiarto, MS  
NIP. 195806091984031002

Tanda Tangan



Aulia Utami Putri, S.IP, M.Si  
NIP. 199508142019032020



Mengetahui,



## PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devira Dwi Ulpa

NIM : 070112281924082

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi saya yang berjudul “Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan” ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila kemudian hari, ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau terdapat pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.

Yang Membuat Pernyataan,

Indralaya, 10 Mei 2023



Devira Dwi Ulpa

NIM. 07011281924082

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

*“Kalau orang lain sampai tujuan lebih dulu, tidak apa-apa. Kamu tidak perlu lari, nanti juga sampai sendiri. Jadi harus tetap semangat ya!”*

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Orang tua saya yaitu Ir. Amriyadi dan Mismirah, S.Pd yang saya cintai.
2. Saudara Kandung saya: Kak Cindy, Dek Dini dan Dek Daffa.
3. Teman-teman dekat seperjuangan terkhusus Wulan dan Chety sahabat saya.
4. Seluruh Dosen Administrasi Publik.
5. Pegawai dan Staf Fisip Universitas Sriwijaya.

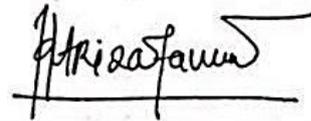
## ABSTRAK

Masalah ketidakadilan gender merupakan salah satu bentuk ketidakadilan sosial di Indonesia yang selalu menjadi tema menarik dan tetap akan menjadi tema urgensi dalam setiap pemikiran dan perencanaan tentang sosial di masa mendatang. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis promosi jabatan berbasis kesetaraan gender pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Teori yang digunakan pada penelitian ini terdiri dari prestasi kerja, senioritas, kompetensi dan kualifikasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi jabatan Aparatur Sipil Negara menempati jabatan khususnya jabatan struktural dan jabatan fungsional sudah sesuai dengan aturan dalam PP No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS, meskipun belum optimal. Selain karena kualifikasi yang belum dijalankan secara maksimal teridentifikasi juga faktor lain yakni jumlah pejabat struktural pegawai laki-laki lebih mendominasi dibandingkan pegawai perempuan; sedangkan pejabat fungsional di Inspektorat didominasi oleh pegawai perempuan dan masih ditemukannya stereotipe gender terhadap pegawai perempuan yang menjadi pejabat tinggi. Perlunya peningkatan transparansi dalam praktik promosi jabatan yang adil dan merata, dengan memastikan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi gender, evaluasi rutin praktik promosi jabatan, program pengembangan karir seperti pelatihan dan pengawasan harus diperkuat untuk membantu PNS perempuan dan laki-laki siapapun yang ingin menduduki jabatan yang lebih tinggi.

**Kata Kunci :** Promosi Jabatan, Kesetaraan Gender, Aparatur Sipil Negara

Pembimbing

Dr. Katriza Imania., M.Si  
NIP. 196810221997022001



Indralaya, Mei 2023  
Mengetahui,  
Ketua Jurusan



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

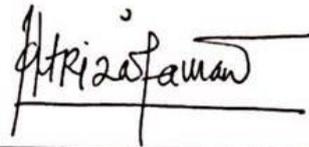
## ABSTRACT

*The issue of gender inequality is a form of social injustice in Indonesia which has always been an interesting theme and will remain an important theme in every thought and conception of society in the future. This study aims to analyze gender equity-based promotion at the Regional Inspectorate of South Sumatra Province. The research method used is a qualitative method with a descriptive approach. The theory used in this study consists of work performance, seniority, competency and qualifications. The results of the study show that promotions for the positions of the State Civil Apparatus placing positions, especially structural positions and functional positions, are in accordance with The Government Regulation Number 11 of 2017, although it has not been fully implemented in its entirety. In addition to the qualifications that have not been implemented optimally, other factors have also been identified, namely the number of male officials is more dominating than female employees, which is not even half. Meanwhile, functional officials in the Inspectorate are dominated by female employees. Gender stereotypes are still found towards female employees who become high-ranking officials. There is a need to increase transparency of fair and equal promotion practices, ensure equal opportunities without gender discrimination, regular evaluation of promotion practices, and strengthen career development programs such as training and supervision to assist female and male civil servants seeking higher positions.*

**Keywords :** *Job Promotion, Gender Equality, State Civil Apparatus*

*Advisor*

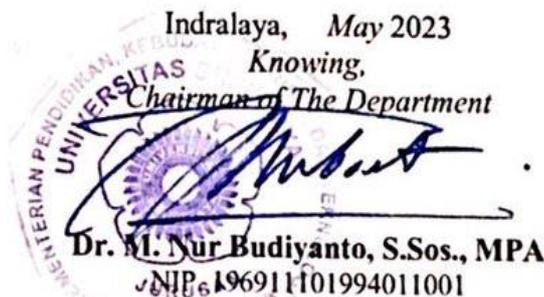
Dr. Katriza Imania., M.Si  
NIP. 196810221997022001



Indralaya, May 2023

Knowing,

Chairman of The Department



Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA  
NIP. 196911101994011001

## KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah peneliti panjatkan atas kehadirat Allah. SWT, karena telah memberikan segala nikmat dan karunianya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”. Sholawat serta salam dicurahkan kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, sebagai Uswatun Hasanah dalam meraih kesuksesan di dunia dan akhirat. Terkhusus kedua orang tua penulis yakni Ir. Amriyadi dan Mismirah, S.Pd yang tidak pernah berhenti memberikan doa, motivasi, nasihat dan dukungan kepada penulis.

Skripsi ini dibuat sebagai persyaratan guna mendapatkan gelar sarjana pada Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Penyelesaian skripsi ini tentu saja tidak terlepas dari bantuan, dorongan semangat motivasi dan bimbingan dari beberapa pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
2. Prof. Dr. Alfitri, M. SI., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
3. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
4. Ibu Dr. Katriza Imania, M.Si., selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah banyak membantu dalam memberi saran serta arahan bagi penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
5. Seluruh dosen FISIP khususnya jurusan Ilmu Administrasi Publik yang telah mengajar selama penulis duduk di bangku perkuliahan.
6. Staff pegawai bagian administrasi yang telah membantu untuk pengurusan surat-surat, berkas, pendaftaran, dan sebagainya.
7. Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan khususnya Bapak/Ibu di Inspektur Pembantu Wilayah IV.
8. Saudara-saudara penulis, Cindy Juni Lolita, Tri Andini Putri dan Muhammad Daffa Arrafif yang telah memberikan doa dan dukungan.
9. Teman-teman seperjuangan khususnya Sri wulandari sahabatku. Kemudian, Putri, Chety, Fira, Dela, Suci, Shelly, Lulu, Nadya dan Dita yang selalu memberikan semangat agar tidak putus asa dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Para kerabat dan mahasiswa Ilmu Administrasi Publik FISIP UNSRI angkatan 2019 yang tidak dapat disebutkan satu persatu.
11. Semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dalam penelitian dan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, peneliti sangat berharap dapat memberikan kritik dan saran yang membangun bagi perbaikan penulisan skripsi ini. Peneliti berharap penulisan skripsi ini bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan berterima kasih atas segala perhatian.

Indralaya, 10 Mei 2023



Devira Dwi Ulpa  
NIM. 07011281924082

## DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
ABSTRACT .....	vii
KATAPENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN .....	1
1.1.Latar Belakang .....	1
1.2.Rumusan Masalah .....	12
1.3.Tujuan Penelitian .....	12
1.4.Manfaat Penelitian .....	12
1.4.1. Manfaat Teoritis .....	12
1.4.2. Manfaat Praktis .....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	14
2.1.Landasan Teori .....	14
2.2.Manajemen Publik .....	15
2.2.1 Pengertian Manajemen Publik .....	15
2.2.2 Fungsi-Fungsi Manajemen .....	18
2.3.Pengembangan Sumber Daya Manusia .....	19
2.4.Promosi Jabatan .....	22
2.4.1Pengertian Promosi Jabatan .....	22
2.4.2Jenis-Jenis Jabatan Pegawai .....	24
2.5.Kesetaraan Gender .....	26
2.5.1Pengertian Gender .....	26

2.5.2	Pengertian Kesetaraan Gender .....	30
2.5.3	Bentuk-Bentuk Perilaku Bias Gender .....	31
2.6.	Aparatur Sipil Negara .....	34
2.6.1	Pengertian Aparatur Sipil Negara .....	34
2.6.2	Asas dan Prinsip Aparatur Sipil Negara .....	35
2.7.	Teori Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender .....	38
2.7.1	Prestasi Kerja .....	39
2.7.2	Senioritas.....	40
2.7.3	Kompetensi .....	42
2.7.4	Kualifikasi.....	43
2.8.	Penelitian Terdahulu .....	45
2.9	Kerangka Pemikiran.....	51
2.10	Asumsi Penelitian.....	52
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>		<b>54</b>
3.1	Jenis Penelitian.....	54
3.2	Definisi Konsep.....	54
3.3	Fokus Penelitian .....	55
3.4	Jenis dan Sumber Data.....	56
3.5	Informan Penelitian.....	57
3.6	Teknik Pengumpulan Data.....	58
3.7	Keabsahan Data.....	59
3.8	Teknik Analisis Data.....	61
3.9	Jadwal Penelitian.....	63
3.10	Sistematika Penulisan.....	64
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>65</b>
4.1	Gambaran Umum Instansi.....	65
4.1.1	Profil Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	65
4.1.2	Visi dan Misi Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan .....	70
4.1.3	Struktur Organisasi.....	71
4.2	Deskripsi Informan Penelitian.....	73
4.3.	Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	74
4.3.1	Prestasi Kerja .....	77

4.3.2 Senioritas.....	86
4.3.3 Kompetensi .....	94
4.3.4 Kualifikasi.....	108
4.4. Pembahasan.....	122
4.4.1. Prestasi Kerja .....	123
4.4.2. Senioritas.....	125
4.4.3. Kompetensi .....	126
4.4.4. Kualifikasi.....	128
BAB V PENUTUP.....	132
5.1 Kesimpulan .....	132
5.2 Saran.....	133
DAFTAR PUSTAKA .....	135
LAMPIRAN.....	139

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Susunan Kepegawaian Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan jenjang pendidikan .....	9
Tabel 2. Jenjang Pangkat/Golongan PNS .....	41
Tabel 3. Tingkatan Diklat Kepemimpinan .....	45
Tabel 4. Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 5. Fokus Penelitian .....	56
Tabel 6. Jadwal Penelitian .....	63
Tabel 7. Susunan Pegawai Inspektorat .....	72
Tabel 8. Daftar Nama Inspektur .....	73
Tabel 9. Deskripsi Informan Penelitian .....	74
Tabel 10. Penilaian Prestasi Kerja .....	77
Tabel 11. Nilai SKP Pegawai ITDAPROV Sumsel.....	81
Tabel 12. Nilai Perilaku Kerja PNS di ITDAPROV Sumsel .....	84
Tabel 13. Jenjang Pangkat/Golongan Pegawai Inspektorat .....	92
Tabel 14. Pendidikan Formal PNS ITDAPROV SUMSEL.....	109
Tabel 15. Diklat Kepemimpinan .....	116

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs .....	3
Gambar 2. Konsep Gender .....	29
Gambar 3. Kerangka Pemikiran .....	52
Gambar 4. Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan .....	65
Gambar 5. Struktur Organisasi Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan ...	71
Gambar 6. Dokumentasi Agenda Bimbingan Teknis di Inspektorat .....	99

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Keputusan Dosen Pembimbing .....	139
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Instansi .....	141
Lampiran 3. Surat Tugas Pembimbing Skripsi .....	142
Lampiran 4. Kartu Bimbingan Usulan Penelitian .....	143
Lampiran 5. Lembar Revisi Seminar Proposal .....	144
Lampiran 6. Kartu Bimbingan Skripsi .....	145
Lampiran 7. Lembar Perbaikan Komprehensif .....	146
Lampiran 8. Pedoman Wawancara .....	147
Lampiran 9. Dokumentasi Wawancara Pada ITDAPROV SUMSEL .....	153

## DAFTAR ISTILAH/SINGKATAN

1. ASN : Aparatur Sipil Negara
2. CEDAW : *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women*
3. DIKLAT : Pendidikan dan Pelatihan
4. IRBAN : Inspektur Pembantu
5. ITDAPROV : Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan
6. KKN : Korupsi, Kolusi dan Nepotisme
7. PBB : Perserikatan Bangsa-Bangsa
8. PERGUB : Peraturan Gubernur
9. PNS: Pegawai Negeri Sipil
10. PP : Peraturan Pemerintah
11. PPUPD : Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah
12. SDGs : *Sustainable Development Goals*
13. SDM : Sumber Daya Manusia
14. SUMSEL : Sumatera Selatan
15. USAID : *United States Agency for International Development*
16. UUD : Undang-Undang Dasar
17. WHO : *World Health Organization*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dewasa ini, isu mengenai gender dan hak terhadap laki-laki maupun perempuan menarik perhatian dunia. Masyarakat sudah lama mengetahui bahwa hampir di berbagai negara pernah mengalami diskriminasi dan ketidakadilan gender. Kata Gender yang dalam beberapa tahun belakangan ini telah menjadi pembahasan di setiap diskusi seputar perubahan sosial dan pembangunan di dunia, demikian juga di Indonesia hampir semua uraian tentang program baik dalam pengembangan masyarakat maupun pembangunan dikalangan organisasi pemerintah memperbincangkan masalah kesetaraan gender.

Stoller (1968) merupakan ilmuwan sosial yang pertama kali memperkenalkan kata “gender” sebagai pemisah karakteristik, peran, dan pemikiran antara laki-laki dan perempuan yang didasarkan pada sosial budaya dengan pengertian yang lahir dari ciri-ciri biologis (Hasanah & Musyafak, 2018). Menurut *World Health Organization* (WHO), gender ialah sifat, perilaku dan sikap yang dimiliki perempuan dan laki-laki seperti norma, peran, hubungan antara kelompok perempuan dan pria, yang dikonstruksi secara sosial. Istilah gender dan seks memiliki perbedaan dari segi dimensi. Istilah seks atau jenis kelamin mengacu pada dimensi biologis seorang laki-laki dan perempuan, berbeda dengan gender yang mengacu pada dimensi sosial-budaya seorang laki-laki dan perempuan. Perbedaan antara jenis kelamin dengan gender ialah jenis kelamin lebih mengarah kepada fisik laki-laki dan perempuan

sedangkan gender berarti karakter atau kepribadian seseorang baik pada laki-laki atau perempuan (Santrock., 2003; dalam Jasruddin & Quraisy., 2017)

Disparitas antara peran laki-laki dan perempuan di masyarakat yaitu peran publik dan pribadi. Laki-laki identik dalam kegiatan publik memegang peranan dominan, yaitu aktivitas yang dikerjakan di luar rumah dan bermaksud mendapatkan penghasilan. Berbeda dengan peran *private* perempuan, yaitu aksi yang dilakukan di dalam rumah seperti fokus pada urusan rumah tangga dan tidak diharuskan untuk mencari pendapatan. Peranan tersebut mendeskripsikan adanya perbedaan peran gender dalam masyarakat selama ini. Umumnya perempuan berperan dalam ranah domestik saja dibandingkan ke ranah publik. Perempuan tidak terlepas dengan berbagai urusan rumah tangga karena sejatinya hal demikian merupakan kodrat perempuan. Kemudian untuk segala urusan mengenai mencari penghasilan atau menghidupi keluarga menjadi kewajiban laki-laki.

Pembangunan berkelanjutan atau yang sering disebut dengan istilah *Sustainable Development Goals* (SDGs) merupakan aksi untuk mewujudkan pembangunan pada tiga dimensi, yakni *economic, social, and environment* secara menyeluruh yang direalisasikan dalam bentuk rancangan kegiatan untuk manusia, bumi, kemakmuran, dan perdamaian dunia. Tujuan dan target SDGs bersifat komprehensif atau dapat diterapkan secara *universal*, dengan mempertimbangkan realitas nasional yang peraturan dan tingkat pembangunannya tidak selalu sama. Keterlibatan negara dalam menyusun dan melaksanakan skema yang menyeluruh antara pembangunan ekonomi, keberlanjutan lingkungan, dan inklusi sosial dengan tetap mendahulukan karakter dan prioritas setiap wilayah. SDGs memiliki tujuan yang berjumlah 17 dengan 169 sasaran serta berlaku dari tahun 2016 hingga 2030 mendatang (Luckyto, M. dkk., 2021).

Gambar 1. 17 Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau SDGs



Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Nasional

Menurut Badan Perencanaan Pembangunan Nasional yang menjelaskan tujuan kelima pada pilar sosial *Sustainable Development Goals* (SDGs) yaitu kesetaraan gender, dikenal dengan suatu keadaan yang menggambarkan bahwa adanya kesempatan yang setara, sama atau seimbang tanpa memandang gender, termasuk berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi, sosial, budaya serta pemerintahan. *United States Agency for International Development* atau USAID menyebutkan bahwa *Gender Equality permits women and men equal enjoyment of human rights, socially valued goods, opportunities, resources and the benefits from development results* (kesetaraan gender memberi kesempatan kepada perempuan maupun laki-laki untuk secara setara menikmati hak-haknya sebagai manusia, kebutuhan yang bernilai sosial, peluang, sumberdaya dan menikmati keuntungan dari hasil pembangunan).

Pada tahun 1979 *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW) yang merupakan Hak Asasi Manusia Internasional kemudian diadopsi oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) dan diratifikasi oleh Indonesia melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi Mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Wanita. Dengan demikian, Indonesia mempunyai tanggung jawab untuk menghapus segala

bentuk diskriminasi terhadap perempuan dan menerapkan prinsip kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam hukum dan kehidupan sehari-hari. Indonesia telah mengupayakan berbagai hal untuk memproteksi Hak Asasi Manusia perempuan dengan mengaplikasikan *CEDAW* (Puspandari, R. Y. dkk.; Chotim, E., 2020).

Usaha meningkatkan harkat dan martabat bangsa Indonesia seutuhnya tanpa membedakan kepercayaan, gender, suku, adat istiadat dan jenis kelamin merupakan hakekat pembangunan suatu bangsa. Hal ini diatur dalam butir kelima Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang menjelaskan bahwa laki-laki maupun perempuan memiliki hak yang sama untuk berperan serta dalam pelaksanaan pembangunan dan menikmati hasil pembangunan, termasuk pembangunan aparatur pemerintahan di Indonesia. Pada UUD 1945 Pasal 27 Ayat (1) disebutkan bahwa “Segala warga negara bersamaan kedudukannya di dalam hukum dan pemerintahan dan wajib menjunjung hukum dan pemerintahan itu dengan tidak ada kecualinya”. Kemudian pasal 28D (3) yang berbunyi “Setiap warga negara berhak memperoleh kesempatan yang sama dalam pemerintahan”.

Perhatian publik kembali tersorot ketika Presiden Indonesia keempat yaitu Bapak Abdurrahman Wahid mengeluarkan Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam seluruh kebijakan negara. Pengarusutamaan Gender merupakan cara untuk mencapai keadilan gender yang meliputi kesempatan, kontribusi seimbang dan terlibat dalam pengambilan keputusan serta manfaat pembangunan dan kesejahteraan yang selaras antara laki-laki dan perempuan serta Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS bahwa dalam promosi jabatan tidak adanya diskriminasi gender, ras, agama dan budaya baik dalam proses hingga saat PNS mengemban jabatan.

Pemerintah daerah menurunkannya dalam bentuk kebijakan, seperti di Provinsi Sumatera Selatan terdapat Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 32 Tahun 2020 tentang Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2023, rancangan tindakan ini bertujuan untuk memaksimalkan pengarusutamaan gender dalam jabatan, peran, dan mutu perempuan serta sebagai warga negara dapat merasakan kedaulatan di bidang sosial, *economic*, *politic*, *government* dan konstitusi yang seimbang antara perempuan dan laki-laki. Berkaca pada permasalahan yang dihadapi perempuan yang rentan terhadap ketidakadilan gender, pengarusutamaan gender ini perlu ditingkatkan dan diterapkan di setiap aspek pengembangan, mengingat dampak perubahan lingkungan dan dunia kerja yang semakin terasa.

Pemahaman tentang hak selalu berhubungan dengan suatu keharusan yang wajib. Rakyat sebagai individu pemilik hak yang sama secara hukum, demikian dengan negara beserta jajaran birokrasi pemerintahan, masyarakat, termasuk organisasi masyarakat, keluarga, lembaga pendidikan serta kontekstualisasi gender, budaya dan kelompok sosial lain merupakan penanggung jawab kewajiban. Setiap individu merupakan warga negara dan warga masyarakat serta anggota kelompok sosial lain. Pemilik hak sekaligus sebagai pemangku kewajiban yang disebut asas resiprositas atau saling memberi dan menerima.

Konsistensi pemerintah Indonesia dalam menjamin hak-hak rakyat baik terhadap perempuan dan laki-laki masih perlu dibuktikan lebih jauh. Secara *de jure* Indonesia memang telah mencapai berbagai peningkatan, namun secara *de facto* pemerintah tetap masih harus membenahi banyak pekerjaan rumah dalam segala peraturan dan kebijakan baik tertulis maupun tidak tertulis secara komprehensif. Negara hendaknya

melaksanakan apa yang sudah menjadi komitmennya, termasuk merespon positif terkait komentar-komentar dan rekomendasi atas pelaporan implementasi peraturan dan kebijakan berbasis gender yang dilakukan oleh negara dan pelaksanaan peraturan-peraturan yang telah berlaku di setiap daerah di Indonesia secara konsisten.

Berbagai jaminan berupa peraturan perundang-undangan Hak Asasi Manusia dalam Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, ratifikasi Konvensi Internasional hingga instruksi presiden terdahulu telah digaungkan. Namun, fakta memperlihatkan bahwa “perempuan, sebagai *human being* (manusia) berhak mendapatkan perlakuan yang sama (selaras) dengan laki-laki dalam berbagai aspek kehidupan” belum tercapai secara nyata sebagaimana yang Indonesia harapkan. Hal tersebut tergambar dalam kenyataan berikut, antara lain, masih tingginya tindak pidana perdagangan perempuan, profesionalitas kerja belum optimal, meningkatnya tindak kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan di ranah publik dan *private*, membesarnya feminisasi dalam kemiskinan dan sebagainya, yang tidak mendukung pemenuhan hak-hak perempuan.

Pada tingkat Pegawai Negeri Sipil atau Aparatur Sipil Negara, terkhusus bagi pegawai perempuan, membangun *gender equality* di lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kesetaraan gender menjadi suatu permasalahan yang sangat mempengaruhi promosi jabatan terutama dalam organisasi publik. Upaya yang dapat dilakukan agar tidak terjadinya kesenjangan jabatan antara pegawai perempuan dan laki-laki salah satunya yaitu dengan melakukan promosi jabatan dalam memperoleh partisipasi, akses, kesempatan dan manfaat yang sama. Menurut Hasibuan (2013) dalam Zainudin (2020), promosi ialah seorang pegawai yang melakukan perubahan dengan cara memperbesar otoritas dan *responsibility* pada pangkat yang lebih tinggi

dalam suatu lembaga sehingga menimbulkan tugas, hak, kedudukan, dan pendapatan yang semakin tinggi. Sedangkan, Siagian (2009) yang berpendapat bahwa promosi jabatan adalah individu yang meningkatkan jabatannya dalam suatu pekerjaan ke tingkatan yang lebih tinggi dengan rasa tanggungjawab dan imbalan yang lebih besar pula (Parawu dkk., 2022).

Promosi jabatan dipandang sebagai apresiasi atas tercapainya keberhasilan pegawai yang dibuktikan dengan adanya kinerja yang baik. Hal tersebut yang membuat setiap pegawai memiliki keinginan agar dapat memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi sekaligus penghargaan atas keunggulan kinerjanya sehingga pegawai berhak menempati posisi jabatan yang lebih tinggi. Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 50 Tahun 2018 Tentang Pola Karier, Mutasi, Promosi, dan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan pasal 22 ayat (3) menegaskan bahwa promosi pegawai diselenggarakan berdasarkan perbandingan objektif secara kompetensi, kualifikasi, syarat jabatan, penilaian prestasi kinerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas tanpa membedakan jender, suku, agama, ras dan golongan. Promosi ASN sebagai upaya mengembangkan sumber daya manusia dalam lingkungan pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan tidak membedakan gender.

Kesetaraan pada laki-laki dan perempuan terjadi apabila salah satu pihak tidak mengalami ketidakadilan yang dapat merugikan. Ketidakadilan yang dimaksud ialah jika salah satu gender lebih unggul dari segi status, jabatan, pangkat maupun kedudukannya serta karena adanya kepercayaan yang telah tertanam dalam pemikiran sosial masyarakat mengenai subordinasi, *stereotype*, *violence*, peminggiran, dan *double burden* (Meo, E. N., & Boro, V. I. A., 2021). Bias gender umumnya dapat

terjadi pada laki-laki maupun perempuan, akan tetapi di Indonesia rata-rata perempuan lebih rentan terhadap diskriminasi dan ketidakadilan gender. Ketimpangan gender dapat merugikan perempuan dan masyarakat secara menyeluruh. Seorang perempuan jika tidak dapat sejajar dengan laki-laki dan diposisikan tertinggal, maka hubungan antara keduanya akan tumpang tindih. Hal ini mengakibatkan terjadinya ketidakharmonisan dan keserasian dalam kehidupan bersama baik dalam lingkup masyarakat secara umum maupun dalam lingkungan keluarga.

Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan atau singkatnya ITDAPROV Sumatera selatan merupakan suatu instansi pemerintah yang bertugas mengawasi urusan pemerintahan Provinsi Sumatera Selatan yang dikepalai oleh Inspektur. Berdasarkan wawancara sederhana, masih ditemukannya bias gender berupa stereotip atau pandangan yang negatif dalam pelaksanaan promosi jabatan di ITDAPROV Sumatera Selatan, dimana pegawai perempuan dianggap kurang mampu untuk menjabat sebagai pemimpin atau jabatan struktural, karena adanya persepsi bahwa perempuan bekerja dan memimpin dengan terlalu melibatkan perasaan atau lebih emosional, tidak dapat berpikir logis dan lebih mungkin dianggap enteng atau remeh oleh para bawahannya. Sedangkan, ketika pegawai laki-laki memberikan arahan atau tugas kepada yang lain, mereka sering dipandang rasional, kompeten dan tegas pada pekerjaannya. Akan tetapi, seringkali ketika perempuan yang memimpin, mereka cenderung tidak disukai dan dijuluki kasar dan suka mengatur (*bossy*). Berbagai kualifikasi dalam promosi jabatan bahkan sering dinomor duakan karena masalah stereotip tersebut.

Instansi yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan Nomor 14 Tahun 2016 ini memiliki struktur organisasi yang terdiri dari Inspektur

Daerah, Sekretaris, 4 (empat) Inspektur Pembantu Wilayah, 1 (satu) Inspektur Pembantu Khusus, 3 (tiga) orang Kepala Sub Bagian dan Kelompok Jabatan Fungsional. Pegawai yang saat ini bertugas di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan berjumlah 100 orang Pegawai Negeri Sipil, yang terdiri atas 54 orang berjenis kelamin Laki-laki dan pegawai perempuan yang berjumlah 46 orang. Tabel berikut ini yang mendeskripsikan jumlah pegawai lengkap dengan pendidikan dan jabatan pada periode terkini.

Tabel 1. Susunan Kepegawaian Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan jenjang pendidikan

No	Alokasi	Jumlah (PNS)	Jabatan Struktural/ Fungsional	Jenis Kelamin		Jenjang Pendidikan									
				L	P	SLTA		D3		S1		S2		S3	
						L	P	L	P	L	P	L	P	L	P
1.	Struktural	10	10 Struktural	7	3	-	-	-	-	1	-	6	3	-	-
2.	Tenaga Administratif	17	17 Pelaksana	12	5	4	-	-	1	4	3	2	1	2	-
3.	Tenaga Teknis	73	73 Fungsional	34	39	-	-	-	-	19	17	15	22	-	-
<b>Jumlah</b>		<b>100</b>	<b>100 orang</b>	<b>54</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>44</b>	<b>49</b>	<b>2</b>					

Sumber: Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan

Pada tabel 1 dapat diperlihatkan bahwa jenjang pendidikan PNS perempuan di Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang menempuh Strata 2 berjumlah 26 orang dari jumlah keseluruhan 49 orang. Besarnya jumlah ASN perempuan dengan pendidikan S2 yang lebih banyak, diharapkan kinerja PNS harus lebih optimal dari pengalaman kerja, prestasi yang dicapai, profesionalitas dan disiplin saat bekerja yang akan membuka kesempatan yang cukup besar untuk dapat dipromosikan pada jabatan tertentu sesuai dengan kemampuan. Akan tetapi, jumlah pegawai laki-laki di instansi masih lebih dominan yaitu 54 orang berbeda dengan jumlah pegawai perempuan 46 pegawai. Terdapat kesenjangan pada jumlah pegawai laki-laki yang menjadi pejabat struktural lebih banyak yaitu 7 pegawai dibanding dengan jumlah pegawai perempuan

yang hanya berjumlah 3 orang dari total keseluruhan 10 pejabat struktural. Hal tersebut juga memperlihatkan bahwa faktanya partisipasi perempuan dalam promosi jabatan di ITDAPROV Sumatera Selatan masih belum optimal padahal akses untuk berkontribusi dalam jabatan tinggi lainnya sudah terbuka lebar.

Peraturan Pemerintah Nomor 100 Tahun 2000 tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjelaskan mengenai jabatan struktural ialah status yang menandakan komitmen, kewajiban dan otoritas PNS yang berkaitan dengan memimpin suatu organisasi publik. Jabatan struktural memiliki tingkatan yang disebut dengan Eselon. Adapun tingkat tertinggi eselon berupa (Eselon I/a) sedangkan tingkat terendah dalam eselon yaitu (Eselon V/b). Jabatan struktural adalah jabatan organisasi yang berada pada lingkup instansi pemerintahan pusat dan daerah. Hal ini dapat memicu partisipasi dan kinerja pegawai dengan berupaya untuk mendapatkan promosi jabatan (Saraswati, 2016).

Kondisi kesetaraan dan keadilan gender memerlukan upaya yang lebih besar untuk dapat menangani segala ketimpangan yang ada. Penelitian ini akan dianalisis dengan aspek-aspek berikut yakni prestasi kerja, senioritas, kompetensi dan kualifikasi (Luckyto, M. dkk., 2021). Terkhusus bagi Aparatur Sipil Negara edukasi dan peran pegawai mengenai pentingnya kesetaraan dan keadilan gender di lingkungan pemerintahan terutama dalam promosi jabatan, sehingga berbagai ketidakseimbangan yang terjadi sebagai akibat dari masalah struktural dan nilai-nilai sosial budaya yang telah lama ada dan berkembang dapat segera ditindaklanjuti, terlebih pada Aparatur Sipil Negara sebagai bagian integral dari upaya untuk melakukan keselarasan gender.

Beberapa penelitian terdahulu yang juga meneliti hal serupa yakni penelitian yang dilakukan Luckyto, M. dkk. (2021) yang menggunakan empat dimensi promosi

jabatan; Fammy R dkk. (2019) menganalisis dengan teori *sociopsychological* yang dikemukakan oleh Newman; Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021) memacu pada Undang-Undang No.5 Tahun 2014 Tentang ASN; Rindani (2022) yang menggunakan metode kuantitatif dengan dua variabel penelitian. Keempat penelitian tersebut membahas tentang promosi jabatan namun dengan lokus yang berbeda. Selain itu terdapat penelitian Mahmudah (2019) dengan teori *co-cultural* menurut Orbe; Chotim (2020) membahas terkait aktualisasi kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan; Dausu (2020) dengan bahasan tentang partisipasi gender dalam suatu program pemerintah; Susanty (2020) mengaitkan tujuan SDGS tentang keserasian gender; Puspendari, R. Y. dkk. (2020) menggunakan hukum perdata dan hukum islam mengenai *gender equality*; Astuti, D. (2021) dengan teori analisis wacana kritis menurut Haryatmoko dengan fokus penelitian upaya kesetaraan gender.

A. Terdapat beberapa perbedaan terkait penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu yaitu menggunakan konstitusi, pendapat narasumber, kebijakan, hingga hukum yang berlaku untuk menjawab masalah penelitian. Peneliti juga menggunakan metode kualitatif sebagai metode penelitian, namun terdapat satu penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Beberapa penelitian terdahulu juga menggunakan teori dan lokasi penelitian yang berbeda, akan tetapi memiliki fokus yang sama yakni kesetaraan gender. Perwakilan perempuan sebagai upaya keadilan gender dalam sebuah jabatan struktural pemerintah sangat dibutuhkan, agar berbagai hal yang berhubungan dengan perkara perempuan bisa terwakilkan dan dibahas dengan seksama demi terwujudnya kesejahteraan bersama. Peneliti akan membahas tentang kesetaraan gender yang terjadi dalam promosi jabatan pada lokus penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Berdasarkan uraian latar belakang,

peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Analisis Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah yang perlu dikaji pada penelitian ini adalah Bagaimana Praktik Promosi Jabatan Berbasis Kesetaraan Gender Pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dibuat, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui praktik promosi jabatan berbasis kesetaraan gender pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan memberikan manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis agar nantinya dapat diterapkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, antara lain:

### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam pengembangan ilmu administrasi publik khususnya kajian kesetaraan gender dalam manajemen publik.

### **1.4.2. Manfaat Praktis**

#### **1. Bagi Peneliti.**

Mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai praktik promosi jabatan berbasis kesetaraan gender pada Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

#### **2. Bagi Pemerintah.**

Sebagai bahan masukan dan sumber informasi bagi Pemerintah dan Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan bahwa pentingnya keadilan dan kesetaraan gender baik di lingkungan pemerintahan maupun di lingkungan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif* (Cetakan I). CV. Syakir Media Press.
- Afandi, A. (2019). Bentuk-bentuk perilaku bias gender. *Universitas Negeri Surabaya*, 1(1), 1–18.
- Arsyad, A. R. (2007). *Analisis pelaksanaan promosi jabatan pada sekretariat daerah Kabupaten Soppeng*. Universitas Hasanuddin Makassar.
- Astuti, D. (2020). Melihat konstruksi gender dalam proses modernisasi di Yogyakarta. *POPULIKA*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.37631/populika.v8i1.131>
- Astuti, D. (2021). Meneropong potensi kemunduran upaya kesetaraan gender dalam RUU ketahanan keluarga. *Gulawentah*, 6, 17–30. <https://doi.org/10.25273/gulawentah.v6i1.9076>
- Azisah, S., Mustari, A., Himayah, & Masse, A. (2016). *Kontekstualisasi gender, islam dan budaya*. Alauddin University Press. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/id/eprint/13084>
- Badan Perencanaan Pembangunan Nasional. (2020). *Kesetaraan Gender*. 5. Kesetaraan Gender. Mencapai Kesetaraan Gender dan Memberdayakan Kaum Perempuan. <https://sdgs.bappenas.go.id/tujuan-5/>
- Baraba, R., & Runanto, D. (2019). *Pengaruh senioritas dan loyalitas terhadap promosi jabatan (studi pada karyawan PDAM tirta bumi sentosa Kabupaten Kebumen)*. 6, 1–17.
- Chotim, E. (2020). Kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan di Indonesia: Keinginan dan keniscayaan pendekatan pragmatis (studi terhadap UKM Cirebon home made). *Akselerasi*, 2, 70–82. <https://doi.org/10.54783/jin.v2i1.357>
- Dausu, La. (2020). Kesetaraan gender dalam program keluarga berencana di kecamatan wabula Kabupaten Buton. *Government Department University Muhammadiyah Of Buton*, 3, 1–8. <https://doi.org/10.35326/kybernan.v3i2.817>
- Effendi, M. & Sulistyorini. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. *IAIN Ponorogo*, 2(1), 39–51. <https://doi.org/10.21154/>
- Effendi, U. (2014). *Asas manajemen*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Fadhilla, R. (2018). Mobilitas aparatur sipil negara perempuan di birokrasi pemerintah Kota Banda Aceh. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/6992/1/Risnul%20Fadhilla.pdf>
- Fammy R, S., Nurasa, H., Widianingsih, I., & Buchori, A. (2019). Kondisi kesetaraan gender dalam promosi jabatan eselon II perempuan di pemerintah Provinsi Jawa Barat tahun 2018. *Universitas Sultan Ageng Tirtayasa*, 10, 211–224.
- Fatum, H., Tulusan, Femmy. M. G., & Palar, Novie. A. (2017). Promosi pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural di Badan Kepegawaian Daerah Kota Ternate. *JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK FISIP UNSRAT*, 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/JAP/article/view/16814/16334>
- Fitriantoro, A. R. (2009). *Hubungan antara usia dan masa kerja dengan kinerja dosen*.
- Handayani, S. (2016). Inovasi layanan (studi kasus emergency call 115 sebagai inovasi layanan pada kantor Basarnas Kelas A Biak). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 6(1), 83. <https://doi.org/10.26858/jiap.v6i1.2076>

- Haryoko, S., Bahartiar, & Arwadi, F. (2020). *Analisis data penelitian kualitatif (konsep, teknik & prosedur analisis)*. Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Hasanah, U., & Musyafak, N. (2018). Gender and politics: Keterlibatan perempuan dalam pembangunan politik. *Sawwa: Jurnal Studi Gender*, 12(3), 409. <https://doi.org/10.21580/sa.v12i3.2080>
- Hayat. (2017). *Manajemen pelayanan publik* (1 ed.). Rajawali Pers.
- Jasruddin, J., & Quraisy, H. (2017). Kesetaraan gender masyarakat transmigrasi etnis jawa. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 3(1), 87–95. <https://doi.org/10.26618/equilibrium.v3i1.516>
- Kusumastuti, A., & Khoiron, A. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif*. Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo.
- Luckyto, M., Oktaviana, S., & Fu'adah, L. (2021). Analisis promosi jabatan berbasis kesetaraan gender pada birokrasi pemerintahan. *IJTIMAIYA/Institut Agama Islam Negeri Kudus*, 5, 211–220. <https://doi.org/10.21043/ji.v5i2.11164>
- Mahfud, M. (2018). Dilematis tentang pendidikan perempuan (konsep kesetaraan gender). *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1). <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v3i1.2860>
- Mahmudah, Z. (2019). Pekerja perempuan di tambang: Bentuk negosiasi kesetaraan gender dalam dunia kerja maskulin. *Asosiasi Pendidikan Tinggi Ilmu Komunikasi*, 3, 1228–1242.
- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan Gender dalam Perekrutan Aparatur Sipil Negara Menempati Jabatan Struktural di Pemerintah Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *Universitas Medan Area*, 10, 204–210. <http://dx.doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4274>
- Meo, E. N., & Boro, V. I. A. (2021). Kesetaraan gender dalam perekrutan aparatur sipil negara menempati jabatan struktural di pemerintah daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. *PERSPEKTIF*, 10(1), 204–210. <https://doi.org/10.31289/perspektif.v10i1.4274>
- Moleong, Lexy. J. (2018). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi: Cetak Ketiga Puluh Delapan). PT. Remaja Rosdakarya.
- Mukarom, Z., & Laksana, M. W. (2015). *Manajemen pelayanan publik*. CV. PUSTAKA SETIA.
- Nugrahani, F. (2014). *Metode penelitian kualitatif dalam penelitian pendidikan bahasa*. Cakra Books.
- Nuraini. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai. *Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi AMKOP Makassar*, 4(3), 653–672.
- Parawu, H. E., Rahmat, N. B., & Mappamiring, M. (2022). Analisis promosi jabatan terhadap produktivitas dan semangat kerja pegawai negeri sipil sekretariat pemerintah Kota Makassar. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 419. <https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16518>
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 2 Tahun 2020 Tentang Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 32 Tahun 2020 Tentang Rencana Aksi Daerah Pengarusutamaan Gender Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2020-2023.

- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 50 Tahun 2018 Tentang Pola Karier, Mutasi, Promosi, dan Standar Kompetensi Manajerial Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.
- Peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 62 Tahun 2020 Tentang Pengarusutamaan Gender.
- Peraturan Pemerintah No. 13 Tahun 2002 tentang perubahan atas PP Nomor 100 Tahun 2000 tentang pengangkatan pegawai negeri sipil dalam jabatan struktural
- Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Pembatasan Kegiatan Pegawai Negeri Dalam Usaha Swasta
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Pemerintah Republik Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000 Tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil
- Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan SDM pada lembaga pendidikan islam. *Edukasi Islami : Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21. <https://doi.org/10.30868/ei.v5i09.87>
- Priyono & Marnis. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama.
- Purwaningsih, E. (2021). *Perspektif kesetaraan gender terhadap kemajuan pembangunan daerah*.
- Puspandari, R. Y., Nabilah, F., & Aziz, A. (2020). Analisis yuridis kesetaraan gender dalam perspektif hukum dan pembangunan nasional. *Universitas Tidar Magelang*, 4, 78–89.
- Putra, D. A. (2018). Kesetaraan gender dalam pembelajaran di sekolah dasar. *ELSE (Elementary School Education Journal) : Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar*, 2(1). <https://doi.org/10.30651/else.v2i1.1400>
- Ramadhan, M. A. (2020). Pengaruh kompetensi dan independensi auditor terhadap kualitas audit: Studi kasus kantor akuntan publik di Kota Makassar. *Jurnal Akuntansi STIE Muhammadiyah Palopo*, 5(1). <https://doi.org/10.35906/ja001.v5i1.531>
- Rindani, N. W. (2022). Pengaruh kesetaraan gender di birokrasi terhadap peluang pegawai perempuan dalam promosi jabatan di Pemerintah Kota Solok. *Jurnal Demokrasi dan Politik Lokal*, 4(2), 95–109. <https://doi.org/10.25077/jdpl.3.2.95-109.2021>
- Ristami, K. T. A. (2013). Efek gender dan pendidikan pada hubungan kecerdasan emosional dan kinerja karyawan BPR di Kabupaten Gianyar. *Universitas Udayana*, 02, 190–202.
- Rodiyah, I., & Agustina, I. F. (2020). *Buku ajar manajemen sumber daya manusia sektor publik (Msdm-Sp)*. Umsida Press. <https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-70-4>
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.
- Rustuti, E. (2015). *Analisis promosi jabatan di sekretariat daerah Kota Palu*. 3, 65–77.

- Salim, & Syahrums. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Citapustaka Media.
- Saraswati, D. (2016). Studi tentang representasi gender dalam jabatan struktural pada pemerintah Kota Balikpapan. *Universitas Mulawarman*, 4 (1), 177–188.
- Sidiq, U., & Choiri, M. M. (2019). *Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan*. CV. Nata Karya.
- Sugiyono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugono, D., Sugiyono, & Maryani, Y. (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*. Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Suhra, S. (2013). Kesetaraan gender dalam perspektif Al-qur'an dan implikasinya terhadap hukum islam. *IAIN Gorontalo*, 13 (2), 373–394.
- Susanty, S. (2020). Dimensi global pariwisata: Implementasi sustainable development goals (SDGS) tentang kesetaraan gender dalam industri pariwisata. *Bina Patria/Media Bina Ilmiah*, 14, 2912–2926. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i7.464>
- Sutrisno, H. E. (2008). Pengaruh pengembangan SDM dan kepribadian. *Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*, 12(4). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.201>
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja (performance management)*. STAIN Jember Press.
- Undang-Undang Dasar Nomor 43 Tahun 2009 Tentang Kearsipan.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. <https://www.bkn.go.id/regulasi/undang-undang-republik-indonesia-no-5-tahun-2014/>
- Wanto, A. H. (2018). Strategi pemerintah Kota Malang dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik berbasis smart city. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 2(1), 39. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v2n1.p39-43>
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan semangat kerja dan kinerja karyawan (studi di SKM unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *University of Merdeka Malang*, 3(1), 31–39. [https://search.crossref.org/?q=1829-7528&from\\_ui=yes](https://search.crossref.org/?q=1829-7528&from_ui=yes)
- Yudhiantara, I. M. (2021). Teori manajemen publik. *Universitas Warmadewa*. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30408.65280>
- Zainudin. (2020). Pengaruh promosi jabatan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kabupaten Aceh Tengah. *Biram Samtani Sains*, 4 (1), 1–15.