

MODUL PELATIHAN ASN

PENGANTAR

HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF GENDER & INKLUSI SOSIAL



Modul pelatihan ASN

PENGANTAR

HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF GENDER & INKLUSI SOSIAL

Modul Pengantar Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender dan Inklusi Sosial
© Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan (Komnas Perempuan), 2023

Tim penulis:

Alimatul Qibtiyah, Maria Ulfah Anshor, Nahei, Olivia Chadidjah Salampessy, Tini Sastra, Amira Hasna Ruzuar, Iis Eka Wulandari, Nur Imroatus S.

Tim Diskusi:

Komnas Perempuan: Alimatul Qibtiyah, Maria Ulfah Anshor, Nahei, Olivia Chadidjah Salampessy, Tini Sastra, Amira Hasna Ruzuar, Iis Eka Wulandari, Heemlyvaartie D. Danes, Noli Kurniasih, Soraya Ramli, Indah Sulastri, Christina Yulita, Retty Ratnawati, Robby Kurniawan

BRIN: Angga S. Rahadian, Frida Kurniawati, Novi Savarianti Fahrani, Naftalina Sipayung, Moh. Nurhasim, Elma Haryani

BKN: Joko Subakti, Haryanah, Katherin, Septian Pujakesuma, Nadia Qurratain

LAN: Mulia Ela Syifaurohmah, Choirunisa Amalia, Maria dewi Rosalina, Felisia Vestina S.

Pakar: Hartian Silawati dan Hana Hanifah (Prospera), Siti Zakiyah (LAN), Yuniyanti Chuzaifah (Pegiat HAM dan Gender)

Tenaga Ahli: Nur Imroatus S, Herman, Erik, Ahabullah Fakhri Muhammad

Modul ini ditulis dalam Bahasa Indonesia. Komnas Perempuan adalah pemegang tunggal hak cipta atas dokumen ini. Meskipun demikian, silakan menggandakan sebagian atau seluruh isi dokumen untuk kepentingan pendidikan publik atau advokasi kebijakan untuk memajukan pemenuhan hak perempuan korban kekerasan dan demi terlembagakannya pengetahuan dari perempuan.



Komisi Nasional Anti Kekerasan Terhadap Perempuan

Jl. Latuharhary No.4B,
RT 1/RW 4, Menteng, Kecamatan Menteng, Kota Jakarta Pusat
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10310 Tel. +62 21 390 3963
Fax. +62 21 390 3911
mail@komnasperempuan.or.id <http://www.komnasperempuan.or.id>

Kata Pengantar

Komisi Nasional Anti Kekerasan terhadap Perempuan (Komnas Perempuan) merupakan lembaga nasional Hak Asasi Manusia yang berdiri berdasarkan Keputusan Presiden No. 181 tahun 1998, yang diperbarui dengan Peraturan Presiden No. 65 tahun 2005. Komnas Perempuan dalam menjalankan mandatnya senantiasa bersinergi dengan Kementerian/Lembaga yang relevan dalam upaya pencegahan, penanggulangan, dan penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan. Kerja sama dan sinergi antara Komnas Perempuan dengan Badan Kepegawaian Negara (BKN), Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN) dan Lembaga Administrasi Negara (LAN) telah menghasilkan kertas kebijakan Penguatan Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender dan dalam Manajemen ASN yang telah direkomendasikan untuk ditindaklanjuti oleh masing-masing pihak. Salah satu rekomendasi adalah penyusunan modul pendidikan ASN yang mengintegrasikan perspektif HAM dan gender serta kelompok rentan sebagai upaya menciptakan Kawasan Bebas kekerasan di lingkungan ASN.

Aparatur Sipil Negara (ASN), baik dari unsur Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah wujud dari kehadiran negara sebagai *duty bearer of rights* (penanggung jawab hak-hak sipil). Profesi ASN merupakan salah satu profesi yang sangat penting dan berpengaruh dalam mewujudkan Indonesia yang berkemajuan dan bermartabat. Nilai dasar ASN sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyebutkan tugas ASN yaitu: menjalankan tugas secara profesional dan tidak berpihak, menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif, serta mendorong kesetaraan dalam pekerjaan. Namun, berdasarkan kajian, sejumlah ASN kurang mempunyai perspektif HAM dan gender serta kelompok rentan yang komprehensif, baik dalam membuat kebijakan ataupun dalam implementasi program dan kegiatan. Pada aturan tersebut juga disebutkan adanya sistem meritokrasi dalam perekutan, pola karier, dan relasi kerja dalam birokrasi untuk mengikis distorsi seperti senioritas, diskriminasi, favoritisme, dan stereotipe negatif. Sistem ini diharapkan dapat membuka peluang yang sama bagi ASN laki-laki dan perempuan di birokrasi.

Aturan yang sudah baik tersebut tidak selamanya terimplementasi dengan baik di lapangan. Misalnya, dalam hal kekerasan terhadap perempuan, tahun 2022 Komnas Perempuan menerima pengaduan yang pelakunya adalah orang yang seharusnya menjadi contoh, teladan termasuk di dalamnya terdapat tokoh agama, TNI, POLRI, pejabat publik (eksekutif, legislatif, yudikatif) maupun aparat penegak hukum (APH) yang berpotensi mempengaruhi pemenuhan hak-hak korban sekitar 9% (297 orang). Sebagai salah satu unsur ASN, pertumbuhan PNS perempuan mengalami peningkatan sejak tahun 2018 atau meningkat 0,20% dibandingkan dengan persentase Desember 2019 (Buku Statistik PNS, 2020). Jumlah PNS laki-laki per Juni 2020 sebanyak 1.990.215 atau 48,29% sedangkan jumlah PNS perempuan 2.130.961 atau sekitar 51,71%. Sumber dari BKN menyebutkan bahwa jumlah ASN per 31 Desember 2022, perempuan 2,31 juta (54%) dan laki-laki 1,93 juta (46%). Namun, seiring perjalanan karier, jumlah PNS perempuan yang menduduki jabatan eselon jauh lebih sedikit dibandingkan PNS laki-laki. Menurut riset Cakra Wikara Indonesia (CWI) 2019, hanya 23% perempuan yang menduduki jabatan eselon di 34 kementerian. Aspek kultural dan struktural turut menghambat perempuan untuk mendapatkan jenjang karier yang sama dengan laki-laki. Misalnya, kementerian sering kali masih menugaskan seseorang yang menerima jabatan tinggi ke daerah lain sebagai jalur promosi dengan pertimbangan yang sangat berbeda antara ASN laki-laki dan perempuan. Perempuan juga mempunyai *life cycle* yang berbeda, di mana usia reproduktif mereka datang di jenjang karier Eselon IV ke Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT). Tidak ada istilah ‘berhenti sementara untuk mengurus keluarga’ bagi ASN perempuan. Penting menjadi perhatian dalam sebuah kebijakan terkait peran gender perempuan sebagai ASN yang merangkap sebagai ibu dan istri.

Berdasarkan pertimbangan posisi ASN yang strategis dalam menguatkan keadilan gender, pemenuhan hak-hak minoritas, kehidupan yang non-diskriminasi, dan menguatkan inklusi, maka penting untuk membuat modul pelatihan yang sistematis dan mandatoris bagi ASN. Komnas Perempuan telah melakukan dialog penjajakan kerja sama dan telah menghasilkan kesepakatan kerja sama Integrasi Hak Asasi Manusia berperspektif Gender (HAMBG) dalam Manajemen ASN secara nasional, dari proses perekrutan, promosi jabatan, sampai pada kurikulum latihan dasar bagi PNS. Kesepakatan kerja sama ini telah tertuang dalam Nota Kesepahaman yang ditandatangani bersama pada September 2021, yang

salah satu lingkup kerja samanya adalah melakukan kajian manajemen ASN dan modul pelatihan yang hasilnya dapat menjadi bahan rekomendasi dalam manajemen ASN yang lebih berkeadilan gender.

Pada periode 2023, Komnas Perempuan menghasilkan modul 1 sebagai Pengantar HAMBG dan Inklusi Sosial. Modul 1 ini ditujukan untuk memberikan gambaran umum tentang definisi dan konsep-konsep dasar memahami pendekatan HAMBG dan Inklusi Sosial dalam konteks anti diskriminasi terhadap perempuan dan kelompok rentan lainnya. Modul 1 ini terutama diperuntukkan untuk para calon ASN dan disampaikan pada Pelatihan Dasar (LATsar). Harapannya, Modul 1 ke depannya akan dilengkapi dengan Modul 2 yang secara khusus berfokus pada penyelenggaraan HAMBG dan Inklusi Sosial dengan mengedepankan konsep-konsep kepemimpinan perempuan. Modul 2 nantinya ditujukan pada para pimpinan dan pengambil keputusan di lingkungan ASN yang disampaikan pada saat seleksi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) atau Pelatihan Pimpinan (LATPIM).

Apresiasi dan ucapan terima kasih sebesar-besarnya pada pihak yang terlibat dalam proses penyusunan modul, yaitu Sub Komisi Pendidikan Komnas Perempuan sebagai penanggungjawab program Kawasan Bebas Kekerasan (KBK) dalam Manajemen ASN ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Sub Komisi Partisipasi Masyarakat, Unit Resource Center, Unit Pengembangan Sumber Daya Manusia, Sub Komisi Pemantauan, Gugus Kerja Perempuan dan Kebinekaan, Sub Komisi Pengembangan Sistem Pemulihan, dan Sekretaris Jenderal. Penghormatan dan juga terima kasih kepada pihak BKN, BRIN dan LAN, para ahli seperti Hartian Silawati, Hana Hanifa, Siti Zakiyah, Yuniyanti Chuzaifah, dan Tenaga Ahli Nur Imroatus S dan Bapak Herman Soejarwo.

Terakhir, Komnas Perempuan sangat berharap semoga modul ini dapat diimplementasikan dan berdampak pada kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, dan berbangsa yang lebih baik. Masukan yang konstruktif diharapkan guna kesempurnaan modul ini. Terima kasih, salam Indonesia yang bineka untuk kita semua.

Ketua Komnas Perempuan,

Andy Yentriyani

Daftar Isi

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI vi

DAFTAR INFORMASI VISUAL ix

DAFTAR ISTILAH x

PENDAHULUAN 1

- A. Identifikasi Peserta 1
- B. Tujuan Pembelajaran 1
- C. Indikator Perubahan yang Diharapkan 2
- D. Gambaran Isi Modul 2
- E. Tahapan Penguasaan Materi 2
- F. Gambaran Materi Pembelajaran 3
 - 1. Mengenal Konsep HAMBG, Keadilan Gender Dan Inklusi Sosial 3
 - 2. Memahami Regulasi HAMBG Dan Inklusi Sosial 3
 - 3. Penyelenggaraan Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAMBG & Inklusi Sosial 3
 - 4. Implementasi HAMBG Dan Inklusi Sosial Pada Kasus 3
- G. Metode dan Alat Bantu Pembelajaran 3
- H. Metode Evaluasi Pembelajaran 4
- I. Soal Pre-Test 4

MATERI 1

MENGENAL KONSEP HAMBG, KEADILAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL 7

- A. Pertanyaan Kunci 9
- B. Capaian Pembelajaran 9

- C. Metode Pembelajaran 10
- D. Uraian Materi 10
 - 1. Konsep Gender Dalam Kehidupan ASN 10
 - 2. Konsep Inklusi Sosial 23
 - 3. Konsep Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender 27
- E. Latihan Soal 31

MATERI 2

MEMAHAMI REGULASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL 33

- A. Pertanyaan Kunci 34
- B. Capaian Pembelajaran 34
- C. Metode Pembelajaran 35
- D. Uraian Materi 35
 - 1. Dinamika Kebijakan HAMBG di Indonesia 35
 - 2. Ragam Kebijakan Berbasis HAMBG di Indonesia 38
- E. Latihan Soal 39

MATERI 3

PENYELENGGARAAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS HAMBG & INKLUSI SOSIAL 41

- A. Pertanyaan Kunci 42
- B. Capaian Pembelajaran 42
- C. Metode Pembelajaran 42
- D. Uraian Materi 42
 - 1. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial 42
 - 2. Pemenuhan Sarana dan Prasarana HAMBG dan Inklusi Sosial 43
 - 3. Membudayakan Keberpihakan Pada Korban 44
- E. Latihan Soal 49

MATERI 4

IMPLEMENTASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL PADA PENANGANAN KASUS 51

- A. Pertanyaan Kunci 52
- B. Capaian Pembelajaran 52
- C. Metode Pembelajaran 52
- D. Uraian Materi 52
 - 1. Simulasi Implementasi Analisis HAMBG pada Kasus Kekerasan Seksual 53
 - 2. Praktik Analisa Kasus 1: Kasus Eksklusi Sosial 55
 - 3. Praktik Analisis Kasus 2: Kasus Kekerasan Seksual 56
- E. Latihan Soal 59

PENUTUP 61

LAMPIRAN 64

DAFTAR PUSTAKA 68

DAFTAR INFORMASI VISUAL

DAFTAR GAMBAR

- Gambar 1. Variasi Pendekatan Makna Gender 11
- Gambar 2. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin 13
- Gambar 3. Aspek Analisis Partisipasi Perempuan 17
- Gambar 4. Analisis Gender dari Aspek Kebutuhan Praktis-Strategis 18
- Gambar 5. Variasi Analisis Kecenderungan Pola Pikir Pendekatan Teks 19
- Gambar 6. Lima Bentuk Ketidakadilan Gender 21
- Gambar 7. Pemetaan Akar Budaya Patriarki 22
- Gambar 8. Perbedaan Definisi Inklusi dan Eksklusi Sosial 23
- Gambar 9. Bentuk-bentuk Inklusi Sosial 24
- Gambar 10. Penyebab Eksklusi Sosial 25
- Gambar 11. Sejarah HAM dan HAMBG 28
- Gambar 12. Identifikasi Sikap Imparsial ASN 30
- Gambar 13. Ragam Peraturan Pendukung Implementasi HAMBG 36
- Gambar 14. Identifikasi Kebutuhan Praktis Strategis Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial 44
- Gambar 15. Ilustrasi Terjadinya *Catcalling* 45
- Gambar 16. Ilustrasi Analisis Iceberg dan U-Process 47

DAFTAR TABEL

- Table 1. Variasi Pekerjaan Pelaku/Korban Kekerasan Berbasis Gender 15
- Table 2. Jabatan PNS 2022 Berdasarkan Jenis kelamin 16
- Table 3. Daftar Jumlah Kebijakan Diskriminatif dari 2009-2015 (Data Komnas Perempuan) 37

Daftar Istilah

| ISTILAH | MAKNA |
|----------------|---|
| Analisis | Suatu usaha dalam mengamati secara detail pada suatu hal atau benda dengan cara menguraikan komponen-komponen pembentuknya atau menyusun komponen tersebut untuk dikaji lebih lanjut. Analisis diharapkan dapat membantu meningkatkan pemahaman serta mendorong pengambilan keputusan |
| Gender | Merupakan konsep yang mengacu pada perbedaan peran, status dan tanggung jawab laki-laki dan perempuan yang terjadi akibat dari dan dapat berubah oleh keadaan sosial dan budaya masyarakat. |
| Bias gender | Sikap, kecenderungan, atau prasangka, yang secara sadar maupun tidak, mengutamakan atau memperlakukan satu gender dibandingkan gender yang lainnya dengan lebih baik. |
| Netral gender | Sikap tidak membedakan perlakuan berdasarkan gender, yang pada akhirnya tidak mempertimbangkan dan mengakomodasi perbedaan kondisi, posisi sosial, situasi, dan kebutuhan yang dimiliki masing-masing gender. |
| HAMBG | Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) adalah Hak Asasi manusia dengan memperhatikan secara khusus pada aspek ketimpangan berbasis gender. HAMBG dapat membangun kesadaran secara khusus pada perempuan bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan laki-laki dan menunjukkan kekosongan cara pandang negara dalam melihat ketimpangan dan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan. |
| Inklusi sosial | Inklusi sosial merupakan konsep yang berkembang dalam memberikan kesetaraan, keadilan dan kesamaan kesempatan kepada masyarakat yang beragam berdasarkan status kedisabilitasan, etnis, jenis kelamin, agama, atau status sosial untuk dapat berpartisipasi penuh dalam pembangunan. Inklusi sosial juga merupakan proses di mana upaya dilakukan untuk memastikan kesempatan yang sama bagi semua. |

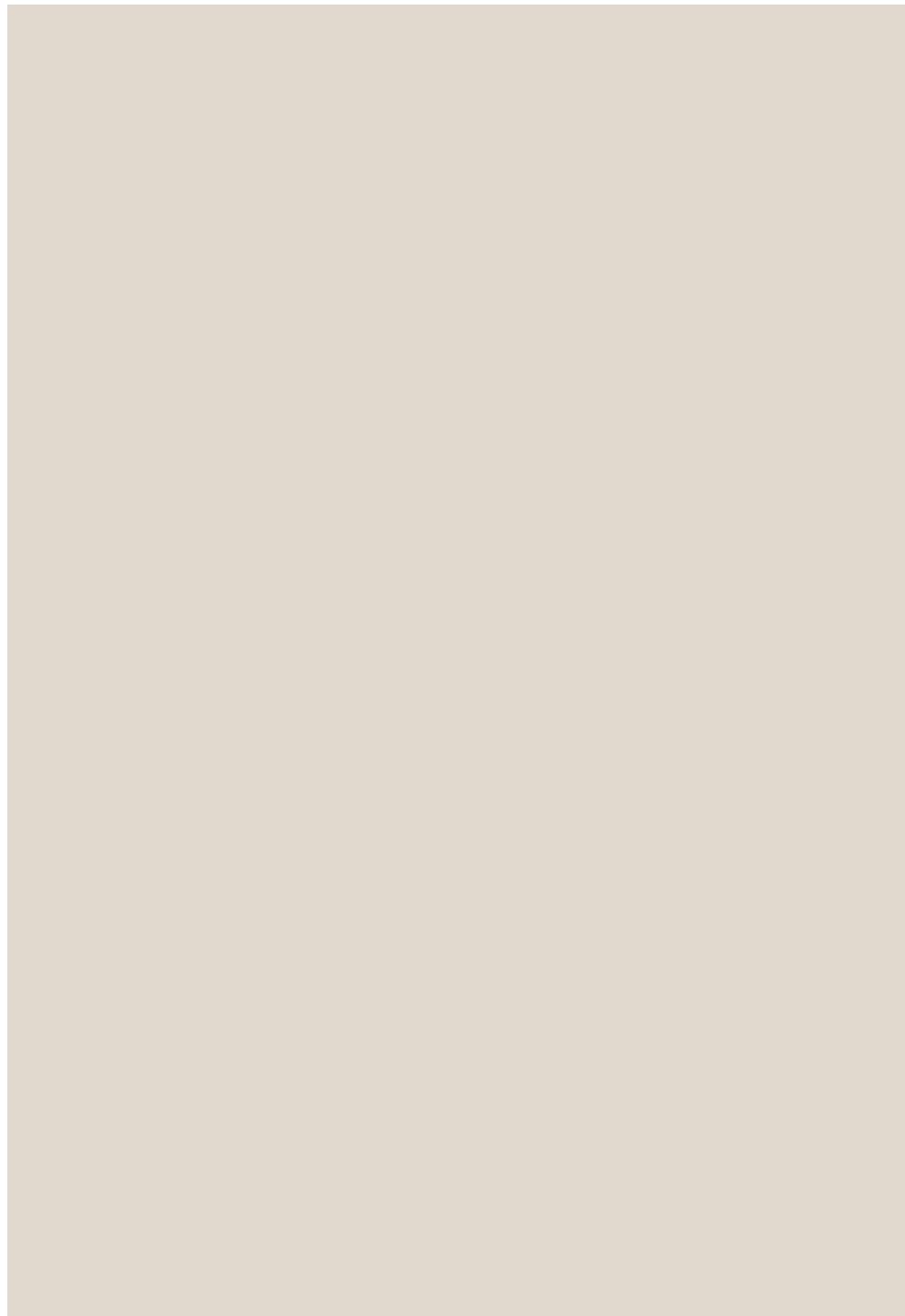
| | |
|--------------------------------|---|
| Eksklusi Sosial | Tindakan yang disengaja maupun tidak disengaja menghambat atau tidak melibatkan individu dengan alasan keterbatasan atau perbedaannya. Eksklusi juga dapat diartikan menempatkan seseorang atau kelompok bukan sebagai bagian/berbeda dengan dia atau kelompoknya. Eksklusi sosial sering kali menimbulkan ketegangan diakibatkan adanya perasaan diasingkan, dijauhi, atau tidak dianggap sebagai bagian dari kelompok lainnya. Dampaknya, mereka yang mengalami eksklusi kerap dianggap tidak penting, dinomorduakan, atau diabaikan. |
| CEDAW | <i>International Convention on Elimination of All Forms of Discrimination Against Women</i> (dalam bahasa Indonesia: Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Perempuan) adalah sebuah Kesepakatan Hak Asasi Internasional yang secara khusus mengatur hak-hak perempuan. Konvensi ini telah diratifikasi oleh Pemerintah Indonesia melalui Undang-undang No. 7 Tahun 1984. |
| Diskriminasi | Sikap membedakan secara sengaja terhadap golongan-golongan yang berhubungan dengan kepentingan tertentu. Pembedaan tersebut biasanya didasarkan pada gender, agama/keyakinan, etnis, suku, dan ras. Diskriminasi cenderung dilakukan oleh kelompok mayoritas terhadap kelompok minoritas. |
| Pelabelan Negatif (Stereotipe) | Penilaian terhadap seseorang hanya berdasarkan persepsi terhadap kelompok di mana orang tersebut dapat dikategorikan. Stereotipe merupakan jalan pintas pemikiran yang dilakukan secara intuitif oleh manusia untuk menyederhanakan hal-hal yang kompleks dan membantu dalam pengambilan keputusan secara cepat. |
| Pem Marginalisasi | Tindakan dan efek meminggirkan, yaitu tindakan dan efek meninggalkan seseorang, kelompok, isu atau topik di luar konteks. Akar istilah marginalisasi, kata <i>margo</i> , berasal dari bahasa Latin atau <i>marginis</i> , yang berarti ‘tepi’ atau ‘batas’. |
| Beban Berlebih | Beban pekerjaan yang diterima salah satu jenis kelamin lebih banyak dibandingkan jenis kelamin lainnya. Beban berlebih ini sering dialami oleh perempuan karena tugas reproduksi dan bias-bias peran gender di masyarakat |

| | |
|---|---|
| Subordinasi | Penomorduaan, yaitu pembedaan perlakuan terhadap identitas sosial tertentu. Umumnya yang menjadi kelompok subordinasi adalah perempuan dan kelompok minoritas. Kelompok minoritas secara eksplisit dibedakan dengan kelompok mayoritas. Anggota kelompok mayoritas dan anggota kelompok minoritas diperlakukan secara tidak seimbang. |
| Patriarki | Sistem sosial yang menempatkan laki-laki sebagai pemegang kekuasaan utama dan mendominasi dalam peran kepemimpinan politik, otoritas moral, hak sosial, dan penguasaan properti. |
| Penyandang disabilitas | Berdasarkan Undang-undang No. 8 tahun 2016, penyandang disabilitas adalah setiap orang yang mengalami keterbatasan fisik, intelektual, mental dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama yang dalam berinteraksi dengan lingkungan dapat mengalami hambatan dan kesulitan untuk berpartisipasi secara penuh dan efektif dengan warga negara lainnya berdasarkan kesamaan hak. |
| Relasi Kuasa | Hubungan yang tidak seimbang sehingga menimbulkan kekuasaan pada salah satu pihak dan ketergantungan pada pihak yang lain sehingga merugikan pihak yang memiliki posisi lebih rendah. Pihak yang memiliki kekuasaan dapat membuat orang lain melakukan apa yang mereka inginkan baik dengan cara memaksa atau bujuk rayu. |
| Menyalahkan korban (<i>Victim Blaming</i>) dan Reviktimas | Menyalahkan korban adalah tindakan untuk mencari pemberian yang digunakan untuk menyudutkan/menyalahkan korban. Sementara reviktimas adalah kondisi ketika seorang korban menjadi korban kembali. Hal ini terjadi ketika seorang korban mendapatkan pertanyaan atau pernyataan yang merendahkan atau menyalahkan, dianggap sebagai penyebab atas kejadian yang menimpanya, misalnya perempuan sebagai korban dibentak dan disudutkan saat menjalani proses hukum, korban mendapatkan ancaman dan dilaporkan balik oleh pelaku |

| | |
|---------------|---|
| Misogini | Berasal dari kata dalam bahasa Yunani, <i>mīsos</i> yang berarti kebencian, dan <i>gūnē</i> yang berarti perempuan. Secara harafiah, misogini dimaknai sebagai sikap kebencian, ketidaksukaan, dan meremehkan perempuan. |
| ASN | Aparatur Sipil Negara merupakan profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah |
| JPT ASN | Jabatan Pimpinan Tinggi Aparatur Sipil Negara merupakan sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah, yang berfungsi untuk memimpin dan memotivasi setiap pegawai ASN dalam instansi pemerintah |
| Pegawai ASN | Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan |
| Manajemen ASN | Pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme |

MODUL 1

PENGANTAR HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF
GENDER & INKLUSI SOSIAL



Pendahuluan

Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) dan Inklusi Sosial adalah konsep pelindungan hak asasi manusia dan kebebasan dasar manusia dari upaya diskriminasi dan marginalisasi berbasis gender dan kerentanan lainnya, seperti ras, agama, abilitas, kelas sosial, dan sebagainya. Dalam konteks penyelenggaraan tata kelola pemerintahan yang baik, HAMBG dan Inklusi Sosial merupakan indikator penting mewujudkan lingkungan kerja yang berkeadilan tanpa diskriminasi. Hal ini sekaligus menjadi bagian dari pembentukan karakter Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tertuang dalam nilai-nilai BerAKHLAK (Berorientasi pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif dan Kolaboratif).

Internalisasi HAMBG dan Inklusi sosial sebagai karakter ASN penting dilakukan sejak dari Pelatihan Dasar (LATSAR) Calon ASN. Pemberian materi HAMBG dan Inklusi Sosial sejak dari LATSAR adalah untuk memastikan bahwa ASN sebagai pelayan publik memiliki kesadaran dan keyakinan yang tidak bertentangan prinsip penghormatan hak asasi manusia. Modul ini diharapkan dapat memberikan pengantar tentang hal-hal mendasar seputar HAMBG dan Inklusi Sosial, terutama dalam konteks ASN. Pada bagian pendahuluan ini akan menjelaskan tentang gambaran isi modul secara umum meliputi: Identifikasi Peserta, Gambaran Materi, Metode dan Alat Bantu Pembelajaran, Tujuan Pembelajaran, Indikator Perubahan yang diharapkan, dan Metode Evaluasi Pembelajaran.

A. Identifikasi Peserta

1. Peserta pelatihan adalah calon Aparatur Sipil Negara (ASN)
2. Peserta pelatihan menjadi bagian dari peserta pelatihan ASN yang diadakan oleh Lembaga Administrasi Negara (LAN)

B. Tujuan Pembelajaran

1. Memberikan pemahaman pentingnya perspektif HAMBG dan inklusi sosial bagi seorang ASN dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan juga sebagai pribadi.

2. Membentuk kesadaran dan sikap ASN yang dapat memperkuat budaya pelayanan publik yang berperspektif HAMBG dan inklusi sosial.

C. Indikator Perubahan yang Diharapkan

1. Peserta memahami definisi gender, inklusi sosial, dan konsep-konsep hak asasi manusia berperspektif gender.
2. Peserta memahami dasar acuan implementasi HAMBG dan Inklusi Sosial di lingkungan ASN.
3. Peserta mengenali dan menganalisis bentuk-bentuk pelanggaran HAMBG dan bentuk eksklusi sosial.
4. Peserta memiliki sikap anti diskriminasi dan berpihak pada korban dalam upaya pencegahan terhadap bentuk-bentuk pelanggaran HAMBG dan eksklusi sosial.
5. Peserta mampu menunjukkan sikap kepemimpinan yang berperspektif HAMBG dan Inklusi Sosial.

D. Gambaran Isi Modul

Modul terdiri dari empat materi, yakni: 1) Mengenal Konsep HAMBG, Keadilan Gender dan Inklusi Sosial; 2) Memahami Dasar/Acuan Regulasi HAMBG dan Inklusi Sosial; 3) Membudayakan Penyelenggaraan Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAMBG & Inklusi Sosial; dan 4) Implementasi HAMBG dan Inklusi Sosial Pada Kasus. Setiap materi akan dijelaskan dalam modul dengan urutan sebagai berikut:

- a. Pengantar Materi dan Pertanyaan Kunci
- b. Capaian Pembelajaran Materi
- c. Metode Pembelajaran
- d. Uraian Materi
- e. Latihan Soal
- f. Bahan bacaan

E. Tahapan Penguasaan Materi

Tahapan penguasaan materi dalam modul menggunakan kategori pemahaman dalam Taksonomi Bloom, yakni peserta dapat menguasai materi pelatihan baik secara kognitif, afektif maupun psikomotoriknya, sebagaimana dijelaskan dalam tabel berikut:

| KOGNITIF | AFEKTIF | PSIKOMOTOR |
|---|--|---|
| Peserta mengetahui perspektif gender dan inklusi sosial dalam kajian hak asasi manusia dan relevansinya sebagai pembentukan persepsi yang dimiliki oleh ASN sebagai anggota keluarga, pekerja dan warga bangsa. | Peserta menyepakati konsep-konsep hak asasi manusia berperspektif gender dan inklusi sosial dalam kehidupan sehari-hari ASN baik sebagai anggota keluarga, pekerja dan warga bangsa. | Peserta mampu menyebutkan contoh-contoh, tindakan adil gender, ketidakadilan gender, tindakan inklusi sosial dan eksklusi sosial dalam lingkungan ASN |

F. Gambaran Materi Pembelajaran

| Materi | Sub Materi |
|---|---|
| 1. Mengenal Konsep HAMBG, Keadilan Gender Dan Inklusi Sosial | a. Konsep Gender Dalam Kehidupan ASN b. Konsep Inklusi Sosial c. Konsep HAM dan HAMBG |
| 2. Memahami Regulasi HAMBG Dan Inklusi Sosial | a. Ragam Kebijakan Berbasis HAMBG Nasional b. Kebijakan HAMBG di lingkungan ASN |
| 3. Penyelenggaraan Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAMBG & Inklusi Sosial | a. Indikator Lingkungan Kerja Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial b. Pemenuhan Sarana dan Prasarana HAMBG dan Inklusi Sosial c. Membudayakan Keberpihakan Pada Korban |
| 4. Implementasi HAMBG Dan Inklusi Sosial Pada Kasus | a. Kasus Kekerasan Seksual b. Kasus Minimnya JPT Perempuan |

G. Metode dan Alat Bantu Pembelajaran

- Pembelajaran dilakukan melalui metode belajar mandiri (*self-learning*) secara daring (*online*) sehingga setiap peserta perlu memastikan pada saat pembelajaran terkoneksi dengan akses internet yang cukup stabil.

- Penjelasan materi menggunakan beragam bentuk baik berupa teks, gambar, dan video.

H. Metode Evaluasi Pembelajaran

- Metode evaluasi dilakukan melalui dua tahap, yakni: Tahap Awal Pembelajaran (Pre-Test) dan Tahap Akhir Pembelajaran (Post-Test)
- Pre-Test dilakukan untuk mengetahui pemahaman awal peserta tentang HAMBG dan Inklusi Sosial. Soal Pre-Test akan diberikan sebelum peserta membaca materi yang ada di dalam modul.
- Soal Post-Test dilakukan untuk mengetahui pemahaman akhir peserta tentang HAMBG dan Inklusi Sosial. Soal Post-Test adalah soal yang sama diberikan saat Pre-Test sehingga memudahkan untuk mengukur perkembangan pembelajaran peserta.
- Karena proses pembelajaran dengan cara mandiri (*self-learning*) secara daring (*online*), maka penting memasukan beberapa pertanyaan atau evaluasi pembelajaran dalam soal di materi wajib offline.

I. Soal Pre-Test

Pilihlah salah satu jawaban dari pertanyaan berikut:

1. Dari poin berikut, mana yang merupakan “kodrat” perempuan?
 - a. Mendidik anak
 - b. Memproduksi air susu ibu
 - c. Melayani suami
 - d. Peka perasaannya
 - e. *Multitasking*
2. Menurut Anda, manakah yang bukan termasuk pendekatan inklusif?
 - a. Menerima keberagaman
 - b. Menolak penafsiran atas dasar mayoritas
 - c. Memberikan fasilitas pada kelompok disabilitas

- d. Perempuan dan laki-laki sama-sama bisa berpikir rasional sebagai pemimpin.
 - e. Membuka lebih banyak kesempatan perempuan menjadi guru atau perawat kesehatan
3. Apa pendapatmu tentang fenomena posisi pimpinan banyak laki-laki daripada perempuan?
- a. Wajar, karena kodrat laki-laki sebagai pemimpin
 - b. Wajar, karena perempuan banyak tidak lolos seleksi jenjang pimpinan
 - c. Tidak wajar, karena menunjukkan adanya sistem yang tidak berpihak pada perempuan
 - d. Tidak wajar, karena perempuan sebenarnya lebih pintar.
 - e. Tidak peduli, karena sudah ada yang memikirkan
4. Setujukah Anda dengan pendapat yang menyatakan bahwa seseorang ASN dengan disabilitas tidak bisa disamakan penghasilannya dengan ASN lainnya?
- a. Setuju, karena penyandang disabilitas pekerjaannya lebih ringan
 - b. Setuju, karena penyandang disabilitas lebih lambat kerjanya.
 - c. Tidak setuju, karena sistem penggajian ASN mengasihi penyandang disabilitas
 - d. Tidak setuju, karena tidak berperspektif pada kelompok rentan
 - e. Terserah pemerintah
5. Apabila di lingkungan kerja Anda ada yang mengaku dilecehkan, apa yang akan Anda lakukan?
- a. Mendengarkan, memberi dukungan, dan menanyakan kebutuhan kepada korban
 - b. Tidak langsung percaya dan mencari kebenarannya dari sumber lain
 - c. Tidak mau ikut campur urusan pribadi
 - d. Diam-diam melaporkan kepada atasan
 - e. Memaklumi karena korban dikenal penggoda

6. Apa yang Anda lakukan jika ada teman sekantor yang risih berteman dengan ras kulit hitam?
- a. Membiarakan, karena bukan urusan Anda
 - b. Mengajak bicara untuk mengetahui penyebab ketidaksukaannya
 - c. Mengingatkan bahwa yang dilakukannya berpotensi diskriminatif
 - d. Menjauhinya karena orang tersebut rasis
 - e. Ikut-ikutan risih

Catatan: Kunci Jawaban ada di Lampiran

MATERI 1

MENGENAL KONSEP HAMBG, KEADILAN GENDER DAN INKLUSI SOSIAL

Dalam kehidupan sehari-hari, keberadaan manusia sebagai makhluk sosial sering disebutkan dalam beragam identitas. Dari aspek jenis kelamin, setidaknya manusia diidentifikasi sebagai laki-laki dan perempuan. Dari aspek geografis, manusia diidentifikasi berdasarkan ras ataupun sukunya. Dari aspek ekonomi, manusia diidentifikasi berdasarkan kemampuan finansialnya, kaya, menengah, atau miskin.

Dalam praktiknya, pola-pola pengidentifikasian yang ada di masyarakat tidak semata-mata untuk memudahkan interaksi sosial, tetapi menjadi bagian dari praktik diskriminasi dan ketidakadilan. Hal ini dapat ditunjukkan dari, misalnya banyaknya pola diskriminasi dan kekerasan berdasarkan suku, agama, ras, jenis kelamin, dan gender, dan lain sebagainya. Bahkan, pola diskriminasi dan kekerasan tersebut dilanggengkan melalui pola pikir, budaya, hingga kebijakan negara¹.

Salah satu yang cukup terlihat adalah diskriminasi berbasis gender. Salah satu contohnya dapat dilihat dari data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021-2022 yang menunjukkan lebih banyak perempuan yang hidup di bawah angka kemiskinan daripada laki-laki². Fenomena kemiskinan yang dialami perempuan disebabkan oleh berbagai pola diskriminasi yang terjadi seperti misalnya: adanya pembatasan ruang politik, akses pekerjaan yang terbatas, maupun pengupahan yang sering kali dibedakan antara laki-laki dan perempuan³.

Fenomena diskriminasi lainnya juga terjadi pada terbatasnya akses kerja kelompok disabilitas, terutama disabilitas perempuan. Mereka mendapatkan akses dan kesempatan kerja yang sangat timpang jika dibandingkan dengan kelompok tanpa disabilitas⁴. Cara berpikir eksklusif sering menganggap orang dengan disabilitas sebagai kelompok yang tidak akan mampu hidup mandiri atau cenderung dianggap merepotkan. Hal ini menyebabkan implementasi

-
- 1 Assyaukanie, L. (2018). Akar-Akar Legal Intoleransi dan Diskriminasi di Indonesia. MAARIF Journal, 13(2), 27-42.
 - 2 Badan Pusat Statistik. (2002). <https://www.bps.go.id/indicator/23/1538/1/persentase-penduduk-yang-hidup-di-bawah-garis-kemiskinan-nasional-menurut-jenis-kelamin.html>
 - 3 Noordin, E., Agustini, E., Pakasi, D. T., Aripurnama, S., & Hodijah, S. N. (2006). Potret kemiskinan perempuan. Women Research Institute.
 - 4 Dewi, R. K., Al Izzati, R., & Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. Sustainability Science and Resources, 2, 45-77.

kebijakan maupun pengadaan sejumlah layanan untuk disabilitas, masih sangat terbatas dan tidak konsisten dalam pelaksanaannya⁵.

Mengapa fenomena ketidakadilan dan diskriminasi berbasis gender dan pandangan yang eksklusif dapat terjadi? Modul ini akan membahas mengapa dan bagaimana fenomena ketidakadilan berbasis gender dan pemikiran eksklusif terjadi. Selain itu, juga akan dijelaskan bagaimana menanamkan pemikiran dan sikap adil gender dan inklusif bagi ASN.

A. Pertanyaan Kunci

Mengapa seorang ASN harus memahami Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender dan Inklusi sosial?

B. Capaian Pembelajaran

| Kognitif | Afektif | Psikomotor |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">ASN memahami konsep gender dan ketidakadilan gender;ASN memahami konsep inklusi dan eksklusi sosial;ASN memahami konsep Hak Asasi Manusia (HAM) dan Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG);ASN memahami bahwa di dalam kehidupan, ASN memiliki kerentanan terhadap terjadinya praktik ketidakadilan gender dan eksklusi sosial. | <ul style="list-style-type: none">ASN setuju adanya bentuk dan pola ketidakadilan gender dan eksklusi sosial;ASN setuju adanya bentuk-bentuk pelanggaran HAM berbasis gender dan diskriminasi; | <ul style="list-style-type: none">ASN mampu menyebutkan contoh-contoh ketidakadilan gender dan eksklusi sosial dalam lingkungan ASN;ASN mampu memberikan contoh tindakan adil gender dan inklusif |

5 Apsari, N. C., & Raharjo, S. T. (2021). Orang dengan Disabilitas: Situasi Tantangan dan Layanan di Indonesia. Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, 24(3), 159-169.

C. Metode Pembelajaran

Pembelajaran dilakukan dengan bentuk teks ulasan materi, contoh gambar dan tautan video penjelasan dari narasumber yang mempunyai pemahaman tentang materi yang baik, misalnya Komnas Perempuan.

D. Uraian Materi

1. Konsep Gender Dalam Kehidupan ASN

Istilah “gender” banyak digunakan dalam kehidupan sehari-hari. Istilah gender umumnya digunakan untuk menyebut kesetaraan gender, bias gender, adil gender, dan sebagainya. Dalam konteks ASN, istilah *mainstreaming* gender menjadi bagian kebijakan yang memastikan bahwa semua kebijakan publik tidak diskriminatif pada gender tertentu. Salah satu gender yang rentan mengalami diskriminasi adalah perempuan. Dalam beberapa kebijakan, *mainstreaming* gender dapat dilihat dari upaya untuk memastikan keterlibatan perempuan dalam sektor publik dengan menetapkan setidaknya 30% di ranah legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Sampai saat ini kuota di berbagai level, termasuk di legislatif masih sulit terpenuhi, dan jumlah perempuan yang semakin banyak pun belum tentu berpengaruh terhadap pembuatan keputusan (Halimatusa'diyah, 2019)⁶. Materi ini akan menjelaskan mengapa dan bagaimana konsep gender menjadi bagian dari kebijakan yang mencerminkan keadilan.

a) Gender dan Pemaknaannya

Dalam berbagai kajian, istilah gender tidaklah tunggal dalam pemaknaannya. Gender dapat dipahami sebagai sebuah realitas atau fenomena yang membedakan seseorang dengan identitas gender. Umumnya realitas gender terjadi karena adanya kebutuhan masyarakat menamai perbedaan seperti misalnya adanya pembedaan laki-laki dan perempuan. Selain itu, gender juga bisa dilihat sebagai persoalan, pendekatan, alat analisis sosial, maupun suatu gerakan sosial⁷.

6 Halimatusa'diyah. (2019). <https://theconversation.com/semaikan-banyak-perempuan-di-dpr-tapi-riset-ungkap-kehadiran-mereka-mungkin-tidak-signifikan-125013>

7 Agosín, M. (Ed.). (2001). Women, gender, and human rights: A global perspective. Rutgers University Press.

Untuk lebih jelas terkait pemaknaan gender ini, silakan klik tautan pada gambar di bawah ini



Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=UL2BB_HVxd4&t=53s

Gambar 1. Variasi Pendekatan Makna Gender



Dalam kehidupan sehari-hari, identitas gender juga beragam. Saat ini yang paling dikenal adalah laki-laki dan perempuan. Sementara, fenomena gender juga menunjukkan adanya identitas lain seperti misalnya mereka yang identitas dirinya berbeda dari gender yang ditetapkan saat lahir (transgender), ataupun yang memiliki kelamin ganda (interseks). Berbagai jenis identitas gender ini penting untuk dipahami sebagai bagian dari realitas agar seorang ASN tidak menutup mata pada identitas gender yang selama ini diabaikan atau kurang dikenal.

b) Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

Gender adalah peran, status, dan karakteristik yang dilekatkan pada laki-laki dan perempuan yang dibentuk secara sosial maupun budaya. Ada yang beranggapan peran laki-laki dan perempuan itu terwariskan sesuai status biologis. Status dalam gender kerap diasosiasikan dengan peran-peran tertentu.

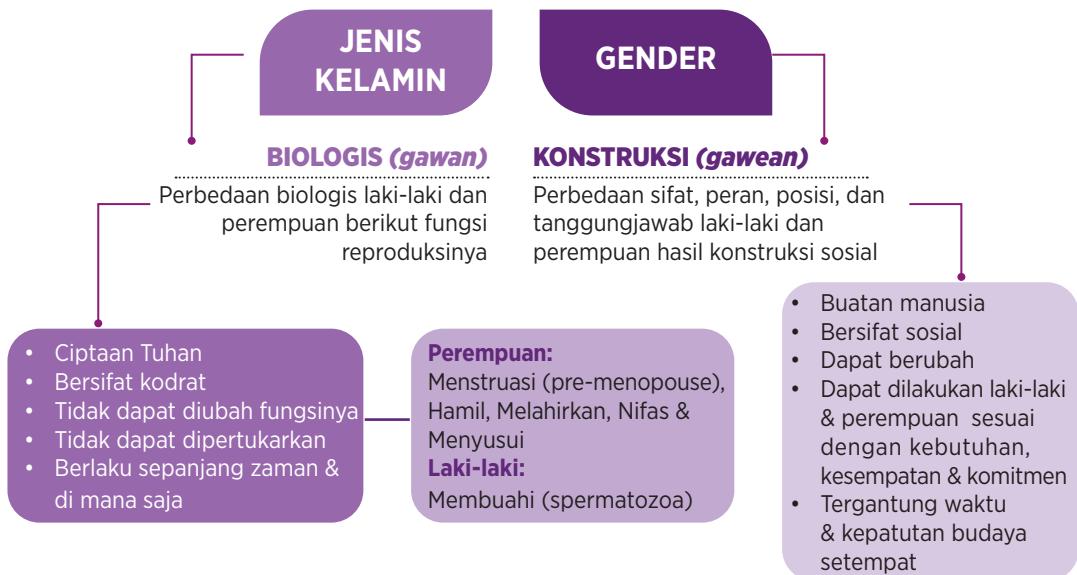
Gender berbeda dengan jenis kelamin. Dalam bahasa Inggris, jenis kelamin disebut *sex* yang membedakan identitas *male* atau *female*⁸. Identitas berdasarkan jenis kelamin dibedakan atas karakteristik biologis, yang mencakup ciri primer (kromosom, hormon, organ reproduksi) dan ciri sekunder (massa otot, rambut, payudara)⁹. Umumnya, masyarakat mengenal dua jenis kelamin, yakni laki-laki dan perempuan. Akan tetapi, di masyarakat dapat ditemukan fenomena kombinasi biologis yang tidak serta merta dapat dikategorikan sebagai laki-laki dan perempuan saja. Misalnya, mereka yang memiliki penis tetapi dengan massa otot kecil dan dominan dengan kromosom X, secara medis, dia tidak dapat dikategorikan sebagai “laki-laki”, namun orang tersebut dapat menentukan sendiri identitas dirinya, apakah ia menganggap dirinya laki-laki, interseks, ataupun yang lainnya.

-
- 8 Terdapat pula 1.7% populasi manusia yang memiliki karakteristik biologis yang secara medis tidak dapat secara jelas dikategorikan *male* atau *female*, yang kemudian disebut sebagai interseks. Intersex Human Right Australia (IHRA). (2013).<https://ihra.org.au/16601/intersexnumbers/#:-:text=Applying%20this%20more%20precise%20definition,rating%20to%20phenotypes%20and%20chromosomes>.
- 9 Council of Europe. (2009). *Because Words Matter: Glossary on Sexual Orientation, Gender Identity or Expression, and Sex Characteristics*. <https://rm.coe.int/glossary-on-sogiesc-because-words-matter-en/1680a1f110>

Dalam praktiknya, konstruksi gender sering dikaitkan dengan jenis kelamin. Misalnya saja, laki-laki perannya di ranah publik, pencari nafkah, dan pemimpin. Sementara perempuan lebih di ranah domestik menjalankan peran-peran pengasuhan. Dalam hal status, laki-laki sering disebut sebagai kepala rumah tangga, mengayomi, dan melindungi. Sementara perempuan sebagai ibu yang mengurus pendidikan anak, dilindungi dan diayomi. Soal ciri-ciri fisik, perempuan biasanya disebut lemah lembut, laki-laki maskulin. Berbagai jawaban tersebut sebenarnya banyak dipengaruhi oleh konstruksi sosial tentang jenis kelamin. Bagan berikut menjelaskan perbedaan jenis kelamin dan gender:

Gambar 2. Perbedaan Gender dan Jenis Kelamin

PERBEDAAN GENDER DENGAN JENIS KELAMIN



c) Contoh Ketidakadilan Gender dan keadilan gender di Lingkungan ASN

Konstruksi gender sejatinya sesuatu yang lumrah terjadi di masyarakat sebagai bagian dari dinamika sosial. Hanya saja dalam keseharian konstruksi gender sering mengiringi berbagai tindakan yang cenderung merugikan salah satu gender tertentu. Misalnya saja, ketika perempuan dikonstruksi menjalankan peran-peran pengasuhan, maka bagi perempuan yang memilih bekerja dan mewakilkan peran pengasuhan pada *babysitter*, muncul stereotipe sebagai ibu yang gagal atau tidak memedulikan tumbuh kembang anak.

Pola-pola konstruksi gender yang merugikan ini disebut sebagai bias gender. Bias gender menjadi suatu yang dimaklumi ketika konstruksi gender yang bias tersebut sudah dilakukan terus menerus di masyarakat bahkan sejak kecil. Beberapa contoh bentuk **bias gender dan adil gender** yang ada di masyarakat misalnya:

| BIAS GENDER | ADIL GENDER |
|--|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. Pekerjaan yang cocok untuk perempuan adalah guru, perawat, model, dsb;2. Posisi yang cocok untuk perempuan dalam organisasi adalah sebagai bendahara, seksi konsumsi, sekretaris, dsb;3. Mobil-mobilan adalah mainan laki-laki, boneka mainan perempuan;4. Laki-laki boleh pulang malam, perempuan bahaya pulang malam;5. Hanya perempuan bertanggung jawab mengurus anak;6. Perempuan yang belum punya anak belum disebut perempuan sempurna. | <ol style="list-style-type: none">7. Kesempurnaan perempuan tidak diukur punya anak atau tidak;8. Laki-laki menangis adalah hal yang wajar;9. Laki-laki dan perempuan sama-sama bisa rasional;10. Laki-laki mencuci piring bagian dari tanggung jawabnya bukan karena membantu Perempuan;11. Cuti penting diberikan tidak hanya untuk perempuan, tetapi juga untuk laki-laki atau pendamping;12. Perempuan dan Laki-laki berhak menjadi pimpinan tertinggi di lingkungan kerja ASN. |

d) Analisis Ketidakadilan Gender

Konstruksi bias gender umumnya menjadi cara berpikir yang ditanamkan sejak lama sehingga tanpa disadari telah menjadi hal yang dianggap wajar atau bahkan ketika berpikir sebaliknya justru dianggap menyalahi apa yang telah dianggap wajar itu sendiri. Banyak sekali bentuk ketidakadilan gender diawali dari pembiasaan bias gender ini. Sebagai data pembuka wawasan, Catatan Tahunan (CATAHU) Komnas Perempuan tahun 2023, menunjukkan korban dan pelaku kasus kekerasan seksual dapat berasal dari kalangan yang sering disebut sebagai “tokoh masyarakat” seperti misalnya: pejabat publik, ASN, guru, dosen, polisi, dan sebagainya¹⁰, yang mana hal ini

¹⁰ Komnas Perempuan. (2023). Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2023. <https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/catahu2023-kekerasan-terhadap-perempuan-di-ranah-publik-dan-negara-minimnya-perlindungan-dan-pemulihannya>.

berdampak pada kerentanan korban dan tidak berani melapor karena adanya relasi kuasa. Detail dari data tersebut dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Variasi Pekerjaan Pelaku/Korban Kekerasan Berbasis Gender

| Pekerjaan | Korban | | | | Pelaku/Terlapor | | | | Jumlah |
|----------------|----------------|--------------|--------------|-----------|-----------------|--------------|--------------|-----------|--------|
| | Ranah Personal | Ranah Publik | Ranah Negara | Jumlah | Ranah Personal | Ranah Publik | Ranah Negara | | |
| APH | - | 2 | - | 2 | 9 | 6 | 5 | 20 | |
| ASN | 42 | 17 | 1 | 60 | 60 | 16 | 5 | 81 | |
| Dosen | 4 | 2 | - | 6 | 7 | 14 | - | 21 | |
| Guru | 31 | 20 | 1 | 52 | 14 | 10 | - | 24 | |
| Pejabat Publik | 1 | 1 | - | 2 | 7 | 8 | 7 | 22 | |
| Polisi | 3 | 1 | - | 4 | 37 | 16 | 20 | 73 | |
| Nakes | 24 | 11 | 2 | 37 | 19 | 12 | - | 12 | |
| TNI | - | 2 | 1 | 3 | 27 | 8 | - | 35 | |
| Tokoh Agama | - | - | - | 0 | 2 | 7 | - | 9 | |

Selain itu, terdapat juga permasalahan ketimpangan karier berbasis gender ataupun pola-pola eksklusivitas sulit ditemukan karena dalam penyusunan kebijakan manajemen ASN adalah “netral gender”. Artinya, setiap orang hanya dinilai berdasarkan keahliannya. Akan tetapi, dalam praktiknya, terdapat fenomena ketimpangan terjadi antara perempuan dan laki-laki dalam hal peningkatan karier. Hal ini dapat ditunjukkan misalnya dari data Kepegawaian tahun 2022 yang menunjukkan bahwa posisi Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) didominasi laki-laki. Dari 11 orang yang menduduki posisi JPT Utama, hanya 2 di antaranya perempuan, selebihnya laki-laki¹¹.

11 Badan Kepegawaian Nasional. (2022). <https://www.bkn.go.id/e-library/buku-statistik-pega-wai-negeri-sipil-desember-2022/>

Tabel 2. Jabatan PNS 2022 Berdasarkan Jenis kelamin

| Jenis Jabatan | Pria | Wanita | Total |
|----------------------|------------------|-----------------|------------------|
| JPT Utama | 9 | 2 | 11 |
| JPT Madya | 462 | 87 | 549 |
| JPT Pratama | 17.637 | 3.240 | 20.877 |
| Administrator | 70.193 | 25.294 | 95.487 |
| Pengawas | 126.260 | 82.867 | 209.127 |
| Eselon V | 6.280 | 2.604 | 8.884 |
| JF Dosen | 44.398 | 32.128 | 76.526 |
| JF Guru | 453.145 | 812.945 | 1.266.090 |
| JF Medis | 81.824 | 327.903 | 409.727 |
| JF Teknis | 211.074 | 140.244 | 351.318 |
| Pelaksana (JFU) | 802.165 | 649.818 | 1.451.983 |
| Total | 1.813.447 | 2.077132 | 3.890.579 |

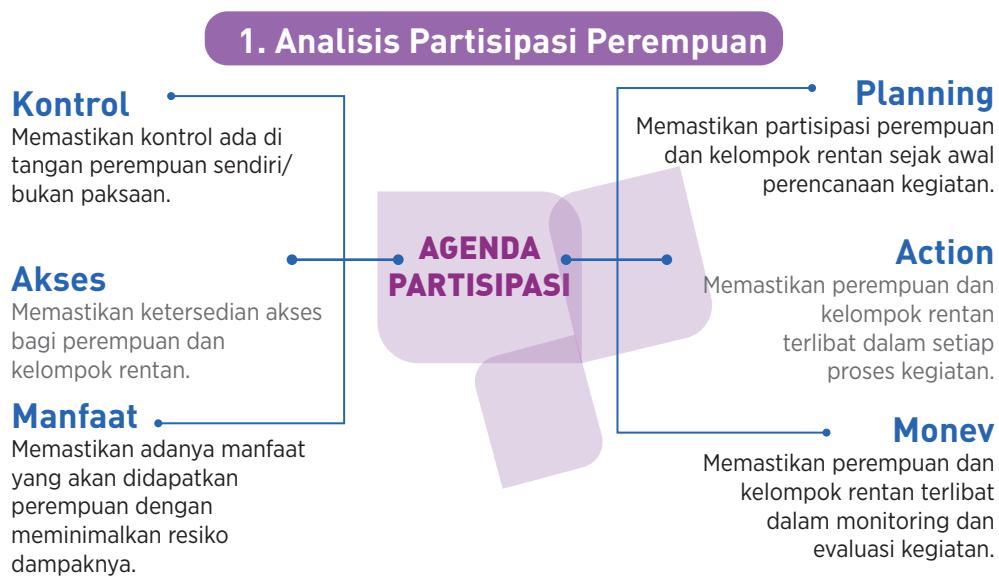
Pada tabel di atas juga dapat terlihat ketimpangan berbasis gender terlihat dari pilihan pekerjaan yang dipilih oleh laki-laki maupun perempuan. Jenis jabatan sebagai tenaga medis dan guru banyak diambil oleh perempuan dibanding laki-laki. Hal ini dapat dikaitkan dengan pola konstruksi gender yang ada di masyarakat yang memandang peran-peran pengasuhan dan perawatan dianggap sebagai “kodrat” perempuan. Konsekuensinya, laki-laki cenderung sedikit untuk mengambil jenis jabatan tersebut karena menganggap peran pengasuhan dan merawat tidak melekat padanya.

Lantas, bagaimana seorang ASN dapat menjadi pelayan publik yang adil gender dan inklusif? Setidaknya ada tiga cara untuk menganalisis ketidakadilan gender dan eksklusi sosial, yaitu dengan menggunakan: 1) analisis dimensi partisipasi perempuan, 2) analisis kebutuhan praktis strategis, 3) kecenderungan pola pikir konservatif, moderat dan progresif.

Pertama, analisis dimensi partisipasi perempuan didasari pendekatan yang meyakini bahwa upaya mereduksi dominasi patriarki adalah dengan mem-

perkuat peran-peran partisipatif perempuan dalam ruang publik¹². Analisis partisipasi perempuan setidaknya dilakukan pada dua agenda. Pertama analisa terkait partisipasi perempuan pada aspek kontrol, keterbukaan akses, serta identifikasi dampak dan manfaat¹³. Kedua, analisa terkait partisipasi perempuan pada proses perencanaan, pelaksanaan, monitoring dan evaluasi¹⁴.

Gambar 3. Aspek Analisis Partisipasi Perempuan



Kedua, analisis kebutuhan praktis strategis pada perempuan didasari pendekatan yang melihat kompleksitas penguatan peran gender berdasarkan urgensi jangka pendek dan jangka panjang¹⁵. Kebutuhan jangka pendek umumnya dikaitkan dengan situasi praktik gender yang ada di masyarakat dan kebutuhan reproduksi, seperti misalnya, pengadaan ruang laktasi, memberikan cuti menstruasi, dan sebagainya.

12 Noerdin, E., Aripurnama, S., Anastasia, A., & Anindhita, F. (2013). Partisipasi & Representasi Politik Perempuan.

13 Boraian, M. P. (2008). Empowerment of rural women: The deterrents & determinants. Concept Publishing Company.

14 Akerkar, S. (2001). Gender and participation. BRIDGE Cutting Edge Pack, Brighton: Institute of Development Studies.

15 Moser, C. O. (2014). Gender planning and development: Revisiting, deconstructing and reflecting. England: Development Planning Unit, The Bartlett, University College London.

Sementara itu, kebutuhan strategis dikaitkan dengan pemenuhan kebutuhan perempuan yang sifatnya jangka panjang terutama dalam konteks pemenuhan keadilan tanpa diskriminasi. Kebutuhan strategis umumnya berbentuk intervensi kebijakan ataupun upaya pendampingan yang berorientasi pada pemenuhan hak-hak kelompok yang rentan dengan diskriminasi, termasuk diskriminasi berbasis gender. Salah satu contoh di lingkungan ASN adalah syarat masuk sebagai calon ASN tidak mencantumkan pembatasan berdasarkan jenis kelamin.

Gambar 4. Analisis Gender dari Aspek Kebutuhan Praktis-Strategis

2. ANALISA KEBUTUHAN GENDER (Moser Framework)



Ketiga, analisis berbasis pola pikir keagamaan. Analisis ini dalam konteks Indonesia menjadi penting karena sebagian besar masyarakat menggunakan rujukan agama dalam berpikir maupun bertindak. Analisis berbasis pola pikir keagamaan penting untuk diajukan sebagai analisis di sini karena seorang ASN sebagai pelayan publik atau representasi negara di masyarakat harus memiliki pola pikir keagamaan yang tidak bertentangan dengan spirit pelayanan publik non-diskriminatif tersebut.¹⁶

Ada tiga bentuk pola pikir keagamaan yang umumnya berkembang di Indonesia, antara lain: konservatif, moderat, dan progresif¹⁷. Pola pikir konservatif yang

¹⁶ Qibtiyah, A. (2019). Feminisme Muslim di Indonesia. Suara Muhammadiyah.

¹⁷ Qibtiyah, A. (2018). Mapping of Muslims' understandings on gender issues in Islam at six universities in Yogyakarta, Indonesia. Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies, 56(2), 305-340.

menafsirkan teks kitab suci ataupun sumber-sumber formal keagamaan secara verbatim atau kaku. Pada pembacaan penafsiran pola pikir konservatif, apabila dalam pembacaannya ada pertentangan antara undang-undang dasar negara ataupun turunan perundangan yang mengatur seorang ASN, maka ia akan cenderung mengabaikan. Pengabaian tersebut pada gilirannya berpotensi diskriminatif.

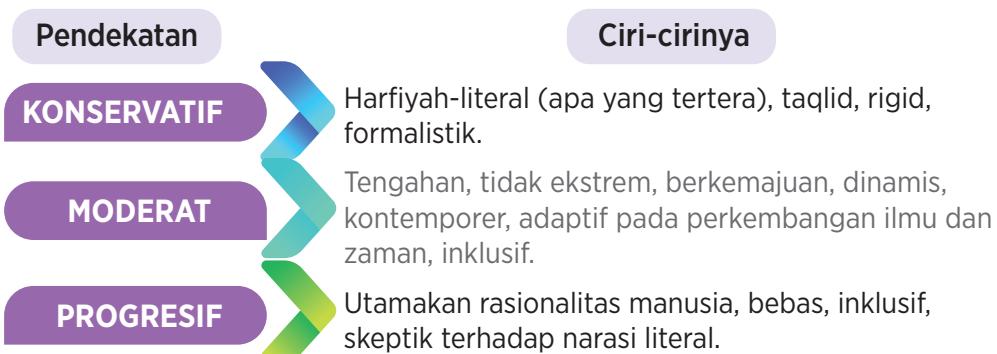
Oleh sebab itu, pola pikir keagamaan ASN setidaknya moderat dan progresif. Pola pikir keagamaan yang moderat akan cenderung melihat sebuah teks keagamaan dengan alternatif-alternatif penafsiran untuk menemukan yang paling kompromis. Banyak ASN di Indonesia memiliki pola pikir keagamaan yang moderat. Misalnya saja, ASN perempuan muslim bebas memilih mengenakan jilbab ataupun tidak dan satu sama lain bisa saling bekerja sama. ASN laki-laki dengan pilihan gaya tampilan metroseksual dapat bekerja bersama dengan ASN laki-laki lainnya yang memiliki standar berpakaian berbeda dengan yang diyakininya.

Sementara pola pikir keagamaan progresif akan cenderung melakukan terobosan-terobosan penafsiran dengan merujuk pada pemikiran yang mengutamakan kebermanfaatan yang lebih besar. Pemikiran keagamaan progresif, misalnya, menolak doktrin pemimpin hanya bisa dilakukan oleh laki-laki. Dalam lingkungan ASN, perempuan mendapat kesempatan yang sama dengan laki-laki sebagai seorang pemimpin.

Gambar 5. Variasi Analisis Kecenderungan Pola Pikir Pendekatan Teks

3. ANALISA KECENDERUNGAN POLA PIKIR/PENDEKATAN TEKS

“Apa saja jenis-jenis pendekatan dalam memahami TEKS keagamaan?”



Untuk lebih jelas bagaimana ketidakadilan gender didekati dari beberapa pendekatan dapat dilihat dalam tautan pada gambar di bawah:

CONTOH ANALISA KETIDAKADILAN GENDER

- ANALISA KEBUTUHAN PRAKTIS STRATEGIS
- ANALISA KECENDERUNGAN POLA PIKIR KONSERVATIF, MODERAT & PROGRESIF



(MODUL ASN) Konsep Keadilan Gender dalam Kehidupan ASN oleh Alimatul Qibtiyah

Sumber: <https://www.youtube.com/watch?v=J9MgJIXd6GU&t=11s>

Untuk lebih mengenali bentuk-bentuk ketidakadilan gender, setidaknya terdapat beberapa bentuk ketidakadilan gender yang juga dapat ditemukan dalam lingkungan ASN. Misalnya saja bentuk ketidakadilan gender berupa marginalisasi pada ASN yang beragama minoritas atau beban berlebih diberikan pada ASN lain atas nama senioritas. Oleh sebab itu, selain memiliki pemahaman dan mampu menggunakan analisa berbasis gender, seorang ASN juga penting mengetahui bentuk-bentuk ketidakadilan gender sebagai berikut¹⁸:

18 Fakih, M. (1996). Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan Analisis Gender. Tarjih: Jurnal Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam, 1(1), 22-37.

Gambar 6. Lima Bentuk Ketidakadilan Gender

BENTUK KETIDAKADILAN GENDER (MASUR FAKIH)

STEREOTIP: Pelabelan negatif terhadap salah satu jenis kelamin/gender.

SUBORDINASI: Sikap merendahkan posisi/status sosial salah satu jenis kelamin/gender.

MARGINALISASI: Peminggiran salah satu jenis kelamin dalam akses & partisipasi publik.

BEBAN BERLEBIHAN: Membebani tugas-tugas yang tidak proporsional & tidak imbang yang mengakibatkan menurunnya kualitas hidup.

KEKERASAN: Perlakukan yang menyebabkan ketidaknyamanan/ketidakamanan: fisik, psikis, seksual, Penelantaran Ekonomi.

Apakah kalian bisa memberikan contoh, bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang terjadi di lingkungan ASN? Apakah kalian juga menemukan fenomena ketidakadilan gender seperti berikut ini?

- Jumlah penerimaan ASN perempuan cenderung lebih banyak dibanding laki-laki, akan tetapi jabatan pimpinan tinggi lebih banyak ASN laki-laki dibanding perempuan
- Sebagian besar alasan pengajuan mutasi ASN Perempuan adalah alasan agar dekat dengan keluarga, jarang alasan ASN Laki-laki yang dilekatkan pada alasan keluarga (stereotipe gender)
- Fenomena kekerasan seksual di lingkungan ASN masih terjadi dan korban masih sulit mendapatkan keadilan

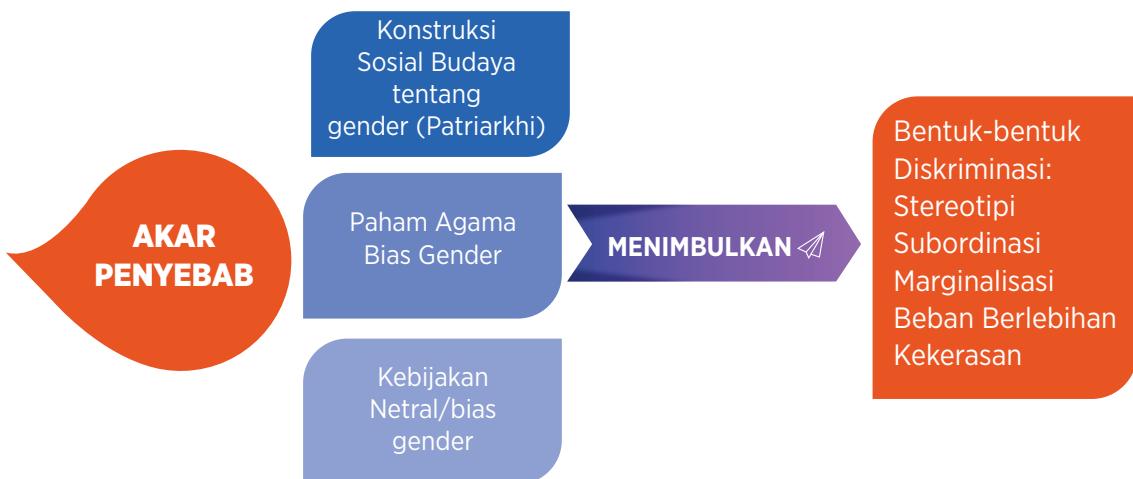
Bentuk-bentuk ketimpangan gender terjadi dalam hubungan personal, keluarga, lingkungan kerja, dan masyarakat. Dalam hubungan personal, ketidakadilan gender dapat mengakibatkan rasa takut, segan, atau tidak percaya diri sebagai perempuan untuk mengekspresikan diri. Dampaknya, perempuan kerap mengalami kesulitan dalam menyampaikan pendapat bahkan sering kali diabaikan pendapatnya. Sebaliknya, pendapat laki-laki lebih mendominasi dan cenderung dianggap lebih rasional dan mampu menyampaikan pendapat secara jelas.

Ketidakadilan gender dilandasi oleh pemikiran yang membatasi dan menghambat perempuan sebagai makhluk yang bebas menjadi dirinya sendiri. Landasan pemikiran yang menghambat perempuan terutama datang dari konstruksi patriarki yang berupaya menggunakan berbagai cara untuk melemahkan posisi perempuan secara sosial. Pelemanan posisi perempuan misalnya dilakukan melalui pembagian peran, moralitas, maupun bentuk-bentuk pewajaran¹⁹.

Patriarki umumnya dilegitimasi oleh misogini, yakni cara pandang yang lebih mengutamakan laki-laki dalam segala aspeknya sehingga eksistensi perempuan hanya dapat dikenali hanya dari keberadaan laki-laki. Pandangan misoginis dapat berupa penafsiran yang memberikan keutamaan pada laki-laki untuk dipatuhi oleh perempuan dan agar perempuan menerima superioritas posisi laki-laki sebagai sesuatu yang wajar, bukan nilai yang saling mematuhi, saling setia, dan saling memberikan kebaikan²⁰. Konstruksi patriarki mendominasi sebagian besar cara pandang masyarakat sehingga perempuan yang menentang patriarki akan merasa melawan aturan sosial yang berlaku di masyarakat.

Gambar 7. Pemetaan Akar Budaya Patriarki

MENGAPA TERJADI KETIDAKADILAN GENDER?



19 Bhasin, K., & Katjasungkana, N. (1996). Menggugat patriarki: Pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan. Yayasan Bentang Budaya.

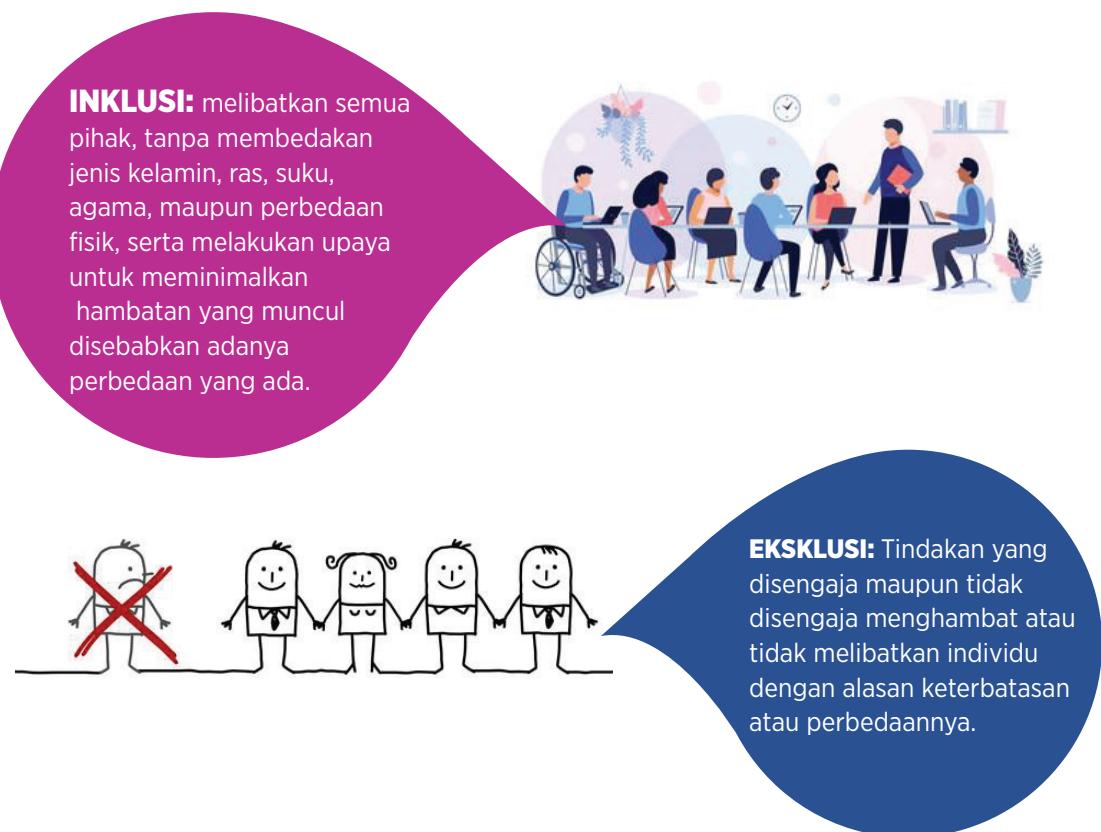
20 Marzuki, M. A. (2020). Analisis Gender Dalam Kajian-Kajian Keislaman. UNY Press.

2. Konsep Inklusi Sosial

a) Perbedaan Inklusi dan Eksklusi Sosial

Selain isu ketidakadilan gender, eksklusi sosial juga menjadi masalah yang rentan dialami terutama pada kelompok minoritas, seperti minoritas agama, fisik, ras, gender, dan sebagainya. Eksklusi sosial sering kali menimbulkan ketegangan diakibatkan adanya perasaan diasingkan, dijauhi, atau tidak dianggap sebagai bagian dari kelompok lainnya. Dampaknya, mereka yang mengalami eksklusi kerap dianggap tidak penting, dinomorduakan, atau diabaikan.

Gambar 8. Perbedaan Definisi Inklusi dan Eksklusi Sosial



b) Inklusi Sosial dan Hak Asasi Manusia

INKLUSI SOSIAL SEBAGAI HAK ASASI MANUSIA (HAM)

Pasal 1 ayat 1 mendefinisikan Hak Asasi Manusia (HAM) sebagai, “...Seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai mahluk Tugas Yang Maha Esa dan merupakan anugrah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara hukum, Pemerintahan, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Pasal 3 ayat (3) ditambahkan bahwa “Setiap orang berhak atas perlindungan hak asasi manusia dan kebebasan manusia, tanpa diskriminasi.

UU No. 39 Tahun 1999 tentang HAM

Gambar 9. Bentuk-bentuk Inklusi Sosial

BENTUK-BENTUK INKLUSI SOSIAL

MENERIMA KEBERAGAMAN

Perbedaan adalah keniscayaan sehingga tidak boleh menjadi alasan eksklusi dan diskriminasi

MEMAHAMI KEBUTUHAN PRAKТИS STRATEGIS

Memastikan kebutuhan khusus maupun penunjang yang untuk memastikan keadilan bagi setiap orang dengan keragamannya



MENOLAK DOMINASI PENAFSIRAN MAYORITAS

inklusi sosial dibangun dengan memberikan ruang pada penafsiran lainnya.

TIGA PRINSIP

kesetaraan, non-diskriminasi, dan memastikan kewajiban negara

c) Mengapa terjadi Eksklusi Sosial

Eksklusi sosial merupakan cara pandang ataupun tindakan yang menempatkan seseorang atau kelompok bukan sebagai bagian/berbeda dengan dia atau kelompoknya. Bentuk-bentuk eksklusi dilakukan umumnya dengan menunjukkan bahwa kelompoknya lebih mampu, lebih baik, lebih layak, dan sebagainya dibanding kelompok lainnya. Bentuk eksklusi misalnya dengan tidak membuka pendaftaran CASN untuk kelompok disabilitas karena menganggap mereka pasti kalah hasil kerjanya dibandingkan dengan kelompok non-disabilitas.

Apabila eksklusi beriringan dengan kepentingan mayoritas, maka kelompok lain disebut **minoritas**. Mayoritas dalam konteks eksklusi umumnya untuk menunjukkan siapa yang lebih layak mendominasi dan menghegemoni²¹. **Dominasi** digunakan untuk menunjukkan kekuatan dan hak penguasaan pada kelompok lainnya. Pengelompokan dapat dilakukan berdasarkan SARA (kelas sosial, agama, jenis kelamin, kemampuan diri (*ability*), suku, dsb). Dominasi cenderung **menghegemoni**, yakni melakukan upaya memaksa minoritas (baik secara persuasif maupun destruktif) agar mengikuti ataupun sepakat dengan mayoritas.

Gambar 10. Penyebab Eksklusi Sosial

Mengapa Terjadi Ekslusii Sosial?



21 Peleg, I. (2007). *Democratizing the hegemonic state: Political transformation in the age of identity*. Cambridge University Press.

d) Contoh Eksklusi dan Inklusi Sosial di lingkungan ASN

Contoh Eksklusi

1. Tidak adanya toilet khusus disabilitas
2. Perempuan muslim yang tidak berjilbab dipaksa menggunakan jilbab
3. Coba sebutkan lainnya...

Contoh Inklusi

1. Memberikan akses dan bantuan fasilitas penyandang disabilitas dalam pendelegasian tugas dinas luar kota
2. Membangun ruang laktasi yang memadai
3. Coba sebutkan lainnya...

Untuk lebih menguatkan pemahaman tentang konsep inklusi dapat dilihat lebih lanjut dalam tautan video pada gambar di bawah

**BENTUK-BENTUK
INKLUSI SOSIAL**

**MENOLAK DOMINASI
PENAFSIRAN MAYORITAS**

Inklusi sosial dibangun dengan memberikan ruang pada penafsiran lainnya

(MODUL ASN) Definisi Inklusi, Eksklusi dan Kaitannya dengan HAM oleh Bahrul Fuad

Sumber: <https://www.youtube.com/watch?v=ipVMeK3cLSg>

3. Konsep Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender

Secara umum konsep Hak Asasi Manusia (HAM) merupakan bentuk penghargaan tertinggi atas hak hidup dan kemerdekaan setiap individu. Oleh sebab itu, setiap negara yang menganut prinsip penghormatan kepada HAM akan menyelenggarakan sistem pemerintahan yang memastikan perlindungan atas HAM. Dalam konteks masyarakat demokrasi, penghormatan atas HAM menjadi salah satu ukuran kualitas sebuah bangsa. Semakin baik perlindungan HAM dilakukan maka semakin demokratis dan berkualitaslah sebuah bangsa.

Pada konferensi Wina 1993, persoalan-persoalan pelanggaran hak asasi manusia yang dialami oleh perempuan diungkap dan menghasilkan komitmen dalam penegakan dan perlindungan hak asasi perempuan lebih dari sebelumnya. Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) merupakan buah langsung dari pertemuan ini. Secara khusus HAMBG berorientasi pada tuntutan untuk penegakan HAM bagi perempuan atas dasar universalitas, equalitas, dan tanpa diskriminasi. Keseluruhan konsep tersebut pada gilirannya juga menjadi bagian dari budaya pelayanan publik.

a) Konteks Historis Hak Asasi Manusia Berbasis Gender

Istilah Hak Asasi Manusia (HAM) saat ini sudah menjadi istilah yang umum didengar dan digunakan dalam berbagai kesempatan. Di Indonesia, di-dirikannya Komnas HAM menjadi penegasan bahwa Indonesia menjadi negara yang menjamin hak asasi setiap warga negaranya tanpa diskriminasi. Penegasan ini selanjutnya diikuti oleh berbagai implementasi penegakan dan pencegahan pelanggaran HAM dalam berbagai kebijakan.

Istilah HAM sendiri baru dideklarasikan oleh PBB pada 10 Desember 1948 yang kemudian dikenal sebagai Deklarasi Universal Hak-Hak Asasi Manusia (DUHAM). Selanjutnya tanggal 10 Desember juga dirayakan sebagai hari HAM dunia. Dalam perkembangannya implementasi HAM dirasakan oleh perempuan belum banyak mengubah berbagai situasi ketidakadilan HAM yang dialami oleh perempuan. Istilah “manusia” dianggap melegitimasi cara pandang netral gender yang tidak melihat kekhususan ketidakadilan

yang dialami oleh perempuan. Dalam konteks pendidikan, misalnya, upaya pemenuhan HAM masih menunjukkan bahwa jumlah laki-laki yang memperoleh pendidikan tinggi lebih banyak daripada perempuan. Cara pandang netral gender dianggap tidak mampu menjawab mengapa situasi tersebut bisa terjadi. Oleh sebab itu, dalam sidang umum Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) pada 18 Desember 1979 masyarakat internasional mendeklarasikan *The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women* (CEDAW). Ini merupakan kesepakatan Internasional Untuk Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi Terhadap Perempuan. Untuk itulah tanggal 18 Desember dikenal sebagai Hari Perempuan Sedunia (*Womens Day*).

Indonesia menjadi salah satu negara yang menandatangani Konvensi CEDAW dan meratifikasinya melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1984 tentang Pengesahan Konvensi mengenai Penghapusan Segala Bentuk Diskriminasi terhadap Wanita.

Gambar 11. Sejarah HAM dan HAMBG

Sejarah HAMBG



b) Urgensi Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG)

CEDAW menjadi rujukan pengembangan kebijakan Hak Asasi Manusia dengan memperhatikan secara khusus pada aspek ketimpangan berbasis gender. Terdapat dua hal yang mendesak mengapa diperlukan Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG). Pertama, HAMBG dapat membangun kesadaran secara khusus pada perempuan bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan laki-laki. Kedua, HAMBG menunjukkan kekosongan cara pandang negara dalam melihat ketimpangan dan ketidakadilan yang dialami oleh perempuan.

Cara pandang netral gender masih mendominasi, sehingga negara masih belum memiliki perspektif yang dapat memastikan kesetaraan substantif antara laki-laki dan perempuan secara komprehensif. Salah satu cara menguji kesetaraan substantif dapat dilakukan dengan analisis ketidakadilan gender yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan analisis tersebut, setiap ASN dapat merefleksikan pemikiran, tindakan, hingga kebijakan yang ada dengan menggunakan perspektif keadilan gender dan inklusi. Misalnya saja, seorang ASN dapat mengajukan pertanyaan, apakah perempuan dan laki-laki memiliki kontrol yang sama atas apa yang dilakukannya? Apakah laki-laki dan perempuan memiliki akses yang sama? Apakah laki-laki dan perempuan sama-sama bisa berpartisipasi dan berpendapat? Apakah manfaat yang didapatkan laki-laki dan perempuan sama?

c) 12 Isu Kritis Dalam HAMBG

HAMBG telah menjadi bagian dari kebijakan di Indonesia, yakni dengan mendorong upaya-upaya pemenuhan HAM yang anti diskriminasi terhadap perempuan. Implementasi HAMBG dapat ditemukan dalam sejumlah kebijakan, antara lain: Undang-Undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual; Undang-Undang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga; Peraturan Mahkamah Agung No. 3 Tahun 2017 tentang Pedoman Mengadili Perkara Perempuan Berhadapan dengan Hukum, dan lain sebagainya.

Indonesia telah meratifikasi sejumlah konvensi dan perjanjian internasional, seperti CEDAW pada tahun 1984 dan *Beijing Platform for Action* (BPfA) yang telah diadopsi sejak tahun 1995 pada *The 4th World Conference on Women*. Dengan mengadopsi perjanjian BPfA, Indonesia diwajibkan untuk

melaporkan setiap kemajuan dibuat selama lima tahun terakhir pada implementasi komitmennya.

Tahun 2020 menandai 25 tahun sejak perjanjian BPfA dan juga tahun ke-5 pelaksanaan *Sustainable Development Goals* atau Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Ada 12 isu perempuan yang menjadi perhatian dalam capaian HAMBG di Indonesia, antara lain:

1. Perempuan dan kemiskinan;
2. Pendidikan dan pelatihan bagi perempuan;
3. Perempuan dan kesehatan;
4. Kekerasan terhadap perempuan;
5. Perempuan dalam pusaran konflik bersenjata;
6. Perempuan dan ekonomi;
7. Perempuan dalam kedudukan pemegang kekuasaan;
8. Mekanisme kelembagaan untuk pemajuan perempuan;
9. Hak asasi perempuan;
10. Perempuan dan media massa;
11. Perempuan dan lingkungan hidup; dan
12. Anak-anak perempuan.

d) Sikap Imparsial ASN dalam Implementasi HAMBG

Gambar 12. Identifikasi Sikap Imparsial ASN

HAMBG DAN SIKAP IMPARSIAL ASN



Untuk mendapatkan penjelasan lebih tajam atas materi HAMBG ini, silakan menonton tautan video pada gambar di bawah

KONSEP HAM & HAM BERPRESPEKTIF GENDER

1. Membangun kesadaran pada perempuan bahwa mereka memiliki hak yang sama dengan laki-laki.
2. Mendorong negara untuk lebih dalam melihat ketimpangan laki-laki dan perempuan sampai pada kesetaraan substantif.



(MODUL ASN) Apa itu Hak Asasi Manusia Berbasis Gender (HAM BG) ? oleh Imam Nahei

Sumber: <https://www.youtube.com/watch?v=sGhssVYBfSc&t=75s>

E. Latihan Soal

Setelah membaca dan menonton materi terkait Konsep Gender, Inklusi Sosial, dan HAMBG, coba uraikan jawabanmu dari pertanyaan berikut:

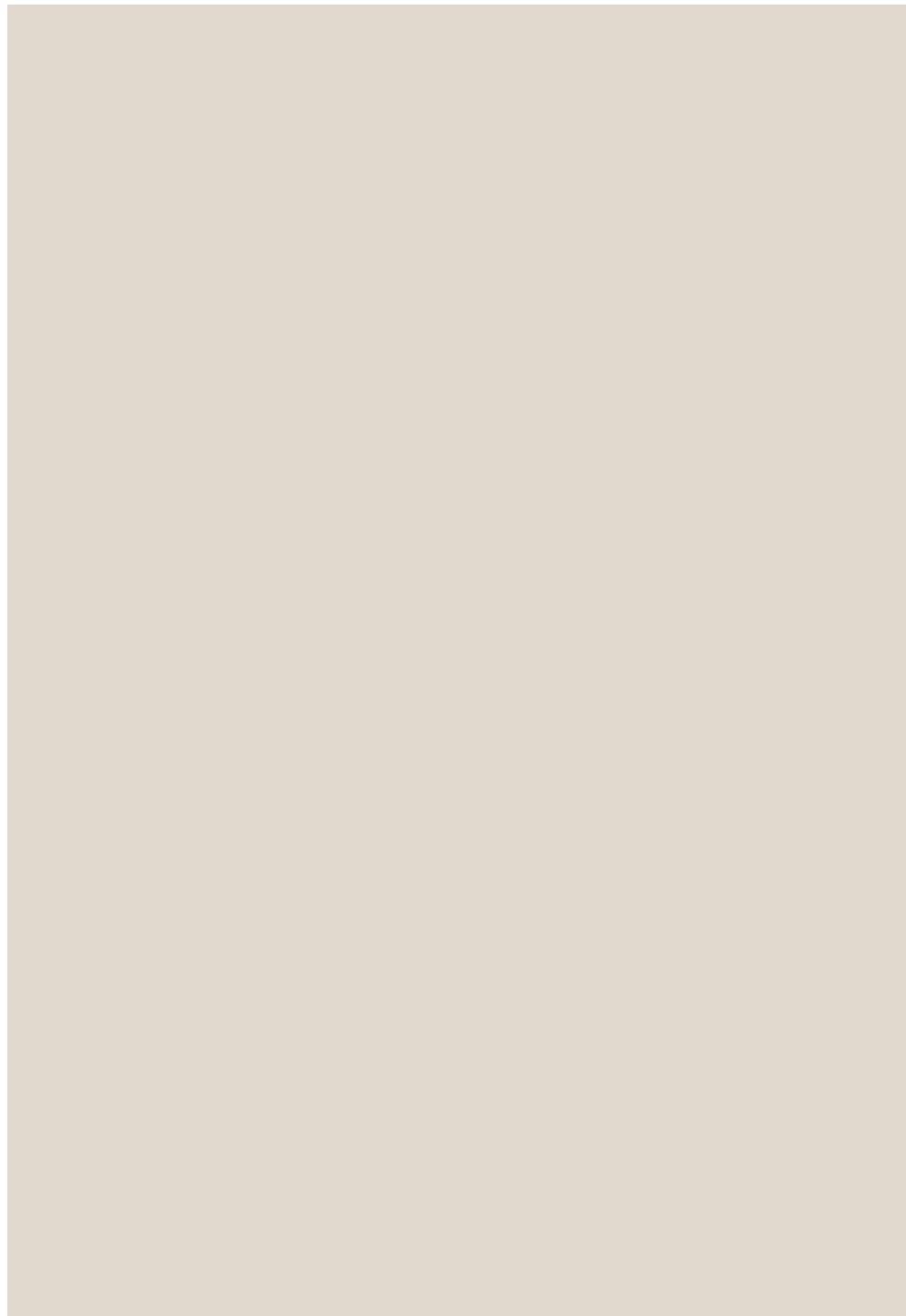
1. Apa saja bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang terjadi di keluarga, lingkungan kerja, dan masyarakat di sekitarmu?
2. Sebutkan masing-masing tiga contoh bentuk eksklusi berdasarkan gender, ras, agama, dan perbedaan kemampuan fisik?
3. Coba sebutkan contoh kebijakan yang dikritik karena tidak adil gender dengan menerapkan analisis Partisipasi Perempuan.
4. Sebutkan 2 undang-undang yang telah menerapkan prinsip HAMBG di dalamnya.

Catatan:

Jawaban dapat diemail atau dikumpulkan ke Pantia/Pengampu Pelatihan

MODUL 1

PENGANTAR HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF
GENDER & INKLUSI SOSIAL



MATERI 2

MEMAHAMI REGULASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL

Implementasi HAMBG dan Inklusi Sosial di Indonesia saat ini menunjukkan progresivitas yang sangat membanggakan. Terdapat sejumlah undang-undang dan peraturan pemerintah yang secara khusus dibuat dalam rangka memastikan keadilan gender dan penghapusan segala bentuk diskriminasi. Berbagai kebijakan tersebut penting untuk diketahui dan dipahami oleh ASN sebagai landasan untuk memastikan pelaksanaan pelayanan publik yang menjunjung tinggi hak asasi manusia. Secara simultan kesadaran ini juga menegaskan bahwa implementasi HAM di lingkungan kerja ASN menjadi hal yang mutlak dijalankan.

Di sisi lain, sejumlah kebijakan dilaporkan oleh lembaga HAM sebagai kebijakan yang diskriminatif. Beberapa di antaranya telah masuk gugatan di Mahkamah Agung. Seorang ASN diharapkan memiliki perspektif HAMBG agar bisa memetakan dan turut mengkritisi apabila terdapat rancangan kebijakan yang berpotensi diskriminatif atau melanggar HAM. Lebih jauh, seorang ASN dapat terlibat dalam perumusan-perumusan kebijakan dengan memastikan substansi berperspektif HAMBG dan inklusif.

A. Pertanyaan Kunci

1. Apa saja kebijakan di Indonesia yang mengimplementasikan HAMBG dan yang bertentangan dengan HAMBG?
2. Apa saja kebijakan di Indonesia yang mengimplementasikan inklusi sosial dan yang bertentangan dengan inklusi sosial ?

B. Capaian Pembelajaran

| Kognitif: | Afektif |
|--|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta memahami ragam kebijakan yang menjadi turunan perspektif HAMBG dan Inklusi Sosial; 2. Peserta memahami ragam tujuan dan target perubahan yang diharapkan dalam setiap kebijakan berperspektif HAMBG. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Peserta mendukung kebijakan yang mengimplementasikan prinsip HAMBG dan inklusi sosial serta bersikap kritis terhadap kebijakan diskriminatif dan berpotensi melanggar HAM; 2. Peserta memberikan perhatian khusus pada bentuk-bentuk ketidakadilan gender yang disasar oleh setiap kebijakan yang mengimplementasikan perspektif HAMBG. |

C. Metode Pembelajaran

Metode pembelajaran berupa pembacaan teks.

D. Uraian Materi

1. Dinamika Kebijakan HAMBG di Indonesia

Konsep hak asasi manusia dalam perkembangannya mendapatkan sejumlah kritik, terutama dari gerakan perempuan yang menganggap HAM cenderung tidak menyentuh atau memikirkan kekhususan isu pelanggaran HAM yang terjadi pada perempuan. Pelanggaran HAM, terutama yang terjadi di dunia ketiga menjadikan perempuan sering berada dalam posisi tersubordinasi dan rentan menjadi target kekerasan serta bentuk-bentuk diskriminasi lainnya. Bahkan hingga saat ini, perempuan di Indonesia belum dapat dikatakan aman atau benar-benar dihargai.

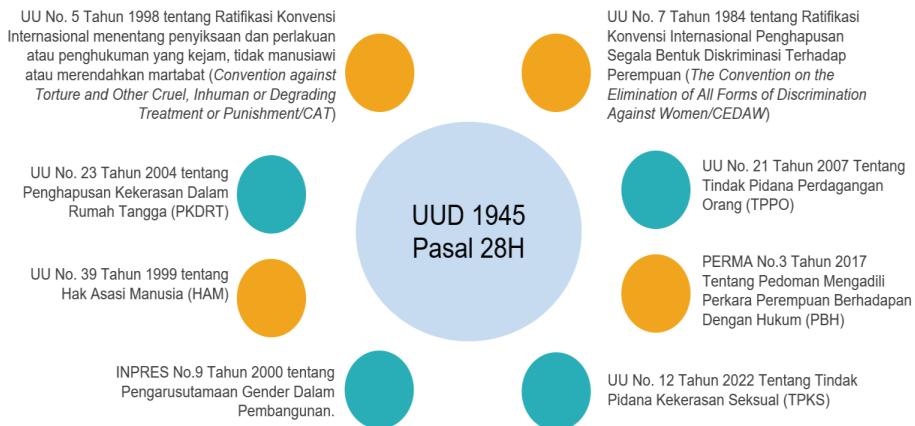
Undang-Undang Dasar 1945 menjadi dasar hukum tertinggi yang secara eksplisit menyebutkan bahwa setiap warga negara harus memperoleh haknya tanpa diskriminasi. Kebijakan berbasis HAMBG sudah dipastikan tidak akan bertentangan dengan UUD 1945 karena secara prinsip mendukung penguatan keadilan sosial bagi seluruh masyarakat. Artinya, dalam perumusan kebijakan turunan UUD 1945 hingga implementasinya tidak boleh bertentangan dengan spirit keadilan sosial.

Sejumlah rumusan perundangan dan peraturan pemerintah telah menunjukkan upaya mengimplementasikan HAMBG dan keadilan sosial²². Dari sekian kebijakan, beberapa di antaranya dapat dilihat dalam ringkasan berikut:

²² Kania, D. (2015). Hak asasi perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia: The rights of women in Indonesian laws and regulations. Jurnal Konstitusi, 12(4), 716-734

Gambar 13. Ragam Peraturan Pendukung Implementasi HAMBG

PERATURAN MENDUKUNG IMPLEMENTASI HAMBG



Seorang ASN penting untuk memahami bagaimana upaya berbagai pihak dalam memastikan kebijakan berperspektif HAMBG. Meski demikian, setiap kebijakan mengalami tantangan dan dinamika tersendiri dalam proses perumusan hingga implementasinya. Sebagai contoh adalah Undang-Undang No. 12 Tahun 2022 tentang Tindak Pidana Kekerasan Seksual yang proses dari draf usulan hingga pengesahan berlangsung selama lebih dari 10 tahun²³. Perdebatan dan berbagai hambatan melingkupi proses perumusan undang-undang tersebut. Meskipun demikian, Komnas Perempuan masih mencatat sejumlah ketentuan yang bermasalah berkaitan dengan upaya penanganan kekerasan seksual, penghapusan diskriminasi berbasis gender dan pemenuhan hak-hak dasar. Misalnya, tindak pidana pencabulan masih ditempatkan sebagai tindak pidana kesusilaan. Komnas Perempuan berpandangan bahwa tindak pidana pencabulan serupa lebih tepat ditempatkan sebagai tindak pidana terhadap tubuh karena sarat muatan kekerasan seksual. Selain itu, Komnas Perempuan juga mengkritisi tidak adanya pemberatan hukuman atas tindak pidana pembunuhan yang dilakukan atas

²³ Stiawan, Haris. (2022). <https://nasional.tempo.co/read/1582527/kilas-balik-10-tahun-perjalanan-uu-tpks#:~:text=Setelah%20menanti%20selama%2010%20tahun,merupakan%20buah%20dari%20perjuangan%20panjang>.

dasar kebencian atau diskriminasi berbasis gender terhadap perempuan atau yang dikenali dengan istilah femisida²⁴.

Di sisi lain, terdapat juga sejumlah kebijakan yang dianggap bertentangan dengan prinsip HAMBG dan keadilan sosial. Misalnya saja, dalam beberapa Peraturan Daerah (Perda) masih ditemukan adanya diskriminatif. Sejak 2009, Komnas Perempuan melakukan dokumentasi terhadap kebijakan yang konstitusional (kondusif) dan diskriminatif pasca-berlakunya kebijakan otonomi daerah. Kebijakan yang konstitusional adalah kebijakan yang sesuai dengan konstitusi atau mendukung pemenuhan hak-hak warga negara yang telah ditetapkan dalam konstitusi atau disebut juga dengan kebijakan yang kondusif, sementara kebijakan yang diskriminatif juga berpeluang menjadi inkonstitusional karena bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Sayangnya, jumlah kebijakan yang diskriminatif jumlahnya selalu lebih tinggi dibanding jumlah kebijakan yang kondusif seperti yang terlihat pada Tabel 3. Dari data kebijakan diskriminatif yang ada, Komnas Perempuan mengklasifikasikannya ke dalam lima kategori yaitu: (1) kriminalisasi perempuan, (2) kontrol tubuh perempuan, (3) pembatasan hak kebebasan beragama bagi kelompok minoritas, (4) pengaturan kehidupan keagamaan, dan (5) buruh migran/tenaga kerja²⁵.

Tabel 3. Daftar Jumlah Kebijakan Diskriminatif dari 2009-2015
(Data Komnas Perempuan)

| Tahun | Jumlah Kebijakan Diskriminatif | Jumlah Kebijakan Kondusif |
|-------|--------------------------------|---------------------------|
| 2009 | 154 | 40 |
| 2010 | 189 | 73 |
| 2011 | 207 | 195 |
| 2012 | 282 | 252 |
| 2013 | 342 | 276 |
| 2014 | 365 | 301 |
| 2015 | 421 | 349 |

24 Komnas Perempuan. (2022). <https://komnasperempuan.go.id/pernyataan-sikap-detail/pernyataan-sikap-komnas-perempuan-terhadap-pengesahan-rancangan-undang-undang-kitab-undang-undang-hukum-pidana-rkuhp>

25 Komnas Perempuan (2021). Kajian Strategik: Strategi Percepatan Penanganan Kebijakan Diskriminatif Atas Nama Otonomi Daerah Guna Memperkuat Ketahanan Nasional. Kerjasama Komnas Perempuan dan Lembaga Ketahanan Nasional RI.

2. Ragam Kebijakan Berbasis HAMBG di Indonesia

a) Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 Tentang ASN

UU No. 5 Tahun 2014 merupakan acuan dasar bagi ASN dalam menjalankan kinerjanya. Undang-undang tersebut mengatur mulai dari proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi seorang ASN. Terdapat sejumlah pasal dalam undang-udang tersebut yang secara eksplisit mendukung prinsip HAMBG dan Inklusi Sosial. Misalnya saja pada pasal 4 poin f yang menyebutkan bahwa salah satu nilai dasar yang harus dimiliki seorang ASN adalah menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif.

Prinsip non-diskriminatif tersebut secara implementatif diterapkan sejak dari proses rekrutmen ASN. Pasal 61 menyebutkan bahwa setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi ASN setelah memenuhi persyaratan. Adanya pasal ini mendorong manajemen ASN juga membentahi proses perekrutan yang lebih transparan dan akuntabel guna memastikan hak setiap warga negara menjadi ASN tanpa memandang jenis kelamin, gender, agama, ras, maupun status kedisabilitasan. Hal ini juga ditunjukkan dengan adanya sistem merit dalam manajemen ASN yang memungkinkan proses seleksi terjadi secara transparan, objektif, dan non-diskriminatif.

Prinsip non-diskriminatif ini juga melingkupi proses lain seperti promosi jabatan ASN. Pada pasal 72 terdapat dua poin yang secara eksplisit menyebutkan proses promosi yang non-diskriminatif. Pada poin 1 tertulis bahwa promosi ASN dilakukan berdasarkan perbandingan objektif antara kompetensi, kualifikasi, dan persyaratan yang dibutuhkan oleh jabatan, penilaian atas prestasi kerja, kepemimpinan, kerja sama, kreativitas, dan pertimbangan dari tim penilai kinerja ASN pada Instansi Pemerintah, tanpa membedakan gender, suku, agama, ras, dan golongan. Sementara itu, pada poin kedua menyebutkan bahwa setiap ASN yang memenuhi syarat mempunyai hak yang sama untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang lebih tinggi.

Meskipun demikian, implementasi UU Nomor 5 Tahun 2014 pada kenyataannya belum secara optimal dalam memastikan prinsip HAMBG

dan Inklusi Sosial. Masih terdapat sejumlah tantangan yang dihadapi, salah satunya adalah kerap terjadinya marginalisasi terhadap perempuan dalam pengisian jabatan struktural (eselon) atau Jabatan Pimpinan Tinggi sebagaimana telah disebutkan pada materi 1 tentang analisis ketidakadilan gender.

b) PermenkumHAM

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Permenkumham) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Pelayanan Publik Berbasis HAM (P2HAM), menegaskan bahwa pelayanan publik adalah kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Oleh sebab itu, setiap penyelenggaraan pelayanan publik merupakan bagian yang wajib ditujukan untuk memenuhi hak dan kewajiban setiap warga negara demi terwujudnya tanggung jawab negara dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan publik berbasis HAM bertujuan untuk meningkatkan kualitas layanan pada semua unit kerja terutama pada lingkungan Kementerian dan Lembaga.

Permenkumham Nomor 2 Tahun 2022 diharapkan mampu memberikan layanan bagi kelompok rentan. Kelompok rentan yang dimaksud meliputi penyandang disabilitas, para lanjut usia (lansia), perempuan dan balita atau anak-anak untuk mendapat pelayanan publik yang adil. Beberapa hal yang menjadi acuan atau indikator implementasi Permenkumham antara lain: pertama, aksesibilitas dan ketersediaan sarana dan prasarana. Kedua, ketersediaan sumber daya manusia atau petugas, kepatuhan petugas pada standar pelayanan hingga inovasi pelayanan publik.

E. Latihan Soal

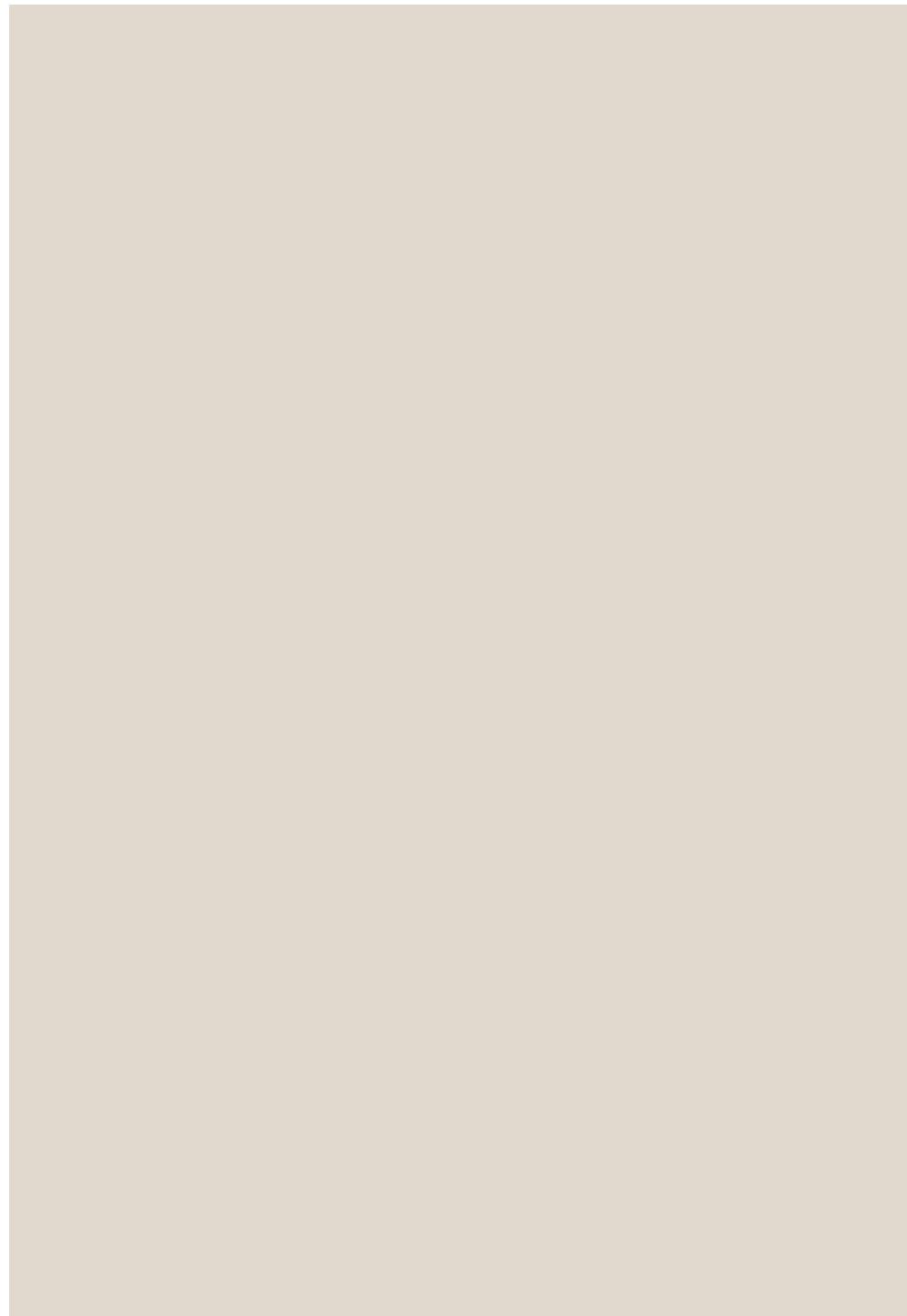
Sebutkan salah satu regulasi yang mendukung implementasi nilai-nilai HAMBG dan Inklusi Sosial! Sebutkan alasan Anda mengapa menyebutkan regulasi tersebut.

Catatan:

Jawaban dapat diemail atau dikumpulkan ke panitia/pengampu pelatihan.

MODUL 1

PENGANTAR HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF
GENDER & INKLUSI SOSIAL



MATERI 3:

PENYELENGGARAAN LINGKUNGAN KERJA BERBASIS HAMBG & INKLUSI SOSIAL

Kondisi yang aman dan nyaman bebas dari ancaman, intimidasi dan kekerasan adalah hal yang perlu diupayakan dan menjadi nilai-nilai yang selalu dihidupkan di keluarga, masyarakat, dan tempat kerja. Lingkungan kerja ASN dan pimpinan yang memperhatikan HAMBG dan inklusi sosial akan berdampak pada kinerja yang lebih baik. Karena itu penting untuk memahami indikator lingkungan kerja yang berbasis HAMBG dan inklusi sosial dan mengawal implementasinya. Pada sesi ini akan membahas urgensi lingkungan kerja yang berbasis HAMBG dan inklusi sosial serta indikator-indikator yang memperkuat visi ASN BerAKHLAK yang pada gilirannya menjadi budaya zero kekerasan, aman, nyaman dalam pengembangan potensi ASN.

A. Pertanyaan Kunci

Bagaimana seorang ASN memiliki kemampuan kepemimpinan dan menjadi terdepan dalam membudayakan perspektif adil gender dan inklusi sosial?

B. Capaian Pembelajaran

| Kognitif: | Afektif |
|--|--|
| 1. ASN memahami indikator lingkungan kerja berbasis HAMBG dan inklusi sosial; | ASN memiliki kepekaan mengenali bentuk-bentuk tindakan yang tidak mendukung budaya kerja lingkungan kerja berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial. |
| 2. ASN memahami pentingnya lingkungan kerja berbasis HAMBG dan inklusi sosial untuk memperkuat visi ASN BerAKHLAK. | |

C. Metode Pembelajaran

- Pembelajaran dilakukan dengan bentuk teks ulasan materi, contoh gambar dan tautan video penjelasan dari narasumber Komnas Perempuan.

D. Uraian Materi

1. Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial

Dominasi budaya patriarki membuat budaya dan lingkungan kerja ASN juga rentan dengan beragam persoalan ketidakadilan gender dan diskriminasi.

Oleh sebab itu, upaya penyelenggaraan lingkungan kerja ASN berperspektif gender harus memperhatikan sejumlah aspek. *Pertama*, budaya kerja berbasis HAMBG dan inklusi sosial ditandai dengan pengkondisian lingkungan kerja yang mengintegrasikan perspektif gender sejak dari aktivitas perencanaan, implementasi, hingga pemantauan dan evaluasi. Artinya, dalam semua perencanaan, proses pengambilan keputusan maupun implementasi dan juga monitoring serta evaluasinya melibatkan laki-laki, perempuan, dan orang dengan disabilitas.

Kedua, lingkungan kerja berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial ditandai dengan adanya model kepemimpinan yang adil, demokratis, tanpa kekerasan dan diskriminasi terhadap perempuan, orang dengan disabilitas, dan kelompok rentan lainnya. Model kepemimpinan ini dikenal dengan istilah kepemimpinan perempuan. Kepemimpinan perempuan yang dimaksud di sini bukan saja merujuk pada jenis kelamin perempuan, melainkan juga kepemimpinan yang dilakukan oleh laki-laki maupun perempuan yang mampu menguatkan budaya adil gender dan menghapus diskriminasi di lingkungan ASN. Kepemimpinan perempuan ini menjadi salah satu model kepemimpinan yang dapat digunakan oleh ASN dalam memastikan terpenuhinya indikator HAMBG dan inklusi sosial secara konsisten.

Setidaknya ada 8 ciri dari model kepemimpinan yang adil, demokratis, tanpa diskriminasi dan kekerasan terhadap perempuan dan orang dengan disabilitas, antara lain: Mempunyai kesadaran diri dan berempati pada pengalaman orang lain; Memberdayakan semua anggotanya untuk maju bersama, tidak maju sendiri; Merawat diri sendiri dan orang lain; Memberikan kritik dengan tidak merendahkan; Memahami setiap peran itu penting; Kolektif kolegial-kebersamaan dalam pengambilan keputusan; Tidak menoleransi kekerasan; Inklusif, tidak diskriminatif dan mengakui keberagaman.

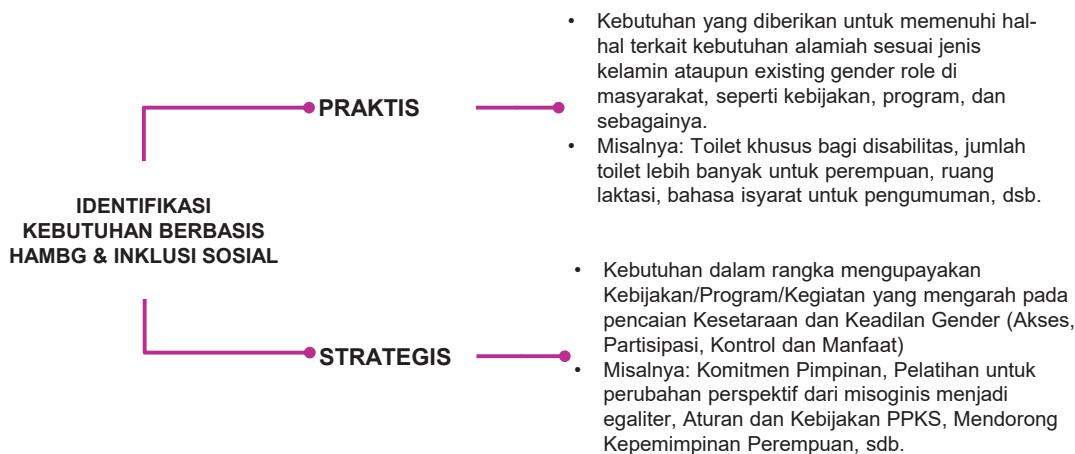
2. Pemenuhan Sarana dan Prasarana HAMBG dan Inklusi Sosial

Budaya kerja berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial ditandai dengan tersedianya sarana dan prasarana yang mempertimbangkan aspek kebutuhan praktis dan strategis bagi kelompok rentan, sebagaimana dijelaskan pada pembahasan sebelumnya. Kebutuhan praktis berarti merujuk pada kebutuhan yang

berkaitan dengan kebutuhan yang umum secara alamiah berbeda baik atas dasar gender, agama, status kedisabilitasan, dan sebagainya. Misalnya saja adanya ruang laktasi yang memadai, toilet perempuan yang lebih banyak, adanya akses untuk pengguna kursi roda, jam kerja yang fleksibel, terdapat akses untuk bahasa isyarat, dan sebagainya.

Sementara kebutuhan strategis, contohnya diberikan pelatihan-pelatihan untuk perubahan perspektif dari misoginis menjadi egaliter sehingga terbentuk kesadaran baru dengan cara pandang baru yang menghargai martabat laki-laki, perempuan, orang dengan disabilitas, dan orang-orang lainnya secara setara. Dengan cara pandang yang egaliter tersebut untuk memastikan adanya keadilan dan partisipasi secara menyeluruh dalam semua proses pengambilan keputusan dan pelaksanaannya terkait kontrol, akses, dampak, manfaat, maupun pemantauan dan evaluasi yang sama tanpa kekerasan dan diskriminasi.

Gambar 14. Identifikasi Kebutuhan Praktis Strategis Berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial



3. Membudayakan Keberpihakan Pada Korban

Keberpihakan kepada korban diawali dengan tidak mewajarkan kekerasan dan diskriminasi, bersikap empati dengan tidak menyalahkan korban apalagi merendahkan korban, tetapi mendengar dan merasakan apa yang dirasakan korban dan berusaha membantu korban keluar dari persoalan yang dihadapinya. Namun pelaksanaannya tidaklah selalu dapat dengan mudah dilakukan

terutama pada kasus-kasus kekerasan terhadap perempuan yang umumnya melibatkan penyalahgunaan relasi kuasa. Sementara itu, pola relasi kuasa ini hadir di semua lingkungan kerja, tidak terkecuali di lingkungan kerja ASN. Adanya hubungan yang tidak setara antara atasan dengan staf, senior dengan junior, CASN baru yang sedang latihan dasar dengan yang sudah ASN, maupun relasi kuasa yang, berbasis gender dan relasi antara disabilitas dan non-disabilitas, menjadi hambatan memaksimalkan kinerja. Itulah mengapa kasus kekerasan terhadap perempuan dan orang dengan disabilitas maupun pola-pola ketidakadilan berbasis gender dan eksklusi sosial juga rentan terjadi di lingkungan ASN.

Budaya keberpihakan kepada korban dapat dibangun oleh ASN dengan cara menjauhi dan mencegah tindak kekerasan yang tampak umum dan dianggap biasa seperti misalnya candaan seksis dan *catcalling*. Contoh candaan-candaan seksis umumnya dilakukan antara atasan dengan stafnya atau antara teman sejawat. Sementara *catcalling* atau menggoda yang menyasar tubuh perempuan bisa tanpa sadar dilakukan oleh ASN pada junior. Membedakan *catcalling* dengan pujiannya biasa dapat dilihat dalam gambar berikut:

Gambar 15. Ilustrasi Terjadinya *Catcalling*

Pada lingkungan kerja, *catcalling* dan candaan seksis sesungguhnya merupakan bentuk kekerasan seksual, tetapi sering kali tersamarkan sebagai keramahan dan gurauan



Bagi seorang ASN sebagai pelayan publik, keterlibatannya dalam upaya membangun dan menguatkan budaya adil gender dan inklusif dapat diawali dengan perspektif yang berpihak kepada korban. Keberpihakan kepada korban ini menjadi salah satu strategi dan dukungan untuk membuat korban berani mengungkap lapis kekerasan yang dialaminya. Hal ini sangat penting bagi korban karena umumnya korban merasa takut dan tak jarang mengalami intimidasi saat hendak melaporkan kasusnya kepada pimpinan. Apalagi jika pelaku kekerasan adalah pimpinan itu sendiri.

Selain itu, sikap keberpihakan kepada korban dapat dilakukan dengan mengedepankan analisis ketimpangan yang dialami korban. Analisis ini bermanfaat untuk mendukung perspektif keberpihakan kepada korban yang berlandaskan data dan analisis yang objektif. Beberapa instrumen analisis keberpihakan kepada korban telah banyak dibagikan dalam berbagai literatur dan dapat digunakan sesuai konteks dan situasi yang melingkupinya. Salah satu analisis yang akan disajikan dalam modul ini adalah analisis *Iceberg* dan *U-process*. Analisis ini dapat digunakan untuk melihat lapisan-lapisan masalah yang dialami korban saat mengalami kekerasan ataupun ketidakadilan.

Teori *Iceberg* atau disebut juga teori gunung es, awalnya digunakan oleh para jurnalis untuk mengungkap suatu masalah yang tampak di permukaan dengan menelusuri apa yang ada di dalamnya dan apa yang mendasari itu semua. Teori ini menganut tiga tahap pengungkapan, yakni pada memetakan masalah yang ada di permukaan, mengidentifikasi penyebab langsung masalah yang ada di permukaan tersebut, dan melacak mengapa penyebab masalah itu bisa ada. Dalam konteks analisis berperspektif HAMBG dan inklusi sosial, ketiga cara pandang tersebut diadaptasi menjadi tiga langkah, yakni: mengenali pola/tren masalah, mengidentifikasi struktur penyebab, dan mental model yang melatarbelakanginya.

Pola/tren masalah ini dapat diartikan sebagai perilaku, kebiasaan, atau sikap yang terlihat. Misalnya ketika banyak ASN laki-laki merasa risi berada dalam satu ruangan dengan ASN perempuan, hal ini dapat disebut sebagai tren. Sementara struktur penyebab dapat merujuk pada tradisi, budaya, sistem, maupun kebijakan yang menjadi argumen pemberiannya. Dalam fenomena ASN laki-laki yang risi berada dalam satu ruangan dengan ASN perempuan, hal ini kemungkinan berasal dari budaya yang menganggap perempuan tidak pantas atau tidak selayaknya berada satu ruang dengan laki-laki atas dasar

kemampuan berpikir yang dianggap emosional; lebih cocok jadi ibu rumah tangga; atau juga menganggap perempuan bukan muhrim. Selanjutnya, mental model akan melacak dari mana asal pemikiran atau struktur itu berasal. Dalam konteks di atas, mental model pemikiran ASN laki-laki tersebut berasal dari budaya patriarki atau penafsiran agama yang misoginis.

Di sisi lain, teori *Iceberg* juga dapat disandingkan dengan teori *U-Process* untuk melihat bagaimana intervensi perubahan mental model dari yang awalnya merupakan masalah individual menjadi masalah organisasi. Sehingga proses refleksi masalah harus mendorong perubahan kesadaran diri dan juga ekosistem organisasi serta masyarakat. Ada empat proses yang perlu dilakukan dalam intervensi yang berpihak kepada korban. Pertama, *Re-acting* sebagai respons awal yang menunjukkan adanya kepedulian dan sikap empati yang ditunjukkan secara tegas. Kedua, *Re-framing* sebagai proses tindak lanjut dalam melihat ulang penyebab terjadinya kekerasan atau bentuk-bentuk eksklusi dan ketidakadilan gender. Ketiga *Re-designing*, untuk mengubah struktur penyebab adanya masalah yang dialami korban, misalnya dengan mengajukan alasan atau penyebab yang dikonstruksi oleh korban. Keempat, *Re-thinking*, untuk memastikan cara pandang berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial menjadi landasan dalam mengubah kebijakan maupun penentuan langkah penyelesaian masalah.²⁶

Gambar 16. Ilustrasi Analisis *Iceberg* dan *U-Process*

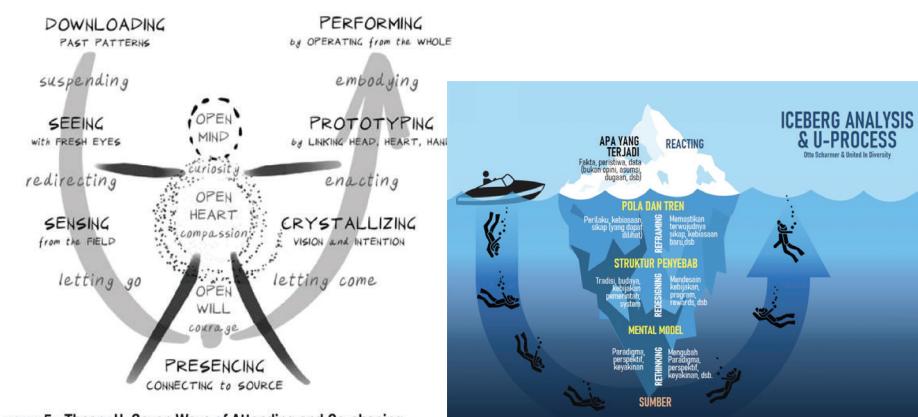


FIGURE 5: Theory U: Seven Ways of Attending and Co-shaping

26. Otto Scharmer, *The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications*, Oakland: Berrett-Koehler Publishers, 2018.

| Tataran | Indikator | Downloading (sebelum UU TPKS) | Performing (setelah UU TPKS) |
|--------------------------|---|--|---|
| Pola Tren | Perilaku, kebiasaan, sikap yang terlihat | <ul style="list-style-type: none"> Munculnya kekerasan seksual di berbagai aspek Banyak kasus yang tidak terbukti diproses oleh APH Tidak jelas penanganan perkara KS Perempuan lebih banyak jadi korban | <p>Reframing</p> <ul style="list-style-type: none"> Hidup Bebas dari Kekerasan Seksual Penanganan perkara KS menggunakan UU TPKS Jumlah Penyelesaian Kasus KS semakin meningkat Perempuan semakin sedikit mendapatkan KS |
| Struktur Penyebab | Tradisi, budaya, kebijakan pemerintah, sistem | <ul style="list-style-type: none"> UU TPKS belum ada/ baru KUHP APH belum punya komitmen Pimpinan belum punya komitmen penanganan kasus KS berperspektif korban | <p>Redesigning</p> <ul style="list-style-type: none"> Membuat Modul Pelatihan Pencegahan dan Penanganan Kekerasan Seksual (PPKS) Mengawal dan Memastikan Implementasi UU TPKS berpespektif HAM, Gender dan Kelompok rentan |
| Mental Model | Paradigma, perspektif dan keyakinan | <ul style="list-style-type: none"> Perempuan berhak dilecehkan, harus melayani laki-laki Perempuan dianggap sebagai sumber fitnah Perumpamaan yang seringkali digunakan dimana laki-laki (Kucing) yang disodori ikan asin (perempuan). Masalah asusila | <p>Rethinking</p> <ul style="list-style-type: none"> Perempuan juga makhluk mulia, bukan sebagai sumber fitnah Analogi kucing dan ikan asin tidak tepat Masalah pelanggaran HAM |

Untuk penjelasan lebih lanjut silakan menonton video pada tautan pada gambar

SEPERTI APAKAH LINGKUNGAN KERJA ASN BERBASIS HAMBG?

- Integrasi perspektif gender sejak dari aktivitas perencanaan, implementasi, hingga evaluasi.
- Kepemimpinan yang mampu menguatkan budaya adil gender dan menghapus diskriminasi di lingkungan ASN
- Tersedianya sarana dan prasarana yang mempertimbangkan aspek kebutuhan praktis dan strategis.



(MODUL ASN) Lingkungan Kerja ASN Berbasis HAM BG oleh Maria Ulfah Anshor

Sumber: https://www.youtube.com/watch?v=e4PS_XM7ZJ0

E. Latihan Soal

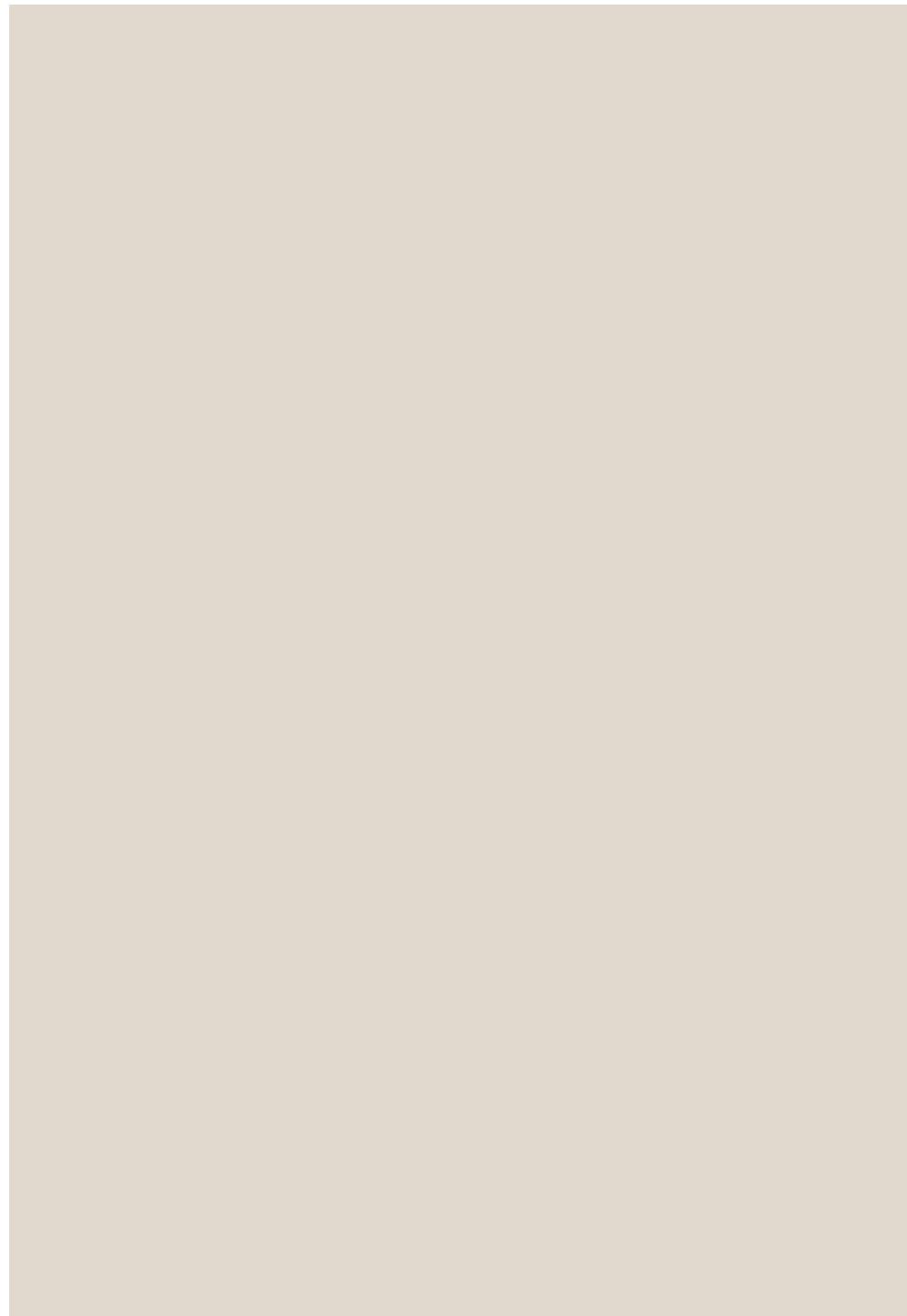
Dari paparan di atas, coba sebutkan kebutuhan praktis dan strategis, apa saja yang perlu diselenggarakan untuk memperkuat budaya lingkungan kerja ASN berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial. Sebutkan minimal masing-masing tiga contoh.

Catatan:

Jawaban dapat diemail atau dikumpulkan ke panitia/pengampu pelatihan

MODUL 1

PENGANTAR HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF
GENDER & INKLUSI SOSIAL



MATERI 4

IMPLEMENTASI HAMBG DAN INKLUSI SOSIAL PADA PENANGANAN KASUS

Materi ini sesi akhir yang bertujuan untuk menggunakan pemahaman materi sebelumnya dalam menangani kasus-kasus pelanggaran HAM, ketidakadilan gender dan eksklusi sosial. Karena strategi pembelajaran secara mandiri (*self-learning*) dan secara *online*, maka kedisiplinan peserta dalam berlatih menjadi sangat penting. Beberapa kasus digunakan dalam berlatih dan menajamkan pemahaman tentang pencegahan dan penanganan kasus ketidakadilan gender, ekslusasi sosial di lingkungan ASN.

A. Pertanyaan Kunci

Bagaimana seorang ASN dapat menjadi bagian dari pencegahan maupun penanganan ketidakadilan berbasis HAMBG dan bentuk-bentuk eksklusi sosial?

B. Capaian Pembelajaran

| Kognitif: | Afektif | Psikomotor |
|--|---|--|
| Peserta memahami analisis dan metode pencegahan ketidakadilan berbasis gender dan pola-pola eksklusi sosial. | Peserta memiliki argumen dan kemauan untuk mengatasi kasus ataupun fenomena ketidakadilan yang ada di level keluarga, pekerjaan, maupun masyarakat. | Peserta mampunya ketrampilan menganalisa kasus yang mempunyai perspektif HAMBG dan inklusi sosial. |

C. Metode Pembelajaran

Simulasi Kasus dan Latihan Soal

D. Uraian Materi

Membudayakan perspektif HAMBG dan Inklusi Sosial di lingkungan ASN membutuhkan konsistensi dan kemauan untuk membuka diri pada pendekatan-pendekatan berbasis penghormatan pada hak asasi manusia, terutama pada kelompok rentan. Konsistensi dibutuhkan terutama karena pendekatan tersebut dalam banyak kasus akan dihadapkan dengan pendekatan yang

berakar dari budaya patriarki, dominasi, hegemoni dan misoginis. Dalam beberapa kasus, implementasi prinsip-prinsip HAMBG dan Inklusi Sosial justru mengkritisi nilai, budaya, maupun pemahaman yang selama ini telah terbangun dan dianggap wajar di masyarakat. Sementara itu, kemauan untuk membuka diri, bersedia membuka wawasan, berdialog, dan memikirkan situasi yang dihadapi oleh kelompok rentan seperti perempuan, anak, disabilitas, dan kelompok minoritas, dan sebagainya, akan memudahkan seorang ASN dalam menjalankan misi pelayanan publik yang berkeadilan sosial.

Pada gilirannya, seorang ASN perlu melatih konsistensi dan kepekaan sosialnya melalui berbagai fenomena yang ada di sekitarnya. Latihan dapat dimulai dengan melihat masalah yang sering menjadi bahan pembicaraan baik di lingkungan kerjanya maupun di masyarakat. Dari masalah tersebut, seorang ASN dapat menerapkan teknik analisis ketidakadilan gender maupun analisis lain yang telah dijelaskan sebelumnya. Dengan membiasakan latihan analisis semacam ini, seorang ASN akan terbiasa melihat lapisan-lapisan persoalan yang ada dibalik suatu masalah. Lebih jauh, seorang ASN dapat menunjukkan dimensi ketidakadilan dan hal-hal apa yang paling dekat bisa diupayakannya untuk mencegah ataupun terlibat dalam penyelesaian masalah.

1. Simulasi Implementasi Analisis HAMBG pada Kasus Kekerasan Seksual

Dengan menggunakan analisis dalam teori *Iceberg* dan *U-Process*, berikut ini akan diberikan contoh simulasi menggunakan kedua analisis tersebut sebagai bagian dari upaya penghapusan kekerasan seksual di lingkungan ASN yang akan diuraikan sebagai berikut:

Proses pemahaman masalah dari pola/tren menuju Mental Model (dari atas ke bawah)

| TATARAN | INDIKATOR |
|-----------|--|
| Pola/Tren | <ul style="list-style-type: none">• Adanya data kekerasan seksual di lingkungan ASN yang dirilis oleh Komnas Perempuan.• Beberapa aduan mengenai proses penanganan kasus yang dirasa tidak adil bagi korban• Perempuan lebih banyak jadi korban kekerasan seksual (yang terlaporkan) |

| | |
|----------------------|--|
| Struktur Penyebab | Undang-undang Tindak Pidana Kekerasan Seksual masih belum diimplementasikan dalam lingkungan kerja ASN secara keseluruhan. Hal ini kemungkinan disebabkan belum ada komitmen pimpinan untuk melaksanakan UU TPKS |
| Mental Model | Pandangan bahwa kekerasan seksual terjadi di antara orang dewasa lebih karena perempuan yang menggoda, misalnya tidak menggunakan jilbab atau menggunakan pakaian yang dianggap terbuka. |

Proses perubahan dari Bawah ke atas, dari *Re-thinking* ke *Re-acting*.

| PROSES PERUBAHAN | DESKRIPSI |
|-----------------------------|--|
| <i>Re-Acting</i> | <ul style="list-style-type: none">Menunjukkan sikap empati dengan mendengarkan, menjaga kerahasiaan dan tidak menghakimi.Menawarkan bantuan dan dukungan yang dibutuhkan korban. |
| <i>Re-Framing</i> | <ul style="list-style-type: none">Melihat bahwa kejadian yang dialami korban bukanlah hal yang diinginkan dan sangat berat.Mengarahkan sorotan pada perilaku pelaku daripada korban. |
| <i>Re-Designing</i> | <ul style="list-style-type: none">Membentuk tim pengaduan atau sarana prasarana yang membuat korban nyaman mengadukan kasusnya.Sosialisasi SOP Pengaduan dan Pelindungan Korban Kekerasan Seksual.Mengimplementasikan UU TPKS.Menangkal narasi yang merendahkan dan menyalahkan korban.Mengajak ASN lain untuk memberikan dukungan moril kepada korban sesuai kebutuhan dan atas persetujuan korban. |
| <i>Re-Thinking</i> | <ul style="list-style-type: none">Meyakini bahwa martabat perempuan harus dihormati, termasuk dengan menghargai tubuh perempuan.Meyakini bahwa kekerasan seksual adalah kesalahan pelaku, bukan korban.Menguatkan rujukan yang menganulir pemikiran yang merendahkan posisi perempuan sebagai objek seksual. |

2. Praktik Analisa Kasus 1: Kasus Eksklusi Sosial

Reni (bukan nama sebenarnya) gagal mendaftar sebagai calon CPNS di sebuah Kabupaten pada 2019 lalu karena terkendala sistem pendaftaran. Meskipun ia memiliki ijazah S1 pendidikan Matematika dan telah mengantongi surat keterangan derajat disabilitas, ia tidak dapat melanjutkan pendaftaran, karena formasi umum yang dipilihnya tidak menyediakan peluang untuk disabilitas. Formasi umum tersebut hanya untuk non-disabilitas.

Padahal, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan-RB) pada saat itu, Tjahjo Kumolo, telah mengeluarkan Surat Edaran Nomor B/1236/M.SM.01.00/2019 tentang Pendaftaran CPNS tahun 2019 Bagi Penyandang Disabilitas tertanggal 19 November 2019. Poin surat edaran tersebut menyebutkan bahwa disabilitas dapat mendaftar formasi umum CPNS sebagaimana peraturan Menpan-RB No. 23 tahun 2019.

a. Mengidentifikasi Struktur Penyebab:

- Adanya perbedaan antara peraturan Pemerintah dengan implementasi aturan di tingkat daerah.
- Belum berkembangnya pandangan kesetaraan dan Inklusi Sosial pada instansi daerah tempat korban mendaftar.

b. Mental Model yang berkembang

- Belum adanya pemahaman yang sama bahwa orang dengan disabilitas memiliki peluang yang sama untuk dapat mendaftar sebagai CPNS, sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.
- Masih adanya pemahaman bahwa orang dengan disabilitas tidak mampu bekerja atau bersaing dengan non-disabilitas pada formasi umum CPNS.

c. Proses Perubahan

- **Re-thinking:** Meyakini bahwa orang dengan disabilitas mampu bekerja atau bersaing dengan non-disabilitas pada formasi umum CPNS.
- **Re-designing:** Mendorong penyelarasan aturan Menteri PAN-RB dengan implementasi sistem rekrutmen CPNS di daerah. Memasukan konsep kesetaraan dan inklusivitas dalam LATSAR.
- **Re-framing:** Menyampaikan pada otoritas penyelenggara CPNS bahwa orang dengan disabilitas memiliki hak yang sama dengan lainnya dan

mampu bersaing dan mengerjakan tugas yang nanti akan diembannya, dengan bukti surat keterangan derajat disabilitas yang dimilikinya.

- **Re-acting:** Terjadi pola tren baru, bahwa orang dengan disabilitas mewarnai berbagai posisi ASN yang relevan di berbagai institusi.

3. Praktik Analisis Kasus 2: Kasus Kekerasan Seksual

Peringatan pemicu: Deskripsi kasus kekerasan seksual mungkin akan menriger trauma masa lalu.

SF adalah seorang Pegawai Negeri Sipil. Pada Tahun 2021, SF mengenal BK yang merupakan rekan kerjanya. Hubungan keduanya menjadi intensif dan keduanya akhirnya berpacaran. Pada Agustus 2022, BK menjemput SF dan diajak ke kontrakannya untuk mengerjakan proyek kerja bersama. BK lalu mengajak SF masuk ke kamarnya dengan dalih ingin “curhat” masalah pribadi. Awalnya SF menolak, namun BK menarik paksa dan langsung mengunci pintu kamar kontrakannya tersebut. BK langsung menarik paksa SF ke kasur, lalu melepas celananya dan menggesek-gesekkan kemaluannya pada tubuh SF. SF merasa sangat ketakutan, namun ia tidak bisa melawan karena pada saat itu, seketika ia tidak bisa menggerakkan tubuhnya. SF kemudian tidak bisa mengingat kejadian selanjutnya karena pingsan. Setelah sadar dari pingsan, SF menemukan BK sedang tidur sambil memeluknya. SF bergegas lari dan keluar dari kontrakan tersebut.

Dua hari berselang, SF Menemukan akun yang mengatasnamakan dirinya mengunggah foto-foto yang menunjukkan tubuhnya bahkan payudaranya. Ternyata, saat keadaan pingsan, BK menelanjangi dan memotret SF. SF tidak tahan lagi dan menceritakan segala yang dialaminya kepada temannya Y dan berencana untuk melaporkan kasus ini ke Polres setempat.

Apa yang harus dilakukan oleh Y sebagai temannya dan apa yang harus SF lakukan sebagai korban?

Y sebagai teman :

Re-thinking, Re-designing, Re-framing dan Re-acting

Y meyakini bahwa apa yang dialami oleh SF bukanlah hal yang diinginkan, serta merupakan kejadian yang sangat berat bagi SF dan bukan salah SF.

Y sebagai teman menunjukkan sikap empati dengan mendengarkan aktif tanpa menginterupsi ceritanya atau menghakimi serta menjaga kerahasiaan korban. Y juga menanyakan apa yang dibutuhkan oleh korban sekarang. Jika SF membutuhkan pendampingan hukum atau psikologi, F bersedia untuk menemani dan mencari informasi lembaga layanan, seperti Yayasan pulih, LBH Apik, Komnas Perempuan, P2TP2A, UPTD PPA, atau lembaga lainnya memberikan layanan terhadap kasus kekerasan terhadap perempuan.

SF sebagai Korban :

Menenangkan diri, tidak menyalahkan diri sendiri, menyimpan semua pakaian yang dipakai pada hari kejadian termasuk pakaian dalam, menyimpan *chat* dan mengecek tanda-tanda kekerasan yang dialami pada badannya. SF kemudian dapat menceritakan kepada orang yang dipercaya serta melaporkan kejadian tersebut ke atasan dan polisi. FS bersedia mendapatkan pemulihan sehingga bisa beraktifitas kembali.

Sikap Pimpinan/Atasan Korban :

Re-thinking:

1. Menegaskan bahwa martabat perempuan harus dihormati, termasuk dengan menghargai tubuh perempuan;
2. Meyakini bahwa kekerasan seksual adalah kesalahan pelaku dan bukan korban;
3. Meyakini rujukan yang menganulir pemikiran yang merendahkan posisi perempuan sebagai objek seksual.

Re-designing:

1. Tidak terburu-buru mengambil keputusan, terutama yang berkaitan dengan korban;
2. Menyangkal narasi yang merendahkan dan menyalahkan korban;
3. Mengajak ASN lain untuk memberikan dukungan kepada korban sesuai dengan korban butuhkan;
4. Mengimplementasikan UU TPKS; pasal 4 ayat 2 (perkosaan) dan Pasal 4 ayat 1 (KSBE).

Best Practice/Praktik Baik Implementasi HAMBG di Lingkungan ASN

Menteri Koperasi dan UKM resmi memecat dua PNS pelaku kasus dugaan kekerasan seksual di Kemenkop UKM. Keputusan ini merupakan hasil koordinasi dengan BKN, KemenPPA, KASN, dan rekomendasi dari Tim Independen. Hukuman disiplin berupa pemecatan ini merupakan buntut dari kasus dugaan kekerasan seksual yang terjadi pada tahun 2019 silam dengan melibatkan 4 orang pegawai Kemenkop UKM. PNS atas nama ZPA dan WH menerima hukuman disiplin berupa pemecatan, serta satu PNS atas nama EW menerima sanksi penurunan jabatan setingkat lebih rendah selama satu tahun, sedangkan inisial MM yang berstatus pegawai honorer dilakukan pemutusan kontrak kerja.

Tidak hanya itu, Kemenkop UKM juga melakukan pembatalan rekomendasi beasiswa kepada pegawai inisial ZPA. Berbagai macam kesulitan yang dihadapi akibat terbitnya Surat Perintah Penghentian Penyidikan (SP3), adanya perdamaian antara pelaku dan korban, pernikahan antara salah satu pelaku ZPA dengan korban ND, hingga hubungan kekerabatan yang cukup erat di lingkungan Kemenkop UKM tidak membuat Kemenkop UKM gentar menyelesaikan kasus ini. Menteri Koperasi dan UKM menegaskan bahwa pihaknya tidak menoleransi perilaku kekerasan seksual dalam bentuk apa pun di lingkungan kerja.

Kasus ini merupakan *best practice/praktik baik* dari penerapan peraturan yang berlaku di sebuah institusi lembaga negara. Adanya hukuman disiplin merupakan contoh dari upaya menimbulkan efek jera kepada para pelaku kekerasan seksual. Keberadaan komitmen pimpinan juga sangat besar pengaruhnya terhadap penegakan hukuman bagi pelaku kekerasan seksual.

Best Practice Komnas Perempuan dalam menghargai keragaman dan memenuhi kebutuhan praktis perempuan:

1. Memberikan cuti perayaan Hari Raya agama dan keyakinan, termasuk perayaan keyakinan aliran kepercayaan
2. Memberikan cuti melahirkan selama 4 bulan bagi pegawai yang melahirkan dan 2 minggu bagi suami atau pendamping.

E. Latihan Soal

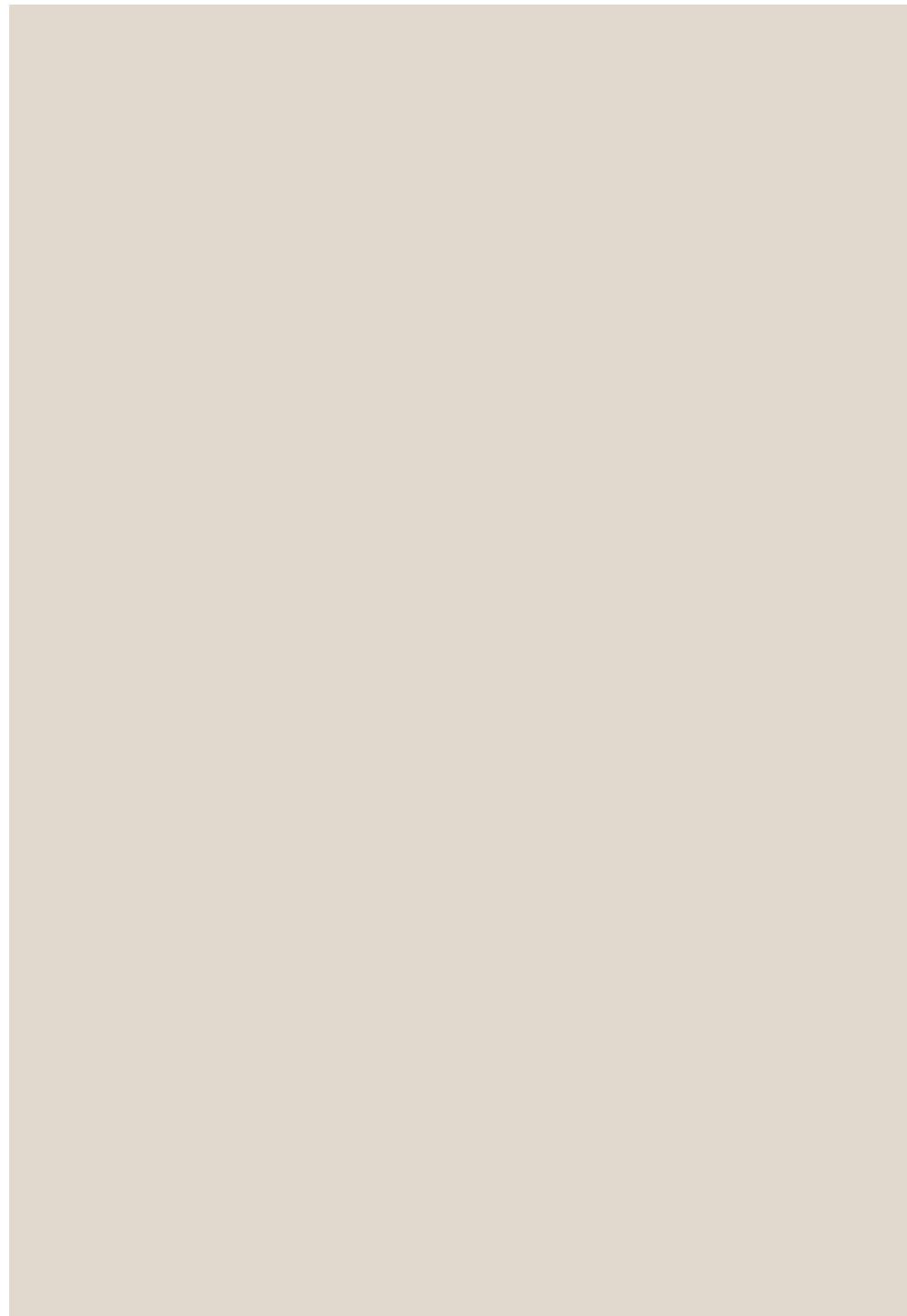
1. Pilih satu fenomena yang ada di lingkungan keluarga, kerja, maupun masyarakat yang dapat ditunjukkan dengan analisis *Iceberg* analisis dan *U-process*.
2. Dengan cara yang sama di atas, cobalah melakukan analisis *Iceberg* dan *U-Process* pada fenomena minimnya pimpinan tinggi diduduki oleh perempuan.

| TATARAN | INDIKATOR (proses dari atas ke bawah, U-Proses) |
|-------------------|---|
| Pola/Tren | <p>Adanya data bahwa tren atau pola yang terlihat dan terukur. Misalnya jumlah penerimaan ASN perempuan lebih tinggi dibanding laki-laki, sementara pada posisi jabatan tinggi justru sedikit perempuan yang menduduki posisi tersebut dibanding laki-laki.</p> <p>Adanya kekerasan seksual di lingkungan ASN yang dirilis oleh Komnas Perempuan.</p> |
| Struktur Penyebab | <p>Kebijakan, program kegiatan yang ada:</p> <p>Misalnya: Fenomena ini dinetralisasi dengan pernyataan bahwa dalam aturan perempuan sudah diberi kesempatan yang sama dengan laki-laki, akan tetapi jika tidak mengambil kesempatan tersebut bukan aturannya yang salah tetapi perempuan itu sendiri yang tidak ingin maju.</p> <p>Pimpinan merasa tidak masalah walau jumpah pejabat perempuan lebih sedikit daripada laki-laki.</p> |
| Mental Model | Pemikiran, keyakinan yang melandasi penyebab fenomena tersebut |

| PROSES PERUBAHAN | DESKRIPSI Proses dari bawah ke atas (U-Proses) |
|---------------------|--|
| <i>Re-acting</i> | Perubahan baik yang terjadi karena adanya perubahan keyakinan dan juga intervensi |
| <i>Re-framing</i> | Pemahaman baru yang di dimasifkan guna mendukung perubahan yang berarti |
| <i>Re-designing</i> | Intervensi yang dilakukan baik berupa kebijakan, program dan kegiatan yang dapat mengubah pemahaman tersebut |
| <i>Re-thinking</i> | Pola pikir atau konsep apa yang perlu dijadikan acuan dalam mengawal isu tersebut? |

MODUL 1

PENGANTAR HAK ASASI MANUSIA BERPERSPEKTIF
GENDER & INKLUSI SOSIAL



PENUTUP

Modul Pengantar Hak Asasi Manusia Berperspektif Gender (HAMBG) dan Inklusi Sosial ini memiliki dua aspek pendekatan, yakni aspek pemahaman dan aspek sikap yang terbangun terhadap diri Calon Aparat Sipil Negara (CASN). Aspek pemahaman dalam modul ini dibangun mulai dari memberikan definisi tentang HAMBG dan Inklusi Sosial hingga menjelaskan konsep-konsep utama yang penting dipahami CASN dalam menguatkan perannya sebagai pelayan publik. Setidaknya terdapat tiga konsep utama yang disajikan dalam modul ini. Pertama, CASN penting memahami bahwa isu gender adalah sebuah konstruksi sosial yang rentan dengan pembentukan pola-pola diskriminasi dan kekerasan. Meskipun secara natural laki-laki dan perempuan maupun identitas seksual lainnya sama-sama memiliki harkat dan martabatnya sebagai manusia, dalam praktiknya dalam kehidupan sosial berkembang bentuk-bentuk meninggikan ataupun merendahkan gender tertentu.

Kedua, dalam modul ini CASN mendapatkan pemahaman tentang konsep pelindungan Hak Asasi Manusia dalam kehidupan bernegara. HAM dan HAMBG telah menjadi kesepakatan masyarakat dunia sebagai acuan bagi negara dalam menyusun kebijakan dan implementasi kebijakan publik. Di Indonesia, kebijakan tentang HAM dan HAMBG bahkan menjadi bagian dari konstitusi yang termaktub dalam Undang-Undang Dasar 1945. Konsekuensinya, CASN sebagai penyelenggara negara hanya akan menjalankan kinerjanya sesuai dengan kebijakan yang mendukung penguatan HAM dan HAMBG serta Inklusi Sosial.

Ketiga, modul ini memberikan instrumen analisis dan pengembangan pola kepemimpinan yang dapat mendukung terselenggaranya HAMBG dan Inklusi Sosial dalam lingkungan ASN. Dalam modul disebutkan beberapa hal terkait indikator dan bentuk-bentuk tindakan berbasis HAMBG dan Inklusi Sosial. Selain itu, modul ini juga melengkapi teknik-teknik analisis yang dapat membantu CASN dalam mencegah dan menangani bentuk-bentuk ketidakadilan berbasis HAMBG maupun bentuk-bentuk eksklusi sosial yang ada di lingkungan ASN.

Dari aspek pembentukan sikap, modul ini menyertakan dua sikap yang penting dipahami CASN sebagai pelayan publik dalam mengimplementasikan konsep dan prinsip-prinsip HAMBG dan Inklusi Sosial. Pertama, seorang CASN memiliki sikap anti diskriminasi. Sikap anti diskriminasi dalam kehidupan sehari-hari kemungkinan besar sulit dikenali karena sebagian besar bentuk-bentuk diskriminasi tumbuh dan berkembang dan diterima begitu saja tanpa ada kritik sebelumnya. Melalui aspek pemahaman yang dikembangkan dalam modul ini, seorang CASN dapat memahami bahwa kerugian dan ketidakadilan yang dialami oleh kelompok rentan diakibatkan oleh adanya pemberian pola-pola diskriminasi yang ada di masyarakat.

Keempat, seorang ASN memiliki sikap keberpihakan pada kelompok rentan dan korban kekerasan. Sikap ini secara khusus menjadi bentuk dukungan yang sangat penting bagi mereka terutama ketika mereka mengalami tindakan kekerasan atau ketidakadilan yang diakibatkan penyalahgunaan relasi kuasa yang timbal-balik. Sikap berpihak kepada korban ini penting bagi CASN untuk tidak menambah beban stigma maupun membiarkan pola-pola diskriminasi dan revictimisasi terjadi dalam proses penyelesaian masalah ataupun tindakan penanganannya.

Aspek pemahaman dan aspek sikap menjadi fondasi penting bagi CASN dalam menjalankan kinerja pelayanan publiknya. Meskipun demikian, modul ini masih sedikit pembentukan aspek tindakan yang dapat memastikan bahwa seorang ASN memiliki keterampilan untuk melakukan pencegahan dan penanganan bentuk ketidakadilan berbasis gender dan bentuk-bentuk eksklusi sosial di lingkungan ASN. Hal ini terutama karena modul ini baru menjadi masuk sebagai materi pilihan yang disampaikan menggunakan metode *self-learning*. Sehingga CASN tidak dapat berinteraksi langsung dengan *trainer*, dan sebaliknya, *trainer* sulit melihat capaian pembelajaran secara langsung. Oleh sebab itu, ke depannya besar harapan bahwa modul ini dapat masuk sebagai materi pokok dalam Pelatihan Dasar CASN dengan metode belajar secara klasikal atau tatap muka, baik dilakukan secara *offline* maupun *online*.

Selain itu, rekomendasi pengembangan metode pembelajaran modul juga dapat disertai dengan indikator penilaian yang dapat masuk dalam pertimbangan penerimaan ASN setelah diselenggarakannya Pelatihan Dasar. Hal ini sebagai

bentuk komitmen dan untuk memastikan penyelenggaraan pelatihan dan manajemen ASN ke depannya dapat memenuhi kriteria ASN yang berperspektif HAMBG dan Inklusi Sosial. Komitmen ini sekaligus menjadi pertanggungjawaban kepada publik bahwa ASN yang dihasilkan memiliki jaminan sebagai pelayan publik yang anti diskriminasi dan adil.

Lampiran

Kunci dan Kisi-kisi Jawaban

SOAL PRE-TEST

1. Jawaban b (menyusui). Menyusui menggunakan ASI secara langsung merupakan konstruksi biologis yang hanya bisa dilakukan oleh perempuan.
2. Jawaban e (Membuka lebih banyak kesempatan perempuan menjadi guru atau perawat kesehatan). Kesempatan untuk perempuan tidak hanya pada sektor pendidikan dan kesehatan. Apabila perempuan hanya dianggap cocok bekerja pada kedua sektor tersebut, hal ini merupakan bentuk stigmatisasi pada perempuan.
3. Jawaban c (Tidak wajar, karena menunjukkan adanya sistem yang tidak berpihak pada perempuan). Dalam sistem non-diskriminatif, baik perempuan dan laki-laki dipandang setara dan sama-sama berhak menjadi pemimpin.
4. Jawaban d (Tidak setuju, karena tidak berperspektif pada kelompok rentan). Disabilitas berhak menerima gaji yang sama dengan pekerja lainnya dalam posisi yang sama.
5. Jawaban a (Mendengarkan, memberi dukungan, dan menanyakan kebutuhan kepada korban). Pada kasus pelecehan seksual, berperspektif pada korban menjadi konsep pendekatan HAMBG. Perempuan dalam kasus pelecehan sering dianggap penggoda atau penyebab terjadinya pelecehan sehingga penting untuk memiliki sikap berperspektif kepada korban.
6. Jawaban c (Mengingatkan bahwa yang dilakukannya berpotensi diskriminatif). Sikap inklusif ditunjukkan dari upaya untuk mencegah secara terbuka (tidak dimaklumi karena alasan personal) atas sikap yang dianggap berpotensi diskriminatif.

SOAL MATERI 1:

1. **Contoh ketidakadilan gender di keluarga:** anak perempuan dibebani pekerjaan domestik seperti mencuci dan memasak; laki-laki dipermalukan jika menangis; dsb.

Contoh ketidakadilan gender di lingkungan kerja: pimpinan perempuan yang masih lajang mendapat stigma negatif seperti mementingkan karier atau sulit mendapat jodoh karena terlalu mandiri, sementara laki-laki yang melajang dan menjadi pimpinan dianggap sebagai pencapaian karier dan dianggap *high quality jomblo* yang diidolakan perempuan.

Contoh ketidakadilan gender di masyarakat: Rapat-rapat atau pertemuan warga cenderung diadakan di malam hari yang mengakibatkan perempuan (karena stigma tidak pantas keluar malam) minim kehadirannya. Konsekuensinya, keputusan yang diambil sering kali tidak mengakomodasi kebutuhan perempuan dan anak-anak.

2. **3 contoh eksklusi berdasar jenis kelamin:** proporsi perempuan masuk di parlemen sangat timpang dibandingkan laki-laki; Perempuan tidak diundang dalam rapat penyusunan program desa; Pada saat acara warga, laki-laki sering kali didahulukan untuk mengambil makan dan perempuan menunggu setelah para laki-laki selesai makan.

3 contoh eksklusi berdasar agama: para penghayat kepercayaan tidak dapat menuliskan identitas kepercayaannya dalam KTP; persekusi sering dilakukan pada minoritas agama seperti larangan atau mempersulit pendirian tempat ibadah; penolakan pada kepala daerah atau kepala negara yang beragama minoritas.

3 contoh eksklusi berdasar ras: Menganggap ras kulit hitam sebagai suku terbelakang dan tidak berpendidikan; etnis Tionghoa sering menjadi sasaran kekerasan dalam kerusuhan massa; perbedaan etnis sering digunakan sebagai politik adu domba seperti misalnya dalam kerusuhan Ambon.

3 contoh eksklusi berdasarkan kemampuan fisik: Kelompok disabilitas belum mendapatkan fasilitas publik yang memadai untuk setiap jenis kebutuhan khususnya; perkosaan banyak dialami perempuan disabilitas; proporsi kelompok disabilitas pada posisi jabatan publik belum sepenuhnya dipenuhi oleh lembaga.

3. Contoh kebijakan diskriminatif yaitu Peraturan Bupati Purwakarta Nomor 2 tahun 2015 tentang Persyaratan Tambahan Kenaikan Kelas pada Jenjang Pendidikan Dasar di Kabupaten Purwakarta. Dalam peraturan ini, terdapat sejumlah syarat tambahan untuk kenaikan kelas para siswa pada jenjang pendidikan dasar yang membedakan antara laki-laki dan perempuan dalam konteks partisipasi, akses dan kontrol. Laki-laki diberi penekanan pada partisipasi urusan perkebunan dan perikanan, sementara perempuan hanya diberi akses pada sektor domestik seperti memasak dan menjahit.
4. Contoh kebijakan yang telah menerapkan prinsip HAMBG antara lain: Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pencegahan Kekerasan, Eksplorasi Dan Diskriminasi Terhadap Perempuan.

SOAL MATERI 2:

UU No. 5 Tahun 2014 tentang Manajemen ASN merupakan salah satu kebijakan berbasis HAMBG dan sekaligus inklusif. Undang-undang tersebut merupakan acuan dasar bagi ASN yang mengatur mulai dari proses rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi seorang ASN. Terdapat sejumlah pasal dalam undang-undang tersebut yang secara eksplisit mendukung prinsip HAMBG dan inklusi sosial. Misalnya saja pada pasal 4 poin f yang menyebutkan bahwa salah satu nilai dasar yang harus dimiliki seorang ASN adalah menciptakan lingkungan kerja yang non-diskriminatif.

SOAL MATERI 3:

Contoh kebutuhan praktis berbasis HAMBG di lingkungan ASN:

- Jumlah toilet untuk perempuan lebih banyak dibanding laki-laki;
- Terdapat jalur khusus untuk memenuhi kebutuhan pengguna kursi roda;
- Pemberian cuti bagi ayah ketika istri melahirkan.

Contoh kebutuhan strategis berbasis HAMBG di lingkungan ASN:

- Monitoring dan evaluasi secara rutin terhadap kuantitas dan kualitas sarana prasarana untuk kelompok rentan di lingkungan ASN;
- Memastikan komposisi rekrutmen ASN pada posisi seperti guru dan perawat bisa seimbang antara laki-laki dan perempuan.;
- Membuat kebijakan turunan mengenai pencegahan dan penanganan kekerasan seksual, terutama pada hubungan dengan ketimpangan relasi kuasa, seperti antara atasan dengan bawahan atau senior dengan junior.

SOAL MATERI 4:

1. Cukup dengan menyebutkan salah satu peristiwa yang mirip dengan contoh pada bagian uraian materi tentang analisa HAMBG menggunakan metode analisis *Iceberg* dan *U-Process*.
2. Eksplorasi setiap kolom berdasarkan pendapatmu dengan mengutamakan pendekatan yang berpihak pada calon pimpinan perempuan. Misalnya pada bagian struktur penyebabnya adalah adanya pandangan patriarki yang memberikan stigma bahwa perempuan cenderung sentimental-emosional sehingga untuk menjadi seorang pemimpin dibutuhkan kriteria-kriteria tambahan seperti misalnya sudah menikah atau berasal dari agama mayoritas.

Daftar Pustaka

- Agosín, M. (Ed.). (2001). Women, gender, and human rights: A global perspective. Rutgers University Press.
- Akerkar, S. (2001). Gender and participation. BRIDGE Cutting Edge Pack, Brighton: Institute of Development Studies.
- Apsari, N. C., & Raharjo, S. T. (2021). Orang dengan Disabilitas: Situasi Tantangan dan Layanan di Indonesia. Buletin Penelitian Sistem Kesehatan, 24(3), 159-169.
- Assyaukanie, L. (2018). Akar-Akar Legal Intoleransi dan Diskriminasi di Indonesia. MAARIF Journal, 13(2), 27-42.
- Badan Kepegawaian Nasional. (2022). <https://www.bkn.go.id/e-library/buku-statistik-pegawai-negeri-sipil-desember-2022/>
- Badan Pusat Statistik. (2002). <https://www.bps.go.id/indicator/23/1538/1/persentase-penduduk-yang-hidup-di-bawah-garis-kemiskinan-nasional-menurut-jenis-kelamin.html>
- Bhasin, K., & Katjasungkana, N. (1996). Menggugat patriarki: Pengantar tentang persoalan dominasi terhadap kaum perempuan. Yayasan Bentang Budaya.
- Boraian, M. P. (2008). Empowerment of rural women: The deterrents & determinants. Concept Publishing Company.
- Council of Europe. (2009). *Because Words Matter: Glossary on Sexual Orientation, Gender Identity or Expression, and Sex Characteristics*. <https://rm.coe.int/glossary-on-sogiesc-because-words-matter-en/1680a1f110>
- Dewi, R. K., Al Izzati, R., & Suryahadi, A. (2022). Disability and Labor Market Exclusion: Evidence from Indonesia. Sustainability Science and Resources, 2, 45-77.
- Fakih, M. (1996). Posisi Kaum Perempuan dalam Islam: Tinjauan Analisis Gender. Tarjih: Jurnal Tarjih dan Pengembangan Pemikiran Islam, 1(1), 22-37.
- Ilm Halimatusa'diyah. (2019). <https://theconversation.com/semaikan-banyak-perempuan-di-dpr-tapi-riset-ungkap-kehadiran-mereka-mungkin-tidak-signifikan-125013>
- Intersex Human Right Australia (IHRA). (2013). <https://ihra.org.au/16601/intersexnumbers/#:~:text=Applying%20this%20more%20precise%20definition,rating%20to%20phenotypes%20and%20chromosomes.>

- Kania, D. (2015). Hak asasi perempuan dalam Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia: The rights of women in Indonesian laws and regulations. *Jurnal Konstitusi*, 12(4), 716-734
- Komnas Perempuan (2021). Kajian Strategik: Strategi Percepatan Penanganan Kebijakan Diskriminatif Atas Nama Otonomi Daerah Guna Memperkuat Ketahanan Nasional. Kerjasama Komnas Perempuan dan Lembaga Ketahanan Nasional RI.
- Komnas Perempuan (2022). <https://komnasperempuan.go.id/pernyataan-sikap-detail/pernyataan-sikap-komnas-perempuan-terhadap-pengesahan-rancangan-undang-undang-kitab-undang-undang-hukum-pidana-rkuhp>
- Komnas Perempuan. (2023). Catatan Tahunan Komnas Perempuan 2023. <https://komnasperempuan.go.id/catatan-tahunan-detail/catahu2023-kekerasan-terhadap-perempuan-di-ranah-publik-dan-negara-minimnya-perlindungan-dan-pemulihan>.
- Marzuki, M. A. (2020). Analisis Gender Dalam Kajian-Kajian Keislaman. UNY Press.
- Moser, C. O. (2014). Gender planning and development: Revisiting, deconstructing and reflecting. England: Development Planning Unit, The Bartlett, University College London.
- Noerdin, E., Agustini, E., Pakasi, D. T., Aripurnama, S., & Hodijah, S. N. (2006). Potret kemiskinan perempuan. Women Research Institute.
- Noerdin, E., Aripurnama, S., Anastasia, A., & Anindhita, F. (2013). Partisipasi & Representasi Politik Perempuan.
- Peleg, I. (2007). Democratizing the hegemonic state: Political transformation in the age of identity. Cambridge University Press.
- Qibtiyah, A. (2018). Mapping of Muslims' understandings on gender issues in Islam at six universities in Yogyakarta, Indonesia. *Al-Jami'ah: Journal of Islamic Studies*, 56(2), 305-340.
- Scharmer, O. (2018). The Essentials of Theory U: Core Principles and Applications. Oakland: Berrett-Koehler Publishers.
- Stiawan, Haris. (2022). <https://nasional.tempo.co/read/1582527/kilas-balik-10-tahun-perjalanan-uu-tpks#:~:text=Setelah%20menanti%20selama%2010%20tahun,merupakan%20buah%20dari%20perjuangan%20panjang>.

LAN

LAN sangat mengapresiasi dan menyambut baik dengan kehadiran modul ini, serta berkomitmen akan menggunakan dalam pelatihan ASN, khususnya pada materi isu-isu kontemporer. Calon ASN sudah dimandatkan untuk memahami isu kontemporer seperti radikalisme, narkoba, dan tentu isu-isu keadilan gender yang non diskriminatif. Materi-materi dalam modul ini sangat relevan dengan kebutuhan bagi pembekalan calon ASN. Untuk itu, semua calon ASN akan diberikan pelatihan dengan modul ini dalam pelatihan dasar (Reni Suzana- Sekretaris Utama Lembaga Administrasi Negara).

BKN

Selain mengapresiasi, BKN sangat mendukung kehadiran modul Kawasan bebas Kekerasan ini. Modul ini dapat menjadi rujukan dalam pelatihan ASN. Dengan modul ini Calon ASN dapat memahami contoh-contoh mana praktek-praktek keadilan gender dan mana praktek-praktek ketidakadilan gender (Heri Purwanto-Analisis Kepegawaian Madya Badan Kepegawaian.

KemenPANRB

Secara umum Kementerian PANRB sangat mengapresiasi hadirnya modul Pendidikan KBK dalam Manajemen ASN. Bahkan materi-materi dalam modul yang menjunjung nilai-nilai keberagaman dan toleransi dapat dijadikan bahan usulan penyusunan soal dalam seleksi CASN dan bahan ajar pada Diklat LAN sehingga dapat mencegah masuknya faham radikalisme di lingkungan ASN (Rosdiana- Analisis Kebijakan Madya Integritas SDM Aparatur, Kemen PANRB).

