

Kepemimpinan Inklusif

Mengapa Transformasi Sektor Keamanan dan Birokrasi
Membutuhkan Kemitraan Sejajar dan Keterlibatan Laki-Laki.

PETA NAVIGASI STRATEGIS



REALITAS SISTEMIK

Pengarusutamaan Gender (PUG) stagnan karena direduksi menjadi isu perempuan semata.

Bias tak sadar (*unconscious bias*) secara sistemik merugikan kapasitas operasional dan kesehatan mental, baik bagi personel laki-laki maupun perempuan di birokrasi.



INTERVENSI TAKTIS

Membangun kepemimpinan inklusif melalui *Male Allyship* (pelibatan aktif pimpinan laki-laki) untuk mengubah budaya organisasi dari dalam.

Menggeser pendekatan konfrontatif menjadi kemitraan sejajar yang mendobrak *toxic masculinity*.



HASIL AKHIR (MANDAT)

Peningkatan efisiensi birokrasi yang terukur, penegakan sistem meritokrasi murni, terjaminnya *psychological safety* bagi seluruh personel, dan pemenuhan kewajiban hukum institusi negara.

Miskonsepsi Sistemik Mengerdilkan Efektivitas Pengarusutamaan Gender (PUG)

ISU PEREMPUAN

Dianggap secara eksklusif sebagai masalah, beban, dan tanggung jawab perempuan.

ARSITEKTUR TATA KELOLA BIROKRASI

Menyembunyikan realitas sistem merit, pembagian kekuasaan, keselamatan psikologis, bias struktural, dan alokasi anggaran operasional sesungguhnya.

REALITAS BIROKRASI:

- Lebih dari 70% posisi Eselon I & II (pengambil keputusan puncak) diduduki oleh laki-laki.
- Ketimpangan tidak akan selesai tanpa partisipasi aktif laki-laki sebagai *agent of change*.

PEMISAHAN KONSEPTUAL: KETIMPANGAN BERAKAR PADA KONSTRUKSI SOSIAL, BUKAN BIOLOGIS



SEKS (Biologis)

- **Sifat:** Anatomis, Kodrati, Universal, Permanen.
- **Fokus:** Perbedaan biologis mutlak dan organ reproduksi.
- **Implikasi:** Tidak dapat dipertukarkan, pemberian alamiah.



GENDER (Sosial)

- **Sifat:** Konstruksi Sosial, Dinamis, Kultural.
- **Fokus:** Kumpulan norma, peran, fungsi, dan atribut yang dilekatkan masyarakat.
- **Implikasi:** Dapat didekonstruksi dan direkayasa ulang sesuai tuntutan efisiensi institusi masa kini.

Konstruksi Sosial Membebani Laki-Laki dan Perempuan Secara Simetris

DAMPAK PADA PEREMPUAN

- ☒ - **Glass Ceiling:** Penomorduaan sistemik untuk posisi pimpinan komando operasional.
- ☒ - **Double Burden:** Dituntut optimal di ranah publik sambil menanggung beban penuh unpaid care work di ranah domestik.



DAMPAK PADA LAKI-LAKI

- ☒ - **Single Breadwinner Pressure:** Tekanan absolut sebagai penopang ekonomi tunggal tanpa ruang kegagalan.
- ☒ - **Stigma Kerentanan:** Tuntutan maskulinitas ekstrem yang melarang ekspresi emosi dan kelelahan mental.

TITIK KRITIS: Data WHO mencatat angka kematian akibat bunuh diri pada laki-laki **2 hingga 3 kali lipat** lebih tinggi dibandingkan perempuan. Hal ini dipicu oleh ketakutan sistemik mencari bantuan kesehatan mental akibat stigma dianggap lemah.

Ekosistem Sektor Keamanan Menjadi Lahan Subur Bagi Prasangka Tak Sadar

DOKTRIN
HIERARKIS

DISIPLIN
KAKU

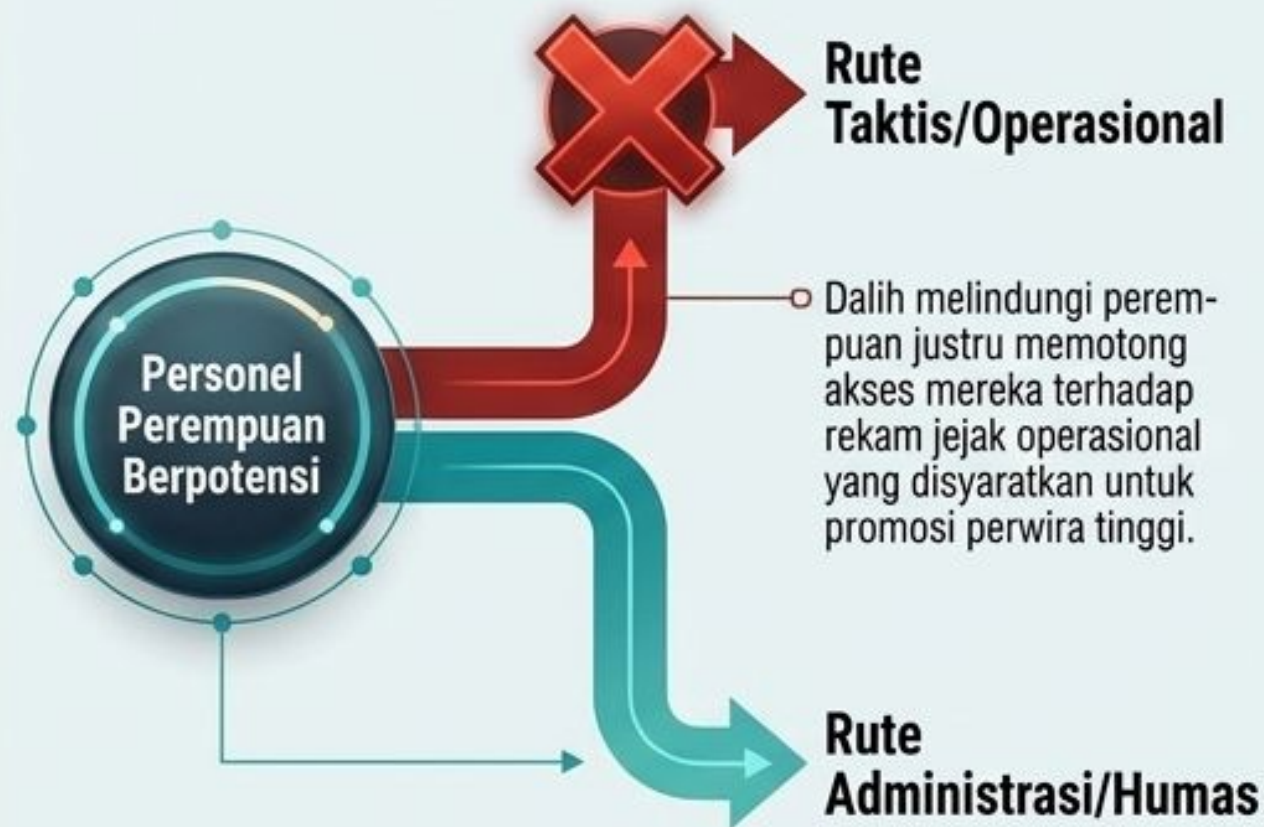
NILAI
MASKULINITAS
TRADISIONAL

UNCONSCIOUS BIAS (Prasangka Tak Sadar)

Pola pikir implisit yang menyusup ke dalam struktur kaku ini. Akibatnya, keputusan taktis, promosi jabatan, dan penugasan sering kali diambil berdasarkan asumsi stereotip kultural, bukan berdasarkan kompetensi dan meritokrasi objektif yang disyaratkan oleh undang-undang institusi.

Hambatan Karier Personel Perempuan: Seksisme Terselubung dan Dilema Ganda

BENEVOLENT SEXISM (Seksisme Terselubung)



DOUBLE-BIND DILEMMA (Dilema Ganda)



Tekanan Toksik pada Personel Laki-Laki Mengancam Kesiapan Operasional



NORMA HYPER-MASCULINITY

Standar kaku yang mewajibkan prajurit/petugas kebal rasa sakit. Mengubah doktrin disiplin menjadi standar beracun (*toxic masculinity*) yang menekan sisi kemanusiaan.



PENYANGKALAN TRAUMA (PTSD)

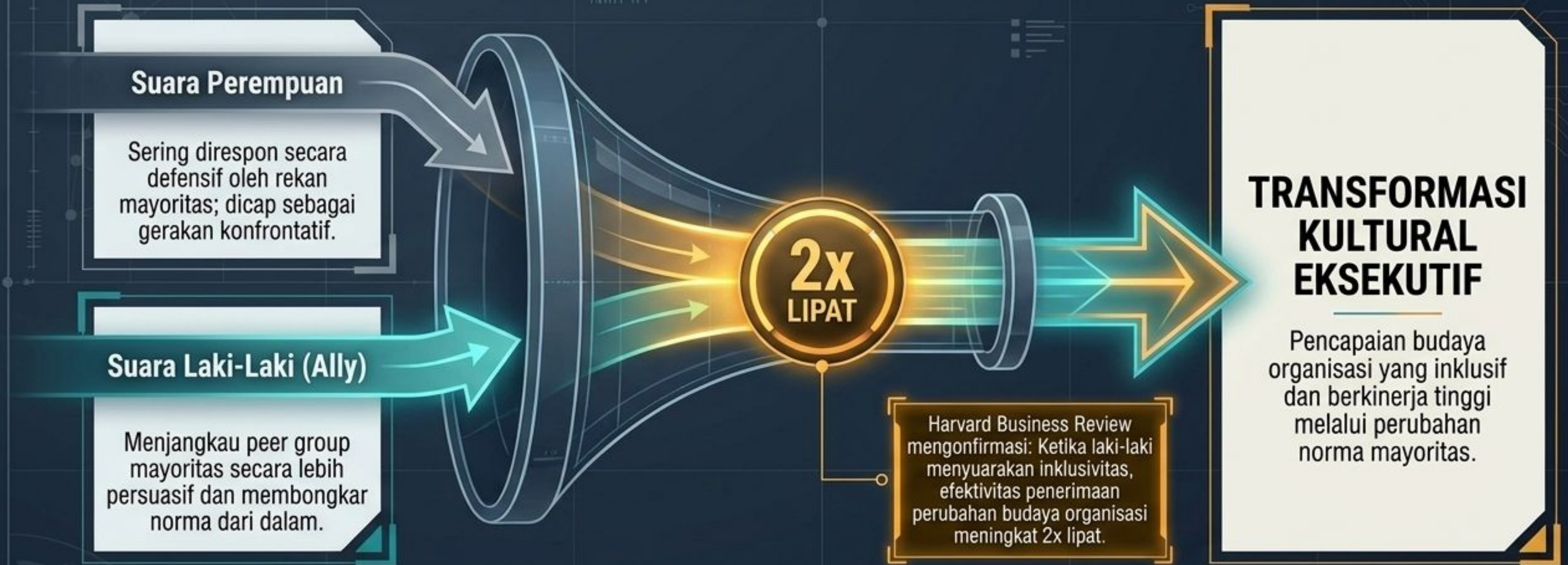
Enggan mengakses psikolog dinas pasca-operasi. Terdapat ketakutan sistemik akan dianggap cacat mental yang berakibat pada hancurnya jenjang karier komando.



DISPROPORSI PENUGASAN BERISIKO

Bias implisit yang memandang personel laki-laki sebagai pihak yang dispensable (dapat dikorbankan) untuk misi sangat berbahaya, kerap meniadakan keharusan asesmen psikologis pra-tugas.

'Aha Moment': Pelibatan Laki-laki (*Male Allyship*) sebagai Pengganda Penerimaan Kultural



STRATEGIC SHIFT: Menggeser fokus dari sekadar 'melindungi korban perempuan' menjadi 'mengintervensi perilaku mayoritas pelaku dan pembentuk norma di tingkat pimpinan'.

Kemitraan Sejajar (Equal Partnership) Meningkatkan Kualitas Keputusan Strategis



Evidence Box

DATA KINERJA GLOBAL

Laporan *Women in the Workplace* oleh McKinsey & Company secara konsisten menemukan bahwa organisasi dengan kemitraan gender yang sehat memiliki probabilitas

25% LEBIH TINGGI

untuk menghasilkan keputusan bisnis, operasional, dan strategis yang unggul.

Meruntuhkan Dikotomi Melalui *Shared Parental Responsibility*

REALITAS WAKTU DOMESTIK



Laporan ILO mencatat perempuan Indonesia menghabiskan waktu **3X LEBIH BANYAK** untuk pekerjaan perawatan tak dibayar (*unpaid care work*). Beban asimetris ini melumpuhkan kapasitas kompetisi karier profesional di birokrasi.

INTERVENSI KEBIJAKAN INSTITUSI



- Hak Cuti Ayah (*Paternity Leave*).



- Fleksibilitas Jam Kerja (*Flexible Working Arrangement*).

Fasilitas ini harus dirancang agar laki-laki dapat mengambil peran domestik tanpa menerima cemoohan kultural dari institusi.

CORE TAKEAWAY: Mengizinkan laki-laki membagi beban domestik adalah **SATU-SATUNYA CARA** menghapus '*motherhood penalty*' dan menciptakan ruang kompetisi karier operasional yang setara bagi perempuan.

Inklusivitas Adalah Mandat Konstitusional, Bukan Sekadar Imbauan Moral

ARSITEKTUR BIROKRASI: UU ASN No 20 Tahun 2023

Mewajibkan penerapan sistem meritokrasi murni yang menuntut kepemimpinan inklusif bebas bias.

INSTRUMEN NASIONAL:

Inpres 9/2000 (Mandat Inti PUG) & SEB 4 Menteri (Mewajibkan *Gender Budget Statement*).

INSTRUMEN INTERNASIONAL:

Resolusi Dewan Keamanan PBB 1325 (*Women, Peace, Security*) & UU 7/1984 (CEDAW).

FONDASI DASAR: **UUD 1945** (Pasal 27 ayat 1 & Pasal 28I ayat 2)

Persamaan kedudukan absolut di dalam hukum dan jaminan kebebasan dari perlakuan diskriminatif.

Executive Mandate: Peta Jalan Pemimpin Inklusif

Mewujudkan lingkungan kerja yang **responsif gender** adalah strategi keamanan institusi mutlak.



Dekonstruksi Bias Internal

Identifikasi dan hapus *benevolent sexism* serta *toxic masculinity* dalam setiap rantai promosi, penugasan operasional, dan evaluasi kinerja.



Mobilisasi Male Allyship

Wajibkan partisipasi aktif pimpinan dan komandan laki-laki dalam merancang dan menegakkan kebijakan inklusif guna mempercepat perubahan budaya dari dalam.



Tegakkan Meritokrasi Konstitusional

Eksekusi sistem merit berbasis kompetensi objektif sesuai UU ASN 20/2023, memastikan pembagian peran strategis murni tanpa intervensi stereotip kultural.

TRANSFORMASI BUDAYA ORGANISASI DIMULAI DARI KEPUTUSAN KOMANDO HARI INI.