

INTISARI

Promosi jabatan merupakan bagian penting dari pengembangan karier dalam manajemen sumber daya manusia, termasuk di sektor publik. Promosi tidak hanya menjadi bentuk pengakuan atas kinerja dan kompetensi pegawai, tetapi juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga, promosi yang adil dan setara menjadi elemen krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memotivasi pegawai, dan mendorong profesionalisme aparatur yang berdampak pada kebijakan yang dihasilkan. Namun dalam praktiknya, proses promosi seringkali diwarnai oleh berbagai tantangan, terutama dalam menciptakan keadilan dan kesetaraan bagi seluruh pegawai. Salah satu masalah yang masih dihadapi adalah rendahnya representasi perempuan dalam jabatan tinggi, termasuk di lingkungan Pemerintah Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Pemda. DIY) yang diketahui memiliki indeks ketimpangan gender yang rendah serta menerapkan sistem merit yang baik dalam pengelolaan SDMnya. Fenomena ini mengindikasikan adanya hambatan tersendiri yang dialami perempuan dalam mengakses jenjang karier yang lebih tinggi. Berbagai studi menunjukkan bahwa hambatan tersebut tidak hanya bersifat struktural, tetapi juga muncul dari faktor individu. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor individu terhadap promosi jabatan perempuan di Pemda. DIY.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dan cross-sectional, serta teknik analisis *Partial Least Squares-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) menggunakan model HOCs. Sampel penelitian terdiri dari 190 PNS perempuan di lingkungan Pemda. DIY. Hasil analisis menunjukkan bahwa secara agregat, faktor individu tidak berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Namun, dimensi konflik pekerjaan dengan kehidupan pribadi secara signifikan memengaruhi persepsi terhadap kriteria promosi, khususnya loyalitas, yang kemudian berdampak pada promosi jabatan. Kriteria promosi secara keseluruhan juga tidak memediasi hubungan antara faktor individu dan promosi jabatan, kecuali pada jalur spesifik melalui loyalitas. Temuan ini mencerminkan persepsi responden bahwa promosi jabatan masih dipengaruhi oleh faktor relasional dibandingkan indikator merit yang berbasis kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan penguatan kebijakan kelembagaan yang lebih responsif terhadap hambatan perempuan dan dukungan organisasi yang lebih inklusif, guna memastikan bahwa prinsip merit dapat diterapkan secara adil dalam promosi jabatan di sektor publik.

Kata kunci: merit, *glass ceiling*, kriteria promosi, kesetaraan gender, konflik peran

ABSTRACT

Job promotion is a crucial part of career development in human resource management, including within the public sector. It not only serves as recognition of employee performance and competence but also plays a vital role in achieving organizational goals. Therefore, fair and equitable promotion is essential for creating an inclusive work environment, motivating employees, and fostering professionalism among civil servants, which ultimately influences the quality of public policy. However, in practice, promotion processes often face challenges, especially in ensuring fairness and equal opportunities for all employees. One persistent issue is the underrepresentation of women in high-ranking positions, including within The Government of the Special Region of Yogyakarta Province (Pemda. DIY), which is known for its low gender inequality index and strong implementation of the merit system in managing human resources. This phenomenon indicates that women may face unique barriers in accessing higher career levels. Various studies have shown that these barriers are not only structural but also stem from individual factors. Based on this context, this study aims to analyze the influence of individual factors on the job promotion of women in Pemda. DIY.

This study uses a quantitative approach with a correlational and cross-sectional design, using Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with Higher-Order Constructs (HOCs). The sample consisted of 190 female civil servants working within the Pemda. DIY. The analysis revealed that, in aggregate, individual factors did not have a significant direct effect on job promotion. However, the work–life conflict dimension significantly influenced perceptions of promotion criteria, particularly loyalty, which subsequently impacted promotion outcomes. Overall, promotion criteria did not serve as a mediator between individual factors and promotion, except along a specific pathway through loyalty. These findings reflect the perceptions of respondents that job promotions are still shaped more by relational factors than by performance-based merit indicators. Therefore, this study recommends strengthening institutional policies that are more responsive to gender-specific barriers and fostering inclusive organizational support to ensure that the merit principle is implemented fairly and substantively in public sector promotions.

Keywords: merit, glass ceiling, promotion criteria, gender equality, role conflict