

ANALISIS PERBANDINGAN KINERJA PEGAWAI LAKI-LAKI DAN PEREMPUAN PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN SUMBAWA

Suriyati¹, Kamaruddin^{2*}

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: kamaruddinfem@gmail.com

Article Info

Article History

Received: 28 November 2024

Revised: 23 Desember 2024

Published: 31 Desember 2024

Keywords

Comparative Analysis;
Employee Performance;
Male And Female Employees.

Abstrak

This study aims to determine the differences in performance between male and female employees at the National Unity and Politics Agency of Sumbawa District. The type of this study was comparative study conducted to compare the performance of male employees (X_1) with the performance of female employees (X_2) at the National Unity and Politics Agency of Sumbawa District. The type of data used in this study was quantitative data obtained from official documents of the National Unity and Politics Agency of Sumbawa District, both published and unpublished. The data analysis technique used was comparative analysis using the average difference test, including the Shapiro-Wilk normality test and the average difference test using the paired samples statistics test, paired samples correlations test, and paired samples t-test. Based on the results of data analysis, the calculated t-value of 1.180 was smaller than the t-table value of 2.571 ($1.180 < 2.571$), while the significance value of the calculation results of 0.283 was greater than the real level value of 0.05 ($0.283 > 0.05$). Thus, it can be stated that there was not significant difference between the performance of male and female employees at the National Unity and Politics Agency of Sumbawa District. These results indicate that there is equality in terms of quantity and quality of performance produced by male and female employees in carrying out and completing work responsibilities. Male and female employees have the same contribution in achieving the goals and objectives set by the organization.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi ini, persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi atau perusahaan untuk memanfaatkan sumber daya manusia dengan optimal. Manusia sebagai elemen dominan dalam organisasi atau perusahaan memiliki peran krusial dalam mencapai tujuannya. Meskipun didukung dengan sarana dan prasarana yang modern serta sumber dana yang tidak terbatas tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik, maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dan terselesaikan dengan baik. Hal itu dikarenakan pada hakekat sumber daya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak setiap kegiatan di dalam organisasi atau perusahaan sehingga akan sangat menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Meningkatnya kinerja pegawai atau karyawan secara konsisten dan menjadi harapan umum bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembang. Dengan demikian, maka setiap organisasi atau perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Sebagai aset hidup, pegawai atau karyawan memerlukan perhatian khusus dalam pengelolaan, mengingat mereka tidak hanya memiliki tugas dan tanggung jawab, tetapi juga pikiran, perasaan, dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dan berdampak pada tingkat pencapaian kinerja perusahaan secara keseluruhan (Permana, *et al.*, 2023).

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong organisasi dan sumber daya manusia. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi, sebab apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Menurut Arifin, *et al.* (2019), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi, maka laju roda perusahaan akan semakin meningkat. Sebaliknya apabila karyawannya bekerja tidak produktif, yang artinya tidak memiliki semangat kerja yang tinggi dan tidak ulet dalam bekerja sehingga tidak tercipta sebuah kualitas kehidupan kerja.

Secara umum, kinerja merupakan ukuran sebuah tujuan yang hendak dicapainya. Kinerja pada hakikatnya merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Safitri dan Kasmari, 2022).

Kinerja seorang pegawai tercermin dari usaha yang diberikan pegawai atas dasar keberlangsungan perusahaan, pengembangan perusahaan dan menciptakan keunggulan bersaing perusahaan sebagai hasil nyata yang dapat diamati dan dapat diukur. Oleh karena itu, evaluasi dan penilaian terhadap kinerja pegawai atau karyawan sangat diperlukan untuk mengetahui seberapa baik pegawai menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan. Melalui evaluasi dan penilaian kinerja memberikan kesempatan karyawan untuk melakukan tindakan-tindakan perbaikan guna meningkatkan kinerja mereka (Masharyono dan Sumiyati, 2021).

Keberadaan pegawai atau karyawan yang handal akan mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas sehingga dapat menunjang serta mendukung keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Melihat besarnya peran pegawai atau karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka memperhatikan faktor pendorong dan penghambat kinerja pegawai atau karyawan merupakan faktor kunci untuk mencapai keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan. Salah satu faktor yang dapat menghambat pegawai atau karyawan dalam menghasilkan kinerja yang optimal adalah gender.

Pada dasarnya semua orang sepakat bahwa laki-laki dan perempuan berbeda. Namun perbedaan gender sering kali merefleksikan perbedaan hak dan kewajiban dimana kaum wanita dalam banyak hal ditempatkan lebih rendah dari pada laki-laki. Perempuan dalam banyak hal telah mengalami dekriminasi hanya karena perbedaan jenis kelamin, padahal perbedaan gender sebenarnya hanyalah perbedaan biologis yang dibawa lahir, diluar semua itu laki-laki dan perempuan memiliki hak dan kewajiban yang sama. Seiring gerakan emansipasi dan penghapusan segala bentuk dikriminasi terhadap perempuan, tingkat partisipasi dan keterlibatan kaum perempuan dalam dunia pekerjaan sektor publik semakin meningkat (Sulistyowati, 2021).

Isu gender dalam dunia pekerjaan tengah berkembang dan marak diperbincangkan oleh publik saat ini. perbedaan gender dalam bekerja merupakan hal yang menjadi perhatian saat ini. Sering terjadi dalam perusahaan adanya perlakuan yang berbeda antara karyawan laki-laki dengan karyawan perempuan, beban tugas dan peran yang berbeda antara karyawan perempuan dan laki-laki. Perusahaan kerap menilai karyawan laki-laki memiliki perilaku kerja yang lebih cekatan karena memiliki fisik yang lebih kuat dari pada karyawan perempuan sehingga tugas pekerjaan lebih banyak dibebankan kepada karyawan laki-laki, hal ini menimbulkan kesenjangan yang mengakibatkan ketidaknyamanan antara karyawan perempuan maupun laki-laki (Inriani, *et al*, 2023).

Salah satu fenomena yang sering muncul diberbagai organisasi atau perusahaan adalah adanya perbedaan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Perbedaan kinerja ini salah satunya dipicu oleh perbedaan gender karyawan. Hal ini dibuktikan oleh Mahmudah, *et al.* (2022) yang menunjukkan bahwa gender yang berbeda dapat mengakibatkan kecenderungan yang berbeda ketika karyawan berupaya mencapai target melalui kebiasaan atau tindakan naluriah yang muncul berdasarkan gender mereka. Karyawan laki-laki lebih mendominasi baik dari jumlah maupun hasil dalam mencapai target, dimana pencapaian target karyawan laki-laki lebih mendekati target yang ditentukan perusahaan dibandingkan dengan karyawan perempuan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka menarik untuk dikaji lebih lanjut pengaruh gender terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Peneliti ingin mengkomparasikan antara kinerja pegawai atau karyawan laki-laki dengan kinerja pegawai atau karyawan perempuan. Dengan demikian, maka dapat diketahui kontribusi masing-masing pegawai atau karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan yang dilihat dari gender. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa.

Badan Kesatuan Bangsa dan Politik merupakan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintah bidang kesatuan bangsa dan politik dalam negeri. Sama halnya dengan lembaga pemerintahan daerah lainnya, fungsi utama Badan Kesatuan Bangsa dan Politik adalah melayani masyarakat. Ukuran keberhasilan penyelenggaraan pelayanan ditentukan oleh tingkat kepuasan penerima pelayanan sehingga pemerintah perlu terus berupaya meningkatkan kualitas kinerja pelayanan. Oleh karena itu upaya penyempurnaan pelayanan publik (*public service*) harus dilakukan secara terus menerus dan berkesinambungan, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat.

Namun pada kenyataannya, penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah dalam berbagai sektor pelayanan, terutama yang menyangkut hal-hal sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, kinerjanya masih belum seperti yang diharapkan, tidak terkecuali Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Isu mengenai kinerja pegawai pemerintah telah menjadi sorotan publik dalam beberapa tahun terakhir, karena belum menampakkan hasil yang baik yang dirasakan oleh masyarakat. Perkembangan masyarakat yang semakin kritis menuntut agar pemerintah dapat menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sehingga dapat berdampak terhadap kesejahteraan masyarakat (Sucihati, *et al.*, 2023).

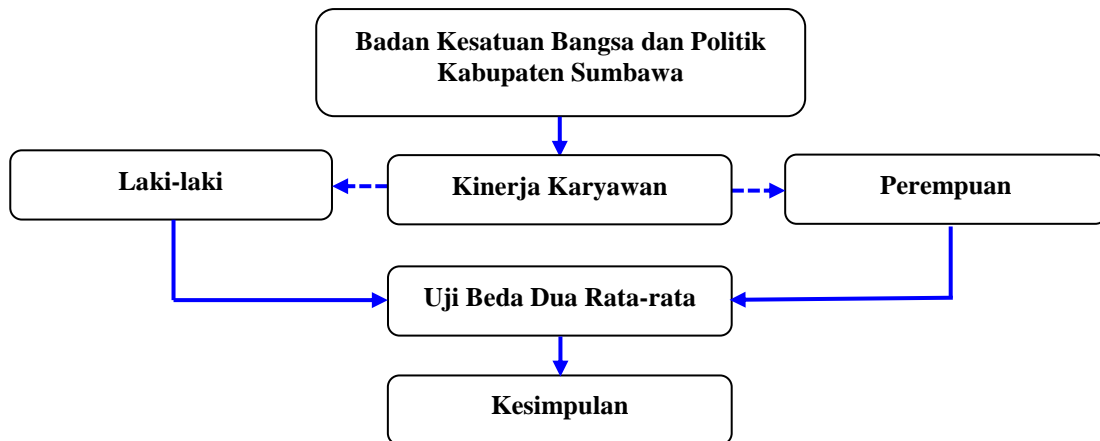
Oleh karena itu, pelayanan publik harus mendapat perhatian dan penanganan yang sungguh-sungguh oleh semua aparatur, karena merupakan tugas dan fungsi yang melekat pada setiap aparatur sebagai jajaran terdepan dalam memberikan pelayanan publik (*public service*). Meningkatnya kepuasan masyarakat merupakan tujuan utama pelayanan publik, sehingga upaya peningkatan kualitas pelayanan harus dilaksanakan secara bersama-sama, terpadu, terprogram, terarah, dan konsisten dengan memperhatikan kebutuhan dan harapan masyarakat. Dengan demikian, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat diberikan secara tepat, cepat, murah, terbuka, sederhana dan mudah dilaksanakan serta tidak diskriminatif sehingga dapat meningkatkan kepuasan masyarakat.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini, maka peneliti mengangkat judul tentang **Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Laki-Laki Dan Perempuan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Sumbawa**. Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk menilai kontribusi pegawai laki-laki dan perempuan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa untuk dapat pengembangan kualitas pelayanan di masa mendatang dengan memperhatikan faktor pendorong dan penghambat kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini, maka penelitian ini termasuk penelitian komparatif. Menurut Sujarweni (2020), penelitian komparatif adalah penelitian yang diarahkan untuk mengetahui apakah antara dua variabel ada perbedaan dalam suatu aspek yang diteliti. Metode komperatif digunakan pada penelitian ini dimaksudkan untuk membandingkan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Adapun kerangka konseptual yang dibangun dalam penelitian ini disajikan dalam tabel sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Riyanto dan Hatmawan (2020), data kuantitatif adalah data yang dapat dihitung dan diukur secara langsung, dan dinyatakan dalam angka atau statistik. Data kuantitatif juga dapat diartikan sebagai ukuran nilai atau hitungan. Dalam penelitian ini, data kuantitatif yang digunakan merupakan data skor tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner terkait objek penelitian.

Berdasarkan sumbernya, data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder. Menurut L.P. Sinambela dan S. Sinambela (2021), data sekunder (*secondary data*) merupakan informasi yang sudah dikodifikasi atau didapatkan tidak secara langsung oleh peneliti, namun sudah diolah kemudian dipublikasi oleh orang lain demi kepentingan tertentu. Data sekunder dapat diperoleh dari literature, dokumen-dokumen resmi, hasil studi, dan sebagainya. Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari dokumen resmi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa, baik yang sudah dipublikasikan maupun yang belum.

Teknik Pengumpulan Data

Data sekunder yang akan dikaji dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan teknik dokumentasi. Teknik dokumentasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan data dari file atau dokumen yang sudah ada. Menurut Narimawati, *et al.* (2020), teknik dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang terdapat pada instansi. Dari asal katanya dokumentasi, yakni dokumen, yang berarti catatan peristiwa yang sudah berlalu. Oleh karena itu, teknik dokumentasi dapat dilakukan dengan menggunakan dokumen, arsip, buku, tulisan angka, dan gambar. Penggunaan metode dokumentasi pada penelitian ini dilakukan dengan mempelajari catatan tertulis, seperti

laporan tahunan, dokumen dan arsip yang berkaitan dengan kinerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa, baik yang sudah dipublikasikan maupun yang belum.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan adalah analisis komparatif. metode penelitian yang bermaksud membandingkan nilai satu atau lebih variabel mandiri pada dua atau lebih populasi, sampel atau waktu yang berbeda atau gabungan semuanya. Menurut Arikunto (2019), analisis komparatif atau analisis komparasi merupakan proses membandingkan dua atau lebih objek, elemen, atau konsep untuk memahami kesamaan dan perbedaan di antara mereka. Pendekatan ini digunakan untuk mengidentifikasi pola, tren, atau karakteristik unik yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti. Analisis komparatif dilakukan dengan uji beda (*paired sample t-test*). Teknik statistik uji beda adalah teknik statistik yang bertujuan untuk menguji apakah terdapat perbedaan yang signifikan antara keadaan atau sesuatu yang terdapat pada kelompok-kelompok. Pada penelitian ini, analisis komparatif dilakukan untuk membandingkan antara kinerja pegawai laki-laki (X_1) dengan kinerja pegawai perempuan (X_2) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Teknik pengujian ini meliputi, uji normalitas *Shapiro-Wilk* dan uji beda rata-rata menggunakan uji *paired samples statistics*, uji *paired samples correlations*, dan uji *paired samples t-test*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

1. Pengujian Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2021), uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi kenormalan data pada penelitian ini dilakukan menggunakan uji normalitas *Shapiro-Wilk* (SW), hal itu dikarenakan jumlah sampel pada masing-masing kelompok relative kecil kurang dari 50. Pedoman pengambilan keputusan dalam uji normalitas SW, yaitu jika nilai probabilitas (signifikansi) hasil pengujian SW lebih besar dari 0.05 (sig.>0.05), maka data terdistribusi normal, namun jika nilai probabilitas uji SW lebih kecil dari 0.05 (sig.<0.05), maka data tidak terdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas data menggunakan teknik *Shapiro-Wilk* disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 1. Hasil Pengujian Normalitas Data

Tests of Normality							
	Gender	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai	Laki-laki	.145	7	.200*	.959	7	.813
	Perempuan	.157	7	.200*	.978	7	.951
a. Lilliefors Significance Correction							
*. This is a lower bound of the true significance.							

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data yang disajikan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi hasil pengujian SW untuk kinerja pegawai laki-laki adalah sebesar 0.813 dan nilai signifikansi hasil pengujian SW untuk kinerja

pegawai adalah sebesar 0.951, sehingga nilai signifikansi hasil perhitungan untuk kedua kelompok tersebut lebih besar dari 0.05 (Sig.>0.05). Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Shapiro-Wilk*, maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal (simetris). Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas data dalam penelitian ini sudah terpenuhi sehingga data layak untuk digunakan.

2. Pengujian *Paired Samples Statistics*

Menurut Sugiyono (2021), *paired samples statistics* merupakan uji parametric yang digunakan untuk pengujian pada dua data berpasangan. Tujuan dari uji ini adalah untuk menggambarkan nilai deskriptif masing-masing variabel pada sampel berpasangan, adakah perbedaan nilai rata-rata antara dua sample yang saling berpasangan atau berhubungan. Hasil pengujian *paired samples statistics* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian *Paired Samples Statistics*

		Mean	N	Std. Deviation	Std. Error Mean
Pair 1	Laki-laki	89.671	7	3.4509	1.3043
	Perempuan	88.04	7	4.512	1.705

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian *paired samples statistics* yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai rata-rata kinerja pegawai laki-laki adalah sebesar 89,67, sedangkan nilai rata-rata kinerja pegawai perempuan adalah sebesar 88,04. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai laki-laki lebih tinggi dibandingkan nilai rata-rata kinerja pegawai perempuan. Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa pegawai laki-laki pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai perempuan.

3. Pengujian *Paired Samples Correlations*

Menurut Sugiyono (2021), *paired sampel correlations* adalah uji parametric yang digunakan untuk pengujian pada dua data berpasangan. Pengujian *paired sampel correlations* bertujuan untuk menunjukkan korelasi antara dua variabel atau menunjukkan tingkat hubungan antar kedua variabel pada sampel yang berpasangan. Hal ini diperoleh dari koefisien korelasi *pearson bivariat* (dengan uji signifikan dua sisi) untuk setiap pasangan variabel yang dimasukkan. Hasil pengujian *paired sampel correlations* dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini

Tabel 3. Hasil Pengujian *Paired Samples Correlations*

		N	Correlation	Sig.
Pair 1	Laki-laki & Perempuan	7	.608	.148

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian *paired samples correlations* yang ditunjukkan dalam tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi kinerja pegawai laki-laki dengan kinerja pegawai perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan

Politik Kabupaten Sumbawa adalah sebesar 0.608. Mengacu pada kriteria koefisien korelasi *r pearson product moment* yang dikutip dari Sarwono (2018), nilai korelasi sebesar 0.608 berada pada kategori kuat. Artinya, gender atau jenis kelamin memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, dimana pegawai laki-laki pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan pegawai perempuan.

4. Pengujian *Paired Samples T-Test*

Uji *paired sample t-test* dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah perlakuan ataupun keadaan yang berbeda akan memberikan hasil yang berbeda pada nilai rata-rata secara statistik. Menurut Priyatno (2018), uji t sampel berpasangan atau uji *paired samples t-test* digunakan untuk menguji perbedaan rata-rata antara dua kelompok data yang berpasangan. Pengambilan keputusan didasarkan atas perbandingan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} serta perbandingan nilai probabilitas (signifikansi) yang dihasilkan dengan taraf nyata 5% (0.05). Jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dan nilai probabilitas (signifikansi) hasil perhitungan lebih kecil dari taraf nyata 0.05 ($sig.<0.05$), maka terdapat perbedaan yang signifikan antara dua sampel berpasangan yang diteliti.

Pada penelitian ini, uji *paired samples t-test* dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan antara kinerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Hasil pengujian *paired samples t-test* menggunakan bantuan aplikasi SPSS disajikan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian *Paired Samples Test*

		Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
		Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
					Lower	Upper			
Pair 1	Laki-laki - Perempuan	1.6286	3.6527	1.3806	-1.7496	5.0068	1.180	6	.283

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2024.

Berdasarkan hasil pengujian *paired samples t-test* yang disajikan dalam tabel diatas, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 1.180, sedangkan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=7-2=5$) dan pada taraf nyata 5% (0.05) adalah sebesar 2.571, sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($1.180<2.571$). Adapun nilai probabilitas (sig.) hasil perhitungan adalah sebesar 0.283 lebih besar dari pada nilai taraf nyata 0.05 ($0.283>0.05$). Mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji *paired samples t-test*, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Artinya, pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kontribusi yang setara dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Pembahasan

Setiap organisasi atau perusahaan mempunyai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan handal untuk menjalankan setiap kegiatan organisasi atau perusahaan. Keberadaan pegawai atau karyawan sebagai sumber daya utama sangat penting karena tanpa adanya pegawai

atau karyawan tujuan perusahaan akan sulit tercapai. Sumber daya organisasi atau perusahaan, seperti modal dan mesin tidak akan dapat memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung sumber daya manusia yang bekerja dan memiliki kinerja yang baik.

Meningkatnya kinerja pegawai atau karyawan secara konsisten dan menjadi harapan umum bagi setiap organisasi atau perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan berkembang. Oleh karenanya, organisasi atau perusahaan dituntut agar dapat mengelola pegawai atau karyawan secara efektif. Sebagai aset yang hidup, sumber daya manusia merupakan aset yang unik sehingga pengelolaannya berbeda dengan aset organisasi lainnya, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku sehingga jika dikelola dengan baik akan mampu memberikan sumbangan yang positif bagi kemajuan organisasi atau perusahaan (Hammar, 2023).

Kinerja pegawai atau karyawan masih menjadi kajian utama bagi berbagai sektor di Indonesia, baik swasta maupun pemerintah. Bagi lembaga pemerintahan, memberikan pelayanan yang optimal sehingga dapat memberikan kepuasan kepada masyarakat merupakan tugas dan fungsi yang melekat pada setiap aparatur sebagai jajaran terdepan dalam memberikan pelayanan publik (*public service*). Namun faktanya, penyelenggaraan pelayanan publik yang dilaksanakan oleh aparatur pemerintah dalam berbagai sektor, terutama yang menyangkut hal-hal sipil dan kebutuhan dasar masyarakat, kinerjanya masih belum seperti yang diharapkan.

Dalam kondisi seperti ini, maka diperlukan upaya yang konsisten manajemen organisasi atau perusahaan dalam mengawasi lajur kinerja para pegawainya. Para pegawai dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang optimal. Optimalnya kinerja para pegawai sangat penting karena dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, sehingga keberhasilan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi harus dapat memperhatikan faktor-faktor yang dapat mendorong dan menghambat kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor gender.

Salah satu fenomena yang sering muncul diberbagai organisasi atau perusahaan adalah adanya perbedaan tingkat kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing karyawan. Perbedaan kinerja ini salah satunya dipicu oleh perbedaan gender karyawan. Pada umumnya, kinerja pegawai laki-laki lebih mendominasi, baik dari jumlah maupun hasil dalam mencapai target, dimana pencapaian target pegawai laki-laki lebih mendekati target yang ditentukan organisasi dibandingkan dengan pegawai perempuan. Hal itu dikarenakan pegawai laki-laki memiliki fisik yang lebih kuat dari pada karyawan perempuan sehingga lebih cekatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk membuktikan kontribusi pegawai laki-laki dan perempuan dalam mencapai tujuan organisasi. Peneliti ingin mengkomparasikan antara kinerja pegawai atau karyawan laki-laki dengan kinerja pegawai atau karyawan perempuan. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa untuk dapat pengembangan kualitas pelayanan di masa mendatang dengan memperhatikan faktor pendorong dan penghambat kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kesetaraan dari segi kuantitas maupun kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai laki-laki dan perempuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan. Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kontribusi yang sama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini memberikan bukti bahwa meskipun pegawai perempuan memiliki fisik yang lebih lemah dari laki-laki, namun tidak berarti kinerja yang dihasilkan pegawai perempuan dibawah kinerja pegawai laki-laki, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Pegawai laki-laki lebih cekatan dalam berkerja karena memiliki fisik yang lebih kuat dari pada pegawai perempuan, namun pegawai perempuan lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan. Berdasarkan pertimbangan tersebut menjadikan keberadaan pegawai perempuan dalam dunia perkerjaan sektor publik semakin dibutuhkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zainal Arifin Nurudin, *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa gender tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Tepung Tapioka PT. Budi Starch & Sweetener, Tbk. Hal ini dikarenakan antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan memiliki keunggulannya masing-masing yang saling mengisi. Pegawai laki-laki memiliki keunggulan dalam fisik sehingga perilaku kerjanya lebih cekatan, sedangkan keunggulan yang dimiliki pegawai perempuan adalah lebih bijaksana mengambil keputusan dengan pemikiran yang penuh pertimbangan dan memakai perasaan. Hal tersebut menjadi pertimbangan organisasi dalam memberikan pekerjaan sehingga terkadang tugas dan tanggungjawab masing-masing pegawai berbeda-beda.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai laki-laki dan perempuan pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kesetaraan dari segi kuantitas maupun kualitas kinerja yang dihasilkan oleh pegawai laki-laki dan perempuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tanggungjawab pekerjaan. Pegawai laki-laki dan perempuan memiliki kontribusi yang sama dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan hasil temuan penelitian ini, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi Organisasi

Bagi organisasi atau perusahaan diharapkan agar dapat melakukan evaluasi secara berkala terhadap kinerja pegawainya, karena tingkat kinerja yang dihasilkan oleh setiap pegawai berbeda-beda, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Untuk menstimulus kinerja pegawai, organisasi atau perusahaan hendaknya menerapkan sistem *reward* dan *punishment*. Organisasi atau perusahaan harus selalu berupaya untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai dengan memberikan pelatihan secara intens sehingga kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawab mereka dapat dilakukan secara optimal.

2. Bagi Pegawai

Para pegawai diharapkan agar senantiasa berupaya untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai. Para pegawai harus aktif dalam mengembangkan kompetensi kerjanya, salah satunya melalui pendidikan dan pelatihan sehingga kemampuan dan keterampilannya dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan semakin meningkat. Para pegawai hendaknya menyadari untuk lebih kreatif dan meningkatkan etos kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya sehingga tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., Putra, A.R., & Hartanto, C.F.B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1): 22-29.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hammar, Y.T.K.R. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Adaptabilitas Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keputusan Kerja Pada Pabrik Kopi Senang Sorong. *YUME: Journal of Management*, 6(1): 42-55.
- Inriani, Adha, W.M., Magfirah, & Irawati. (2023). Pengaruh Gender dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Majene. *Manarang: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 90-97.
- Mahmudah, S., Rahayu, Y., & Zuhriatusobah, J. (2022). Peran Gender Sebagai Moderasi Antara Pengaruh Knowledge Sharing Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1): 132-148.
- Masharyono, M., & Sumiyati, S. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Dilihat Dari Gender. *Journal of Business Management Education*, 6(1): 6-10.
- Narimawati, U., Sarwono, J., Munandar, D., & Winarti, M.B. (2020). *Metode Penelitian dalam Implementasi Ragam Analisis: untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Nurudin, Z.A., Rapini, T., & Abrianto, T.H. (2023). Perananan Gender, Keterampilan Kerja dan Perputaran Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Tepung Tapioka. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1): 315-328.
- Permana, T.S., Achmad, N., & Kuswati, R. (2023). Pengaruh Gender dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Mie Gacoan Surakarta. *Journal of Social and Economics Research (JSER)*, 5(2): 1679-1691.
- Priyatno, D. (2018). *SPSS: Panduan Mudah Olah Data bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Andi.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A.A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen (Cetakan Pertama)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Safitri, A.N., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *E-QIEN: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(2): 14-25.
- Sinambela, L.P., & Sinambela, S. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; Teoretik dan Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

- Sucihati, R.N., Heriwibowo, D., & Kusmayadi, A. (2023). Analisis Tingkat Kepuasan Masyarakat Tentang Layanan Sertifikasi Halal Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis (JEB)*, 11(3): 361-372.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistyowati, Y. (2021). Kesetaraan Gender Dalam Lingkup Pendidikan Dan Tata Sosial. *IJouGS: Indonesian Journal of Gender Studies*, 1(2): 1-14.