

KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BONE (ANALISIS KOMPARATIF BERDASARKAN GENDER)

Luqman Van Mok Er¹, Danial Rahman²

¹Instansi penulis ¹Institut Agama Islam Negeri Bone

²Universitas Islam Negeri Alauddin, Makassar
danial.rahmaan@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the comparison of male employee performance with female employee performance at Ministry of Religious Affairs office, Bone Regency. This research is a field study with a quantitative approach through the causal comparative. Respondents in this research as many as 46 employees were taken through proportionate random sampling technique from 85 employees at the Ministry of Religion Bone Regency. The data collection technique used is a questionnaire then analyzed by using nonparametric statistics through the Wilcoxon test paired samples. The results of this study indicate that the performance of employees at the Ministry of Religious Affairs office, Bone Regency, both men and women didn't show a significant difference. Therefore, employee performance does not have a significant difference when compared in terms of gender.

Keywords: *employee performance, male employee, female employee, gender*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi tersebut dapat dikatakan efektif. Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga tingkat daerah.

Organisasi biasanya ditegakkan pada landasan mekanisme administratif. Staf administratif bertanggung jawab terhadap pemeliharaan organisasi dan mengoordinasikan kegiatan-kegiatan organisasi. Penyusunan sebuah organisasi memerlukan pembagian tugas yang sebaik-baiknya dan pemberian wewenang yang tepat. Namun demikian, kegiatan yang lebih penting lagi adalah menempatkan orang secara tepat di tempat-tempat tugas manajerial. Pegawai dipilih untuk bekerja dalam organisasi berdasarkan kualifikasi teknis, dibandingkan dengan koneksi politis, koneksi keluarga atau koneksi lainnya. Meskipun pekerjaan dalam birokrasi berdasarkan kecakapan teknis, kenaikan jabatan dilakukan berdasarkan senioritas dan prestasi

kerja (Saefullah, 2014: 118). Pegawai mempunyai peran yang utama dalam setiap kegiatan organisasi karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan sistem organisasi. Suharsaputra (2014: 156) mengungkapkan bahwa tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai apabila pegawai ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Peningkatan kinerja pegawai merupakan hal yang harus diperhatikan oleh suatu lembaga atau organisasi agar dapat memberi kontribusi secara optimal dalam meningkatkan kinerja lembaga.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Siagian (2014: 40) mengungkapkan bahwa keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan kemampuannya dalam menghadapi tantangan, baik internal maupun eksternal ditentukan oleh kemampuannya mengelola sumber daya manusia dengan tepat. Hal tersebut bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat.

Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai, sebagaimana Mahsun (2013: 25) mengungkapkan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Lebih lanjut, Sedarmayanti (2009: 148) menyatakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai catatan mengenai outcome yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurung waktu tertentu pula. Hasibuan (2011: 75) juga menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Kinerja pegawai menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam lembaga organisasi (Suharsaputra, 2010: 147). Kinerja pegawai memengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik, atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Organisasi atau instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan sebagai upaya meningkatkan produktivitas dan pengembangan pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut. Dengan demikian, perlu dilakukan penilaian kinerja secara periodik yang berorientasi pada masa lalu atau masa yang akan datang. Penilaian tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah unjuk kerja dari pegawai sudah memenuhi standar kerja yang diharapkan atau belum. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja dan pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada dan menjalankan organisasi tersebut. Akilah (2018) mengungkapkan bahwa setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang merupakan aset paling berharga. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa manusia sebagai unsur organisasi memiliki peran penting dalam menjalankan fungsinya demi kemajuan organisasi. Potensi setiap individu yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia di dalamnya karena manusia sebagai sumber daya yang potensial dan merupakan

sumber kekuatan untuk menggerakkan roda aktivitas organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diarahkan dan dikoordinasikan untuk menghasilkan kontribusi terbaik bagi organisasi sehingga tujuan organisasi dapat terwujud.

Setiap pegawai dalam organisasi memiliki karakteristik yang berbeda-beda sehingga tidak jarang ditemukan pegawai yang mempunyai kemampuan atau keahlian yang sama, namun memiliki keterampilan yang berbeda sehingga menghasilkan kinerja yang berbeda pula. Salah satu aspek yang dapat membedakan kinerja pegawai adalah jenis kelamin atau perbedaan gender. Hal tersebut sebagaimana telah dibuktikan oleh Kotur dan Anbazhagan (2014) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa *the gender has its influence on the worker's performance and the female workers are more productive* Masykuroh dan Wakhid (2018) juga menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, kinerja pegawai perempuan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki. Hal tersebut mengindikasikan adanya perbedaan kinerja pegawai karena perbedaan jenis kelamin. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis perbandingan kinerja pegawai laki-laki dengan kinerja pegawai perempuan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan *field research* yang dilakukan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode komparatif (perbandingan). Menurut Sugiyono (2016: 36), penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan keberadaan satu variabel atau lebih pada dua atau lebih sampel yang berbeda. Dalam penelitian komparatif, variabelnya masih sama dengan variabel mandiri, tetapi memiliki sampel yang lebih dari satu, atau dalam waktu yang berbeda. Variabel dalam penelitian yang dibandingkan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone yang terletak di tengah-tengah Kota Watampone, tepatnya di Jl. Jenderal Ahmad Yani, Kabupaten Bone, Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone yang berjumlah 85 orang. Teknik penarikan sampel dilakukan melalui *proportionate random sampling* sebanyak 46 orang, terdiri dari 23 orang pegawai laki-laki dan 23 orang pegawai perempuan.

Instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner atau angket yang disebar pada pegawai yang menjadi responden penelitian yang berisi pernyataan-pernyataan kinerja pegawai dengan indikator kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis *nonparametric statistic* melalui uji beda Wilcoxon, yaitu mempertimbangkan arah perbedaan besarnya perbedaan dengan cara mencari selisih perbedaannya (Riadi, 2016: 326). Uji beda Wilcoxon tersebut digunakan untuk menganalisis perbandingan kinerja pegawai laki-laki dengan kinerja pegawai perempuan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis perbandingan kinerja pegawai laki-laki (X_1) dengan kinerja pegawai perempuan (X_2) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone dilakukan melalui uji beda Wilcoxon sampel berpasangan. Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada *output* SPSS pada tabel berikut:

Tabel 1. *Output* Ranking Perbedaan Kinerja Pegawai Laki-Laki dengan Kinerja Pegawai Perempuan

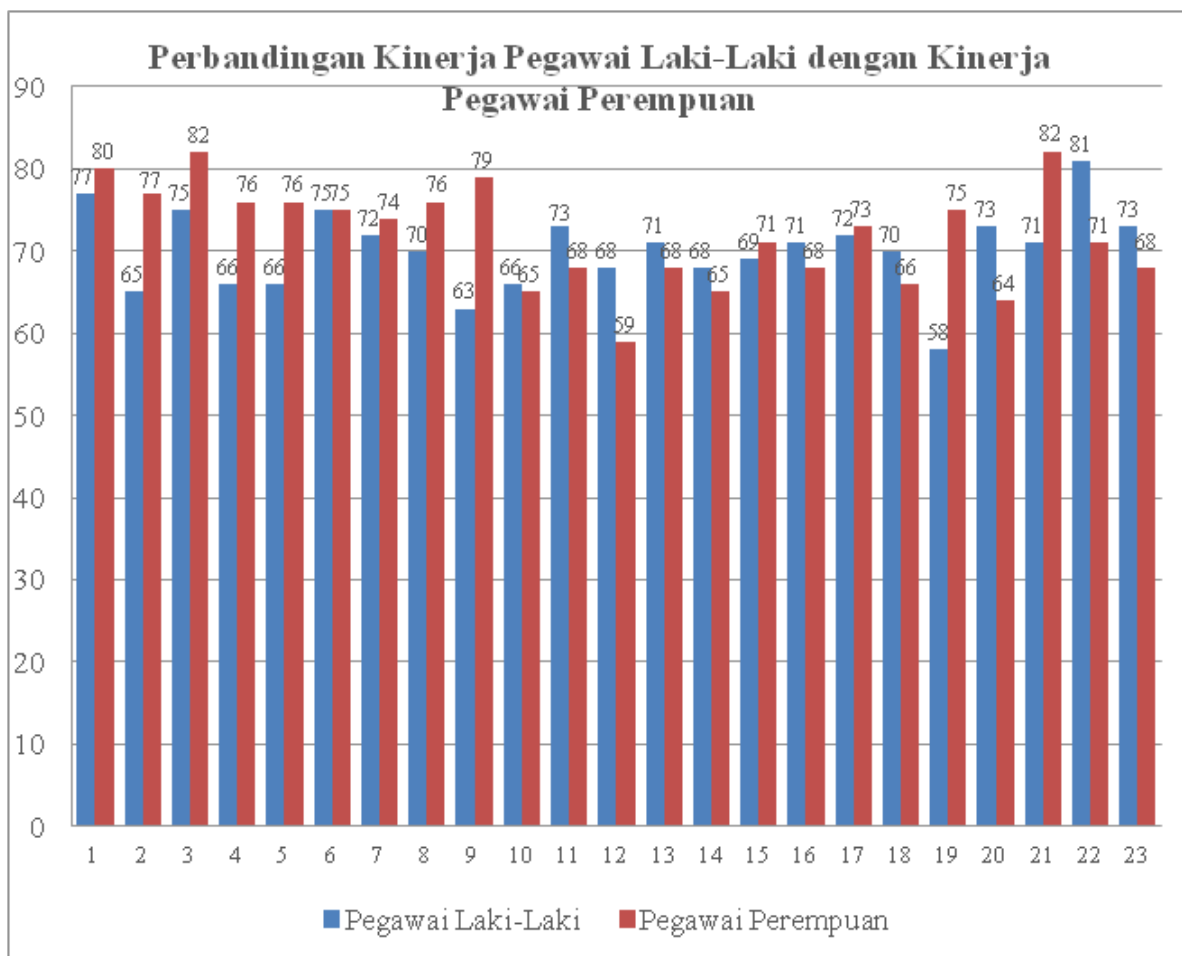
Ranks		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja Pegawai Laki-Laki - Kinerja Pegawai Perempuan	Negative Ranks	12 ^a	13.00	156.00
	Positive Ranks	10 ^b	9.70	97.00
	Ties	1 ^c		
	Total	23		

a. Kinerja Pegawai Laki-Laki < Kinerja Pegawai Perempuan

b. Kinerja Pegawai Laki-Laki > Kinerja Pegawai Perempuan

c. Kinerja Pegawai Laki-Laki = Kinerja Pegawai Perempuan

Berdasarkan tabel *ranks* tersebut dapat diketahui bahwa data yang dianalisis sebanyak 46 nilai, yaitu 23 nilai variabel kinerja pegawai laki-laki dan 23 nilai variabel kinerja pegawai perempuan. Berdasarkan *output* tersebut, diperoleh nilai *negative ranks* sebanyak 12, nilai *positive ranks* sebanyak 10, dan nilai *ties* sebanyak 1. Hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat 12 nilai kinerja pegawai laki-laki yang lebih kecil dari kinerja perempuan, 10 nilai kinerja pegawai laki-laki yang lebih besar dari kinerja perempuan, dan 1 nilai yang sama besar. Hasil analisis tersebut dapat diperjelas melalui diagram batang berikut:



Gambar 1. Perbandingan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender

Sumber: Peneliti

Diagram batang tersebut menunjukkan perbedaan masing-masing nilai pada variabel kinerja pegawai laki-laki (X_1) dengan kinerja pegawai perempuan (X_2). Diagram tersebut dengan jelas menampilkan nilai yang diperoleh pada setiap responden, misalnya pada nomor 6 dengan nilai 75 memiliki nilai yang sama. Dengan demikian, perbedaan kinerja pegawai secara deskriptif menunjukkan perbedaan pada masing-masing nilai dari 23 orang pegawai laki-laki dan 23 orang pegawai perempuan. Pengujian signifikansi perbedaan kinerja pegawai laki-laki dengan kinerja pegawai perempuan dapat dilihat pada *output* SPSS berikut:

Tabel 2. Output Pengujian Signifikansi Perbedaan Kinerja Pegawai Laki-Laki dengan Kinerja Pegawai Perempuan

Test Statistics ^a	
	Kinerja Pegawai Laki-Laki - Kinerja Pegawai Perempuan
Z	-.959 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	.338

a. Wilcoxon Signed Ranks Test

b. Based on positive ranks.

Hasil analisis melalui SPSS pada tabel *test statistics* tersebut menunjukkan bahwa nilai Z yang diperoleh sebesar -0,959 dengan nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,338. Nilai signifikansi tersebut jika diinterpretasikan menunjukkan bahwa nilai $0,338 > 0,05$ dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

Jika $\text{sig} < \alpha$ (0,05), maka terdapat perbedaan secara signifikan

Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka tidak terdapat perbedaan secara signifikan

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa “Kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone tidak memiliki perbedaan secara signifikan”. Hal tersebut ditandai dengan nilai *Asymp. Sig* sebesar $0,338 > 0,05$. Oleh karena itu, kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone tidak memiliki perbedaan secara signifikan jika dibandingkan dari segi jenis kelamin.

Hasil penelitian ini, mendukung temuan Lasut, Lengkong dan Ogi (2017) yang juga menyimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan kinerja pegawai jika ditinjau dari segi gender. Berbeda halnya dengan hasil penelitian Kotur dan Anbazhagan (2014) yang menyimpulkan bahwa, “*The gender has its influence on the worker’s performance and the female workers are more productive*” hasil temuannya mengisyaratkan bahwa pegawai perempuan lebih produktif dalam melaksanakan pekerjaannya dibandingkan pegawai laki-laki. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan kinerja pegawai laki-laki dengan kinerja perempuan. Lebih lanjut, Masykuroh dan Wakhid (2018) yang menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan kinerja pegawai antara pegawai laki-laki dengan pegawai perempuan, kinerja pegawai perempuan memiliki nilai lebih tinggi dibandingkan pegawai laki-laki.

Motivasi kerja sebagai faktor yang menentukan kinerja pegawai juga memiliki perbedaan dari segi gender, sebagaimana Nurjaya (2016) dalam penelitiannya menunjukkan adanya perbedaan motivasi kerja pegawai pria lebih tinggi dari pada motivasi kerja pegawai wanita. Lebih lanjut, Pramono (2019) juga menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan motivasi berprestasi pada pegawai ditinjau dari jenis kelamin, di mana hasil motivasi berprestasi tertinggi diperoleh pegawai perempuan daripada pegawai laki-laki.

Beberapa hasil penelitian sebelumnya tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian ini karena penelitian tersebut menunjukkan perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender,

sedangkan penelitian ini tidak membuktikan kebenaran dari temuan sebelumnya tersebut. Oleh karena itu, perbedaan kinerja berdasarkan gender dipengaruhi oleh lokasi dan kondisi tempat pegawai tersebut bekerja karena tidak semua penelitian mampu membuktikan perbedaan kinerja pegawai berdasarkan gender.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa jenis kelamin (gender) tidak menjadi aspek yang dapat membedakan kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan jenis kelamin tidak dapat dijadikan sebagai aspek yang menjadi alasan tinggi atau rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone. Dengan demikian, jika terjadi perbedaan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone bukan karena perbedaan gender, tetapi dipengaruhi oleh faktor lain.

PENUTUP

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan memberikan kesimpulan bahwa kinerja pegawai laki-laki dan kinerja pegawai perempuan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bone tidak memiliki perbedaan secara signifikan. Hal tersebut menandakan bahwa jenis kelamin bukan merupakan aspek yang membedakan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa gender tidak menjadi faktor kemampuan pegawai dalam menghasilkan kinerja yang optimal, tetapi kemampuan dan keterampilan yang dapat menjadikan pegawai menghasilkan kinerja yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (AJMPI)*, vol. 6 no. 1 (2018). <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/282>
- Hasibuan, M.S.P. (2011). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Cet. IX; Jakarta: Bumi Aksara.
- Kotur, B.R. dan S. Anbazhagan. (2014). Influence of Age and Gender on the Performance. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, vol. 16 no. 5 (Mei 2014). <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol16-issue5/Version-3/O0165397103.pdf>
- Lasut, E.E, Lengkong, V.P.K dan Ogi, I.W.J. (2017). “Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia dan Masa Kerja (Studi pada Dinas Pendidikan Sitaro)”. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 2 no. 2 (September 2017). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17155/16702>
- Mahsun, M. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Masykuroh, S. dan Wakhid., A.A. (2018). Struktur Organisasi Dan Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Gender Di UIN Raden Intan Lampung. *Anfusina: Journal of Psychology*, vol. 1 no. 1 (Desember 2018). <http://ejournal.radenintan.ac.id/index.php/anfusina/article/view/3638/2436>
- Nurjaya. (2016). Perbedaan Motivasi Kerja Pegawai Pria dengan Wanita Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Minds: Jurnal Manajemen Ide dan Inspirasi*, vol. 3 no. 1 (2016). <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/4612/4198>
- Pramono, H.D (2019). Perbedaan Motivasi Berprestasi Ditinjau dari Jenis Kelamin pada Pegawai di Dinas Perhubungan Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*,

- vol. 6 no. 4 (2019). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/29691>
- Riadi, E. (2016). *Statistika Penelitian (Analisis Manual dan IBM SPSS)*. Yogyakarta: ANDI Offset.
- Saefullah, U. (2014). *Manajemen Pendidikan Islam*. Cet. II; Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XX; Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Cet. XXIV; Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2010). *Administrasi Pendidikan*. Cet. I; Bandung: Refika Aditama.