

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Keberhasilan organisasi agar tetap unggul dan eksis dalam berbagai hal perlu memiliki pegawai yang memperhatikan kedisiplinan, etos kerja yang tinggi, iklim organisasi yang mendukung dan kinerja yang baik. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar kerja yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak, dan menginginkan pegawai untuk mematuhi sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja. Kenyataannya sering terjadi karyawan sebagai manusia mempunyai kelemahan, diantaranya masalah kedisiplinan.

Setiap organisasi yang selalu ingin maju dan mencapai apa yang menjadi tujuan organisasi tersebut, hal ini harus melibatkan anggotanya untuk meningkatkan mutu kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki kerja yang baik. Organisasi harus mempunyai komitmen dengan berbagai korelasinya (diantaranya kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) peran komitmen organisasi sebagai mediator hubungan antara kinerja dan etos kerja serta sikap-sikap maupun perilaku dalam bekerja.

Kinerja pegawai/karyawan sebagai bentuk hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Faktor lain yang juga mempengaruhi sikap-sikap terhadap perubahan organisasional adalah etos kerja. Tujuan organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, dibandingkan pegawai yang kurang mendukung etika kerja dan kurang

berkomitmen terhadap organisasi mereka yang selanjutnya lebih kecil kemungkinannya untuk melakukan perubahan.

Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Etos kerja yang tinggi seyogyanya harus dimiliki oleh setiap pegawai karena setiap organisasi sangat membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi setiap pegawai, kalau tidak organisasi akan sulit berkembang, dan memenangkan persaingan dalam merebut pangsa pasarnya.

Secara umum etos kerja, bangsa Indonesia masih cenderung rendah berdasarkan hasil observasi, hal ini dapat dilihat dalam hal ketidaktepatan waktu. Seringkali terjadi keterlambatan memulai suatu acara, keterlambatan jam masuk kerja, keterlambatan jadwal pemberangkatan alat transportasi atau keterlambatan-keterlambatan lain yang disebabkan ketidakdisiplinan akan waktu yang dilakukan seseorang..

Persoalan yang ada saat ini bagaimana dapat menciptakan SDM yang bisa menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Tuntutan organisasi menciptakan produktivitas kinerja agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas kerja menjadi masalah nasional karena produktivitas tenaga kerja saat ini masih memprihatinkan.

Memenuhi kinerja yang baik, organisasi atau perusahaan dengan tidak membedakan pegawai untuk dipekerjakan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target tertentu dan terselesaikan dengan cepat. Kesetaraan gender merupakan penyerahan pekerjaan tertentu suatu perusahaan kepada pegawai tanpa ada perbandingan antara pria dan wanita yang dilakukan dengan tujuan membagi resiko dan mengurangi

beban perusahaan tersebut. Penyerahan pekerjaan tersebut dilakukan atas dasar perjanjian kerjasama operasional perusahaan penerima pekerjaan. (Jehani, 2008 : 1)

Bagian Umum merupakan salah satu Bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep yang menggunakan jasa pegawai dengan kesetaraan gender untuk membantu pelaksanaan pekerjaan di lingkungan Sekretariat Daerah Sumenep. Pegawai yang digunakan yaitu tenaga arsiparis, penataan surat menyurat dan lainnya. Mengingat pentingnya tenaga dimaksud dalam melaksanakan pekerjaan di Lingkungan Sekretariat Daerah.

Dalam melakukan kegiatan tata usaha yang diserahkan kepada pegawai, Pemerintah Kabupaten Sumenep memperhatikan kepada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar hukum diberlakukannya di Indonesia, dalam membagi pekerjaan dan penyediaan jasa pekerja/buruh. Pada perkembangannya dalam draft revisi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam kesetaraan gender pekerjaan dihapuskan, karena lebih condong ke arah pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja.

Pegawai laki-laki dan perempuan pada Bagian Umum seperti mekanisme kerja, tugas dan fungsi tenaga arsiparis, surat menyurat yang nantinya akan berfungsi secara optimal dengan memperhatikan manajemen waktu, pemecahan masalah dan menganalisisnya, sehingga pekerjaan sebagai tenaga arsiparis dan penataan surat menyurat tidak lagi sederhana, untuk bisa dilakukan analisa.

Kinerja pegawai laki-laki dan perempuan di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep ini, dirasa masih belum optimal. Keadaan ini pegawai perempuan yang ada di Sekretariat Daerah, bukan pada profesinya sebagai *resepsionis*, namun

hanya lulusan SMA dan sederajat sehingga masih perlu adanya peningkatan, termasuk juga lemahnya dalam bekerja administrasi dalam surat menyurat. Terlihat adanya penataan arsip yang masih kurang rapi yang dilakukan perempuan termasuk dalam kebersihan kantor yang masih banyak dilakukan oleh pegawai pria.

Menurut Wakil Menteri Kemenpan dan Reformasi Birokrasi Profesor Eko Prasjojo, UU ASN mencoba meletakkan perubahan dasar dalam manajemen SDM. Pendekatan personel administration yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia sebagai aset negara harus dikelola, dihargai, dikembangkan dengan baik. (menpen.go.id, 27 Agustus 2016)

Adanya pegawai laki-laki dan perempuan ini akan membantu Bagian Umum Sekretariat Daerah, namun tidak ada ketegasan dari Kepegawaian Bagian Umum untuk melakukan pengarahan atau pembinaan dan pelatihan dalam penataan manajemen penerimaan tamu dan tata kearsipan pemerintah, akhirnya pegawai yang bertugas kurang memberikan kontribusi pada Sekretariat Daerah Bagian Umum.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi dengan mengangkat judul **“PERBEDAAN KINERJA DAN ETOS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERDASARKAN GENDER (Studi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep) “**

1.2 Rumusan Masalah

Faktor utama kinerja dan etos kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Dengan demikian yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini, adalah :

1.2.1 Apakah ada perbedaan kinerja Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan perempuan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep ?

1.2.2 Apakah ada perbedaan etos kerja Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan perempuan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini, pada dasarnya menjawab rumusan masalah adalah :

1.3.1 Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan kinerja Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan perempuan pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep

1.3.2 Untuk mengetahui dan menganalisis perbedaan etos kerja Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan perempuan pada pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.

1.4. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti bagi segenap publik maupun Pemerintah Kabupaten, antara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan sebagai suatu tahap untuk mengembangkan kemampuan berpikir secara sistematis dan teoritis guna memecahkan permasalahan sosial yang berkaitan dengan Ilmu manajemen.
- b. Penelitian ini diharapkan menambah referensi untuk pengembangan kemajuan ilmu pengetahuan khususnya manajemen bisnis.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan sebagai kontribusi dan bahan pertimbangan dalam mengoptimalkan kinerja kesetaraan gender di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini hanya membatasi pada Pegawai Negeri Sipil laki-laki dan perempuan yang ada di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep pada kinerja dan etos kerjanya.