

# Bias Gender Pada Pengelolaan SDM Di Kantor Sekretariat Derah Sidoarjo

Oleh:

Sinta Listia, Kumara Adji Kusuma

Progam Studi Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

# Pendahuluan

## 1. Latar Belakang Umum

Sumber daya manusia adalah seseorang atau individu penggerak dalam sebuah institusi atau perusahaan sebagai aset. Selain itu, kemampuan dari sumber daya tersebut membutuhkan pengelolaan yang efektif dalam melakukan pekerjaan. Sehingga, manajemen sumber daya manusia berperan sebagai pembantu untuk mengetahui hal apa saja yang dapat dilakukan untuk menjadikan sumber daya manusia tersebut lebih produktif dalam pekerjaan. (Datun et al., 2022).

# Pendahuluan

## 2. *State of Art* :

1. **Rekrutmen** merupakan kegiatan pencarian pegawai atau karyawan dalam instansi atau perusahaan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu, kemudian menyeleksi calon calon pekerja yang paling tepat untuk mengisi pekerjaan yang tersedia. [2].
2. **Pelatihan dan Pengembangan** Pelatihan merupakan upaya berkelanjutan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dan kompetensi pegawai dan menjadi cara untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai [3].
3. **Pemberian Kompensasi** kompensasi adalah pemberian imbalan atau upah bagi pegawai yang telah melaksanakan pekerjaan yang dibebankan, kompensasi menjadi sebuah strategi dalam mengembangkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia yang bermutu [4].

# Pendahuluan

## 3. *Research Gap*

- Penelitian dilakukan pada bias gender pengelolaan sumber daya manusia dalam hal kegiatan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi dalam instansi pemerintahan.
- Sedangkan pada penelitian terdahulu, peneliti lain melakukan riset bias gender dalam segi komunikasi dan hasil kinerja pegawai pada perusahaan dengan metode penelitian kuantitatif [5].
- Sehingga, penelitian berupaya untuk mendiskripsikan mengenai aspek pengelolaan sumber daya manusia pada dominasi pegawai perempuan dalam sebuah instansi pemerintahan. Dengan adanya fenomena tersebut menghasilkan asumsi-asumsi yang mengarah pada bias gender pengelolaan sumber daya manusia dalam instansi.

# Pendahuluan

## 4. Tujuan Kajian Artikel

adalah untuk menganalisis pengelolaan sumber daya manusia pada dominasi pegawai perempuan yang meliputi proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karir, dan pemberian kompensasi. Berdasarkan dengan tujuan penelitian, maka yang menjadi batasan penelitian dalam ruang lingkup pengelolaan sumber daya manusia tersebut adalah proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karir serta pemberian kompensasi pada pegawai

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- **Rumusan Masalah**

Bias gender dalam pengelolaan sumber daya manusia di kantor sekretariat daerah sidoarjo

- **Pertanyaan Penelitian**

Bagaimana penerapan pengelolaan sumber daya manusia pada kantor sekretariat daerah sidoarjo?

- **Kategori SDGs**

Kesetaraan Gender

# Metode

- Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan fenomenologi.
- Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer dan data sekunder, Data primer diperoleh dengan melakukan wawancara kepada informan. sumber data sekunder yang digunakan adalah buku artikel, jurnal yang memiliki keterkaitan dengan permasalahan yang diangkat.
- Informan adalah kepala dalam bidang tenaga kerjaan pegawai yang dipilih berdasarkan kebutuhan penelitian dalam hal pengelolaan pegawai.

# Metode

- Dalam metode analisis data penelitian ini menggunakan model interaktif oleh (Miles & Huberman, 2018) Teknik analisis data terdapat tahapan yang diawali dengan pengumpulan data, kemudian reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan [6]

# Hasil

## Rekrutmen

### a. Proses

- Pada kegiatan rekrutmen kantor sekretariat daerah Sidoarjo, dibantu dengan pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah) dalam pelaksanaannya yang diawali dengan mengidentifikasi jabatan dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

### B. Kriteria

- Dasar penarikan yang ditetapkan oleh pihak BKD diuraikan dan dirinci dengan jelas seperti kualifikasi umur, jenis kelamin, dll. dan metode penarikan pegawai dilakukan bersifat terbuka, Kantor instansi memberitahukan kegiatan rekrutmen tersebut kepada masyarakat melalui pengumuman resmi dan disebarluaskan melalui website resmi pemerintah.

# Hasil

## Rekrutmen

### c. Efektifitas

- Efektifitas rekrutmen dan seleksi yang telah dilakukan oleh instansi dilihat dari jumlah pelamar yang mengajukan lamaran pekerjaan sesuai dengan terkait kebutuhan dan lowongan yang disebarluaskan. Dengan jangkauan penyebaran informasi yang luas dan dapat diketahui oleh banyak masyarakat serta mendapat kemungkinan peluang pegawai yang mendaftar sesuai dengan standar instansi.

# Pembahasan

## Rekrutmen

- Informan menyebutkan bahwa banyaknya pegawai perempuan yang bekerja pada kantor instansi. Disebabkan oleh mayoritas calon pegawai yang melamar adalah bergender perempuan. Maka hal tersebut menjelaskan tidak ada unsur pemihakan terhadap gender tertentu.

# Hasil

## Pelatihan dan Pengembangan

### A. Proses

- kantor instansi sekretariat daerah sidoarjo melaksanakan pelatihan dengan dibantu oleh pihak BKD (Badan Kepegawaian Daerah) melalui program pelatihan yaitu metode on job training yaitu kegiatan pembekalan pengetahuan pekerjaan sesuai dengan jobdesk yang dilamar. Metode pelatihan tersebut diperuntukkan bagi calon pegawai yang telah lulus dalam seleksi pada saat proses rekrutmen.

### B. Kriteria

- untuk melakukan analisis kebutuhan pelatihan diperlukan analisis terhadap individual pegawai. Pihak instansi juga melakukan penilaian kinerja hingga survey kepada pegawai untuk melihat para pegawai yang membutuhkan pelatihan untuk pekerjaan yang kurang dikuasai.

# Hasil

## Pelatihan dan Pengembangan

### c. Efektifitas

- Peserta yang mengikuti program pelatihan adalah peserta yang dianggap membutuhkan pengetahuan atau materi untuk menunjang pekerjaan sehari-hari mereka.
- Dengan terlaksananya program pelatihan tersebut, kinerja pegawai dinilai lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, dengan adanya program pelatihan menjadikan pegawai lebih mendapat banyak pengetahuan atau materi serta pengalaman baru yang diperlukan dalam pekerjaan yang dilakukan.

# Pembahasan

## Pelatihan dan Pengembangan

- Dalam pelaksanaan program pelatihan, narasumber menuturkan pada saat kegiatan wawancara “dalam menghadiri program pelatihan kebanyakan pegawai perempuan mengikuti pelatihan secara sukarela, jadi tidak usah dipaksa untuk ikut program pelatihan”. Sedangkan sebagian pegawai laki-laki cenderung sedikit enggan, namun tidak juga dimaknai bahwa pegawai laki-laki tidak berkenan dalam mengikuti program pelatihan.
- Narasumber juga menyebutkan dia cenderung menyukai memberi pekerjaan kepada pegawai perempuan dengan anggapan bahwa pegawai perempuan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan pegawai laki-laki. “saya lebih suka memberikan pekerjaan kepada bawahan perempuan, karena proses pengerjaanya lebih cepat selesai. Sehingga pekerjaan saya juga dapat selesai lebih cepat”(Irta, 2023)

# Pembahasan

Melihat pendapat yang telah dikemukakan narasumber, bahwa terdapat pembiasaan terhadap gender tertentu dalam pemberian pekerjaan kepada pegawai. Bias gender merupakan sebuah prasangka mendukung atau menentang salah satu gender dalam berperan dan berperilaku [7]. Menurut data The Gender Social Norms Index 2020, hampir 90% dari laki-laki dan perempuan memiliki bias gender terhadap perempuan. Pekerja perempuan sering dilabeli 'ambisius' jika memiliki goals yang tinggi dalam kehidupan pekerjaan, sedangkan pekerja laki-laki dianggap lebih berkompeten jika dia memiliki ambisi. Dari sudut pandang narasumber dan teori diatas terdapat bentuk bias gender terhadap perempuan dalam hal hasil kerja pegawai perempuan yang dinilai lebih baik dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

# Hasil

## Pemberian Kompensasi

### A. Proses

- Pegawai pada kantor sekretariat daerah mendapatkan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Negeri Sipil yaitu, Undang-Undang No 5 Tahun 2014. Tercantum dalam pasal 21 tentang Hak PNS.

# Hasil

## Pemberian Kompensasi

### B. Kriteria

- pemberian kompensasi diberikan sesuai dengan tugas, wewenang dan fungsi. Berikut ini adalah komponen gaji yang diterima oleh pegawai terdiri dari:
- Gaji Pokok, Tunjangan jabatan Tunjangan Perubahan Penghasilan, Tunjangan Keluarga, Tunjangan khusus pajak yaitu tunjangan potongan pajak penghasilan pegawai berlaku baik yang sudah pensiun dan tetap bekerja, Tunjangan beras, dan luran wajib pajak mendapat potongan sebesar 10% dari total seluruh gaji potongan tersebut di alokasikan untuk persiapan pemenuhan pegawai di masa sekarang atau nanti memasuki masa pensiun.

# Hasil

## Pemberian Kompensasi

### C. Efektifitas

- Kompensasi diberikan tanpa adanya keterlambatan setiap bulan. Dalam aspek pemberian kompensasi tidak ditemukan unsur bias gender didalamnya, dikarenakan pemberian kompensasi telah diatur dalam peraturan pemerintah dan kompensasi yang diberikan berdasarkan tugas dan jabatan yang diberikan.

# Pembahasan

## Pemberian Kompensasi

- Kompensasi sebagian besar bertujuan untuk kepentingan organisasi dan pegawai agar tercapainya tujuan dan memberikan kepuasan bagi seluruh pihak. Pemberian kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil, peraturan perundang-undangan dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal organisasi.
- Sistem imbalan yang telah diatur dalam kebijakan negara, kepentingan pegawai yang diartikan sebagai kompensasi atas tenaga dan jasa yang telah diberikan kepada organisasi harus dapat mempertahankan martabatnya sebagai pegawai yang mampu memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

# Temuan Penting Penelitian

- Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat dinyatakan kantor sekretariat daerah Sidoarjo telah menerapkan pengelolaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebijakan instansi.
- Pada aspek rekrutmen tidak ada unsur bias gender yang mengarah pada ketidakadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Banyaknya pegawai yang bergender perempuan. Disebabkan oleh calon pegawai yang melamar ialah bergender perempuan.
- Pada aspek pelatihan dan pengembangan, instansi telah menerapkan pelatihan yang bertujuan untuk memaksimalkan dan membekali karyawan dalam melakukan pekerjaan. tidak ada unsur bias gender di dalam pengelolaannya. namun terdapat dalam opini narasumber.

# Temuan Penting Penelitian

- Pada aspek pemberian tugas pekerjaan terdapat pemihakan terhadap pegawai perempuan. Yang mana, narasumber lebih menyukai pekerja perempuan karena lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai laki-laki.
- Pada aspek pemberian kompensasi, tidak ada pemihakan terhadap gender tertentu. Dikarenakan kompensasi diberikan sudah diatur dalam peraturan pemerintah dan diberikan sesuai jenis pekerjaan serta jabatan.

# Manfaat Penelitian

- Potensi sumber daya manusia pasti berbeda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen yang sering disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, sumber daya manusia ini harus dikelola dengan baik agar bakat dan kemampuannya dapat bermanfaat secara utuh, maksimal, dan tepat sasaran melalui metode- metode dan sistem yang efektif dan efisien

# Referensi

1. Datun Soliha, M., Eka Atmaja, H., & Universitas Tidar. (2022). Literature Review: Peran Penting Manajemen Sdm Di Dalam Organisasi Di Era Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (Ek&Bi)*, 5(1), 63–72. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v5i1.447>
2. Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
3. Sari, D. M., & Andriani, D. (2022). *Pengaruh Kemampuan Kerja, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Sidoarjo*.
4. Oktaviani, K., A, Kusuma. (2020). *The Effect Of Compensation, Commitment And Work Discipline On Employee Performance | Indonesian Journal Of Law And Economics Review*. Retrieved June 20, 2023, From <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/785/877>
5. Widayati, P. (2020). Bias Gender Pada Komunikasi Antar Pekerja Perhotelan: Studi Kasus Pada Hotel Grand Keisha Yogyakarta. *Metacommunication: Journal Of Communication Studies*, 5(2), 145. <https://doi.org/10.20527/mc.v5i2.8194>

# Referensi

6. Miles, M.B., Hasibuan, M, & Saldana. (2018). *Qualitative Data Analysis*. (Fourth Edi). Sage Publication. Ltd.
7. Irta, P. (2023). *Wawancara Dengan Narasumber*.
8. Premisari, A. A., & Furwanto, E. (2022). Strategi Manajemen Sdm Pada Department Procurementwarehouse Pt Semen Baturaja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Of International Management*, 1(1), 19-30

