
ANALISIS KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DALAM UPAYA MENINGKATKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DINAS PENGAIRAN BEKRI LAMPUNG TENGAH

M. Fikri Akbar

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email: fikri.m.akbar@gmail.com

Erwin Putubasai

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email: erwinputubasai@gmail.com

Vina Hernida Herman

Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai
Email: mailto:vinahh@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas. Pengairan Bekri kabupaten Lampung Tengah dalam hal kegiatan lapangan dalam upaya peningkatan pengarusutamaan gender. Penelitian ini menurut metodenya tergolong desain penelitian deskriptif dengan desain kualitatif deskriptif peneliti bermaksud untuk menjelaskan dan memaparkan mengenai hambatan-hambatan yang ada pada kegiatan-kegiatan lapangan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri yang berkaitan dengan kinerja pegawai perempuan serta upaya peningkatan pengarusutamaan gender pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri tahun 2019. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri. Metode pengambilan data adalah dengan observasi dan wawancara, dokumentasi juga studi pustaka. Teknik pemeriksaan keabsahan data penelitian ini menggunakan triangulasi teknik, sedangkan analisis data melalui tahapan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini adalah ditemukannya kesenjangan tugas antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada kegiatan lapangan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri. Pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri tidak pernah dilibatkan secara langsung pada kegiatan lapangan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri. Pimpinan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri beranggapan bahwa pekerjaan dilapangan berat dan beresiko tinggi sehingga menganggap pegawai perempuan tidak mampu untuk melaksanakan tugas bidang tehnik sehingga Pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri hanya ditugaskan pada urusan administrasi kantor saja. Padahal tujuan diadakan pengarusutamaan gender sendiri adalah menghilangkan dan meniadakan isu gender dan ketimpangan kerja bidang kepengairan dalam kegiatan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kinerja pegawai perempuan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah dalam hal menyelesaikan pekerjaan administrasi kantor dan kepegawaian dengan baik, cukup tepat waktu dalam pengerjaannya dan mampu melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab tetapi untuk bidang teknis, pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri buta tentang pekerjaan dilapangan

Kata kunci: *Kinerja, Pegawai Perempuan, Pengarusutamaan Gender*

PENDAHULUAN

Isu gender bidang kepekerjaan umuman Dinas Pengairan bukan suatu hal yang baru, Gender adalah perbedaan perilaku (*behavioral differences*) antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat atau bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (laki-laki dan perempuan) melalui proses sosial dan kultural yang panjang (Fakih, 2005). Isu gender adalah suatu kondisi yang menunjukkan kesenjangan antara perempuan dan laki laki atau ketimpangan gender.

Kondisi ketimpangan gender ini diperoleh dengan memperbandingkan kondisi yang dicita-citakan (kondisi normatif) dengan kondisi gender sebagaimana adanya (kondisi subjektif). Selain isu gender bidang kepengairan, isu gender pada jabatan publik dan aparatur pemerintah terlihat dari kecenderungan dimana semakin tinggi eselon, maka semakin sedikit perempuan. Memang hal ini terjadi ditengah catatan positif dimana secara jumlah pegawai perempuan telah mengalami peningkatan, bagaimana skema pengembangan karir memungkinkan perempuan dan laki-laki

mendapatkan kesempatan yang setara untuk berkembang dan menduduki jabatan-jabatan strategis.

Perbedaan gender (*gender differences*) mampu melahirkan ketidakadilan gender. Perbedaan dan pembagian gender yang mengakibatkan, termanifestasi dalam posisi subordinasi kaum perempuan di hadapan laki-laki. Pengarusutamaan gender sendiri adalah strategi yang dilakukan secara rasional dan sistematis untuk mencapai kesetaraan gender dalam sejumlah aspek kehidupan manusia baik itu dalam rumah tangga, masyarakat dan negara melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan dan permasalahan perempuan dan laki-laki kedalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi dari seluruh kebijakan dan program diberbagai bidang kehidupan dan pembangunan.

Menurut buku panduan Pengintegrasian aspek Gender dalam Perencanaan Program dan Penganggaran Kementerian Pekerjaan Umum (2009) Konsep setara dan adil gender harus benar-benar menjadi pegangan dalam setiap kegiatan Dinas Pengairan. Dimana setara berarti seimbang relasi

antara laki-laki dan perempuan dalam aspek egaliter, kemampuan memadai yang meliputi *Knowledge Attitude Practise*, pengakuan terhadap eksistensi, ruang partisipasi, pengambilan peran dan fungsi secara proporsional dalam proses pembangunan secara utuh menyeluruh baik dalam pemanfaatan hasil, pelaksanaan, pemeliharaan, pengawasan, penyusunan, evaluasi maupun perencanaan dibidang kepengairan. Sementara adil dapat diartikan sebagai tidak adanya pembakuan peran, beban ganda, subordinasi, stereotype, marginalisasi dan kekerasan terhadap perempuan dan laki-laki.

Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Kecamatan Bekri merupakan salah satu dari perpanjangan tugas Dinas Pengairan Lampung Tengah untuk wilayah kecamatan Bekri. Tugas utama dari Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri adalah sebagai salah satu organisasi pemerintah yang memberi pelayanan pada publik sebagai pengelola sumber daya air yang terdapat pada seluruh wilayah kecamatan Bekri serta mengelola sistem irigasi dengan baik agar petani mendapat informasi yang tepat pada saat penanaman yang

didasarkan pada jenis tanaman yang dijadikan acuan dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pemberian air, selain itu dilakukan pemeliharaan rutin saluran irigasi serta pengawasan terhadap kondisi debit air yang ditujukan untuk memperhitungkan perencanaan dan pelaksanaan pemberian air berikutnya.

Secara umum isu gender bidang kepengairan adalah masih dianggap bersifat netral gender dan dianggap dominan dari pekerjaan laki-laki, belum ada persamaan persepsi bahwa isu gender menjadi satu pertimbangan utama dalam tahapan penyelenggaraan infrastruktur pengairan, dari hasil *Survey , Investigation, Land Acquisition, konstruksi, Operation and Maintenance* (Akbar, 2020). Isu gender pada kegiatan operasi dan pemeliharaan waduk, embung, situ, irigasi dan bangunan penampungan air lainnya masih dianggap sebagai dari pekerjaan laki-laki. Selain isu tersebut diatas, point tambahan permasalahan pada Dinas Pengairan Lampung Tengah khususnya Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah juga termarginalnya pegawai perempuan, terutama pegawai perempuan yang memiliki latar belakang pendidikan

yang linier dengan kegiatan Dinas Pengairan, yang sebagian besar memang bergerak dilapangan atau lebih banyak praktek secara teknis.

Terdapat 3 (tiga) indikator penting dalam kinerja jaringan irigasi yaitu kondisi fisik jaringan, kinerja sistem irigasi, dan efisiensi penyaluran air. yang semua itu berkaitan erat dengan masalah teknis. Sangat jarang sekali pegawai perempuan yang berada dilingkungan Dinas Pengairan Lampung Tengah yang memiliki gelar Sarjana Teknik, terlebih lagi khususnya Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Kecamatan Bekri yang hanya memiliki dua orang pegawai perempuan saja. Dari jumlah pegawai yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri yang berjumlah 41 Orang. Pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri hanya ada 5% dari total pegawai yang ada. Selain itu, kerancuan dalam memahami konsep gender (perbedaan peran dan tanggung jawab perempuan dan laki-laki yang dibentuk/dikonstruksikn oleh masyarakat) pada masyarakat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya isu gender (kesenjangan/ketimpangan). Banyak yang menganggap kerancuan

itu sebagai hal yang lumrah, dan juga sebagian besar orang menerima sebagai kodratnya hingga terjadi *stereotyping* (pelabelan terhadap perempuan dan laki-laki) serta subordinasi dan dibawa sampai ditempat kerja, seperti halnya isu bidang ke-Pengairan, yang dianggap hanya cocok sebagai pekerjaan laki-laki dan anggapan bahwa pegawai perempuan tidak mampu melaksanakan tugas dilapangan, meskipun hanya sebatas sosialisasi, atau ikut dalam rapat koordinasi kecamatan Bekri sehingga berpengaruh pada mutasi, promosi atau pengembangan pegawai dilingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri. Memastikan sistem irigasi yang baik merupakan tugas pokok dari Dinas Pengairan, sistem irigasi yang baik merupakan aspek pendukung hidup masyarakat Indonesia yang sebagian besar adalah petani penggarap sawah yang bergantung pada irigasi. Dan Unit Pelaksana Teknis Dinas Bekri bertanggung jawab penuh masalah irigasi yang terdapat diwilayah Kecamatan Bekri lampung Tengah, Oleh karena itu keterkaitan antara pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Bekri tidak dapat dipisahkan dengan Perkumpulan Petani Pemakai Air yang

98% adalah laki-laki dari total anggota yang berjumlah 140 Orang anggotanya.

Pemikiran stereotip gender, yaitu ciri baku yang tentang individu atau kelompok yang tidak sesuai dengan kenyataan empirik yang ada, pemikiran stereotip tentang ciri-ciri laki-laki dan perempuan biasanya dikaitkan dengan peran gender yang melekat erat pada budaya Indonesia yang beradat melayu dan norma-norma sosial serta masih menganut sistem ketimuran yaitu masih adanya perasaan canggung untuk berbicara panjang lebar terhadap lawan jenis, meskipun itu berdiskusi tentang masalah-masalah yang menyangkut pekerjaan, karena masih menganggap hal yang tabu jika yang diajak berdiskusi adalah pegawai perempuan. Anggapan masyarakat khususnya petani pemakai air bahwa pegawai perempuan tidak akan bisa mengerti sepenuhnya tentang keadaan dilapangan, sehingga kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas pun seolah enggan memberikan tugas kepada pegawai perempuan untuk urusan dilapangan. Tugas pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri nampaknya hanya sebatas pada urusan administrasi pegawai kantor saja dengan kata lain adanya deskriminasi gender.

Kesenjangan partisipasi pegawai perempuan dalam hal pekerjaan dilapangan sudah dianggap biasa. Anggapan tersebut mengacu pada subordinasi. Istilah ini mengacu kepada peran dan posisi perempuan yang lebih rendah dibandingkan dengan peran dan posisi laki-laki. Subordinasi perempuan berawal dari pembagian kerja berdasarkan gender dan dihubungkan dengan fungsi perempuan sebagai ibu (Putriana dkk, 2021). Kemampuan perempuan ini digunakan sebagai alasan untuk membatasi perannya hanya pada peran domestik. Secara berangsur-angsur menggiring perempuan sebagai tenaga kerja yang tidak produktif dan tidak menyumbang kepada proses pembangunan khususnya pekerjaan fisik atau lapangan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri.

Subordinasi juga menjadi satu kesatuan dengan stereotype dan menjadi isu yang selalu hangat pada bidang Dinas Pengairan, serta ikut pula masuk kedalam Unit Pelaksana Teknis Dinas sehingga kurang dilibatkannya pegawai perempuan pada kegiatan lapangan dan kegiatan fisik pada Unit Pelayanan Teknis Dinas Pengairan kecamatan Bekri dianggap lumrah dan sudah biasa, serta sudah sesuai dengan kodratnya,

dengan demikian deskriminasi gender sangat nampak pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Kecamatan Bekri dalam kegiatan dilapangan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian ini yakni Analisis kinerja pegawai perempuan dalam upaya meningkatkan Pengarusutamaan Gender pada Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri maka desain penelitian ini menurut metodenya tergolong kepada desain penelitian Deskriptif. Dengan desain kualitatif deskriptif peneliti bermaksud untuk menjelaskan dan memaparkan mengenai hambatan-hambatan yang ada pada kegiatan-kegiatan lapangan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri yang berkaitan dengan kinerja pegawai perempuan serta upaya peningkatan pengarusutamaan gender pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri.

Dalam penelitian ini peneliti mengambil objek penelitian pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Kecamatan Bekri yang terletak di Kabupaten Lampung Tengah. Ruang lingkup penelitian ini hanya pada variabel-variabel yang berkaitan dengan analisis

kinerja pegawai perempuan dalam upaya peningkatan pengarusutamaan gender dalam kegiatan lapangan yang melibatkan pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri.

Fokus penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini terfokus pada kinerja pegawai perempuan dalam upaya peningkatan pengarusutamaan gender yang belum terlaksana sepenuhnya pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah, khususnya bagi pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri sehingga belum tercapainya kinerja pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri sebagai organisasi pemerintah yang melayani publik.

Penerapan pengarusutamaan gender yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kesetaraan gender pada kegiatan dilapangan pada Dinas Pengairan Lampung Tengah khususnya pengarusutamaan gender Pengairan Bekri, sesuai dengan Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Pengarusutamaan gender Dalam Pembangunan Daerah. Adapun penerapan pengarusutamaan gender

yang meliputi kinerja pegawai perempuan yaitu adanya sosialisasi Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri kepada Perkumpulan Petani Pemakai Air yang tidak melibatkan pegawai perempuan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian organisasi menurut Hasibuan (2016) adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan sebuah alat dan wadah saja. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumber daya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang-orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana.

Istilah kinerja berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja

atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang telah dikerjakan oleh seorang pegawai atau karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Kinerja adalah kemampuan dan motivasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Seorang karyawan atau pegawai dituntut untuk memberikan waktu, tenaga, pikiran dan usahanya untuk mencapai tujuannya (Umar, 2002).

Kessler (1985) dalam bukunya menyampaikan pengarusutamaan gender berasal dari kata arus utama, yang merupakan terjemahan dari kata *mainstream*. Pengarusutamaan gender merupakan strategi Pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan kepentingan perempuan dan laki-laki secara seimbang mulai dari tahap penegakan hak-hak perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan kesempatan,

pengakuan dan penghargaan yang sama di masyarakat. Pengarusutamaan Gender dalam penelitian ini adalah Pengarusutamaan Gender bidang kepengairan yaitu merupakan strategi Pembangunan yang dilakukan untuk mencapai kesetaraan dan keadilan gender melalui kebijakan dan program yang memperhatikan pengalaman, aspirasi, kebutuhan, dan permasalahan perempuan dan laki-laki ke dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari seluruh kebijakan program dan kegiatan diberbagai bidang kehidupan dan pembangunan Dinas Pegairan.

Gender berbeda dengan sex. Sex (jenis kelamin) merupakan pensifatan atau pembagian dua jenis kelamin yang ditentukan secara biologis yang melekat pada laki-laki atau perempuan serta merupakan kodrat dari Sang Pencipta. Kata gender dalam bahasa Indonesia diadopsi dari bahasa Inggris, istilah gender adalah untuk menjelaskan mana perbedaan perempuan dan laki-laki yang bersifat bawaan sebagai ciptaan Tuhan dan yang mana yang merupakan bentukan budaya yang dikonstruksikan dan disosialisasikan. Menurut Fakih, gender adalah suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan

yang terbentuk secara sosial maupun kultural (Fakih, 2008). Makna gender menurut Mc Donal dalam Fakih (2008) adalah pemilahan peran, fungsi, kedudukan, tanggung jawab antara laki-laki dan perempuan yang berfungsi untuk mengklarifikasikan perbedaan peran yang dikonstruksikan secara sosial dan kultural oleh masyarakat, dan bersifat tidak tetap serta tidak dipertukarkan antar keduanya. Jadi gender bukanlah kodrat atau ketentuan dari Sang Pencipta oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan bertindak sesuai dengan ketentuan sosial dan budaya pada masing-masing tempat. Selama ini kita sering mencampuradukkan ciri-ciri manusia yang bersifat kodrati dengan ciri manusia yang bersifat non kodrati. Sering kali perbedaan gender mengakibatkan adanya ketidakadilan gender (*gender inequalities*) yang lebih cenderung ketidakadilan terhadap perempuan. Uraian berikut membahas secara lebih rinci tentang ketidakadilan gender.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri dalam bidang

pekerjaan lapangan hanya pegawai laki-laki saja yang terlibat secara langsung, sedangkan pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri tidak terlibat secara langsung. Dalam hal ini pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri hanya terlibat dalam hal mengerjakan laporan tertulis saja yang akan diajukan ke Dinas Pengairan Lampung Tengah. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan pengalaman dalam bekerja. Kemampuan dari sektor pendidikan pegawai perempuan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri untuk bidang teknis memang tidak ada, karena berdasarkan hasil penelitian peneliti bahwa pegawai perempuan ada Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri yang hanya berjumlah 2 orang saja dari 41 orang seluruh pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri memang tidak memiliki pendidikan bidang teknis. Dengan pertimbangan tersebut sehingga Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri tidak melibatkan pegawai perempuan pada tugas lapangan, selain

faktor pendidikan pertimbangan lain adalah untuk mengayomi pegawai perempuan itu sendiri dikarenakan pekerjaan lapangan berat dan beresiko tinggi, sehingga anggapan bahwa pegawai perempuan tidak akan mampu melaksanakan tugas dilapangan, disisi lain juga para petani sebagai pemakai air irigasi diwilayah Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri menolak keberadaan pegawai perempuan dalam kegiatan lapangan dengan dalih sungkan dan kaku bila berhadapan dengan pegawai perempuan dilapangan. Padahal dari pengamatan peneliti dilapangan tidak semua kegiatan dilapangan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri beresiko berat dan penuh tantangan. Sebagai contoh yaitu pegawai perempuan tidak dilibatkan dalam kegiatan lapangan saat sosialisasi pemberian saran kepada petani tentang awal tanam dan jenis tanaman yang akan ditanam sesuai dengan perkiraan debit air. Selain itu berdasarkan data dan pemantauan penulis, bahwa kemampuan kerja pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Kabupaten Lampung Tengah dibidang teknis sebesar 0%, dikarenakan pegawai perempuan yang

menguasai bidang teknis jumlahnya tidak ada. Meskipun dilihat dari data tingkat pendidikan bahwa pegawai laki-laki pada Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri yang memiliki jenjang sarjana Teknik pun hanya 2 orang saja, dan yang memiliki gelar Sarjana Ilmu Sosial dan Ilmu politik hanya berjumlah 1 orang, selebihnya pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri memiliki jenjang pendidikan SMA sederajat sekitar 80% dari total jumlah pegawai yang ada di Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri. Untuk kemampuan kerja pegawai perempuan dalam bidang urusan administrasi sebesar 80%. Dikarenakan pegawai perempuan tidak dilibatkan dalam semua kegiatan dilapangan dan hanya mengurus masalah administrasi di kantor saja setiap harinya, sehingga dengan pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu menjadikan pegawai perempuan lebih cekatan dalam hal administrasi kantor dibandingkan dengan pegawai laki-laki.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan padanya. masih menurut Mangkunegara menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah meliputi: Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Pelaksanaan Tugas, Tanggung Jawab. Kualitas kerja terlihat dari antusias bekerja. hal itu menunjukkan kesemangatan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Apabila pegawai mempunyai antusias yang tinggi, maka minat untuk bekerja dalam menyelesaikan tugas secara rapi dan cepat akan tinggi. Akibatnya hasil yang diperoleh akan semakin maksimal. Demikian sebaliknya, apabila para pegawai antusiasnya rendah, maka minat untuk menyelesaikan pekerjaannya rendah dan akibatnya hasil kerja yang dicapai tidak maksimal. Berdasarkan data dan pemantauan penulis, antusias kerja pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Kabupaten Lampung Tengah dalam hal administrasi kantor bisa dinyatakan 90%, hal ini bisa dilihat dari jawaban kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri bagian tata usaha saat wawancara. Sedangkan dalam hal penyelesaian pekerjaan dengan baik dan tepat waktu sebesar 80% dikarenakan

ketergantungan data yang masih valid dan akurat.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, pegawai perempuan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri berdasarkan data dan pemantauan penulis, bahwa tingkat kuantitas kerja Pegawai Perempuan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Kabupaten Lampung Tengah dalam hal membuat surat menyurat atau laporan-laporan sudah cukup cepat, tetapi sering terkendala pada jam kerja, dari pantauan penulis pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri datang ke kantor sering terlambat, serta pulang sebelum jam kantor selesai, hal tersebut dikarenakan tempat tinggal pegawai perempuan rata-rata jauh dari kantor. Sehingga mengurangi nilai kuantitas kerja. Sedangkan masuk setiap hari kerja sekitar 90%, hal tersebut disebabkan adanya masalah kemanusiaan misalnya, sakit atau kepentingan keluarga yang memungkinkan pegawai tersebut berhalangan hadir.

Tugas pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri selama ini hanya sebatas bidang administrasi kantor saja dan juga

kepegawaian, antara lain mengurus tentang surat menyurat dan laporan kegiatan atau usulan-usulan serta mengurus usulan kenaikan pangkat dan golongan bagi Aparatur Sipil Negara dan mengurus usulan perpanjangan Surat Keputusan kontrak bagi pegawai honorer. Menurut data dan penilaian pimpinan yang penulis peroleh, pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri melakukan pekerjaannya dengan akurat meski terkadang ada kesalahan kesalahan kecil namun itu hanya sebatas kurangnya informasi yang valid.

Semua pegawai baik itu laki-laki maupun pegawai perempuan sudah mengerti tentang tanggung jawab masing-masing. Begitupun pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri sudah sangat faham dengan tanggung jawab yang diberikan atasan pada mereka. Sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing - masing, serta dikukuhkan oleh Surat Keputusan Kepala Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri tentang tugas pokok dan fungsi masing – masing pegawai. Menurut hasil penelitian pegawai perempuan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri mempunyai kesadaran yang

cukup tinggi akan kewajibannya dalam melakukan pekerjaan dengan akurat dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil. Suatu tujuan organisasi akan dapat mudah di capai melalui kerjasama. Adanya kerjasama ini akan menimbulkan suatu rasa ikatan organisasional dan emosional diantara masing-masing individu, karena adanya saling pengertian serta rasa kepedulian antara anggota organisasi. Akibatnya kinerja individu menjadi tinggi. Apabila individu mempunyai kinerja tinggi, maka minat individu tersebut untuk bekerjasama dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab akan tinggi. Akibatnya hasil yang diperoleh akan semakin maksimal. Pun demikian sebaliknya, apabila para individu memiliki kinerja rendah, maka minat serta motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya juga rendah. Akibatnya hasil yang dicapai tidak dapat maksimal. Menurut Mangkunegara (2011) ada dua faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai perempuan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah antara lain adalah :

1. Faktor Pegawai, yaitu yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri, antara lain yaitu

kecerdasan(IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi dan sikap kerja

2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan, promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

3. Berdasarkan kutipan diatas, maka dapat diinterpretasikan bahwa faktor sumber daya manusia dan kemampuan memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditambah dengan adanya jaminan masa depan mereka yang berupa karir atau promosi yang menyebabkan pegawai dapat bekerja dengan maksimal. Apabila faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi tinggi diabaikan, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai, karena pegawai akan bekerja seadanya.

Untuk mengatasi faktor-faktor di atas ada beberapa hal yang dapat dilakukan guna meningkatkan serta membina

kinerja agar kinerja pegawai lebih optimal lagi antara lain :

1. Pembinaan disiplin kerja.
2. Pengembangan kepribadian.
3. Memberikan penghargaan yang wajar.
4. Mengelola konflik dan kompetensi.
5. Menciptakan suasana saling menghormati diantara pegawai.
6. Kesempatan promosi dan pengembangan karir.
7. Jaminan perilaku yang adil dan objektif.
8. Memberikan pekerjaan yang menarik dan penuh tantangan.
9. Adanya pengakuan.
10. Imbalan keuangan atau *financial rewards*.

Uraian di atas, memperlihatkan pentingnya memperhatikan dan memenuhi hak-hak pegawai yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Artinya pegawai akan memiliki kinerja yang tinggi dalam bekerja apabila terdapat kesesuaian antara pengorbanan yang telah dilakukan oleh pegawai dengan imbalan yang diperolehnya. Disamping itu, pegawai juga dilibatkan dalam membicarakan masalah-masalah yang sedang dihadapi dalam organisasi dan dalam proses pengambilan suatu

keputusan. Hal ini dilakukan karena pada hakekatnya para pegawai ingin diakui keberadaannya oleh pimpinan tanpa ada perbedaan gender. Fungsi adanya pengarusutamaan gender pada Dinas Pengairan Lampung Tengah adalah untuk menghilangkan dan meniadakan isu gender dan ketimpangan kerja bidang Pengairan dalam kegiatan dan kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri sebagai dukungan terhadap program pemerintah tentang pengarusutamaan gender maka menteri Pekerjaan Umum bidang pengairan pun sudah mengeluarkan surat edaran, hal ini menunjukkan keseriusan dalam upaya penanganan masalah pengarusutamaan gender.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pegawai perempuan tidak pernah dilibatkan secara langsung dalam urusan kegiatan dilapangan karena dianggap tidak mampu baik itu dilihat dari segi pendidikan maupun dilihat dari segi kemampuan sumber daya manusianya padahal dilihat dari jenjang pendidikan

- pegawai laki-laki pada Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri 95% pegawai laki-laki sama seperti pegawai perempuan dalam hal jenjang pendidikan yaitu lulusan Sekolah Menengah Atas Sederajat.
2. Pegawai perempuan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah hanya ditempatkan pada bidang tugas administrasi kantor saja, dan tidak pernah terlibat langsung pada kegiatan lapangan pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri meskipun sekedar sosialisasi pada Perkumpulan Petani Pemakai Air atau Rapat koordinasi ditingkat Kecamatan Bekri.
 3. Pegawai perempuan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah memiliki kinerja yang cukup baik dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan urusan administrasi dan kepegawaian tetapi buta tentang kinerja dilapangan.
 4. Kinerja Pegawai perempuan Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah dalam hal menyelesaikan pekerjaan

administrasi kantor dan kepegawaian dengan baik, cukup tepat waktu, dan penuh tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melaksanakan tugas administrasi kantor dengan akurat, tetapi kurang efisiensi dalam hal jamkerja karena sering datang terlambat dan pulang cepat.

5. Dalam hal administrasi kantor pegawai perempuan di Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengairan Bekri Lampung Tengah cukup menguasai, tetapi tidak dalam hal pekerjaan lapangan, sedangkan pegawai laki-laki pada Unit Pelaksana Teknis Dinas pengairan Bekri sebagian besar hanya menguasai pekerjaan dilapangan tapi tidak menguasai bidang administrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. F. (2020). *Efektivitas Komunikasi Dalam Pelaksanaan Kegiatan Penguatan Lembaga Distribusi Pangan Masyarakat*. Penerbit Ikatan Guru Indonesia (IGI) DIY.
- Akbar, M. F., Putubasai, E., & Asmaria, A. (2019). Peran Komunikasi Dalam Pembangunan

- Masyarakat. *Komunika*, 2(2), 111-127.
- Asbari, I. B., RudyPramono, A. P., DylmoonHidayat, A., VirzaUtamaAlamsyah, P. S., & MiyvFayzhall, M. (2020). The Effect of work-Family conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(3), 6724-6748.
- Fakih, M. (2008). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Insist Press.
- Haruna, I., Joseph, A., Samson, A., & Aye Gabriel, A. (2016). Analysis of the causes and effects of sexual harassment on the performance of female employees in some selected organizations in Kogi state Nigeria. *International Journal of Democratic and Development Studies*, 2(2), 31-39.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hendriksen, I. J., Zuiderveld, B. O. B., Kemper, H. C., & Bezemer, P. D. (2000). Effect of commuter cycling on physical performance of male and female employees. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 32(2), 504.
- Kessler, S. J., & McKenna, W. (1985). *Gender: An ethnomethodological approach*. University of Chicago Press.
- Putriana, A., Kasoema, R. S., Mukhoirotin, M., Gandasari, D., Retnowuni, A., Aminah, R. S., ... & Sari, I. Fakih, M. (2008). *Analisis gender dan transformasi sosial*. Insist Press.
- M. (2021). *Psikologi Komunikasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Singagerda, F. S., Alfian, F., Sari, N., & Akbar, M. F. (2020). *Islamic Integralism and Muakhi Culture: The Relevance of Philosophical Values of Local Culture and Lampung Community Development*.
- Umar, H. (2002). *Evaluasi kinerja perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.