

EVALUASI KINERJA BERDASARKAN GENDER WAGE PADA PERANGKAT DAERAH KECAMATAN PURWOSARI KABUPATEN PASURUAN

Allen Pranata Putra¹, Buyut Zaini¹

¹Program Studi Ekonomi Pembangunan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Putra
e-mail: allenpranata@uwp.ac.id

Abstrak

Pengarusutamaan perempuan tidak terlepas dari paradigma dalam pemberian upah kepada tenaga kerja perempuan. Urgensi penelitian ini yaitu permasalahan dari suatu lembaga organisasi yang tidak menerapkan evaluasi kinerja secara menyeluruh seringkali menyebabkan terjadinya ketidaksetaraan upah yang didasari pada gender. Rumusan masalah penelitian ini yaitu: 1) Bagaimana evaluasi kinerja perangkat daerah Kecamatan Purwosari berdasarkan *gender wage*? 2) Bagaimana kendala evaluasi kinerja perangkat daerah berdasarkan *gender wage* Kecamatan Purwosari? 3) Bagaimana strategi perangkat daerah dalam mengatasi *gender wage* Kecamatan Purwosari? Metode penelitian ini yaitu kualitatif untuk menjelaskan fenomena penelitian yang lebih relevan. Penggunaan observasi, wawancara, dan dokumentasi menjadi alat ukur utama dalam penyajian data yang selanjutnya dianalisis melalui triangulasi data dan triangulasi sumber. Objek penelitian ini adalah perangkat daerah Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Hasil menunjukkan Secara praktik tidak terdapat *gender wage gap* di Kecamatan Purwosari akan tetapi secara teoritis terjadi *gender wage gap*. Hal ini disebabkan karena upah lembur yang tidak dimungkinkan bagi perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga. Terkait dengan kinerja perangkat daerah Kecamatan Purwosari tidak terjadi ketimpangan yang signifikan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan.

Kata Kunci: Evaluasi Kinerja, Gender Wage

PENDAHULUAN

Latar belakang masalah penelitian ini mengacu pada perdebatan diskursus tentang kesetaraan perempuan memperoleh kesempatan untuk mendapatkan gaji yang setara dengan laki-laki. Studi feminis agaknya dapat digunakan wawancara mendalam sehingga hasil data dapat lebih kompleks didapatkan. Pengarusutamaan gender juga merupakan isu global dan termasuk dalam program penting SDGs, data empiris menjelaskan dari 17 poin utama SDGs terdapat 169 target dan 91 target diantaranya kesetaraan gender maupun hak asasi perempuan (Bappenas, 2023).

Bagian Pengarusutamaan perempuan tidak terlepas dari paradigma dalam pemberian upah kepada tenaga kerja perempuan tersebut. Penentuan besaran upah kerja merupakan unsur yang telah tercantum dalam perjanjian kerja (Noorhasanah, 2020). Kesetaraan dalam mendapatkan tingkat upah merupakan salah satu hak tenaga kerja dan terlepas dari stigma kesetaraan gender (Ahmaddien & Sa'dia, 2020). Seringkali pemberian upah yang dilakukan oleh perangkat daerah utamanya yang belum pegawai negeri sipil (PNS) mengalami ketidaksetaraan dalam beberapa kasus (Arbiyanti, 2020; Atara, 2021; Sari & Pattipeilohy, 2020; Tantimin & Sinukaban, 2021).

Lingkungan organisasi membutuhkan sebuah evaluasi kinerja dalam periode tertentu sehingga dapat terjaga kinerja positif dan kesetaraan dalam pemberian upah. Lebih lanjut ketersediaan sumber daya manusia dapat dioptimalkan dengan cara pemberian upah yang layak (Efendi et al., 2020; Fauzi & Oktarina, 2022; Lestari et al., 2021; Nazli et al., 2022). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang memiliki hubungan erat terhadap strategi organisasi, kepuasan pegawai dan kontribusi untuk tujuan organisasi (Widyaningrum & Widiana, 2020).

Pengaruh secara logis tentang kesetaraan pendapatan upah tenaga kerja adalah tingkat pertumbuhan ekonomi. Pertumbuhan ekonomi yang stabil akan menyebabkan daya beli antara laki-laki dan perempuan meningkat sekaligus diakibatkan oleh pengaruh tingkat pendidikan, sosial budaya,

segreasi sektoral dan partisipasi pekerjaan yang layak (Mehrotra & Sinha, 2017). Ketimpangan upah gender di Indonesia dapat terlihat melihat rendahnya akses perempuan terhadap pasar tenaga kerja dibandingkan laki-laki (Yusrini, 2017). Penyebab rendahnya tingkat partisipasi angkata kerja perempuan adalah faktor budaya dan stigma masyarakat yaitu tradisi tentang perempuan untuk tetapi di rumah dan bertanggung jawab untuk mengurus keluarga di rumah (Nuraeni & Lilin Suryono, 2021).

Permasalahan perangkat daerah tentang gaji secara umum tidak hanya menyangkut soal upah untuk laki-laki dan perempuan tetapi juga mengacu pada permasalahan lain (Muizu et al., 2019; Negara et al., 2018; Nusu et al., 2022). Objek penelitian ini adalah perangkat daerah di Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan. Wilayah Kecamatan Purwosari memiliki luas 35,51 km² dengan ketinggian struktur permukaan tanah hingga 100 mdpl. Jumlah dusun dan luas wilayah selanjutnya akan dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah Dusun dan Luas Wilayah Kecamatan Purwosari

No	Desa/Kelurahan	Jumlah Dusun	Luas Wilayah
1	Purwosari	2	786,767 Ha
2	Kertosari	7	452 Ha
3	Tejowangi	5	479 Ha
4	Sekarmojo	6	530,850 Ha
5	Sumberrejo	5	574,665 Ha
6	Cendono	3	447 Ha
7	Karangrejo	3	528,39 Ha
8	Sumbersuko	4	323,800 Ha
9	Pager	6	322 Ha
10	Sengonagung	3	349,500 Ha
11	Pucangsari	4	215 Ha
12	Kayoman	2	215 Ha
13	Sukodermo	3	181,721 Ha
14	Bakalan	6	427 Ha
15	Martopuro	8	575,035 Ha
	Jumlah	67	5.928,728 Ha

Sumber: Website Resmi Kabupaten Pasuruan (2023)

Kantor kecamatan Purwosari memiliki sumber daya manusia dengan jabatan dan fungsinya masing-masing. Sumber daya manusia memiliki tingkatan dan terbentuk struktur organisasi daerah yang saling bekerja sama untuk mengelola Kecamatan Purwosari. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Pasal 1 Ayat 1 mendefinisikan sebagai unsur Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.

Perangkat daerah di Kecamatan Purwosari sangat bervariasi antara laki-laki dan perempuan, lebih lanjut perangkat daerah Kecamatan Purwosari sebagai berikut:

Tabel 2. Jumlah Perangkat Daerah Kecamatan Purwosari Tahun 2023

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah	Laki-Laki	Perempuan
1	Golongan IV	3	3	-
2	Golongan III	7	4	3
3	Golongan II	13	11	2
4	Pegawai Kontrak	2	-	2

5	THL dan TPKL	12	9	3
Total		37	27	10

Sumber: Kabupaten Pasuruan (2023)

Perangkat daerah pada tingkat pegawai Eselon Kecamatan Purwosari lebih lanjut akan dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 3. Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Eselon dan Jenis Kelamin Tahun 2023

No	Tingkat Eselon	PNS		Tenaga Kontrak		THL dan TPKL		Jumlah
		L	P	L	P	L	P	
1	III	2	-	-	-	-	-	2
2	IV	4	2	-	-	-	-	6
3	Non Eselon	13	2	-	2	9	3	29
Jumlah		19	4	-	2	9	3	37

Sumber: Kabupaten Pasuruan (2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pegawai daerah Kecamatan Purwosari jumlah laki-laki yaitu 27 orang dan pegawai perempuan yaitu 10 orang. Lingkup organisasi tentu membutuhkan evaluasi kinerja secara periodik sebagai bentuk monitoring dan evaluasi. Organisasi perusahaan maupun lembaga pemerintah yang memiliki kriteria baik berarti memiliki sumber daya manusia berkualitas dan memenuhi standar organisasi perusahaan tersebut. Kinerja merupakan sebuah cara untuk mencapai tujuan tertentu dari organisasi sehingga penyiapan kemampuan dari sumber daya manusia sangat dibutuhkan (Silaen et al., 2021).

Pendapat secara general menyebutkan bahwa kinerja dapat diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, penentuan waktu kerja, efektivitas, dan kreativitas yang dapat digunakan sebagai bahan pengukuran untuk mengklasifikasikan hasil kinerja karyawan. Analisa yang dilakukan selanjutnya dimulai berdasarkan tingkatan tertinggi di dalam organisasi. Hal ini dimungkinkan sebagai analisa keutuhan dari organisasi sehingga menunjukkan keakuratan data yang lebih baik. Salah satu fokus utama penelitian ini adalah mengamati indikator gender terhadap gaji karyawan yang tentunya setiap organisasi memiliki ketentuan yang berbeda-beda. Istilah teoritis tentang perbedaan dalam pemberian gaji berdasarkan jenis kelamin dapat disebut sebagai *gender wage gap*. Berdasarkan hasil pengamatan organisasi internasional PBB yang bergerak di bidang perburuhan menjelaskan bahwa kesenjangan upah gender merupakan indikator terukur dari ketidaksetaraan antara perempuan dan laki-laki. Data terkait dengan kesenjangan gaji antar pegawai berdasarkan latar belakang pendidikan sebagai berikut:

Tabel 4. Kesenjangan Gaji Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2020

Latar Belakang Pendidikan	Gaji (Rupiah)	
	Laki-Laki	Perempuan
SD	2,117,361	1,280,826
SMP	2,357,497	1,658,672
SMA	3,099,936	2,115,726
SMK	3,059,119	2,288,670
D1-D3	4,414,594	2,930,465
S1	5,436,083	3,701,652

Sumber: *unwomen.org* (2023)

Tabel 4. menjelaskan bahwa pegawai perempuan mendapatkan 23% gaji lebih rendah dibandingkan dengan pegawai laki-laki. Penelitian Candra et al., (2019) menunjukkan terdapat pembagian kerja sesuai gender untuk tenaga kerja yang memiliki kompetensi di bidangnya. Hal ini memungkinkan tidak ada tenaga kerja yang harus bekerja lebih keras dari semestinya. Pentingnya keberlanjutan dari kesetaraan upah tenaga kerja menjadikan penelitian ini menarik untuk dikembangkan pada konteks yang lebih kompleks.

Urgensi penelitian ini yaitu permasalahan dari suatu lembaga organisasi yang tidak menerapkan evaluasi kinerja secara menyeluruh seringkali menyebabkan terjadinya ketidaksetaraan upah yang didasari pada gender. Dukungan terhadap konsep kesetaraan upah dapat diwujudkan melalui analisa mendalam dan *indepth-interview* yang diperlukan untuk mengklasifikasikan pemberian upah secara berkala. Penelitian ini menggunakan objek perangkat daerah Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan pada tingkat dibawah eselon. Lebih lanjut pada tingkat eselon, gaji tenaga kerja ditentukan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2015 tentang penyesuaian gaji pokok pegawai negeri sipil.

State of the art penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian yang menjadi referensi logis yaitu perbedaan upah berdasarkan gender telah menjadi fokus utama dalam penelitian ekonomi selama beberapa dekade terakhir. Fenomena ini mencerminkan ketidakadilan sosial dan ekonomi yang mempengaruhi perempuan di berbagai sektor pekerjaan. Sejumlah studi telah berusaha untuk memahami faktor-faktor yang mendasari disparitas ini dan mencari solusi yang efektif. Penelitian Amriani (2023) menunjukkan bahwa perbedaan dalam tingkat pendidikan dan keterampilan tidak dapat sepenuhnya menjelaskan perbedaan upah gender. Faktor-faktor lain seperti segregasi sektor pekerjaan dan stereotip gender juga memainkan peran penting. Penelitian Irawan & Taqiyya (2023) menyoroti bagaimana segregasi sektor pekerjaan dapat mempengaruhi perbedaan upah. Pekerjaan yang dianggap tradisional untuk perempuan seringkali kurang dihargai secara finansial dibandingkan dengan pekerjaan yang dianggap tradisional untuk laki-laki.

Menariknya penelitian ini disebabkan karena masih belum banyak peneliti yang menggunakan tema *gender wage* di Kabupaten Pasuruan, sehingga penting hasil penelitian ini menjadi panduan dan referensi untuk pengarusutamaan kesetaraan gaji. Rumusan masalah penelitian ini adalah: 1) Bagaimana evaluasi kinerja perangkat daerah Kecamatan Purwosari berdasarkan *gender wage*; 2) Bagaimana kendala evaluasi kinerja perangkat daerah berdasarkan *gender wage* Kecamatan Purwosari; 3) Bagaimana strategi perangkat daerah dalam mengatasi *gender wage* Kecamatan Purwosari.

Literature Review

Perbedaan upah berdasarkan gender telah menjadi fokus utama dalam penelitian ekonomi selama beberapa dekade terakhir. Fenomena ini mencerminkan ketidakadilan sosial dan ekonomi yang mempengaruhi perempuan di berbagai sektor pekerjaan. Sejumlah studi telah berusaha untuk memahami faktor-faktor yang mendasari disparitas ini dan mencari solusi yang efektif. Penelitian Amriani (2023) menunjukkan bahwa perbedaan dalam tingkat pendidikan dan keterampilan tidak dapat sepenuhnya menjelaskan perbedaan upah gender. Faktor-faktor lain seperti segregasi sektor pekerjaan dan stereotip gender juga memainkan peran penting. Penelitian Irawan & Taqiyya (2023) menyoroti bagaimana segregasi sektor pekerjaan dapat mempengaruhi perbedaan upah. Pekerjaan yang dianggap tradisional untuk perempuan seringkali kurang dihargai secara finansial dibandingkan dengan pekerjaan yang dianggap tradisional untuk laki-laki.

Penelitian Angelina et al., (2023) menunjukkan bahwa adanya bias gender dalam proses perekrutan dan promosi dapat menyebabkan perbedaan upah yang signifikan antara laki-laki dan perempuan dengan kualifikasi dan pengalaman yang sama. Perbedaan upah berbasis gender

berkontribusi secara signifikan terhadap tingkat kemiskinan yang lebih tinggi di kalangan perempuan. Hal ini dapat memiliki dampak serius terhadap kesejahteraan ekonomi dan kesehatan fisik dan mental perempuan. Penelitian oleh WEF (2020) menunjukkan bahwa ketimpangan upah gender dapat menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan, karena mengabaikan potensi kontribusi ekonomi penuh dari setengah populasi.

Teori Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan kegiatan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi kinerja dan selanjutnya digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan (Amida & Kristiana, 2019). Pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Fitriani et al., (2020) yaitu proses yang digunakan oleh pimpinan untuk menentukan prestasi seseorang dalam melakukan kinerja sesuai dengan tugas dan fungsinya. Buku karya Setyaningrum et al., (2022) menjelaskan bahwa evaluasi kinerja merupakan tindakan sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi sehingga memungkinkan dalam memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan karyawan.

Menurut Widiyaningrum & Widiana (2020) tujuan khusus dari tindakan evaluasi kinerja meliputi beberapa hal berikut: 1) Menumbuhkan dan meningkatkan sikap saling pengertian antar karyawan; 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja karyawan agar lebih termotivasi; 3) Memberikan peluang untuk karyawan untuk berdiskusi dan mengemukakan aspirasi; 4) Menjelaskan sasaran masa depan; 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan sesuai dengan kebutuhan pelatihan. Proses evaluasi kinerja setidaknya meliputi tiga hal yaitu: 1) Penetapan standar kinerja dan waktu evaluasi; 2) Pemilihan metode kualitatif atau kuantitatif; 3) Mempersiapkan data yang dibutuhkan.

Analisa Widiyaningrum & Widiana (2020) mengasumsikan proses evaluasi kinerja melalui tiga tahap khusus yaitu: 1) Tahap identifikasi, tahap ini dilakukan identifikasi karakteristik tenaga kerja menggunakan *graphic rating scale* yaitu metode yang berfokus pada penilaian orang yang melakukan pekerjaan pada sejumlah karakteristik atau faktor; 2) Tahap pengukuran, tahap ini dapat menggunakan *behavioral anchored rating scales* (BARS) atau skala penilaian berdasarkan perilaku dengan uraian dalam bentuk perilaku seorang karyawan; 3) Tahap penilaian output, tahap ini berfokus pada hasil kerja dengan berbasis pada pencapaian sasaran kerja individu.

Gender Wage Gap

Analisa Fontenot & McMurray (2020) *gender wage gap* merupakan perbedaan pendapatan laki-laki dan perempuan yang dilaporkan melalui rasio pendapatan. Rasio dan kesenjangan gaji dapat dirumuskan sebagai berikut:

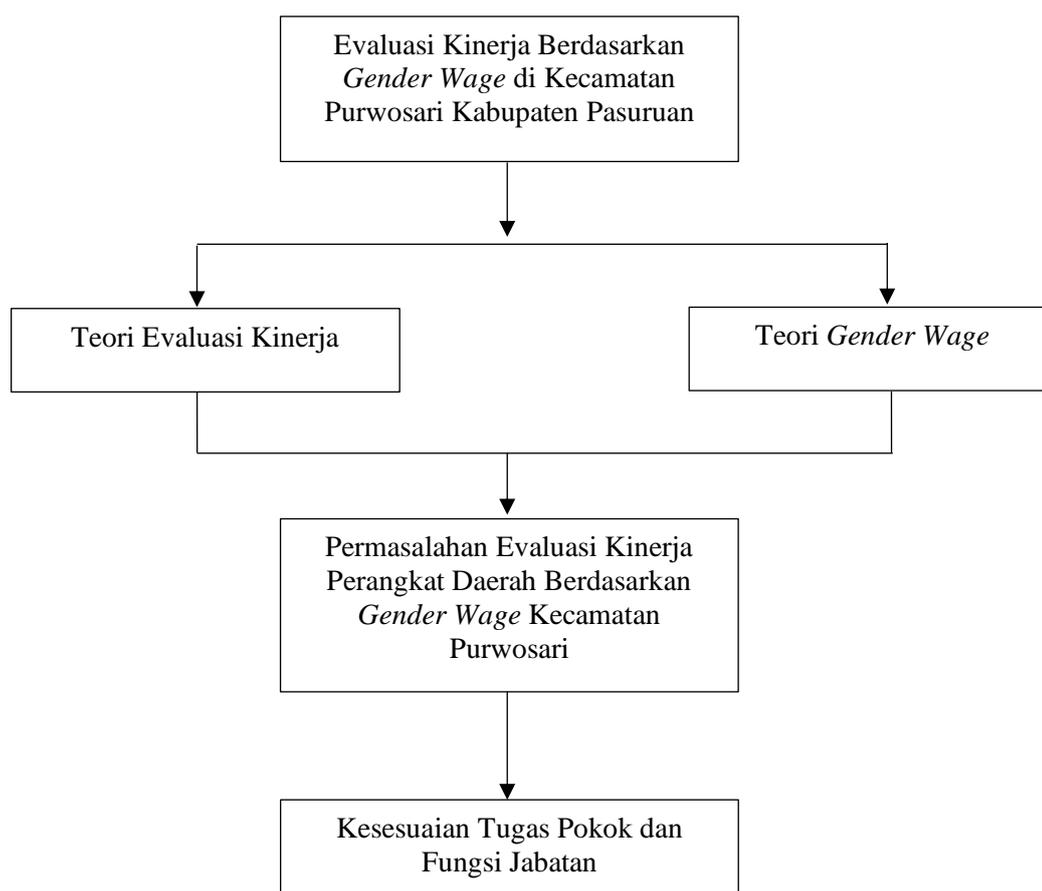
$$\text{Rasio Pendapatan} = \frac{\text{Median Pendapatan Wanita}}{\text{Median Pendapatan Pria}}$$

$$\text{Kesenjangan Gaji} = \frac{[\text{Median Pendapatan Laki} - \text{laki} - \text{Median Pendapatan Wanita}]}{\text{Median Pendapatan Laki} - \text{laki}}$$

Menurut Kunze (2018) menjelaskan pengertian serupa tentang *gender wage gap* yaitu kesenjangan upah *gender* diukur berdasarkan perbedaan rata-rata median penghasilan per jam laki-laki dan perempuan. Lebih lanjut beberapa penyebab *gender wage gap* berdasarkan analisa Laurensia & Yuliana (2020) yaitu: 1) Segregasi pekerjaan, mengacu pada praktik pengendalian yang mengakibatkan perempuan ke pekerjaan dengan upah yang lebih rendah daripada pekerjaan serupa lainnya; 2) *The motherhood penalty*, mengacu pada pemberi kerja lebih kecil kemungkinannya untuk mempekerjakan

seorang ibu daripada pekerja wanita tanpa anak, dan ketika mereka memilih seorang ibu maka mereka akan menawarkan gaji yang lebih rendah; 3) Diskriminasi gender, mengacu pada kesenjangan upah gender karena perempuan kulit berwarna mengalami hasil pembayaran yang lebih buruk daripada perkiraan oleh efek aditif ras dan gender secara terpisah.

Ketidaksetaraan upah akan mempengaruhi psikologis setiap manusia yang berimplikasi pada penurunan daya beli masyarakat. Pencegahan dapat dilakukan melalui mekanisme sinergitas kebijakan dari pemerintah pusat hingga pada pemerintah kabupaten/kota. Issue terkini adalah pengarusutamaan distribusi pendapat dibandingkan pertumbuhan ekonomi yang tinggi. Implementasi dari distribusi ekonomi yang massif akan berpengaruh terhadap kesetaraan gaji yang didapatkan oleh laki-laki maupun perempuan tanpa adanya diskriminasi terhadapnya. Lebih lanjut akan dijelaskan kerangka berpikir penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk menjelaskan fenomena penelitian yang lebih relevan. Pada penelitian kualitatif peneliti merupakan instrument kunci yang menyajikan data berdasarkan *indepth interview* kepada beberapa informan penelitian. Penelitian kualitatif juga berupaya untuk mengeksplorasi dan memahami data lebih mendalam yang mengungkapkan makna esensial sebagai sumber data secara langsung (Rukajat, 2018). Informan penelitian diwawancarai sehingga mendapati persepsi, pendapat dan perasaan tentang pembahasan dan kesesuaian arah penelitian. Kualitas ini menjadi penting sehingga kemampuan, pengalaman dan kesepakatan informan menentukan kondisi empiris dari hasil penelitian.

Penelitian ini menggunakan studi deskriptif melalui deskripsi atau analisa data yang terkumpul sebagaimana keadaan data tersebut dan menyimpulkan berlaku untuk general (Sugiyono, 2017). Tujuan penelitian deskriptif adalah untuk merepresentasikan informasi demografis hasil olah data informan dan didiskusikan secara seksama tentang isu-isu yang muncul terkait dengan topik penelitian. Lebih lanjut informan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1	Sugeng Hariadi, S.E., M.M.	Camat Purwosari
2	Mamik Sri Mulyani	Kasi Kesra
3	Ika Yuniarti, S.E., M.M.	Kasubag Perencanaan Penyusunan Program dan Keuangan
4	Mohammad Ibnu, S.E.	Kasubag Tata Pemerintahan Sekda Kabupaten Pasuruan
5	H. Ahmad Budiono, S.Kep.Ns., M.M.	Sekretaris Kecamatan Purwosari
6	Hari Hijroh Saputro, SSTP	Kabag Protokol Kabupaten Pasuruan
7	H.M. Darsono, S.H.	Kasubag Umum dan Kepegawaian Kecamatan Purwosari

Lokus penelitian ini mengacu pada kantor Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan, kesesuaian ini didasarkan pada kedekatan peneliti dengan perangkat daerah setempat sehingga mendapatkan keakuratan data yang lebih baik. Selain itu peneliti mengamati bahwa terdapat indikasi dari ketidaksetaraan upah tenaga kerja sehingga lokasi tersebut penting untuk diteliti.

Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan yaitu: 1) Wawancara; 2) Observasi; 3) Dokumentasi; 4) Literature review. Penggunaan teknik pengumpulan data ini sebagai cara yang paling akurat dalam penelitian ini untuk mengamati studi kasus tentang pengarusutamaan perempuan perihal kesetaraan upah. Teknik penarikan simpulan penelitian berdasarkan hasil olah data yang kemudian diklasifikasikan berdasarkan penggunaan teori yang ada sehingga menunjukkan suatu hasil dari fenomena. Selanjutnya hasil tersebut dianalisis berdasarkan studi literatur sehingga memunculkan dukungan atau sanggahan terhadap temuan dari penelitian sebelumnya.

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan triangulasi yang berasumsi pada triangulasi data dan triangulasi sumber. Triangulasi data didasarkan pada variasi dari jawaban para informan yang diwawancarai sedangkan triangulasi sumber didasarkan pada data primer dan data sekunder yang didapatkan oleh peneliti. Secara langsung penelitian ini mengobservasi lokus penelitian sekaligus kondisi ontologis dari informan sehingga memungkinkan untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Lebih lanjut teknik analisis data yang digunakan meliputi: 1) Data mentah; 2) Reduksi Data; 3) Triangulasi Data; 4) Verifikasi Data; 5) Kesimpulan.

HASIL PENELITIAN

Interpretasi Data Evaluasi Kinerja

Kendala yang timbul di lingkungan Kecamatan Purwosari cenderung muncul dari sisi pegawai perempuan, namun tidak hanya persoalan *gender wage gap* akan tetapi pekerjaan di luar jam kerja yang mengakibatkan perempuan tidak bisa fleksibel untuk menjalankan perannya sebagai seorang ibu rumah tangga. Hal ini berkesesuaian dengan wawancara yang dilakukan oleh Bapak Hari selaku Kabag Protokol Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

“Kinerja di protocol ini memang tidak sesuai dengan jam kerja, jadi kapan saja pimpinan membutuhkan kita, kita siap kalau semisal pada malam hari otomatis yang kita utamakan adalah laki-laki. Hal ini

disebabkan karena tugas selain yang dilaksanakan kalau malam resiko lebih besar terjadi kejahatan terhadap perempuan. Lah itulah kenapa kami mengutamakan laki-laki kalau kerja diluar jam kerja.” (Wawancara dilakukan di Kantor Kecamatan Purwosari pada tanggal 27 Juni 2023 Pukul 15.00 WIB)

Hal ini terdapat sedikit kontra narasi dengan pernyataan yang disebutkan oleh Bapak Sugeng selaku Camat Kecamatan Purwosari sebagai berikut:

“Karena Kecamatan Purwosari ini didominasi oleh perempuan, maka beban kerja banyak dipegang oleh perempuan, namun secara perbedaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab anatar staff dan pejabat tidak ada perbedaan. Kesetaraan ini juga melahirkan inovasi-inovasi dalam menerjemahkan ide yang diberikan oleh pimpinan, karena seringkali terjemahan antara laki-laki dan perempuan berbeda.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 27 Juni 2023 Pukul 15.00 WIB)

Pernyataan sinergitas antara laki-laki dan perempuan dalam menginterpretasikan ide pemimpin dinyatakan oleh Ibu Mamik selaku Kasi Kesra sebagai berikut:

“Kerjasama tim di Kecamatan Purwosari sangat solid dimana tidak ada kesenjangan antara laki-laki dan perempuan. Sementara untuk kemampuan menyampaikan ide atau inovasi, perempuan cenderung lebih dominan, demikian pula dalam mengatur kinerja atau manajemen pekerjaannya lebih unggul secara administrative.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 28 Juni 2023 Pukul 14.00 WIB)

Hal ini didukung dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Bapak Hari selaku Kabag Protokol Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

“Kita pastikan para tenaga kerja kita tanya mereka itu apakah bisa dalam melaksanakan tugas pada malam hari ya kita atur jadwalnya, otomatis ada jadwal yang nantinya dan tentu tidak semua tenaga kerja terlibat dalam tugas malam hari, ada pengelompokkannya.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 29 Juni 2023 Pukul 14.00 WIB)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa evaluasi kinerja dilakukan secara berkala dan mengelompokkan dengan adil tentang layanan tugas malam. Masing-masing tenaga kerja juga ditanyai untuk kesiapan tugas malam, setidaknya konteks ini menunjukkan bahwa evaluasi kinerja telah berjalan dengan baik. Meskipun terdapat beberapa kendala yaitu pengaturan tenaga kerja yang bukan tingkat eselon, maka hal ini sepenuhnya kewenangan dari Camat setempat.

Interpretasi Data Gender Wage Gap

Interpretasi data tentang *gender wage gap* mengacu pada kesetaraan yang diwujudkan oleh perangkat daerah Kecamatan Purwosari sebagai berikut:

“Di Kecamatan Purwosari tidak ada kesenjangan *gender wage*. Kesetaraan muncul dari banyaknya staff ataupun pejabat yang notabene lebih banyak perempuan. Kasi berjumlah tiga orang adalah perempuan, sementara dua orang lainnya adalah laki-laki yang menjabat sebagai Kasubag.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 27 Juni 2023 Pukul 13.00 WIB)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa secara pembagian kerja tidak ada pembeda antara laki-laki dan perempuan, akan tetapi peneliti mengamati bahwa pada tingkat pejabat yang non-eselon diangkat sesuai dengan kewenangan penuh dari Camat setempat. Hal ini memungkinkan terjadi ketidaksetaraan pembagian upah tenaga kerja pada posisi tertentu terlepas dari jumlah pada seluruh perangkat daerahnya.

Hasil wawancara selanjutnya yang dilakukan kepada Bapak Ahmad selaku Sekretaris Kecamatan Purwosari menunjukkan hasil yang bervariasi sebagai berikut:

“Secara teknis laki-laki lebih dominan karena konsep pemikiran laki-laki pengambil keputusan yang lebih cepat dan efektif tidak seperti perempuan yang perlu banyak pertimbangan. Laki-laki lebih mudah bergaul dan perempuan terkadang masih ada perasaan minder, kemudian dari segi kemampuan menyampaikan ide atau inovasi lebih mapan laki-laki untuk menerapkan kebijakan.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 28 Juni 2023 Pukul 15.00 WIB)

Hasil wawancara menunjukkan bahwa terjadi konsep maskulinitas yang terjadi di Kecamatan Purwosari dari wawancara yang dilakukan. Korelasi logis dari adanya pengambilan keputusan ini

adalah bahwa pada posisi tertentu akan diisikan oleh laki-laki terlepas dari legalitas aturan pejabat eselon yang telah diatur melalui Peraturan Pemerintah. Hal ini sejalan dengan pernyataan Pak Ibnu selaku Kasubag Tata Pemerintahan Sekda Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

“Pada tahun 2023 awal terdapat kendala yang dihadapi dua personil perempuan yang berada di lingkungan tata pemerintahan Sekda Kabupaten Pasuruan yaitu kendala dimana mereka tidak dapat di ajak lembur karena mereka sudah berumah tangga. Sementara personil laki-laki lebih fleksibel terkait dengan lembur. Strategi yang dapat diterapkan adalah pembagian tugas secara proporsional, dimana sisa pekerjaan dilakukan oleh laki-laki yang lembur.” (Wawancara dilakukan pada tanggal 28 Juni 2023 pukul 14.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara menunjukkan bahwa terjadi *gender wage gap* di Kecamatan Purwosari pada soal lembur kerja. Meskipun hal ini tidak disengaja oleh perangkat daerah karena kebutuhan kemampuan untuk mengambil lembur kerja merupakan suatu hak yang dapat diambil maupun tidak diambil. Peneliti mengamati secara praktik tidak terdapat *gender wage gap* di Kecamatan Purwosari akan tetapi secara teoritis terjadi *gender wage gap*. Hal ini disebabkan karena upah lembur yang tidak dimungkinkan bagi perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga.

PEMBAHASAN

Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Kecamatan Purwosari Berdasarkan Gender Wage

Kesenjangan gaji berdasarkan *gender wage* menjadi permasalahan yang terjadi di organisasi maupun perusahaan, kesenjangan didasari terhadap beberapa faktor yaitu evaluasi kinerja secara berkala antara pegawai laki-laki dan perempuan. Pegawai perempuan dianggap memiliki beban kerja yang lebih sedikit dibandingkan dengan laki-laki, hal ini yang menjadi alasan perusahaan untuk memberikan gaji lebih sedikit kepada pegawai perempuan.

Penelitian Setyaningrum et al., (2022) mengisyaratkan evaluasi kinerja merupakan penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil kinerja karyawan sesuai dengan penerapan pelatihan kerja dan memberi tanggung jawab yang sesuai bagi setiap karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Purwosari Bapak H. Sugeng Hariadi, S.E., M.M. menyatakan bahwa: “Kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam hal kinerja di Kecamatan Purwosari sangat berimbang, tidak ada perbedaan sama sekali.” (Wawancara dilakukan di Kecamatan Purwosari pada tanggal 27 Juli 2023 pukul 14.00 WIB)

Penjelasan hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan evaluasi kinerja berdasarkan *gender wage gap* antara pegawai laki-laki dan perempuan, hal ini disebabkan untuk tingkat eselon diatur melalui peraturan perundangan sehingga Camat tidak dapat menentukan besaran dari upah. Sementara itu pimpinan tertinggi tingkat kecamatan dapat berkontribusi pada penentuan upah beberapa tenaga kerja yang sifatnya kontrak. Kesesuaian ini didasari pada jumlah jam kerja masing-masing tenaga kerja, tidak membedakan apakah laki-laki atau perempuan meskipun seringkali upah perempuan lebih kecil. Hal ini disebabkan karena perempuan jarang lembur kerja karena mereka disibukkan dengan urusan rumah tangga.

Mengenai pengetahuan yang dimiliki antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan didapati data berdasarkan wawancara dengan Bapak Ibnu selaku Kasi Tata Pemerintahan Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

“Kalau dilihat dari kompetensi, lebih dominan laki-laki karena latar belakang pendidikannya lebih tinggi dari yang perempuan.” (Wawancara dilakukan di Kecamatan Purwosari pada tanggal 29 Juli 2023 pukul 15.00 WIB)

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan pengetahuan antara laki-laki dan perempuan yang didasari pada tingkat pendidikan yang dimiliki. Terjadi perbedaan

kesenjangan upah disebabkan karena tingkat pendidikan bukan karena kewenangan yang dimiliki oleh pimpinan untuk menentukan kebijakan.

Kendala Evaluasi Kinerja Perangkat Daerah Berdasarkan *Gender Wage* Kecamatan Purwosari

Kendala yang timbul di lingkungan Kecamatan Purwosari cenderung muncul dari sisi pegawai perempuan mengenai durasi jam kerja lembur. Hal ini menjadi potensi terbesar adanya kesenjangan upah antara laki-laki dan perempuan. Peneliti mengamati bahwa ini dapat dikategorikan wajar, disebabkan karena perbedaan jumlah jam kerja yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja. Pernyataan yang sama dinyatakan oleh Bapak Hari selaku Kabag Protokol Kabupaten Pasuruan sebagai berikut:

“Pekerjaan protokol misalnya tidak sesuai dengan durasi jam kerja norma, jadi kapan saja pimpinan membutuhkan kita harus siap. Misalnya pada malam hari otomatis ya kita utamakan laki-laki karena tugasnya di malam hari tidak memungkinkan bagi perempuan. Selain itu para perempuan utamanya menjadi ibu rumah tangga pada malam hari. Pelaksanaan kegiatan untuk melayani atau mendampingi pimpinan pada saat kegiatan memang sulit dan membutuhkan jam kerja yang fleksibel.” (Wawancara dilakukan di Kantor Kecamatan Purwosari tanggal 29 Juli 2023 pada pukul 13.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kendala utama didasari pada jumlah jam kerja yang membutuhkan waktu fleksibel sementara para perempuan tidak dapat melakukan hal tersebut. Perspektif *gender wage* dalam konteks ini terjadi karena perolehan jumlah jam kerja yang tidak memungkinkan para perempuan melaksanakannya. Resiko yang dihadapi semakin tinggi pada jam kerja malam sehingga menimbulkan stigma yang lebih buruk jika dibandingkan dengan perolehan upah yang diberikan.

Strategi Perangkat Daerah Dalam Mengatasi *Gender Wage* Kecamatan Purwosari

Strategi yang perlu dipertahankan oleh perangkat daerah Kecamatan Purwosari adalah lebih konsisten dalam menerapkan legalitas perundangan untuk tenaga kerja pada tingkat eselon. Selain itu penerapan secara adil terhadap pembagian kerja pada siang hari memungkinkan para perempuan mendapatkan kesempatan yang sama dengan laki-laki untuk memperoleh pekerjaan. Peneliti mengamati bahwa dalam implementasinya perempuan telah diberikan kesempatan yang sama, akan tetapi terdapat kondisi tertentu yang menyebabkan perempuan tidak dapat mengambil kesempatan tersebut.

Strategi selanjutnya adalah mengubah pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan pada siang hari, hal ini dimungkinkan bagi perempuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan sama dengan laki-laki. Selain itu berdasarkan interpretasi data yang dijelaskan dimuka bahwa tingkat pendidikan akan mempengaruhi besarnya gaji dari tenaga kerja. Peneliti menyarankan bahwa dapat diterapkan strategi peningkatan SDM dengan memberikan kesempatan bagi tenaga kerja untuk melanjutkan studi, sehingga kualitas dari SDM dapat lebih ditingkatkan.

KESIMPULAN

Secara praktik tidak terdapat *gender wage gap* di Kecamatan Purwosari akan tetapi secara teoritis terjadi *gender wage gap*. Hal ini disebabkan karena upah lembur yang tidak dimungkinkan bagi perempuan yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga. Lebih lanjut pada perangkat daerah tingkat eselon diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang golongan kepangkatan, sehingga tidak dimungkinkan terjadi *gender wage gap*. Terkait dengan kinerja perangkat daerah Kecamatan Purwosari tidak terjadi ketimpangan yang signifikan antara jumlah pegawai laki-laki dan perempuan, hal ini didasari pada tugas dan fungsi yang diberikan untuk masing-

masing perangkat daerah. Perihal strategi kinerja perangkat daerah untuk mengurangi perilaku *gender wage gap* adalah konsistensi dari perangkat daerah pada tingkat eselon sehingga memungkinkan stabilitas pengarusutamaan kesetaraan upah tenaga kerja pada periode-periode selanjutnya. Temuan baru penelitian ini menunjukkan bahwa terjadi *gender wage* disebabkan karena perbedaan jumlah jam kerja antara laki-laki dan perempuan perihal kerja lembur. Implementasinya bahwa perempuan tidak dapat mengambil jam lembur sehingga terjadi perbedaan upah, peneliti mengamati bahwa terjadinya *gender wage* semacam ini masih dikategorikan wajar.

SARAN

Saran peneliti bagi perangkat daerah Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan diharapkan dapat menambah personil laki-laki agar tercipta keseimbangan secara jumlah tenaga kerja, mengingat banyak kegiatan di lapangan yang membutuhkan tenaga ekstra untuk mengatasi jam kerja lembur. Bagi pemerintah diharapkan perekrutan tenaga ASN mempertimbangkan kesetaraan gender yang sesuai dengan kebutuhan selain penyesuaian pendidikan. Kekurangan penelitian ini terbatas pada lokus yang lebih sempit dan penggunaan metode yang sangat spesifik. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode yang lebih kompleks sehingga mendapatkan keakuratan data yang lebih baik. Peneliti menyadari bahwa lokus penelitian terlampau sempit sehingga penelitian dengan lokus yang lebih luas akan menghasilkan keakuratan data yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmaddien, I., & Sa'dia, N. H. (2020). Pengaruh Kebijakan Upah Minimum Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Perempuan Di Indonesia. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 22–32.
- Amida, S. N., & Kristiana, T. (2019). Sistem Pendukung Keputusan Penilaian Kinerja Pegawai Dengan Menggunakan Metode Topsis. *JSAI (Journal Sci. Appl. Informatics)*, 2(3), 193–201.
- Amriani, N. R. (2023). *Determinan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Berbasis Gender di Indonesia*. Universitas Hasanuddin.
- Angelina, T., Phen, W., Komsiatun, S., & Arum, D. R. (2023). Analisis Hak Perempuan dan Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan. *Nomos: Law Review*, 1(01).
- Arbiyanti, H. (2020). Perempuan Dan Karier: Perbandingan Kesenjangan Upah Gender Di Indonesia Dengan Negara-Negara Di Eropa (STUDI KASUS: Finlandia, Inggris, Prancis, Dan Jerman). *Jurnal Hawa: Studi Pengarus Utama Gender Dan Anak*, 2(2).
- Atara, V. P. F. (2021). *Peran OECD Dalam Mempromosikan Kesetaraan Upah Berbasis Gender di Korea Selatan*. Universitas Kristen Indonesia.
- Bappenas. (2023). *Perempuan dan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs)*. <https://sdgs.bappenas.go.id/perempuan-dan-tujuan-pembangunan-berkelanjutan-sdgs/>
- Candra, K., Heryanto, B., & Rochani, S. (2019). Analisis Pengaruh Upah, Tingkat Pendidikan, Jenis Kelamin, Dan Usia Terhadap Produktifitas Tenaga Kerja Pada Sektor Industri Tenun Ikat Di Kota Kediri. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 38–51.
- Efendi, R., Lubis, J., & Elvina, E. (2020). Pengaruh Upah Dan Insentif Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Milano Panai Tengah. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 1–11.
- Fauzi, A., & Oktarina, L. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah Dan Tunjangan (Literature Review Akutansi Manajemen). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 463–473.
- Fitriani, I. D., Zulkarnaen, W., Sadarman, B., & Yuningsih, N. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah*

- Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 244–264.
- Fontenot, J., & McMurray, P. (2020). Decolonizing Entry To Practice: Reconceptualizing Methods To Facilitate Diversity In Nursing Programs. *Teaching and Learning in Nursing*, 15(4), 272–279.
- Irawan, E., & Taqiyya, A. (2023). Pengaruh Tenaga Kerja Perempuan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Nusa Tenggara Barat 2017-2021. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(6).
- Kunze, A. (2018). The Gender Wage Gap In Developed Countries. *The Oxford Handbook of Women and the Economy*, 369–394.
- Laurensia, M. L. J., & Yuliana, L. (2020). Penerapan Metode Dekomposisi Blinder-Oaxaca Untuk Menganalisis Kesenjangan Upah Antar Gender Di Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2018. *Seminar Nasional Official Statistics*, 2020(1), 704–716.
- Lestari, T. I. D., Djaelani, A. K., & Mustapita, A. F. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Upah Dan Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Studi Pada Perusahaan Bhandha Ghara Reksa Logistics (Persero) Jakarta. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 10(11).
- Mehrotra, S., & Sinha, S. (2017). Explaining Falling Female Employment During A High Growth Period. *Economic and Political Weekly*, 54–62.
- Muizu, W. O. Z., Putri, N. A., & Soemaryani, I. (2019). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah Di Kota Bandung Dengan Dukungan Atasan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Terapan*, 15(2), 108–116.
- Nazli, P., Marliyah, M., & Nasution, Y. S. J. (2022). Pengaruh Nilai-Nilai Islam, Upah, Pengembangan Karir, Dan Motivasi, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumut Kantor Cabang Syariah Medan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 8(2), 2083–2092.
- Negara, P. K., Handajani, L., & Effendy, L. (2018). Studi Kasus Fenomena Tingkat Serapan Anggaran pada Satuan Kerja Perangkat Daerah. *Jurnal Akuntansi Dan Investasi/Journal of Accounting and Investment*, 19(1), 76–91.
- Noorhasanah, N. (2020). Hak Pendapatan Pekerja Perempuan dalam Al-Qur'an. *Khazanah Theologia*, 2(2), 111–118.
- Nuraeni, Y., & Lilin Suryono, I. (2021). Analisis Kesetaraan Gender dalam Bidang Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 20(1), 68–79. <https://doi.org/10.35967/njip.v20i1.134>
- Nusu, O. S., Maliki, M., Rachman, E., & Thalib, T. (2022). Faktor-Faktor Penghambat Penerbitan Surat Keterangan Penghentian Pembayaran Gaji Bagi Pensiunan Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Administrasi, Manajemen Dan Ilmu Sosial (J-AEIS)*, 1(2), 53–60.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kualitatif (Qualitative Research Approach)*. Deepublish.
- Sari, A. Y., & Pattipeilohy, S. C. H. (2020). Ketidaksetaraan Gender sebagai Bentuk Kekerasan Terhadap Perempuan di Jepang. *Journal of International Relations*, 6(2), 358–367.
- Setyaningrum, R. P., Soelistya, D., Desembrianita, E., Noor, A., & Salamah, U. (2022). *Buku Ajar: Evaluasi Kinerja*. Nizamia Learning Center.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Tantimin, T., & Sinukaban, E. (2021). Perlindungan Hukum Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan Terkait Ketidaksetaraan Gender Di Indonesia. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 8(3), 395–406.
- WEF. (2020). The Future of Jobs Report 2020. In Retrieved from Geneva.

Widyaningrum, M. E., & Widiana, M. (2020). *Evaluasi Kinerja: Untuk Meningkatkan Produktifitas Karyawan Perusahaan.*

Yusrini, B. A. (2017). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat. *AL-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan*, 10(1), 115–131.