

STUDI TENTANG KESETARAAN GENDER DALAM KARIER APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Marcella Natalia Sumule¹, Aji Ratna Kusuma², Nur Hasanah³

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui Kesetaraan gender dalam Karier Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 56 orang Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur, dengan menggunakan dengan menggunakan metode kuantitatif dan teknik analisis data komparatif Paired Samples T-Test. Data penelitian yang diperoleh dengan cara penyebaran kusioner kemudian dianalisis dengan menggunakan Skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kesetaraan Gender dalam Karier Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur memiliki perbedaan dalam karier pegawai. Sedangkan karier dari Aparatur Sipil Negara laki-laki sebanyak 22,75 dan Pegawai Perempuan sebanyak 24,08. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dikatakan bahwa Aparatur Sipil Negara laki-laki dengan Aparatur Sipil Negara perempuan mempunyai perbedaan Kesetaraan Gender dalam Karier setiap Aparatur Sipil Negara.

Kata Kunci : kesetaraan, gender, karier, aparatur sipil negara, partisipasi.

Pendahuluan

Era globalisasi menuntut suatu instansi pemerintah untuk mengambil sebuah keputusan yang tepat agar dapat bersaing di lingkungannya yang semakin ketat dan kompetitif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan suatu instansi diuntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup suatu instansi. Dalam menjalankan tugas dan wewenang sebagaimana pemerintah daerah, maka diperlukannya sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan tinggi. Untuk mendapatkan sosok sumber daya aparatur yang memiliki pengetahuan yang tinggi dalam rangka untuk kinerja pegawai, maka salah satu upaya yang dilakukan adalah melalui

¹ Mahasiswa Program S1 Pemerintahan Integratif, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: marcellasumule@gmail.com

² Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat). Selain pendidikan dan pelatihan pegawai, untuk mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi, pengembangan karier pegawai. Diklat merupakan bagian dari upaya pengembangan sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu solusi untuk memecahkan masalah yang terjadi dalam suatu instansi. Diklat pada instansi pemerintah, tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Aparatur Sipil Negara (ASN), yang dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk melaksanakan tugas Aparatur Sipil Negara, bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika Aparatur Sipil Negara sesuai dengan kebutuhan suatu instansi. Selain pendidikan dan pelatihan pegawai, untuk mencapai suksesnya pencapaian tujuan organisasi, pengembangan karier juga merupakan salah satu yang harus diusahakan dalam pencapaian kinerja pegawai.

Pengembangan karier merupakan suatu proses dimana seorang pegawai menginginkan peningkatan dalam pekerjaannya, mencakup pada peningkatan jabatan, wewenang, dan tanggung jawab. Untuk mendapatkan pengembangan karier yang diharapkan oleh seorang pegawai maka pola karier dan perencanaan karier yang telah disusun dapat digunakan untuk mempromosikan dirinya dalam pengembangan kariernya. Dalam hal ini pemerintah melihat kemampuan untuk bersaing yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara baik itu yang berjenis kelamin perempuan maupun berjenis kelamin laki-laki.

Kesetaraan gender merupakan salah satu hak asasi kita sebagai manusia. Hak untuk hidup secara terhormat, bebas dari rasa ketakutan dan bebas menentukan pilihan hidup tidak hanya diperuntukan bagi para laki-laki, perempuan pun mempunyai hak yang sama pada hakekatnya. Aparatur Sipil Negara yang berada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur pada Tahun 2018 berjumlah 56 orang di antaranya 40 orang yang berjenis kelamin laki-laki dan 16 orang yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan uraian penulis di atas maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang Kesetaraan Gender dalam Karier Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur, serta menuangkannya ke dalam bentuk skripsi yang berjudul **“Studi Tentang Kesetaraan Gender Dalam Karier Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.”**

Kerangka Dasar Teori

Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender adalah suatu kondisi yang dimana semua manusia baik itu laki-laki maupun perempuan bebas untuk mengembangkan kemampuan personal mereka dan membuat pilihan-pilihan tanpa dibatasi oleh *stereotype*.

Kesetaraan gender adalah sebuah frasa atau istilah ‘suci’ yang sering diucapkan oleh para aktivis sosial, kaum feminis, politikus, bahkan hampir para pejabat negara. Istilah kesetaraan gender hampir selalu diartikan sebagai kondisi ketidaksetaraan yang dialami oleh perempuan. Maka dari itu, istilah kesetaraan gender sering sakali dikaitkan dengan istilah-istilah diskriminasi terhadap perempuan seperti subordinasi, penindasan, kekerasan, dan sebagainya (Ratna Megawangi, dalam Riant Nugroho 2008:59).

Kesetaraan gender adalah kondisi dimana perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak-hak asasi dan potensinya bagi pembangunan di segala bidang kehidupan. Dalam hal ini untuk terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara perempuan dan laki-laki sehingga dengan demikian antara perempuan dengan laki-laki memiliki akses, kesempatan berpartisipasi, dan kontrol atas pembangunan serta memperoleh manfaat yang setara dan adil dari pembangunan. Memiliki akses berarti memiliki peluang atau kesempatan untuk menggunakan sumber daya dan memiliki wewenang untuk mengambil keputusan terhadap cara penggunaan dan hasil sumber daya tersebut. Memiliki kontrol berarti memiliki kewenangan penuh untuk mengambil keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya.

Kesetaraan

Kesetaraan berasal dari kata setara atau sederajat. Jadi kesetaraan juga dapat disebut kesederajatan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sederajat artinya sama tingkat (kedudukan/pangkat). Dengan demikian, maka kesetaraan atau kesederajatan menunjukkan bahwa adanya tingkatan ataupun kedudukan yang sama, tidak lebih tinggi atau tidak lebih rendah antara satu sama lainnya. Persamaan atau tingkatan manusia berimplikasi dari adanya pengakuan kesetaraan atau kesederajatan manusia. Maka dari itu, kesetaraan ataupun kesederajatan tidak hanya sekedar makna adanya persamaan manusia satu sama lainnya.

Kesederajatan adalah suatu sikap mengakui adanya persamaan derajat, persamaan hak, dan persamaan kewajiban sebagai sesama manusia antara satu sama lainnya.

Gender

Gender berasal dari bahasa Latin, yaitu *Genus* yang berarti ras, turunan, golongan, atau kelas. Gender merupakan isu baru bagi masyarakat, sehingga menimbulkan berbagai penafsiran dan respon yang tidak proporsional tentang gender. Salah satu faktor yang mempengaruhi adalah berbagai macam tafsiran tentang pengertian gender. Kata gender dalam istilah bahasa Indonesia sebenarnya berasal dari bahasa Inggris, yaitu “*gender*”. Jika dilihat dalam

kamus bahasa Inggris, tidak secara jelas dibedakan pengertian antara *sex* dan *gender*.

Gender sendiri dipahami sebagai sebuah konstruksi sosial tentang relasi laki-laki dan perempuan yang di konstruksikan oleh sistem di mana keduanya berada. Untuk memahami konsep gender maka dapat dibedakan antara kata gender dengan seks (jenis kelamin). Dipahami bahwa gender merupakan suatu sifat yang dijadikan dasar untuk mengidentifikasi perbedaan antara laki-laki dan perempuan dilihat dari segi kondisi dan budaya, nilai dan perilaku, mentalitas, dan emosi, serta faktor-faktor nonbiologis lainnya.(Alfian Rokhmansyah, 2016:1). Gender berarti perbedaan yang bukan biologis dan bukan kodrat Tuhan (Oakley, dalam Riant Nugroho 2008:32). Oakley mengartikan gender sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia.

Perbedaan biologis merupakan perbedaan jenis kelamin (*seks*) adalah kodrat Tuhan yang secara permanen berbeda dengan pengertian gender. Gender merupakan perbedaan perilaku antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan ketentuan Tuhan melainkan diciptakan oleh manusia (bukan kodrat) melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Gender bukanlah kodrat ataupun ketentuan Tuhan, oleh karena itu gender berkaitan dengan proses keyakinan bagaimana seharusnya laki-laki dan perempuan berperan dan bertindak sesuai dengan tata nilai yang terstruktur, ketentuan sosial dan budaya di tempat mereka berbeda. Dengan kata lain, gender adalah pembedaan antara perempuan dan laki-laki dalam peran, fungsi, hak, perilaku yang dibentuk oleh ketentuan sosial dan budaya setempat. Tercapainya atau terwujudnya suatu kesetaraan gender ditandai dengan tidak adanya diskriminasi antara laki-laki dan juga perempuan. Adapun indikator kesetaraan gender adalah sebagai berikut menurut (Riant Nugroho, 2008:60) :

1. Akses

Yang dimaksudkan dengan akses adalah sebuah peluang atau kesempatan dalam memperoleh sumber daya alam tertentu. Sebagai contoh dalam hal pendidikan bagi anak didik adalah akses memperoleh beasiswa melanjutkan pendidikan untuk anak didik perempuan dan laki-laki diberikan secara adil dan setara ataupun tidak

2. Partisipasi

Partisipasi merupakan keikutsertaan atau bergabungnya seseorang atau sekelompok dalam suatu kegiatan. Dalam hal ini laki-laki dan perempuan memiliki peranan yang sama dalam pengambilan keputusan.

3. Kontrol

Kontrol adalah penguasaan atau wewenang ataupun kekuatan untuk mengambil sebuah keputusan atas penggunaan dan hasil sumber daya.

Karier Aparatur Sipil Negara

Proses Karier

Karier adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan pegawai yang bekerja (Edy Sutrisno, 2009:157). Karier akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karier merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Proses karier adalah suatu proses yang sengaja diciptakan oleh perusahaan atau instansi untuk membantu pegawai agar bisa lebih meningkatkan karier. Karier sendiri adalah bagian yang penting dan akan berubah secara terus menerus terjadi dalam perjalanan dan kehidupan pegawai yang bekerja.

Proses karier adalah suatu proses kemitraan interaksi dalam tahapan kerja sama antara mitra-mitra suatu instansi atau perusahaan, yaitu instansi dengan manajemen, atasan langsung dengan pegawai sendiri. Masing-masing mitra mengharapkan hasil yang diperoleh yang jelas manfaatnya untuk pegawai dan dapat meningkatkan pertumbuhan karier pegawai (Edy Sutrisno, 2009:158). Proses karier perlu dikembangkan sebagai suatu kebutuhan untuk menjawab dan menanggapi persoalan karier. Karier sebagai saran yang memiliki kesempatan untuk membentuk seseorang membuat perencanaan kariernya dengan mempertemukan antara keahlian, keinginan, dan tujuan dengan kebutuhan dan tujuan suatu instansi atau perusahaan.

Promosi

Promosi merupakan *reward* yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi untuk memangku tanggung jawab yang besar, berupa kenaikan pangkat atau jabatan (Miftah Thoha, 2005:33).

Promosi adalah penempatan pegawai pada jabatan yang lebih tinggi dengan wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi dan penghasilan yang lebih tinggi juga (Miftah Thoha, 2005:58). Promosi harus berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan objektif. Promosi harus berdasarkan pada pertimbangan-pertimbangan objektif. Pada umumnya ada dua kriteria utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk promosi, yaitu prestasi kerja dan senioritas. Promosi pegawai tidak selalu berdasarkan latar pendidikan atau seleksi pada saat rekrutmen. Promosi diberikan kepada pegawai dengan beberapa pertimbangan antara lain adalah untuk mempertinggi semangat kerja pegawai, untuk menjaga stabilitas instansi dan sebagai konsekuensi sistem karier dalam mengelola masalah kepegawaian (Saksono Slamet, 1988:96). Bagi pegawai setiap promosi merupakan suatu dorongan yang dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan dapat berkembang dari hari ke hari. Promosi juga mempunyai pengaruh positif terhadap pegawai lainnya, yaitu menimbulkan minat untuk mengikuti jejak pegawai lainnya agar mendapatkan promosi. Promosi jabatan seorang pegawai naik atau tingkat lebih tinggi.

Kekuasaan dan tanggung jawab pun menjadi lebih besar dari sebelumnya. Dengan promosi posisi seorang pegawai dalam struktur organisasi pun naik.

Pegawai Negeri Sipil

Aparatur pemerintah atau sering disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) mempunyai dua pengertian. Yang pertama berarti pekerja atau profesi dan yang kedua berarti pengabdian (Ambar Teguh Sulistiyani, 2004). Sebagai pekerja atau profesi, seseorang yang menjabat sebagai pegawai negeri sipil haruslah memiliki profesionalitas yang tinggi dengan pengetahuan dan keterampilan sebagai pengabdian, seorang pegawai negeri sipil haruslah mendahulukan kepentingan umum, bangsa dan negara dari pada kepentingan pribadi, kelompok dan golongannya. Pengabdian inilah yang membedakan antara PNS dengan non-PNS. Dengan pengabdian ini pula seorang pegawai negeri sipil diwajibkan untuk bersedia melaksanakan tugas-tugas yang berat bahkan berbahaya bagi keselamatannya, walaupun gajinya rendah.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 ayat 3 Pegawai Negeri Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pengertian Pegawai menurut pasal 1 ayat 2 Nomor 5 tahun 2014 tentang Pegawai Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah menjadi tradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena belandaskan pada filsafat positivisme. Metode penelitian kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan penelitian komparatif. Analisis komparasi atau perbandingan adalah prosedur statistik guna menguji perbedaan diantara dua kelompok data (variabel) atau lebih. Uji ini tergantung pada jenis (nominal ordinal, interval/rasio) dan kelompok sampel yang diuji. Komparasi antara dua sampel yang saling lepas (independen) yaitu sampel-sampel tersebut satu sama lain terpisah secara tegas dimana anggota sampel yang satu tidak menjadi anggota lainnya Hasan (2002:126-127).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur pada Tahun 2018 yang berjumlah 139 orang yang terdiri dari 56 Aparatur Sipil Negara (ASN), 83 Pegawai Tenaga Kerja Kontrak Daerah atau dalam kata lain biasa disebut (TK2D), penulis mengambil sampel seluruh Aparatur Sipil Negara yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten

Kutai Timur, maka sampelnya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) sebanyak 56 orang yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. Data yang diperoleh dalam penelitian ini berskala ordinal Karena pengambilan data yang dilakukan melalui survei kepada responden menggunakan skala likert. Dalam penelitian kuantitatif maka data ordinal yang diperoleh dari responden harus ditransformasikan ke dalam data interval. Metode transformasi yang digunakan yakni *method of successive interval*, Hays (1976). Metode tersebut digunakan untuk melakukan transformasi data ordinal menjadi data interval. Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis komparatif dua sampel berkorelasi (**Paired Samples T-Test**) Uji ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya perbedaan nilai rata-rata antara dua kelompok data yang berpasangan (Syofian Siregar, 2013:178) . Adapun rumusnya di bawah ini yaitu :

- a. Menghitung nilai rata-rata sampel

$$\bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n}$$

$$\bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n}$$

Keterangan : X_1 : data pengukuran kelompok 1
 X_2 : data pengukuran kelompok 2
 \bar{X}_1 : nilai rata-rata data pengukuran
 n : jumlah responden/data

- b. Menghitung nilai varians (S^2)

$$S_x^2 = \sum \frac{(X_i - \bar{x})^2}{n_i - 1}$$

$$S_y^2 = \sum \frac{(X_i - \bar{x})^2}{n_i - 1}$$

Keterangan : S_x^2 = nilai varians x
 S_y^2 = nilai varians y

- c. Menghitung nilai standar deviasi

$$S_x = \sqrt{\frac{\sum (X_i - \bar{X})^2}{n - 1}}$$

$$S_y = \sqrt{\frac{\sum (Y_i - \bar{Y})^2}{n - 1}}$$

- d. Kaidah Pengujian

H_0 : $\mu_1 = \mu_2$

H_a : $\mu_1 \neq \mu_2$

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel (\alpha/2)}$, maka H_0 diterima

Jika , $t_{hitung} \geq t_{tabel (\alpha/2)}$, maka H_0 ditolak

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Analisis Indikator Akses

Akses peluang ataupun kesempatan dari pegawai dalam mendapatkan suatu Sumber Daya Tertentu. Berdasarkan analisis indikator akses pada perhitungan kuisioner yang telah dibagikan kepada responden di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur, dapat disimpulkan bahwa pada akses kerja di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur, dari indikator akses di dalam Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur, hal ini dapat dilihat dan diketahui dari seberapa sering pegawai Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur mengikuti Diklat, menduduki jabatan baik itu jabatan struktural maupun fungsional pegawai laki-laki lebih banyak mendapatkan akses ataupun peluang untuk mengikuti diklat, menduduki jabatan baik itu jabatan struktural maupun jabatan fungsional di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Analisis Indikator Partisipasi

Partisipasi merupakan keikutsertaan seseorang terhadap suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu instansi. Berdasarkan dari analisis indikator partisipasi pada perhitungan kuisioner yang telah penulis bagikan kepada pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah kabupaten Kutai Timur sebagai responden dapat di simpulkan bahwa untut tingkat partisipasi pegawai di Kantor Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur dalam kegiatan yang dilakukan instansi sudah sedang dengan kata lain cukup sering mengikuti partisipasi. Lebih tinggi tingkat partisipasi pegawai laki-laki dalam partisipasi mengikuti suatu kegiatan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur dibandingkan dengan pegawai perempuan dikarenakan adanya kesibukan lainnya yang membuat pegawai tidak bisa totalitas mengikuti kegiatan yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daera Kabupaten Kutai Timur.

Analisis Indikator Kontrol

Kontrol merupakan wewenang ataupun kekuasaan untuk mengambil sebuah keputusan. Berdasarkan pada perhitungan kuisioner yang telah penulis bagikan kepada rerponden di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur. Kesimpulan yang penulis dapatkan dari hasil perhitungan kuisioner bahwa untuk pemberian wewenang kepada pegawai laki-laki maupun perempuan tidak ada perbedaan akan tetapi pegawai laki-laki lebih banyak mendapatkan wewenang ataupun kekuasaan dalam mengawasi penggunaan sumber daya yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Ada perbedaan Kesetaraan Gender dalam Karier Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} yang telah dilihat dari hasil perhitungan menurut rumus SPSS. Nilai t_{hitung} diperoleh penulis dari tabel paired samples test sebesar $-0,941$ dan nilai t_{tabel} dari nilai-nilai distribusi tabel $0,025$. Kemudian nilai $n-1$, $16-1 = 15$. Sehingga nilai t_{tabel} Ternyata $t_{tabel} = 2,132 > t_{hitung} = -0,941$. Pegawai laki-laki lebih baik kariernya dibandingkan dengan pegawai perempuan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Kesimpulan dan Rekomendasi

Berdasarkan penjelasan pada bab-bab di atas yang penulis dapat disimpulkan sebagai adalah berikut:

1. Analisis variabel dengan menggunakan teknis analisis komparatif secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel kesetaraan gender dalam karier aparatur sipil negara di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur adalah dalam hal karier laki-laki lebih baik dibandingkan dengan perempuan, tidak adanya diskriminasi akan tetapi potensi yang dimiliki oleh pegawai laki-laki lebih baik dibandingkan pegawai perempuan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.
2. Berdasarkan nilai rata-rata penelitian diperoleh angka untuk pegawai laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa pegawai Laki-laki lebih baik kariernya dibandingkan pegawai perempuan tidak ada diskriminasi tetapi dari karier potensi pegawai laki-laki lebih unggul dibandingkan pegawai perempuan di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Berdasarkan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah penulis lakukan, maka penulis bermaksud memberikan saran-saran diantaranya sebagai berikut :

1. Sebaiknya perlu adanya pertimbangan yang dilakukan oleh atasan untuk meningkatkan potensi pegawai baik itu laki-laki maupun perempuan khususnya untuk pegawai perempuan agar karier seorang pegawai perempuan dapat meningkat di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur
2. Perlu adanya pemberian penghargaan untuk pegawai yang dapat mengembangkan karier dengan baik, agar pegawai dapat lebih kreatif dan selalu ingin untuk mengembangkan karier pada Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.
3. Perlu adanya kegiatan seminar yang bersifat motivasi untuk pegawai yang ada di Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur guna untuk menumbuhkan rasa untuk tidak acuh-tak acuh kepada sebuah kegiatan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan yang ada di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur dengan cara mengadakan seminar

untuk pegawai yang dapat memberikan sebuah motivasi agar bisa bangkit dan berkembang.

Daftar Pustaka

- Anas, Sudijono. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali pers.
- Ambar Ambar Teguh Sulisiyani. 2004. *Memahamami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gaya Media.
- Fakih, Mansour. 2008. *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasan, M . Iqbal. 2000. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- M.B.A. Riduwan dan Akdon. 2009. *Rumus dan Data dalam Analisa Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Nugroho, Riant. 2008. *Gender dan Administrasi Publik*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rokhmansyah, Alfian. 2016. *Pengantar Gender dan Feminisme : Pemahaman Awal Kritik Sastra Feminisme*. Yogyakarta: Garudhawaca.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, penyunting. 1989. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta: LP3ES
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- Saksono, Slamet. 1988. *Administrasi Kepegawaian*. Yogyakarta: Kanisius.
- Sugiyono. 2006. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Thoha, Miftah. 2010. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Silalahi, Ulber. 2010. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: Refika Aditama.

Dokumen

- Undang-Undang Nomor 43 pasal 1 tahun 1999 Tentang tugas pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Tentang Pengurusanutamaan Gender.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 98 tahun 2000 Tentang pengadaan pegawai negeri sipil.
- Daftar Pegawai Negeri Sipil di Seluruh Indonesia, Provinsi Kalimantan Timur, dan Kabupaten Kutai Timur (Badan Pusat Statistik Indonesia 2017).
- Data Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kutai Timur.