

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL WANITA PADA  
KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL  
PROVINSI SULAWESI TENGGARA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Menempuh Ujian Program D-IV Pertanahan  
Jurusan Manajemen Pertanahan**



**Disusun Oleh:**

**WAODE SITI HASNAH**

**NIM: 9981623**

## INTISARI

Penelitian ini yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Wanita Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara", dilaksanakan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan nasional provinsi Sulawesi Tenggara dan untuk mengetahui pengembangan karier pegawai negeri sipil wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara. Kegunaan dari penelitian ini selain sebagai masukan bagi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Provinsi Sulawesi Tenggara agar efektifitas dan prestasi kerja pegawai negeri sipil wanita pada kantor tersebut dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat melayani masyarakat secara lebih optimal juga sebagai masukan bagi pegawai negeri sipil wanita agar lebih mengetahui tentang peluang karier yang dapat dicapainya.

Dalam penelitian ini untuk menganalisa data digunakan metode deskriptif dengan persentase, data yang diperoleh di lapangan disusun dalam bentuk tabel, kemudian dibuat persentase masing-masing. Dari tabel yang telah dipersentasekan tersebut akan diperoleh gambaran secara umum mengenai prestasi kerja dan pengembangan karier pegawai wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari hasil pembahasan diketahui bahwa prestasi kerja pegawai wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara cukup tinggi. Hal ini dipengaruhi oleh faktor-faktor antara lain pengalaman kerja, pendidikan, kesehatan, etos kerja dan loyalitas terhadap pekerjaan dari para pegawai wanita cukup tinggi. Prestasi kerja wanita cukup tinggi tetapi karier dari pegawai wanita kurang optimal hal ini dapat dilihat walaupun golongan atau pangkat pegawai wanita sebagian besar bergolongan III/a namun jabatan pegawai wanita sebagian besar sebagai staf dan hanya 2 (dua) orang pegawai wanita yang mempunyai jabatan. Oleh karena itu diharapkan bagian pengelola sumberdaya manusia memberikan kesempatan kepada pegawai wanita untuk mengikuti kursus/pelatihan yang diadakan baik dibidang administrasi maupun bidang teknis, para atasan langsung dapat memberitahukan kepada pegawai wanita tentang kelemahan dan kekurangan yang masih dilakukan bawahannya tersebut dan tidak kalah pentingnya pegawai wanita harus dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja serta berusaha menambah pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya.

## DAFTAR ISI

### Halaman

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN MOTTO .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	v
INTISARI .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL DAN GAMBAR .....	viii
DAFTAR LAMPIRAN .....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Kegunaan Penelitian .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN ..	9
A. Tinjauan Pustaka .....	9
B. Kerangka Pemikiran .....	19
C. Hipotesis .....	21
D. Definisi Operasional .....	22
BAB III METODE PENELITIAN .....	23
A. Metode yang Digunakan .....	23
B. Lokasi Penelitian .....	23
C. Populasi .....	23

D. Variabel .....	24
E. Jenis dan Sumber Data .....	25
F. Teknik Pengumpulan Data .....	26
G Teknik Analisis Data .....	27
BAB IV TINJAUAN UMUM KANTOR WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI TENGGARA .....	28
A. Letak Wilayah Penelitian .....	28
B. Struktur Organisasi .....	29
C. Kondisi Sumber Daya Manusia Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara .....	34
BAB V PENYAJIAN DAN ANALISA DATA .....	36
A. Faktor yang mempengaruhi .....	36
B. Variabel Terpengaruh .....	51
C. Pengembangan Karier .....	59
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....	64
A. Kesimpulan .....	64
B. Saran .....	65

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pembangunan nasional dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan nasional seperti termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke IV yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan ikut memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial serta mewujudkan cita-cita bangsa sebagaimana tersirat dalam alinea ke II pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Tujuan pembangunan nasional dalam Garis-Garis Besar Haluan Negara

Untuk mewujudkan cita-cita bangsa ini, dirumuskanlah (GBHN), tujuan pembangunan nasional yaitu untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur yang merata materiil dan spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia yang merdeka, bersatu dan berkedaulatan rakyat di dalam suasana prikehidupan bangsa yang aman, tentram, tertib dan dinamis serta dalam lingkungan pergaulan dunia yang merdeka, bersahabat, tertib dan damai.

Badan Pertanahan Nasional bertugas membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan baik berdasarkan

Agraria maupun perundang-undangan lainnya yang meliputi pengaturan penggunaan, penguasaan dan pemilikan tanah, pengurusan hak-hak atas tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan berdasarkan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh presiden.

Badan Pertanahan Nasional di daerah adalah sebagai instansi vertikal dari Badan Pertanahan Nasional yang merupakan suatu wadah yang tersusun dari fungsi-fungsi untuk dapat bekerja dengan baik, tertib, terarah, berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai sasaran yang efektif dan efisien. Wadah tersebut disusun dan dibentuk sebagai suatu organisasi struktural yang memanfaatkan sumber daya organisasi yang ada di lingkungan Badan Pertanahan Nasional.

Untuk mencapai tujuan pengurusan dan pengelolaan bidang pertanahan telah ditetapkan Undang-Undang No. 5 Tahun 1960 (UUPA) sebagai landasan operasional yang masih relevan sampai sekarang dan diharapkan mampu menunjang pembangunan dalam upaya pencapaian tujuan nasional, di samping itu juga telah ditetapkan suatu kebijaksanaan sebagai upaya penertiban di bidang pertanahan yang disebut Catur Tertib Pertanahan yang meliputi :

1. Tertib Hukum pertanahan
2. Tertib Administrasi Pertanahan
3. Tertib Penggunaan Tanah
4. Tertib Pemeliharaan Tanah dan Lingkungan Hidup

Catur Tertib Pertanahan merupakan pedoman dan sasaran dalam pelaksanaan tugas pengurusan dan pengelolaan bidang pertanahan yang dilaksanakan secara bertahap, sejalan dengan tahapan pembangunan.

Administrasi pertanahan yang tertib dan lengkap merupakan sarana utama dalam memberikan pelayanan di bidang pertanahan kepada masyarakat. Dalam mencapai terwujudnya administrasi pertanahan perlu upaya Badan Pertanahan Nasional meningkatkan kualitas sumber daya manusianya guna mengantisipasi tugas dan fungsi Badan Pertanahan Nasional yang semakin luas dan kompleks. Hal ini sejalan dengan hakekat pembangunan ketenagakerjaan dalam rumusan GBHN (1988) adalah bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia yang diarahkan pada peningkatan hakekat, martabat dan kemampuan manusia serta kepercayaan pada diri sendiri.

Undang-Undang Dasar 1945, menjamin persamaan hak laki-laki dan wanita yang dinyatakan dalam pasal 27 UUD 1945, dipertegas dengan Ketetapan MPR RI No. II tahun 1988 meletakkan wanita dan pria dengan kedudukan yang sama baik dalam hak dan kewajiban serta kesempatan di segala bidang kehidupan dan dalam segenab kegiatan pembangunan. Wanita Indonesia yang saat ini merupakan penduduk yang jumlahnya lebih besar dari laki-laki dalam penduduk Indonesia, dengan jumlah yang besar apakah wanita indonesia telah mendapatkan hak-haknya sebagai warga negara Indonesia, hal inilah yang

seringkali menjadi persoalan, banyak sekali pihak-pihak yang memanfaatkan wanita untuk kepentingan-kepentingan mereka yang seringkali melecehkan wanita.

Persoalan wanita Indonesia pada saat ini begitu kompleks, disatu sisi mereka harus mengikuti perkembangan zaman yang menuntut mereka tidak hanya sebagai calon istri/istri/ibu yang hanya bertugas dirumah melainkan harus juga mempunyai keterampilan, wawasan, pekerjaan untuk mengembangkan bakat dan kreativitas mereka serta peningkatan dari segi ekonomi. Tetapi disisi lain mereka adalah wanita indonesia dimana budaya Indonesia belum bisa menerima sepenuhnya mereka melakukan hal-hal tersebut.

Peran serta dan tanggungjawab wanita tidak bisa di kesampingkan begitu saja, sudah lama merebak pemahaman bahwa perbedaan jenis kelamin menjadi perbedaan kultur, ekonomi serta lingkup politik dimana wanita dianggap "kalah dari laki-laki". Sekarang ini sudah banyak kemajuan yang dicapai oleh kaum wanita di berbagai bidang kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara dan terutama dalam bidang pendidikan. di bidang politik misalnya dapat dilihat, bahwa presiden dan salah satu menteri kita sekarang ini adalah seorang wanita, walaupun wakil wanita yang ada di DPR pada pemilu 1997 hanya 11,6 persen dari 500 orang, dan di MPR 12,9 persen. Di bidang ekonomi, pengusaha-pengusaha papan atas seperti ibu Moerianti Soedibyo dan ibu Marhta Tilaar yang merupakan direktur utama beberapa perusahaan yang bergerak di bidang



seorang pengusaha rumah sakit, klinik bersalin, wartel dan garmen serta Dewi Motik Pramono seorang pengusaha, pengajar dan ketua KADIN dan masih banyak lagi wanita yang memegang posisi penting baik di perusahaan, departemen atau instansi lainnya.

Contoh di atas merupakan sebahagian kecil wanita di Indonesia yang mempunyai prestasi kerja yang baik, sehingga pengembangan kariernya pesat. Pada umumnya para wanita bekerja hanya terbatas pada pekerjaan-pekerjaan yang sifatnya lebih pada administratif dan pelayanan publik. Seperti halnya yang dilihat pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi Sulawesi Tenggara, pegawai wanitanya sebahagian besar ditempatkan pada bagian administrasi, padahal mereka mempunyai kemampuan dan disiplin ilmu yang tinggi, sehingga mereka bisa ditempatkan pada bagian yang tidak sekedar administrasi. Pegawai negeri sipil wanita sebenarnya mempunyai potensi untuk mengerjakan pekerjaan di luar bidang administrasi, demikian pula dalam menduduki jabatan tertentu. Namun demikian, hal tersebut sangat dipengaruhi oleh prestasi kerja pegawai negeri sipil yang bersangkutan.

Berdasarkan pertimbangan dan kenyataan tersebut diatas, maka penulis mencoba melakukan penelitian terhadap efektifitas kerja wanita Pegawai Negeri Sipil dengan judul “ **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRESTASI KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL WANITA PADA KANTOR**

## **WILAYAH BADAN PERTANAHAN NASIONAL PROVINSI SULAWESI TENGGERA”.**

### **B Rumusan Masalah**

Atas dasar uraian di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara?
2. Bagaimana pengembangan karier pegawai negeri sipil wanita pada Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara?

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis hanya membatasi penelitian pada prestasi kerja pegawai negeri sipil wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

- a) Prestasi kerja dimaksud adalah hasil yang dicapai oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Istomo Gatot, 1982:442).
- b) Faktor adalah hal (keadaan, peristiwa) yang ikut menyebabkan

- c) Pegawai Negeri Sipil Wanita adalah setiap warga negara Republik Indonesia yang berjenis kelamin wanita yang telah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 1, UU No. 43 Tahun 1999).
- d) Pengembangan karier yang di maksud adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi yang bersangkutan (Moh. Agus Tulus, 1993:114).

## **E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

Tujuan penelitian adalah suatu pernyataan atau statemen tentang apa yang ingin kita cari atau yang ingin kita tentukan. (Mohd.Nazir, 1990:145)

Sehubungan dengan masalah yang telah penyusun rumuskan sebagaimana tersebut diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai negeri sipil wanita pada Kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

2. Untuk mengetahui proses pengembangan karier pegawai negeri sipil wanita pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

## **2. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan bagi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara agar efektifitas dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil wanita pada kantor tersebut dapat lebih ditingkatkan sehingga dapat melayani masyarakat secara lebih optimal.
2. Sebagai masukan bagi pegawai negeri sipil wanita agar lebih mengetahui tentang peluang karier yang dapat dicapainya.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

- Pegawai wanita yang ada di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Propinsi Sulawesi Tenggara sebanyak 34 orang mempunyai prestasi kerja yang baik, hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain pengalaman kerja, pendidikan, kesehatan, etos kerja dan loyalitas terhadap pekerjaan responden yang rata-rata nilai dari faktor tersebut cukup baik.
- Pengembangan karier pegawai wanita di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara kurang optimal. Hal ini dapat dilihat walaupun mereka mempunyai golongan/pangkat yang sudah memadai tetap jabatan mereka hanya sebagai staf, yang sebagian besar ditempatkan pada bagian administrasi.
- Sebagian besar responden mempunyai golongan/pangkat III/a dan III/d atau sebesar 55.88% yang lainnya bergolongan/pangkat II/a sampai dengan II/d sebesar 44.11%. Dan sebanyak 31 orang responden sebagai staf serta hanya dua orang yang menduduki jabatan struktural yaitu 1 orang sebagai Kepala Seksi Pengadaan Tanah Instansi Pemerintah, dan 1 orang sebagai Kepala Bidang PPT.

## B. Saran

- Pegawai wanita dapat dipindahkan di kabupaten untuk menduduki jabatan sebagai kepala seksi maupun kepala sub. seksi.
- Bagian pengelola sumber daya manusia agar memberikan kesempatan kepada pegawai wanita untuk mengikuti kursus/pelatihan yang diadakan baik di bidang administrasi maupun bidang teknis.
- Dalam hal pelaksanaan pekerjaan, para atasan langsung diharapkan selalu memberikan umpan balik kepada bawahan terutama pegawai wanita tentang kelemahan dan kekurangan yang masih dilakukan bawahannya tersebut. Dengan adanya umpan balik ini diharapkan pegawai wanita akan mengubah dan lebih meningkatkan prestasinya.
- Para pegawai wanita harus dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilannya dalam bekerja serta berusaha menambah pengetahuan mengenai bidang pekerjaannya, dan yang terpenting harus dapat lebih mengutamakan pekerjaan di kantor dari pada urusan pribadi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, *Peranan Tugas Pegawai Republik Indonesia dalam Pembangunan*, Yayasan Karya Pemuda Indonesia, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi, 1998, *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Games, Faustino Cardoso, 1995, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Andi Offset Yogyakarta.
- Gatot, Istomo, 1982, *Himpunan Lengkap Peraturan-peraturan Kepegawaian Negara*, Jakarta, Karya Nusantara.
- Harsono, Soni, 1994, *Makalah Aspek Pertanahan dan tata Ruang dalam Pembangunanana*
- Nawawi, Hadari, 1991, *Metode Penelitian di bidang sosial*, Gajah Mada University Press.
- Nazir, Moh. Ph.D, 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia.
- Noor, Ida Ruwaida, 2000, *Agenda Demokratisasi oleh dan untuk Perempuan*.
- Prakoso, Djoko dan I Ketut Murtika, 1987, *Pembinaan Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta, PT. Bina Aksara.
- Sayidan, Gouzali Drs. Bc.TT, 1996, *Manajemen Sumber Daya Mamusia*, Jakarta, Djambatan.
- Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional, 1996, *Pedoman Penulisan skripsi*, Yogyakarta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES
- Soepangkat, Parwati, 1988, *Citra Wanita Dalam Dunia Baru*.
- Sudarsono, Nani, 2000, *Pembangunan Berbasis Rakyat*, Jakarta, Melati Bakti Pertiwi.
- Sumbung. Titi. 1999. *Tidak Ada Demokrasi Tanpa Perempuan*, Aura edisi 25.

The Liang Gie, 1981, *Efisiensi Kerja Bagi Pembangunan Suatu Bangsa Rampai Bacaan*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press.

Tulus, Moh. Agus, 1993, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Wursanto IG, 1992, *Manajemen Kepegawaian 2*, Kanisius

### **Perundang-Undangan/Peraturan**

Undang-Undang No.43 Tahun 1999, tentang *Undang-Undang Pokok Kepegawaian*

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979, tentang *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil*