

SKRIPSI



ANALISIS KINERJA ASN PEREMPUAN DENGAN *TRIPLE BURDEN* DI BKPSDM KOTA BEKASI

Disusun oleh:

Nama : Febriandini Nadira Putri

NPM : 2020011365

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024



**ANALISIS KINERJA ASN PEREMPUAN DENGAN
TRIPLE BURDEN DI BKPSDM KOTA BEKASI**

Diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana

Terapan

Oleh:

Nama : Febriandini Nadira Putri
NPM : 2020011365
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

JAKARTA, 2024

**LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN
DALAM UJIAN**

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : FEBRIANDINI NADIRA PUTRI
NPM : 2020011365
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
APARATUR (MSDMA)
JUDUL : ANALISIS KINERJA ASN PEREMPUAN
DENGAN *TRIPLE BURDEN* DI BKPSDM KOTA
BEKASI

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan
Pada 22 April 2024

Pembimbing



Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP.

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan
Politeknik STIA LAN Jakarta pada tanggal 2 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota



(Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si)

Sekretaris merangkap Anggota

(Saut Gracer Sijabat, S.Psi., MM)

Anggota

(Faza Dhora Nailufar, S.I.P., M.I.P.)

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI
(PAKTA INTEGRITAS)

PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Febriandini Nadira Putri

NPM : 2020011365

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang saya buat dengan judul **ANALISIS KINERJA ASN PEREMPUAN DENGAN *TRIPLE BURDEN* DI BKPSDM KOTA BEKASI** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 22 April 2024

Penulis,



(Febriandini Nadira Putri)

KATA PENGANTAR

Puji syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena dengan rahmat, nikmat, dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “**Analisis Kinerja ASN Perempuan dengan *Triple Burden* di BKPSDM Kota Bekasi**” terselesaikan dengan baik. Penulisan tugas akhir ini diajukan sebagai pemenuhan syarat kelulusan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Dalam penyusunan tugas akhir ini, Penulis mendapatkan bimbingan, arahan, dan dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi membantu penyusunan tugas akhir ini. Penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta nikmat sehat, nikmat iman serta hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Kedua orang tua Penulis, Ayah dan Bunda yang telah menjadi orang tua hebat. Terima kasih atas motivasi, doa, dan dukungan yang tidak pernah terputus dan terhenti dalam setiap langkah dan perjalanan Penulis ini, sehingga Penulis dapat dengan mudah menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih telah memberikan kehidupan dan layak dan menjadi salah satu alasan Penulis untuk bertahan.
3. Bintang Akbar Vianof selaku adik Penulis yang selalu memberikan doa dan dukungannya dalam bentuk canda dan tawa ketika Penulis melakukan penulisan skripsi ini.
4. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta, terima kasih atas doa dan dukungannya yang selalu diberikan untuk mahasiswa – mahasiswanya.
5. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah memberikan banyak ilmu, arahan, bimbingan, do’a serta dukungannya untuk Penulis selama penulisan tugas akhir. Terima kasih sudah selalu yakin bahwa Penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.

6. Ibu Dian Indriyani, S.Pd., MM selaku Dosen Pendamping Akademik Penulis yang selalu memberikan doa dan dukungannya untuk Penulis selama masa perkuliahan.
7. Bapak Drs. Nadih Arifin, M.Si selaku Kepala BKPSDM Kota Bekasi yang telah memberikan Penulis kesempatan untuk melakukan pengumpulan data data dalam proses penulisan tugas akhir di instansi tempat beliau memimpin.
8. Ibu Metty Handayanti yang telah menjadi narahubung dan membantu Penulis berkomunikasi dengan para Narasumber selama proses pengumpulan data.
9. Seluruh Narasumber yang telah bersedia diwawancarai sehingga proses penulisan skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.
10. Muchammad Abbystha, seseorang yang juga masih berada dalam proses pencapaian impian dan cita – citanya, terima kasih sudah selalu memberikan dukungan di saat Penulis ingin menyerah dan menemukan titik lelah, terima kasih atas kesediaan memberikan bahu dan telinganya untuk mendengarkan segala keluh kesah Penulis selama proses penulisan. Semoga selalu dikelilingi kebaikan dan kebahagiaan. Semoga selalu bisa kebersamai dalam setiap proses dan pencapaian yang akan Penulis raih. *Let's grow together, let's make it real, let's reach our dreams, I love you!*
11. Della Adistya selaku teman seperjuangan yang kebersamai dan selalu memberikan support dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan tugas akhir ini.
12. Nadia Fitriani selaku teman seperjuangan sejak semester 5, magang, hingga sampai di fase menjadi rekan kerja. Terima kasih telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk menemani dan mendengarkan keluh kesah Penulis selama penulisan, dan terima kasih telah banyak membantu dalam proses penulisan skripsi ini. *We did it, Amuy!*
13. Nabiilah Huwaidaa Zatira, Karmelia Nur Izza Khalfani, Salmannul Faris, Nur Hafidz Al – Kautsar selaku teman magang sekaligus teman berbagi

ilmu yang senantiasa memberikan dukungannya untuk Penulis dalam proses penulisan tugas akhir ini.

14. Nabilah Intan Maharani dan Reza Tania Aprily selaku teman yang dipersatukan melalui organisasi, terima kasih atas dukungannya kepada Penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
15. Devi Rizkiani Larasati, Dea Salsabila, Devi Permatasari, Sajida Agustine Azzahra, dan Rian Wahyu selaku teman yang menemani masa – masa perkuliahan Penulis sejak semester 5, terima kasih sudah selalu mendukung Penulis dalam penulisan tugas akhir ini.
16. Seluruh teman dan pihak yang tidak bisa Penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas doa dan dukungannya untuk Penulis hingga Penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
17. *Last but not least*, Febriandini Nadira Putri, diri saya sendiri. Terima kasih telah berjuang dan tidak berhenti menyerah meskipun Kita punya 1001 alasan untuk menyerah. Apresiasi sebesar – besarnya karena telah bertanggung jawab dalam menyelesaikan apa yang dimulai. Terima kasih sudah bertahan di tengah banyaknya air mata dan hambatan yang didapatkan. Mari selalu berbahagia dan merayakan segala apapun pencapaian kita. *You did it very well, Andin!*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan, baik dalam hal substansi ataupun kebahasaan karena keterbatasan kemampuan yang Penulis miliki. Besar harapan Penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan dapat digunakan dengan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 22 April 2024

Febriandini Nadira Putri

ABSTRAK

Nama : Febriandini Nadira Putri
Judul : Analisis Kinerja ASN Perempuan dengan *Triple Burden* di BKPSDM Kota Bekasi

Perubahan besar terjadi pada dunia ketenagakerjaan yakni peningkatan jumlah tenaga profesional perempuan khususnya pada sektor publik yang mencatat jumlah ASN Perempuan di tahun 2023 sebesar 55% yang mana 10% lebih banyak daripada ASN laki – laki. Dikeluarkannya Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 mengenai Pengarus Utamaan Gender, menyebabkan semakin besar kesempatan dan ruang yang dimiliki perempuan untuk bekerja dan berkarir. Dengan itu, maka semakin bertambah pula beban dan peran yang dijalani oleh perempuan atau menjadikan perempuan mengemban tiga beban atau *triple burden* yang secara konstruk sosial menjadi sebuah fenomena yakni fenomena *women triple burden*. Peran – peran yang tidak dijalankan dengan baik dapat memberikan dampak kinerja terhambat yang akan berdampak pada instansi. BKPSDM Kota Bekasi sebagai sebuah instansi yang pegawainya didominasi oleh pegawai perempuan dengan jumlah 36 orang pegawai perempuan yang telah menikah dan menjalani peran tidak hanya sebagai pegawai, melainkan juga sebagai seorang Ibu. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana fenomena *women triple burden* yang dialami oleh ASN Perempuan BKPSDM Kota Bekasi memberikan dampak kepada kinerja mereka sebagai seorang ASN. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian menemukan bahwa *triple burden* yang dialami oleh ASN Perempuan pada sebagian perempuan memberikan dampak kinerja yang tidak terhambat, dan pada sebagian perempuan memberikan dampak kinerja terhambat. Kinerja baik ASN Perempuan tersebut disebabkan faktor diantaranya kemampuan manajemen waktu, dukungan keluarga, dan peran pemimpin. Peneliti merekomendasikan BKPSDM Kota Bekasi untuk dapat menginternalisasi regulasi yang berkaitan dengan Pengarus Utamaan *Gender* sehingga menjadi instansi yang lebih ramah akan kesetaraan dan *gender*.

Kata kunci: Fenomena *women triple burden*, *Gender Equality*, Kinerja, ASN Perempuan.

ABSTRACT

Name : Febriandini Nadira Putri
Title : Analysis of The Performance of Female ASN with Triple burden in BKPSDM Bekasi City

Big changes have occurred in the world of employment, namely the increase in the number of female professionals, especially in the public sector, which recorded the number of female ASNs in 2023 at 55%, which is 10% more than male ASNs.– man. The issuance of Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarus Utamaan Gender, has resulted in greater opportunities and space for women to work and have a career. With this, the burdens and roles carried out by women will increase or make women carry three burdens or triple burden which socially constructed becomes a phenomenon, namely a phenomenon women triple burden. Role– A role that is not carried out well can result in hampered performance which will have an impact on the agency. BKPSDM Bekasi City is an agency whose employees are dominated by female employees with a total of 36 female employees who are married and fulfill their role not only as employees, but also as mothers. This research was conducted to find out how the phenomenon women triple burden experienced by the Bekasi City BKPSDM Female ASN had an impact on their performance as ASN. The research method used is a qualitative approach and data collection techniques through interviews and observation. The research results found that triple burden experienced by female ASN, for some women it has the impact of unimpeded performance, and for some women it has the impact of hampered performance. The good performance of female ASN is due to factors including time management abilities, family support, and leadership roles. Researchers recommend that the Bekasi City BKPSDM be able to internalize regulations related to Mainstreaming Gender so that it becomes a more equal and friendly agency gender.

Keywords: Women triple burden Phenomenon, Gender Equality, Performance, Female ASN.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Permasalahan	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Tinjauan Kebijakan	10
2.2 Tinjauan Teori	11
2.2.1 Gender	11
2.2.3 <i>Women triple burden</i>	13
2.2.4 Kinerja	15
2.3 Konsep Kunci	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Berpikir	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27
3.1 Batasan Masalah	27
3.2 Metode Penelitian	27

3.3	Teknik Pengumpulan Data	28
3.3.1	Wawancara.....	28
3.3.2	Observasi.....	28
3.3.3	Dokumentasi	29
3.4	Instrumen Penelitian.....	29
3.5	Teknik Pengolahan Data	29
3.5.1	Reduksi Data (<i>Data Reduction</i>)	30
3.5.2	Penyajian Data (<i>Data Display</i>)	30
3.5.3	Kesimpulan (<i>Verificaton</i>).....	31
3.6	Pengujian Keabsahan Data.....	31
BAB IV HASIL PENELITIAN		33
4.1	Deskripsi Lokus Penelitian.....	33
4.1.1	Sejarah BKPSDM Kota Bekasi.....	33
4.1.2	Motto dan Janji Layanan.....	33
4.1.3	Struktur Organisasi Tugas pokok, dan Fungsi	33
4.1.4	Struktur Organisasi	34
4.1.5	Tugas Pokok dan Fungsi	34
4.2	Penyajian Data.....	41
4.2.1	Fenomena Women <i>Triple burden</i> pada Pegawai ASN Perempuan BKPSDM Kota Bekasi	42
4.2.2	Kinerja Pegawai ASN Perempuan BKPSDM Kota Bekasi	56
4.3	Pembahasan	63
4.3.1	Fenomena Women <i>Triple burden</i> pada Pegawai ASN Perempuan BKPSDM Kota Bekasi	63
4.3.2	Kinerja Pegawai ASN Perempuan BKPSDM Kota Bekasi	65
4.3.3	Dampak Fenomena <i>Women Triple burden</i> pada ASN Perempuan BKPSDM Kota Bekasi	68
4.4	Sistesis Pemecahan Masalah	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		74
5.1	Kesimpulan.....	74
5.2	Saran.....	75

5.2.1	Untuk ASN Perempuan.....	75
5.2.2	Untuk Instansi	76
DAFTAR PUSTAKA		77
LAMPIRAN.....		81
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		149



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Persentase tenaga kerja perempuan tahun 2021	1
Gambar 1. 2 Jumlah pekerja ASN Indonesia tahun 2023	2
Gambar 1. 3 Data JPT Madya dan JPT Pratama ASN di Indonesia	4
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	26
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi.....	34



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase pegawai ASN di BKPSDM Kota Bekasi	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4. 1 Hasil Rekap SKP Periode Juli-Agustus 2021	69
Tabel 4. 2 Identifikasi Masalah dan Desain Pemecahan Permasalahan.....	72



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR LAMPIRAN

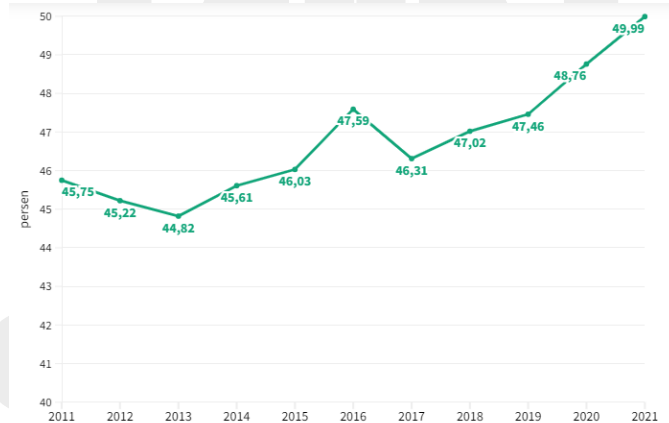
Lampiran 1 Pedoman Wawancara	81
Lampiran 2 Transkrip Wawancara.....	81
Lampiran 3 Surat Pengajuan Penelitian Skripsi.....	145
Lampiran 4 Surat Persetujuan Pelaksanaan Penelitian Skripsi	146
Lampiran 5 Dokumentasi Pelaksanaan Wawancara	147
Lampiran 6 Hasil Pemeriksaan Turnitin	148

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Berkembangnya zaman menjadikan banyak perubahan terjadi pada dunia ketenagakerjaan khususnya dalam aspek sumber daya manusia yang merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi ataupun instansi. Salah satu perubahan besar yang terjadi pada ketenagakerjaan ialah mulai meningkatnya jumlah tenaga kerja perempuan, baik di sektor privat ataupun sektor publik. Hal tersebut didukung oleh data yang tercatat pada Badan Pusat Statistik.



Gambar 1. 1 Persentase tenaga kerja perempuan tahun 2021

Sumber: Data Diolah oleh BPS, 2021

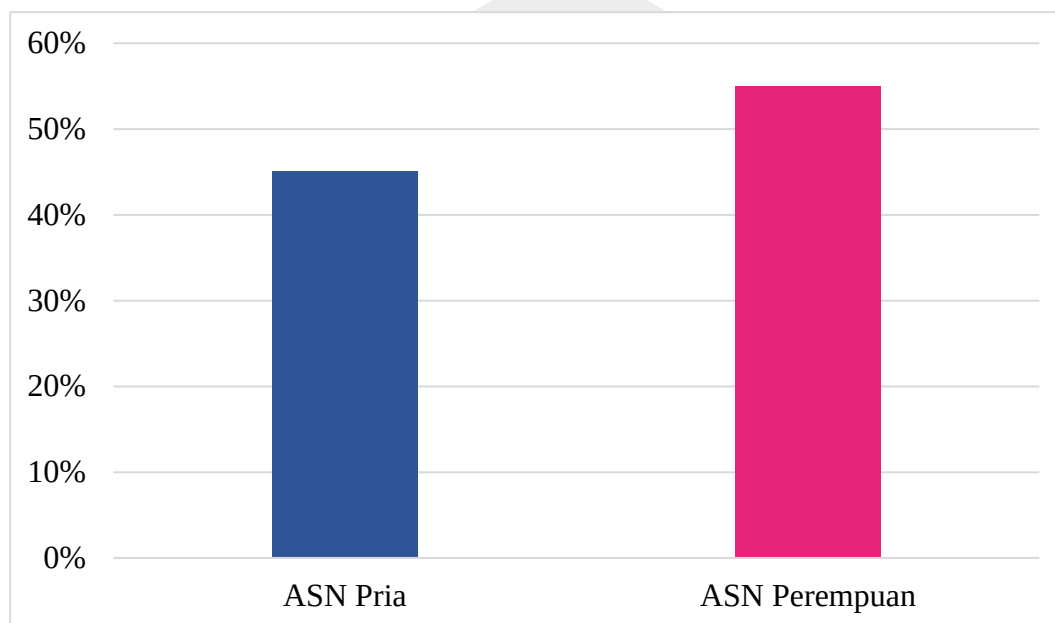
Menurut Badan Pusat Statistik (BPS), persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional akan mencapai 49,99% pada tahun 2021, naik 2,52 persen dari 48,76% pada tahun sebelumnya. Ini adalah tren yang terus meningkat sejak 2011, ketika persentase tersebut sebesar 45,75%.

Persentase perempuan yang menjadi tenaga kerja profesional sempat turun menjadi 44,82% pada 2013, hanya saja naik menjadi 47,59% pada 2016. Setahun kemudian, kembali naik menjadi 46,31%. Kemudian kembali naik lagi hingga mencapai puncaknya pada 2021.

Salah satu bukti bahwa meningkatnya jumlah pekerja perempuan di Indonesia dapat ditemukan pada sektor pekerja public atau yang biasa dikenal dengan ASN

(Aparatur Sipil Negara). Jumlah pegawai ASN di Indonesia pada tahun 2023 mengalami peningkatan dan proporsinya sedikit lebih banyak dari jumlah ASN laki – laki. Tergambar jelas pada data yang dihimpun oleh BKN sebagai berikut:

Gambar 1. 2 Jumlah pekerja ASN Indonesia tahun 2023



Sumber diolah oleh BKN, 2023

Data di atas menunjukkan persentase jumlah ASN Pria ialah 45% dan persentasi ASN Perempuan pada tahun 2023 ialah sebanyak 55% yang mana menunjukkan 10% lebih banyak dibandingkan jumlah ASN Pria di Indonesia. Jumlah pegawai ASN Perempuan merepresentasikan sekitar 16 persen dalam kepemimpinan birokrasi. Banyaknya jumlah pegawai ASN Perempuan dibandingkan Pria memberikan wujud dan bukti nyata dari perkembangan zaman dan pergerakan *gender equality*.

Gerakan *Gender Equality* membawa perubahan terhadap wanita. Wanita tidak lagi dipandang sebelah mata, namun saat ini juga menjadi penggerak bagi ekonomi di lingkungan keluarga, sekaligus menjadi penggerak kebangkitan ekonomi nasional. Hal inilah yang pada akhirnya dapat menghapus stigma yang telah beredar sejak dulu di masyarakat bahwa seorang wanita hanya memiliki tugas ‘dapur, sumur, dan kasur’ namun kini dapat membuktikan bahwa wanita bisa mengerjakan

pekerjaan publik yang setara dengan pria dan dalam hal ini wanita dapat bekerja sebagai wanita karir (Hudalifah, 2018). Selain berperan penting dalam penggerak kebangkitan ekonomi nasional, partisipasi perempuan dalam dunia kerja juga berperan penting dalam peningkatan Indeks Pembangunan Manusia (IPM).

Dalam partisipasinya yang dapat meningkatkan IPM dan sebagai penggerak kebangkitan ekonomi nasional, menjadikan wanita yang berkarir terkhusus bagi mereka yang telah menikah secara tidak langsung memiliki komitmen untuk berlaku profesional tidak hanya dalam dunia kerja namun juga komitmen dalam perannya sebagai ibu rumah tangga dan perannya dalam lingkungan sosial atau komunitas masyarakat. Hal tersebut disebut juga dengan beban tiga rangkap atau *women triple burden* (Sari et al., 2021).

Women triple burden sendiri merupakan kondisi atau fenomena yang merupakan pergeseran dari konstruksi sosial yang menyebabkan perempuan menjalani tiga tanggung jawab atau tiga peran dalam kehidupannya. Ketiga peran tersebut yakni peran produktif, peran reproduktif, dan peran pengelolaan Masyarakat. Fenomena ini pastinya secara mutlak dimiliki oleh perempuan yang sudah menikah dan juga bekerja atau menjadi wanita karir.

Bagi wanita yang menjalani kondisi tersebut tersebut di kehidupan sehari-hari, maka harus pandai dalam melakukan manajemen waktu dan juga menjaga profesionalitas mereka sebagai pegawai. Hal ini haruslah dilakukan untuk menghindari sebuah konflik yang dapat mengakibatkan terjadinya masalah dalam peran – peran yang dijalani tersebut (Rahmayati, 2020), khususnya bagi pegawai ASN perempuan yang dikategorikan menjalani peran rangkap. ASN sebagai aparatur negara pastinya dibebani tanggung jawab pekerjaan yang mereka jalani dan harus mereka pertanggungjawabkan langsung kepada negara. ASN dituntut dan diharuskan untuk menjalani tugas dan tanggung jawab mereka secara professional. Tetapi pada kenyataannya, lembaga sektor public di Indonesia masih belum mampu menyelenggarakan kepegawaian yang inklusi dan tidak terbatas oleh gender.

Isu *Glass Ceiling* masih terus terjadi di sektor publik. Meskipun jumlah pegawai ASN Perempuan jauh lebih banyak dari jumlah ASN Laki – Laki, mereka masih kurang terwakili untuk posisi – posisi tinggi. Seperti yang tertera pada data berikut:

Gambar 1. 3 Data JPT Madya dan JPT Pratama ASN di Indonesia

Jenis Jabatan	Pria	Wanita	Total
JPT Utama	7	2	9
JPT Madya	546	96	642
JPT Pratama	17.979	3.381	21.360
Administrator	71.350	26.075	97.425
Pengawas	126.146	82.994	209.140
Eselon V	5.826	2.616	8.442
JF Dosen	42.846	32.084	74.930
JF Guru	439.091	800.434	1.239.525
JF Medis	70.921	295.712	366.633
JF Teknis	234.470	198.853	433.323
Pelaksana (JFU)	752.898	590.975	1.343.873
Total	1.762.080	2.033.222	3.795.302

Sumber diolah oleh BKN, 2023

Data di atas menunjukkan jumlah wanita yang menduduki JPT Madya dan JPT Pratama jauh lebih sedikit daripada laki – laki, padahal pada jabatan tersebut berbagai keputusan strategis terkait respons kebijakan dan pelaksanaan layanan dibuat. Padahal jika dilihat dari jumlah keseluruhan jumlah pegawai ASN perempuan dan laki – laki, hal tersebut memberikan peluang besar untuk ASN perempuan menduduki jabatan – jabatan yang lebih tinggi, namun hal tersebut masih terbatas pada hambatan – hambatan yang dialami oleh perempuan terlebih yang menjalani peran rangkap.

Seperti yang diungkapkan oleh *National Gender Advisor Prospera Hartian Silawati*, dalam keterangan tertulis yang diterima Infopublik, Kamis (21/12/2023)

yang mengatakan bahwa Tiga hambatan utama yang menjadi kendala bagi kemajuan karier perempuan adalah faktor domestik sebanyak 80% seperti tugas pengasuhan, cuti melahirkan. Faktor individual sebesar 56%. Faktor terakhir ialah faktor lingkungan kerja. Bahkan, diungkapkan oleh Hartian, mayoritas perempuan sebanyak 61 persen melaporkan bahwa mereka secara pribadi pernah mengalami atau terkena dampak hambatan-hambatan tersebut. Berdasarkan penjabaran di atas, tergambar bahwa peran rangkap tiga atau *triple burden* yang dijalani oleh perempuan yang sudah menikah khususnya ASN perempuan, menyebabkan dampak ke banyak aspek salah satunya ialah kinerja yang menghambat kemajuan karier dari ASN perempuan.

Data yang disampaikan di atas, didukung oleh Survey Kualitatif yang dilakukan dengan wawancara secara mendalam dengan ASN Perempuan di jabatan Eselon tinggi. Dalam wawancara tersebut dikatakan bahwa hambatan yang muncul ketika Pola Karier PNS yang mengharuskan mereka menjalani mutasi ke daerah, “Perempuan sulit dimutasi ke daerah yang jauh karena harus mempertimbangkan anak dan izin suami.” Hambatan lain berupa tuntutan jam kerja yang lebih panjang dan tidak fleksibel sehingga menghalangi dan mengurangi alokasi waktu untuk keluarga. Hambatan ini menjadikan perempuan lebih memilih keluarga dibandingkan karier, meskipun mereka memiliki kinerja yang baik dan memiliki peluang untuk mendapatkan promosi ke jabatan yang lebih tinggi.

Selain itu, dalam penelitian tahun 2021 yang ditulis oleh Meliawanti et al. "Kinerja Aparatur Sipil Negara dalam Perspektif Gender di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kementerian Dalam Negeri", ditemukan bahwa stigma perempuan di Ditjen Bangda Kemendagri masih dianggap sebelah mata, yang menghambat peluang untuk berkembang tanpa campur tangan pihak lain. Peran ganda ini menghambat waktu dan kesempatan untuk kinerja psikologis karena membuat pemikiran terbagi antara profesionalitas kerja dan keluarga, yang dikhawatirkan akan berdampak pada perusahaan.

Berkaca dari hasil penelitian di atas, sebagai seorang perempuan yang menjalani peran sebagai Ibu dan pegawai, ada enam hambatan dan tantangan yang dihadapi

ASN Perempuan, hal tersebut disampaikan oleh Inspektur Bidang Administrasi Umum Bappenas Trisakti Wahyuni (21/03/2019), “Enam hambatan yang dialami ASN Perempuan ialah kultur patriarki di lingkungan kerja, peran domestik rumah tangga, stereotip gender, minimnya dukungan lingkungan kerja, motivasi memimpin, dan kebijakan yang masih netral.” Dari penuturan tersebut, dapat dilihat bahwasanya menjalani peran sebagai seorang Ibu bekerja, memiliki hambatan tersendiri bagi seorang ASN yang mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk melayani masyarakat, sehingga sangat riskan bagi mereka untuk menjalani peran mereka dengan baik dan dibebani tanggung jawab untuk tetap berkinerja baik.

Di tengah banyaknya hambatan yang dialami dan dirasakan oleh ASN Perempuan, mereka yang masih menjalani peran sebagai Ibu menyusui juga harus menghadapi hambatan lain yakni kurang banyaknya ketersediaan Ruang Laktasi. Padahal penyediaan Ruang Laktasi sejalan dengan amanat Undang – Undang No. 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik. Dikatakan juga dalam Pasal 128 Ayat (2) Undang – Undang No. 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan, “Selama pemberian air susu ibu, pihak keluarga, Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan masyarakat harus mendukung ibu bayi secara penuh dengan penyediaan waktu dan fasilitas khusus.” Namun dalam implementasinya, negara, perusahaan, dan instansi belum mendukung peran perempuan sebagai Ibu bekerja.

Hal tersebut dirasakan oleh Innes yang menyampaikan keluhan dan kendalanya kepada CNN pada 01/09/2023, di tempat bekerja Innes hanya menyediakan Ruang Laktasi di lantai 1 sehingga mengharuskan Innes melakukan *pumping* di meja kerjanya. Hal lain yang menjadi masalah bagi Innes ialah pengaturan waktu untuk *pumping* dan menyelesaikan pekerjaan, Innes seringkali merasa keteteran dan kesulitan membagi waktu karena beban kerja yang cukup banyak, “Sering bentrok dengan *overload* pekerjaan. Seharusnya 3 jam sekali, harus ditunda hingga 5 jam baru bisa *pumping*.” Hal tersebut menjadi salah satu hambatan yang harus dihadapi oleh perempuan yang berperan menjadi Ibu sekaligus pegawai. Dengan hambatan – hambatan tersebut, menjadi tantangan tersendiri untuk Ibu bekerja mempertahankan kinerja mereka agar tetap berpredikat baik, khususnya pada

instansi pemerintahan yang menjadi pelayan masyarakat seperti BKPSDM Kota Bekasi.

BKPSDM Kota Bekasi atau Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan fungsi penunjang urusan Pemerintahan bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan dalam bentuk Badan untuk wilayah Kota Bekasi. BKPSDM Kota Bekasi memiliki motto "Melayani dengan Tanggap, Ramah dan Tuntas" dan memiliki janji layanan yang disebut IKLAS (Inovatif, Komitmen, Loyalitas, Aspiratif, dan Senyum) yang menjadi prinsip mereka dalam memberikan layanan kepegawaian bagi pegawai ASN yang bertugas di wilayah Kota Bekasi.

Menyinggung dari hal yang telah disebutkan di atas mengenai peningkatan jumlah wanita yang berpartisipasi aktif dalam dunia kerja, pegawai yang bekerja pada BKPSDM Kota Bekasi mayoritas adalah wanita. Dan persentasenya kebanyakannya ialah wanita yang sudah menikah dan memiliki anak. Ditunjukkan melalui data pada Januari 2024:

Tabel 1. 1 Persentase pegawai ASN di BKPSDM Kota Bekasi

Jumlah Pegawai Laki – Laki	Jumlah Pegawai Perempuan
21 Orang	36 Orang

Sumber: Data Diolah oleh Penulis, 2024

Dari data jumlah pegawai di atas, terlihat bahwa sebagian besar pegawai di BKPSDM Kota Bekasi adalah perempuan, dan 30 diantaranya ialah perempuan yang sudah menikah. Proporsi pegawai yang didominasi oleh Perempuan yang telah menikah, tak menutup kemungkinan adanya permasalahan kinerja yang dialami oleh pegawai ASN Perempuan pada BKPSDM Kota Bekasi yang disebabkan oleh peran rangkap yang mereka jalani. Permasalahan kinerja yang dimiliki oleh individu tidak hanya berdampak kepada dirinya, namun juga berdampak kepada berlangsungnya organisasi atau instansi.

Pasalnya, kondisi peran rangkap tersebut bukanlah hal yang baru. Sebelum dikenal dengan peran rangkap tiga, lebih dulu dikenal dengan peran ganda. Kondisi tersebut berpengaruh terhadap kinerja. Seperti pada penelitian yang dilakukan oleh

(Martha & Prahasta, 2023) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat.

Hal tersebut dikarenakan kinerja yang dihasilkan individu juga berdampak kepada kinerja organisasi atau instansi. Untuk itu, kinerja merupakan hal yang penting dan krusial untuk sebuah SDM dan juga organisasi atau instansi. Kinerja sendiri diartikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (A. P. Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan hal – hal di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian dari SDM dalam sebuah instansi. Maka dari itu, Penulis tertarik untuk meneliti apakah dari fenomena *women triple burden* yang terjadi dan dialami ASN Perempuan di BKPSDM Kota Bekasi terdapat dampak yang terjadi pada ASN Perempuan dalam berkinerja.

1.2 Rumusan Masalah

- a) Bagaimana fenomena *women triple burden* memberikan dampak pada kinerja ASN perempuan di BKPSDM Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui dampak fenomena *women triple burden* pada kinerja ASN perempuan di BKPSDM Kota Bekasi

1.4 Manfaat Penelitian

- a) Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan serta menjadi referensi yang dapat membantu dalam mengembangkan hasil penelitian untuk penelitian selanjutnya khususnya yang membahas mengenai hubungan fenomena *women triple burden* terhadap kinerja pegawai ASN perempuan.

- b) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi manajemen instansi yang digunakan sebagai alat pengambil keputusan

ataupun pembuat kebijakan yang dapat membenahi fungsi ataupun sistem dalam sebuah instansi khususnya yang berhubungan mengenai kinerja pegawai.



**POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A**