

SKRIPSI



FENOMENA RANGKAP JABATAN DAN RANGKAP TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN (STUDI KASUS RANGKAP JABATAN DAN RANGKAP TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN DI SUKU DINAS PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT)

Disusun Oleh:

Nama : Endra Willa

NPM : 2020011359

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

**PROGRAM SARJANA TERAPAN
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA
JAKARTA, 2023**



**FENOMENA RANGKAP JABATAN DAN RANGKAP TUGAS PEGAWAI
PEREMPUAN (STUDI KASUS RANGKAP JABATAN DAN RANGKAP
TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN DI SUKU DINAS PEMBERDAYAAN,
PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK KOTA
ADMINISTRASI JAKARTA BARAT)**

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
Oleh**

NAMA : ENDRA WILLA

NPM : 2020011359

JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK

PROGRAM STUDI : MSDMA

SKRIPSI

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

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

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

**LEMBAR PERSETUJUAN
SKRIPSI**

NAMA : ENDRA WILLA
NPM : 2020011359
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
**JUDUL : FENOMENA RANGKAP JABATAN DAN
RANGKAP TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN
(STUDI KASUS RANGKAP JABATAN DAN
RANGKAP TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN DI
SUKU DINAS PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN
ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT)**

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada (07 Mei 2024)

Pembimbing



(FAZA DHORA NAILUFAR, S.IP., M.IP.)

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

LEMBAR PENGESAHAN

Telah diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir Program Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta, Lembaga Administrasi Negara Jakarta pada hari Senin, tanggal 20 Mei 2024.

Ketua merangkap anggota,



(Budi Fernando Tumanggor, SS., MBA.)

Sekretaris merangkap anggota,



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

Anggota,



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

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Endra Willa

NPM : 2020011359

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat ini dengan judul **FENOMENA RANGKAP JABATAN DAN RANGKAP TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN (STUDI KASUS RANGKAP JABATAN DAN RANGKAP TUGAS PEGAWAI PEREMPUAN DI SUKU DINAS PEMBERDAYAAN, PERLINDUNGAN ANAK DAN PENGENDALIAN PENDUDUK KOTA ADMINISTRASI JAKARTA BARAT)** merupakan hasil karya saya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Tugas Akhir merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan atau ketentuan yang berlaku di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, 14 Mei 2024

Penulis,



(Endra Willa)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT karena atas segala berkat, rahmat, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat berhasil menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan judul **"Fenomena Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan (Studi Kasus Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat)"** dengan baik. Pada penyusunan Tugas Akhir ini, peneliti mendapatkan dukungan, arahan, serta bimbingan baik langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak terkait. Maka dari itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih banyak kepada :

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, MA, selaku Direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.IP., M.IP. selaku dosen pembimbing magang, proyek inovasi hingga tugas akhir karena telah memberikan arahan dan bimbingan kepada peneliti.
3. Ibu Dra. Lin Suhartini, M.Si. selaku Kepala Seksi Pemberdayaan Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat untuk memberikan panduan dan pedoman terkait berbagai informasi dengan peneliti.
4. Seluruh Dosen serta pegawai dari Politeknik STIA LAN Jakarta yang memberikan dorongan dan dukungan.
5. Kedua orang tua yaitu Ayah dan Ibu, Kakek dan Nenek beserta keluarga peneliti yang telah membantu doa dan memberikan semangat tanpa henti selama melaksanakan penyusunan tugas akhir ini.
6. Para pegawai perempuan dari Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat yang telah bersedia menjadi *key informant* atau narasumber untuk diwawancarai oleh peneliti serta memberikan dukungan dan inspirasi.

7. Pegawai dan staf dari Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat yang membantu peneliti untuk mendapatkan data pendukung.
8. Teman teman dengan rasa solidaritas serta optimisme yang tinggi dalam memberikan dorongan beserta motivasi untuk peneliti menyelesaikan tugas akhir ini.
9. Diri sendiri sebagai peneliti karena berhasil untuk menyelesaikan penyusunan tugas akhir.
10. Berbagai pihak lain yang turut serta dan tidak dapat penulis sebutkan secara keseluruhan.

Penyusunan Tugas Akhir ini dilakukan dalam rangka menjadi salah satu persyaratan akademik perkuliahan demi memperoleh gelar Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta. Penelitian ini membahas lebih dalam mengenai pegawai perempuan yang terikat *peran triple burden* dengan rangkap jabatan yang dilaksanakan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat, sehingga pembaca dapat mengetahui fenomena rangkap jabatan yang dilaksanakan oleh pegawai perempuan meskipun terikat dengan tiga peran dalam kehidupannya.

Pada penyusunan Tugas Akhir ini sangat dimungkinkan masih ada kekurangan yang harus diperbaiki. Segala bentuk kritik dan saran akan dengan senang hati diterima dan diharapkan dapat membantu dalam penulisan laporan selanjutnya agar lebih baik lagi. Semoga penelitian yang dilaksanakan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat dapat menambah wawasan bagi para pembaca.

Jakarta, Mei 2024

Endra Willa

ABSTRAK

Judul : “Fenomena Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan (Studi Kasus Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat)”

Peneliti : Endra Willa

Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, gender menjadi penting karena perempuan sering kali menghadapi tantangan dan pengalaman yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki di tempat kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia harus memperhatikan aspek gender dalam kebijakan dan praktiknya untuk memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan antara pegawai perempuan dan laki-laki. Namun, terdapat sebuah gap atau kesenjangan yang menarik untuk diteliti, yaitu fenomena rangkap jabatan pada pegawai perempuan yang lebih banyak daripada pegawai laki-laki. Hal ini mungkin terkait dengan faktor-faktor tertentu, seperti kesenjangan gender dalam penempatan jabatan atau tugas-tugas tertentu, ekspektasi sosial terhadap peran gender, atau struktur organisasi yang mungkin kurang memperhatikan prinsip kesetaraan gender. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara mendalam terkait para pegawai perempuan terhadap rangkap jabatan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat dalam melaksanakan tanggung jawabnya merangkap jabatan dan merangkap tugas. Metode penelitian yang digunakan kualitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Melalui penelitian ini, diketahui bahwa para pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan dan rangkap tugas dapat bekerja secara profesional dan masih dapat mengurus pekerjaan rumah sebagai ibu rumah tangga, istri, pegawai serta menjadi masyarakat yang baik. Pelaksanaan rangkap jabatan dan rangkap tugas ini meliputi berbagai macam aspek dalam kehidupan pegawai perempuan. Namun, pandangan dari pegawai perempuan terhadap tiga peran dengan rangkap jabatan dan rangkap tugas yang mereka laksanakan sangat bervariasi. Saran yang peneliti berikan adalah melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang strategis baik dalam jangka pendek dan jangka panjang untuk mengatasi kekurangan SDM. Selain itu, menetapkan tujuan yang jelas dan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang berkualitas.

Kata Kunci : Rangkap Jabatan, Rangkap Tugas, *Triple Burden*

ABSTRACT

Title : “The Phenomenon of Concurrent Position and Concurrent Duty of Female Employees (A Case Study of Concurrent Position and Concurrent Duty of Female Employees in the Sub-Department of Empowerment, Child Protection and Population Control of West Jakarta Administrative City)”

Researcher : Endra Willa

In the context of Human Resource Management, gender is important because women often face different challenges and experiences compared to men in the workplace. Human Resource Management must consider gender aspects in its policies and practices to ensure equality of opportunity and treatment between female and male employees. However, there is a gap that is interesting to study, namely the phenomenon of multiple positions for female employees who are more than male employees. This may be related to certain factors, such as gender gaps in the placement of certain positions or tasks, social expectations of gender roles, or organizational structures that may not pay attention to the principles of gender equality. The purpose of this study is to find out in depth about female employees on concurrent positions at the West Jakarta Empowerment, Child Protection and Population Control Sub-Department in carrying out their responsibilities in concurrent positions and concurrent duties. The research method used is descriptive qualitative with data collection through observation, interviews, and documentation. Through this research, it is known that female employees who do double positions and double duties can work professionally and can still take care of homework as housewives, wives, employees and become good citizens. The implementation of concurrent positions and concurrent duties covers various aspects in the lives of female employees. However, the views of female employees on the three roles with multiple positions and multiple tasks that they carry out vary greatly. The suggestion that the researcher gives is through strategic Human Resources planning both in the short and long term to overcome HR shortages. In addition, set clear goals and strategies for recruiting, developing and retaining qualified human resources.

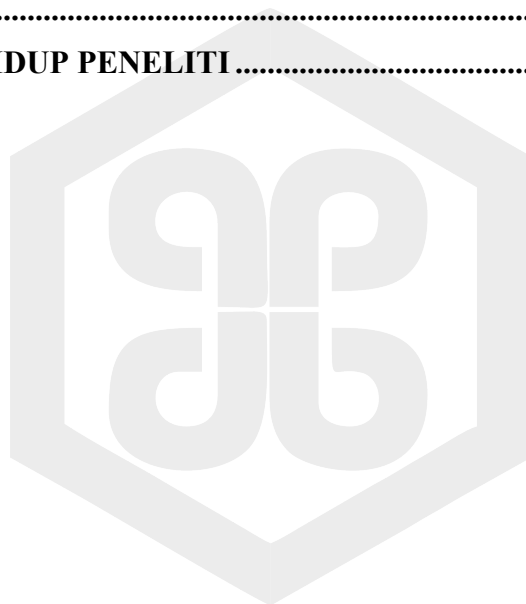
Keywords: Concurrent positions, Concurrent Duties, Triple Burden

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GRAFIK	xv
BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN	1
A. Latar belakang Permasalahan	1
B. Rumusan Permasalahan	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori	9
1. Tinjauan Kebijakan.....	9
a. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023.....	9
b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020	9
c. Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000.....	10
d. Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta No 57 Tahun 2022	10
2. Tinjauan Teori	11
a. Kinerja	11
b. Feminisme	13
c. <i>Triple Burden</i>	14
d. Rangkap Jabatan.....	16
e. Rangkap Tugas	17
3. Penelitian Terdahulu	17

4. Konsep Kunci	19
5. Kerangka Berpikir	21
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
a. Metode Penelitian	23
b. Teknik Pengumpulan Data.....	24
c. Sumber Data	25
d. Instrumen Penelitian	27
e. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	28
d. Pengujian Keabsahan Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	31
A. Deskripsi Lokus Penelitian.....	31
1. Gambaran Singkat Suku Dinas PPAPP	31
2. Struktur Organisasi	32
3. Tugas dan Fungsi.....	33
4. Rekapitulasi Jumlah Pegawai di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlidungan Anak dan Pengendalian Penduduk Jakarta Barat	34
B. Penyajian Data	34
1. Pelaksanaan Wawancara.....	35
2. Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlidungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat	36
3. Fenomena Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Jakarta Barat	38
1. Peran Reproduksi	38
2. Peran Produksi	46
3. Peran Sosial	59
C. Pembahasan	63
1. Peran Reproduksi.....	64
2. Peran Produksi	66
3. Peran Sosial	70
D. Sintesis Pemecahan Masalah.....	73
BAB V PENUTUP	76

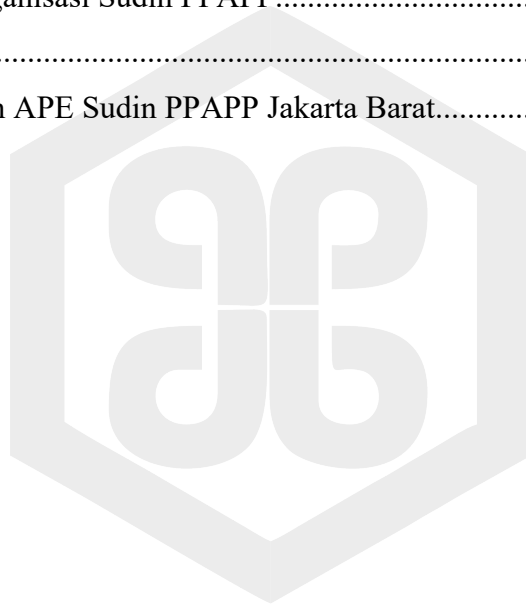
A. Kesimpulan	76
B. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	79
LAMPIRAN	83
RIWAYAT HIDUP PENELITI	128



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Berpikir Berdasarkan Teori Moser	22
Gambar 2 Struktur Organisasi Sudin PPAPP.....	32
Gambar 3 Surat Tugas.....	37
Gambar 4 Penghargaan APE Sudin PPAPP Jakarta Barat.....	37



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

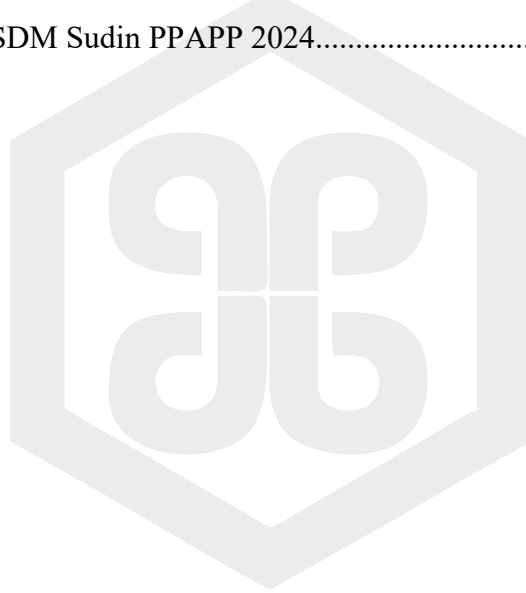
DAFTAR TABEL

Tabel 1 Perbandingan Jumlah Pegawai Rangkap Tugas dan Jumlah Kelurahan....	6
Tabel 2 Daftar <i>Key Informant</i>	26
Tabel 3 Jadwal Pelaksanaan Wawancara Rangkap Jabatan.....	35
Tabel 4 Jadwal Pelaksanaan Wawancara Rangkap Tugas	35
Tabel 5 Sintesis Pemecahan Masalah Berdasarkan Teori Moser.....	73
Tabel 6 Temuan Masalah dan Solusi Peran Reproduksi.....	74
Tabel 7 Temuan Masalah dan Solusi Peran Reproduksi.....	75
Tabel 8 Temuan Masalah dan Solusi Peran Sosial	75

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Rekapitulasi Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Jenis Kelamin 2024	3
Grafik 2 Jumlah Pegawai Laki Laki dan Perempuan Sudin PPAPP 2024.....	4
Grafik 3 Rekapitulasi SDM Sudin PPAPP 2024.....	34



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

BAB I

PERMASALAHAN PENELITIAN

A. Latar belakang Permasalahan

Indonesia merupakan salah satu bagian dari negara berkembang dengan sumber daya alam serta populasi penduduk yang sangat berlimpah. Tercatat bahwa Indonesia adalah Negara ke – empat terbanyak penduduknya setelah Negara Tiongkok, India dan Amerika Serikat (Kompas, 2024). Realitas ini mengidentifikasikan bahwa Indonesia adalah suatu negara yang memiliki peluang besar agar terus berkembang dan semakin melangkah semakin maju. Pada dasarnya, melalui adanya sumber daya yang telah dimiliki dapat berpotensi membawa Indonesia untuk menjadi suatu negara yang kaya apabila masyarakatnya dapat mengelola kekayaan sumber daya alam dengan baik dan benar. Tak hanya dalam skala besar pada sebuah negara, pada perusahaan atau organisasi pun menganggap bahwa manajemen sumber daya manusia menjadi ilmu seni yang mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif serta efisien dalam rangka menunjang ketercapaian tujuannya (Hasibuan, 2007).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat dipahami sebagai langkah dalam pengendalian serta pendayagunaan sumber daya yang ada pada setiap orang atau pegawai. Kemudian, disampaikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan serta pengawas terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki target dalam rangka mengoptimalkan kontribusi para pekerja atau pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi, serta memastikan bahwa kebutuhan individu dan organisasi dipenuhi secara seimbang. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari bidang manajemen umum yang memuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia sendiri adalah asset atau kekayaan utama,

(Mahardiah, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan tenaga kerja melalui proses perekrutan dan seleksi, perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karir, kesejahteraan, kompensasi, dan keamanan kerja. Lebih lanjut, SDM merupakan fungsi utama dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan nilai organisasi dan menjadi aset kunci bagi sumber daya organisasi lainnya. Oleh karena itu, manajemen SDM dalam sebuah organisasi harus dilakukan secara efektif guna memberikan kontribusi yang optimal (Widiastuti, 2020).

Sumber daya manusia untuk kinerja karyawan atau pegawai memiliki peranan penting dan penentu bagi berjalannya suatu perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang antara lain berkenaan dengan keteraturan perilaku orang-orang dalam berinteraksi, berkembangnya norma-norma dalam kelompok kerja, dan nilai-nilai yang didukung oleh perusahaan, falsafah yang menjadikan landasan orang dalam berinteraksi, maka dari itu Manajemen Sumber Daya Manusia harus memastikan bahwa kebijakan dan praktik yang diterapkan tidak diskriminatif dan adil terhadap semua pegawai, termasuk pula pegawai perempuan. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, gender menjadi penting karena perempuan sering kali menghadapi tantangan dan pengalaman yang berbeda dibandingkan dengan laki-laki di tempat kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia harus memperhatikan aspek gender dalam kebijakan dan praktiknya untuk memastikan kesetaraan kesempatan dan perlakuan antara pegawai perempuan dan laki-laki.

Tugas serta peran dari seorang perempuan dan laki-laki juga tidaklah sama dan tentunya memiliki perbedaan, laki-laki biasanya memiliki tanggung jawab untuk bekerja di ruang publik hal ini disebabkan karena seorang laki-laki harus mencari nafkah untuk keluarganya dan laki-laki juga merupakan kepala rumah tangga sedangkan seorang perempuan hanya berada di dalam rumah dan bertanggung jawab di ruang domestik yaitu mengasuh anak, melayani suami dan menjadi ibu rumah tangga (Gaveni, 2012). Namun, kini perempuan juga ikut serta untuk bekerja di ruang publik dikarenakan tuntutan perekonomian keluarga. Terdorongnya perempuan untuk terus berpartisipasi aktif dalam menangani

permasalahan ekonomi pada keluarganya dengan melakukan berbagai pekerjaan di luar rumah. Masuknya kaum perempuan ke ruang publik membuat perannya tidak lagi sebagai seorang istri dan ibu yang bertugas dalam mengurus anak-anaknya melainkan juga bekerja untuk membantu mencari nafkah (Ahdiah, 2011). Hal ini dapat terlihat dari data gambar pada rekapitulasi perbandingan antara pegawai laki laki dan perempuan yang bekerja menjadi PNS atau ASN di DKI Jakarta di bawah ini.

Grafik 1

Rekapitulasi Jumlah Pegawai PNS Berdasarkan Jenis Kelamin 2024



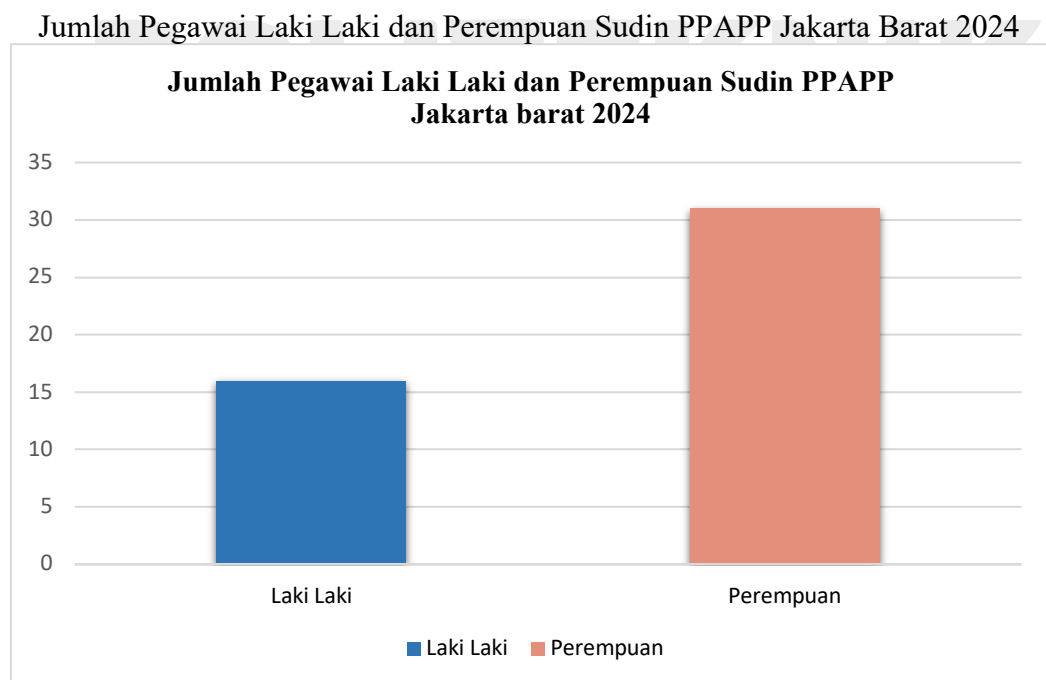
Sumber : BKD DKI Jakarta, (2024)

Pada data statistik di atas yang menunjukkan bahwa pegawai perempuan lebih dominan dibandingkan pegawai laki laki yaitu dengan jumlah pegawai PNS perempuan sebanyak 27,273.00 orang, sedangkan pegawai laki laki berjumlah 22,556.00 orang. Dominasi perempuan ini menunjukkan bahwa seiring perkembangan zaman, perempuan tidak lagi hanya memiliki peran sebagai ibu rumah tangga yang hanya berfokus kepada fungsi reproduksi, mengurus anak dan suami atau pekerjaan domestik lainnya, tetapi sudah aktif serta berperan di berbagai bidang kehidupan baik politik, ekonomi, maupun sosial (Muhammad Asfar dalam

prisma, 1996). Ini mengindikasikan bahwa dalam waktu yang akan datang, perempuan diperkirakan akan mendominasi pasar tenaga kerja. Dominasi pria di dunia kerja akan berubah. Pembagian tugas dalam keluarga akan didasarkan pada status individu di dalamnya, dengan peran ganda yang dijalani perempuan menyebabkan bertambahnya beban kerja dan kebutuhan akan alokasi waktu yang lebih besar bagi perempuan. Kondisi ini akan memengaruhi pola pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kelangsungan hidup perempuan, yang akan berbeda antara satu perempuan dengan yang lainnya. Peran seorang perempuan akan tergantung pada profesi yang dipilih dan dijalani dengan sepenuh hati.

Dominasi para pegawai perempuan juga terjadi pada salah satu instansi publik yaitu Sudin PPAPP. Dimana jumlah pegawai perempuan lebih banyak yaitu 31 orang sedangkan jumlah pegawai laki laki hanya 16 orang. Berikut adalah grafik perbandingan antara jumlah laki laki dan perempuan pada Sudin PPAPP Jakarta Barat.

Grafik 2



Sumber : Data Sudin PPAPP dan Diolah Peneliti, (2024)

Akibat dari persebaran jumlah pegawai yang tidak merata berdasarkan jenis kelamin, kini Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk didominasi oleh para perempuan. Maka dari itu, lebih banyak pula pegawai perempuan yang harus melakukan rangkap jabatan dan rangkap tugas untuk menutupi jabatan atau pun tugas lainnya. Hal ini menyebabkan para pegawai perempuan tidak hanya mengemban hanya satu tanggung jawab saja, namun dua beban sehingga menimbulkan efek peran tiga rangkap pada pegawai perempuan atau triple burden. Terlebih lagi, mayoritas pegawai pada Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk dikuasai dengan para pegawai wanita yang sudah menikah dan berkeluarga.

Keterlibatan perempuan melakoni peran ganda tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Antara lain karena adanya motivasi, keinginan yang kuat untuk mengaktualisasikan diri, adanya keyakinan dan penilaian positif terhadap diri sendiri akan kemampuan untuk melakukan hal-hal positif yang dapat membawa pada keberhasilan di masa yang akan datang. Fenomena pada perempuan yang bekerja di ruang publik untuk tujuan mencari nafkah bukanlah suatu kewajiban, namun untuk perekonomian yang semakin sulit mengharuskan seorang istri dan ibu rumah tangga harus ikut bekerja di ruang publik untuk membantu suaminya mencari nafkah (Wulantari dan Armansyah, 2018).

Namun, terdapat *gap* atau kesenjangan yang menarik untuk diteliti, yaitu fenomena dari pelaksanaan rangkap jabatan dan rangkap tugas pada pegawai perempuan yang lebih banyak daripada pegawai laki-laki. Hal ini mungkin terkait dengan faktor-faktor tertentu, seperti kesenjangan gender dalam penempatan jabatan atau tugas-tugas tertentu, ekspektasi sosial terhadap peran gender, atau struktur organisasi yang mungkin kurang memperhatikan prinsip kesetaraan gender. Di bawah ini dapat terlihat bahwa jumlah pegawai dengan jabatan Penyuluh Keluarga Berencana (PKB) yang hanya berjumlah 21 orang sedangkan terdapat 56 kelurahan di Jakarta Barat. Sedangkan kondisi yang ideal yaitu setiap kelurahan seharusnya memiliki satu pegawai PKB.

Tabel 1

Perbandingan Jumlah Pegawai Rangkap Tugas dan Jumlah Kelurahan

Jumlah Pegawai PKB	Jumlah Kelurahan Jakarta Barat
21 Pegawai	56 Kelurahan

Sumber : Data Sudin PPAPP dan Diolah Peneliti, (2024)

Rangkap jabatan dan rangkap tugas tersebut dapat menimbulkan berbagai risiko yang akan dihadapi, baik secara positif maupun negatif. Terutama bagi pegawai yang mendapat penugasan ganda bagi pegawai perempuan. Dampak positif rangkap jabatan pegawai wanita seperti dapat mengembangkan beragam keterampilan dan pengalaman di berbagai bidang pekerjaan. Ini dapat meningkatkan fleksibilitas mereka dalam lingkungan kerja yang dinamis dan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai perempuan dalam berbagai aspek organisasi, mungkin lebih terlibat dalam pengambilan keputusan, koordinasi antar unit kerja, dan pemecahan masalah, yang dapat memperkuat posisi di tempat kerja.

Tetapi, tentu saja tidak selalu hanya positif, dampak lainnya yang mungkin dapat dirasakan bagi para pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan ini adalah dapat menyebabkan pegawai perempuan mengalami beban kerja yang berlebihan. Para pegawai perempuan mungkin harus mengelola tanggung jawab ganda atau bahkan lebih, yang dapat mengakibatkan stres dan kelelahan. Selain itu, dampak negatif yang mungkin dapat dirasakan lainnya yaitu rangkap jabatan dapat menyebabkan konflik antara berbagai peran dan tanggung jawab yang harus diemban oleh pegawai perempuan.

Pelaksanaan rangkap jabatan dan rangkap tugas dapat menciptakan tantangan baru dalam mengelola waktu dan sumber daya, serta berbagai potensi. Potensi yang dimaksud adalah dua sisi yang berbeda yaitu menguntungkan dan merugikan sehingga hal ini berkaitan erat dengan terhadap profesionalitas dalam

kinerja pegawai. Berbagai faktor, seperti kekurangan sumber daya manusia, kompleksitas tugas, atau kebutuhan akan keahlian khusus dalam penanganan beberapa bidang pekerjaan. Meskipun rangkap jabatan dapat memberikan fleksibilitas dalam penugasan tugas dan tanggung jawab, namun hal ini juga dapat menimbulkan beberapa masalah. Antara lain dapat meningkatkan beban kerja tambahan dan penurunan fokus pada tugas utama.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, maka penulis mengangkat judul **“Fenomena Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan (Studi Kasus Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat)”** karena mengkaji fenomena rangkap jabatan dan rangkap tugas sehingga mengeksplorasi yang terjadi pada pegawai perempuan. termasuk dampak sosial seperti pada keseimbangan kehidupan kerja, kesejahteraan, dan karir profesional mereka. Selain itu, berdasarkan informasi dari *website* resmi milik Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat bahwa Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat dua kali berhasil dalam memperoleh penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE). Pertama pada kategori Pratama tahun 2020 menjadi Nindya pada tahun 2023.

Anugerah Parahita Ekapraya (APE) merupakan penghargaan yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) sebagai bentuk penghargaan atas komitmen dan peran serta para pimpinan Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi/Kab/Kota dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender dan pemberdayaan perempuan dalam berbagai bidang pembangunan. Melalui penghargaan ini, peneliti tertarik pada Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat untuk mengetahui bagaimana Sumber Daya Manusia disana berdasarkan pencapaian yang telah diraih oleh Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat.

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu bagaimana pegawai perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugasnya?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui secara mendalam mengenai pegawai perempuan terhadap rangkap jabatan dan rangkap tugas di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat pada pelaksanaannya.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis:

- a) Memberikan rekomendasi atau saran bagi manajemen atau pengelola organisasi terkait pengelolaan rangkap jabatan pegawai perempuan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi
- b) memberikan kontribusi nyata dalam upaya mewujudkan kesetaraan gender dan pencapaian keberlanjutan di lingkungan kerja.

2. Manfaat Akademis

- a) Menambah pemahaman dan pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengelolaan pegawai perempuan dalam organisasi
- b) Memberikan data informasi yang relevan untuk penelitian selanjutnya.

3. Manfaat bagi Penulis :

- a) Meningkatkan keterampilan dalam merancang dan melaksanakan penelitian empiris
- b) Memberikan pengalaman dalam menghasilkan laporan penelitian yang struktural dan informatif khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia.