

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Kebijakan dan Teori

1. Tinjauan Kebijakan

a. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan sebutan untuk warga negara Indonesia yang telah memenuhi persyaratan untuk menduduki jabatan di pemerintahan. PNS memegang peranan penting dalam menjalankan tugas-tugas negara dan memberikan pelayanan publik kepada masyarakat. Termasuk dengan kinerja mereka yang sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengenai ASN. Pada peraturan ini mencakup mengenai pengangkatan, pengembangan karier, pensiun, dan pemberhentian ASN. Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2023 membahas mengenai pengelolaan kinerja Pegawai ASN dilaksanakan untuk pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan hasil, peningkatan kualitas, dan peningkatan efisiensi.

b. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 menjelaskan keterkaitan dengan kinerja pegawai bahwa tujuan dari perubahan ini adalah untuk meningkatkan pengembangan karier, pemenuhan kebutuhan organisasi, dan pengembangan kompetensi PNS. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 ini berisi mengenai perubahan terhadap Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Memperbarui proses dari meningkatkan pengembangan karier Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan penugasan di lingkungan instansi pemerintah atau di luar instansi pemerintah, serta melalui mutasi, promosi, dan penugasan lainnya. Dilakukan agar memaksimalkan pengembangan kompetensi serta optimalisasi pelaksanaan tugas dan pencapaian dari kinerja organisasi.

c. Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000

Melalui Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2000 Pemerintah di negara Indonesia berupaya mewujudkan kesetaraan gender melalui kebijakan tersebut. Mengenai Pengarusutamaan Gender Dalam Pembangunan Nasional mengenai strategi yang dibangun untuk mengintegrasikan gender menjadi satu dimensi integral dari perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional. Pengarusutamaan gender (PUG) adalah sebuah langkah agar mencapai kesetaraan serta keadilan gender dengan kebijakan dan program yang mengedepankan aspirasi, pengalaman, kebutuhan, serta berbagai permasalahan perempuan dan laki-laki pada suatu perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi dari berbagai kebijakan dan program di semua bidang kehidupan dan pembangunan. Sebenarnya, pengarusutamaan gender sendiri mengajak perempuan untuk bergabung dalam arus sebuah pembangunan bangsa serta masyarakat selaku warga negara yang memiliki kewajiban dan hak yang setara dengan laki laki.

d. Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022

Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah mengatur mengenai kedudukan, organisasi, tugas, dan fungsi, tata kerja, unit kerja nonstruktural, jabatan fungsional dan jabatan pelaksana, unit pelaksana teknis yang menerapkan PPK-BLUD, penataan kelembagaan, dan eselonisasi perangkat daerah. Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta Nomor 57 Tahun 2022 adalah tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah. Peraturan ini memiliki tujuan dalam rangka melaksanakan penyempurnaan serta simplifikasi regulasi mengenai organisasi serta tata kerja perangkat daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta guna mewujudkan organisasi yang profesional, efektif, dan efisien.

2. Tinjauan Teori

a. Kinerja

Kinerja merupakan *performance*. Kinerja dapat pula dimaknai dengan prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja adalah hasil dari suatu langkah yang dilakukan manusia. Kinerja yaitu hasil pekerjaan yang mempunyai kaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, serta memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan begitu, kinerja adalah mengenai melaksanakan pekerjaan dan hasil yang diraih dari pekerjaan tersebut, ini menurut (Suwatno dan Priansa (2016:196)

Kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi, ini merupakan pendapat Rerung (2019:54). Kinerja dapat pula diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sehingga, kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan yaitu hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut, hal ini diungkapkan oleh Adhari (2020:77). Kinerja pegawai juga merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan, merupakan pengertian menurut Hamdiah (2016:5).

Tujuan kinerja pada dasarnya meliputi beberapa hal di bawah ini menurut Menurut Rivai (2016: 311) :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan insentif uang
3. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
4. Meningkatkan motivasi kerja
5. Meningkatkan etos kerja
6. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya
7. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
8. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir
9. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya
10. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja

Dapat disimpulkan bahwa tujuan dari kinerja yaitu untuk menyesuaikan harapan kinerja seseorang dengan tujuan organisasi. Keselarasan antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Pimpinan perusahaan sangat menyadari perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Meskipun pegawai tersebut bekerja ditempat yang sama, maka tetap memiliki kinerja yang berbeda jika berbeda di tempat yang berbeda. Menurut Rismawati, (2018:3) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi

merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

b. Feminisme

Kesetaraan antara hak pegawai laki laki dan pegawai perempuan dimuat dalam konstitusi. Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) Pasal 28D ayat (2) mengatakan bahwa setiap individu mempunyai hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan keadilan serta kelayakan dalam hubungan kerja. Dalam hal ini, negara sudah menjamin terkait perlakuan yang setara terhadap para pekerja dalam hal jenis upah, pekerjaan dan bahkan penempatan jabatan. Feminisme sendiri yaitu kepercayaan mengenai keadaan sosial, ekonomi dan politik yang setara antara jenis kelamin pada setiap tahap masyarakat. Istilah "Feminisme" diciptakan pada tahun 1837 oleh filsuf utopian Prancis dan sosialis radikal Charles Fourier (1772-1837) (Delap, 2007).

Fenomena terhadap para perempuan yang bekerja di ruang publik dan bertujuan untuk mencari nafkah bukanlah sebuah keharusan. Akan tetapi, aspek perekonomian yang sulit, membuat para istri atau ibu rumah tangga mau tidak mau membantu suaminya mencari nafkah dengan terjun bekerja di ruang publik dalam rangka memenuhi keuangan dan kebutuhan hidup yang lebih baik (Wulantari dan Armansyah, 2018). Feminisme merupakan perlawanan terhadap kesenjangan pembagian kerja di suatu dunia yang menempatkan kaum laki laki untuk berkuasa pada ranah ranah publik, sedangkan kaum perempuan hanya menjadi pekerja tanpa gaji dan terkurung di rumah serta memikul berbagai beban kehidupan keluarga (Ruada, Rodriguez, dan Watkins, 2007 : 3).

Feminisme juga dapat bermakna suatu kebangkitan dari penindasan terhadap para perempuan di dalam kehidupan keluarga, bekerja serta masyarakat. Ini merupakan sebuah Tindakan sadar oleh para perempuan

agar dapat mengubah keadaan tersebut, sehingga bisa membangun kehidupan yang selaras antara kaum laki laki dan perempuan tanpa adanya diskriminasi terhadap kaum perempuan (Bashin dan Khan, 2008 : 4). Feminisme yaitu Gerakan sosial, politik dan budaya yang bertujuan menghapuskan kesenjangan antara perempuan dan laki laki. Gerakan ini berupaya untuk mencapai cita cita dengan membasmi segala bentuk ketidaksetaraan dan diskriminasi yang berlandaskan gender, serta menuntut hak kaum perempuan dalam berbagai bidang kehidupan termasuk politik, ekonomi, sosial dan budaya.

c. Triple Burden

Perempuan tidak hanya memiliki peran ganda (*double burden*) namun, terkait tiga peran (*triple burden*) juga yaitu terkait peran reproduksi, peran produktif, dan peran sosial (Moser, 1993) dalam (Pasaribu, 2018). Sebagian besar masyarakat berpandangan bahwa posisi perempuan yang seharusnya berada di rumah. Perempuan tidak memiliki prioritas untuk mencari nafkah karena hal tersebut adalah peran dari suami. Pada konsep *triple burden* ini bahwa wanita kerap kali harus menjalani tiga beban utama dalam kehidupan mereka. Beban tersebut meliputi:

1. Peran Reproduksi : Wanita sering kali bertanggung jawab atas pekerjaan rumah tangga, seperti membersihkan rumah, memasak, mencuci pakaian, dan merawat anggota keluarga dan merawat anak-anaknya, seperti memberi makan, membantu dengan pekerjaan rumah, mengantarkan dan menjemput mereka dari sekolah atau kegiatan ekstrakurikuler, serta memberikan perhatian dan dukungan emosional. Tanggung jawab melahirkan atau mengasuh anak serta tugas-tugas rumah tangga yang dilakukan oleh perempuan, diperlukan untuk menjamin pemeliharaan serta reproduksi angkatan kerja. Hal ini tidak hanya mencakup reproduksi biologis tetapi juga perawatan dan pemeliharaan tenaga kerja. Pada hal ini yang

dimaksud tenaga kerja yaitu suami yang bekerja dan anak sebagai tenaga kerja di masa depan (Moser, 1993:29).

2. Peran Produksi : Selain melakukan pekerjaan rumah tangga, banyak wanita juga bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan atau berkarier. Mereka mungkin memiliki pekerjaan penuh waktu atau paruh waktu. Pekerjaan yang dilakukan oleh perempuan dan laki-laki dengan imbalan dalam bentuk uang tunai atau barang. Ini mencakup produksi pasar dengan nilai tukar dan produksi subsisten/rumah tangga dengan nilai guna aktual dan nilai tukar potensial (Moser, 1993: 31).
3. Peran Sosial: Wanita juga sering kali memiliki tanggung jawab sosial, seperti merawat anak-anak, memberikan dukungan emosional kepada keluarga, dan terlibat dalam aktivitas sosial atau komunitas. Peran pengelolaan komunitas mengacu pada tanggung jawab (seperti agama, politik, dan sosial) yang dilakukan oleh perempuan di tingkat komunitas sebagai perpanjangan dari peran reproduktif. Asumsinya adalah karena mereka mengasuh 'anak-anak' di rumah, maka mereka juga harus melakukan hal yang sama kepada komunitas 'yang lemah' lainnya. Tujuan utamanya adalah untuk memastikan penyediaan dan perlindungan sumber daya komunal yang langka seperti air, layanan kesehatan dan pendidikan. Berbeda dengan laki-laki, yang biasanya merupakan pekerjaan politik dan berbayar, bagi perempuan, pekerjaan ini seringkali merupakan pekerjaan sukarela tanpa bayaran yang dilakukan di waktu senggang (Moser, 1993).

Teori dari *triple burden*, Moser (1993) dengan cermat menyoroti interseksionalitas antara gender dan berbagai elemen dalam peran triple tersebut. Misalnya, dalam peran produktif, gender berinteraksi dengan norma dan nilai budaya, agama, posisi keuangan, dan tingkat pendidikan,

antara lain, dalam membentuk realitas para pekerja perempuan. Secara umum, dua tema utama muncul dari temuan tersebut, yaitu konstruksi sosial-budaya gender dan bagaimana mereka membantu dalam normalisasi perbedaan, dan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

d. Rangkap Jabatan

Rangkap jabatan merupakan keadaan seseorang yang merangkap jabatan atau memiliki dua tugas pada suatu organisasi maupun pemerintahan. Sehingga Rangkap Jabatan merupakan kedudukan di dalam sebuah perusahaan yang dimiliki pegawai yang memiliki dua atau lebih jabatan. Rangkap jabatan merujuk pada situasi di mana seorang individu memegang lebih dari satu jabatan atau posisi secara bersamaan dalam suatu organisasi atau lembaga (Wahyuni, 2022). Karier ganda maupun rangkap jabatan yakni seseorang pekerja dengan dua tanggung jawab pekerjaan dalam rentang waktu yang sama. Sebuah perusahaan dengan pegawai rangkapan jabatan jadi bisa merugikan dikarenakan satu diantara maupun dua jabatan itu bisa menjadi korban. Praktik rangkap jabatan ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti kurangnya personel yang tersedia, kebutuhan akan keahlian khusus, atau karena tuntutan struktural dalam organisasi (Nawawi, 2011). Rangkap jabatan dalam satu instansi yang sama mengacu pada penugasan seseorang untuk mengemban lebih dari satu jabatan atau tanggung jawab di dalam organisasi yang sama. Rangkap jabatan adalah kondisi seseorang yang memegang dua jabatan atau lebih disaat bersamaan (Pratiwi R S, 2019; Rahmanita et al., 2021)

Pada suatu perusahaan adanya rangkap jabatan ini dilihat kurang menguntungkan karena salah satu jabatan yang dipegang oleh karyawan yang merangkap jabatan tersebut akan dikorbankan demi untuk menjalankan pekerjaan dalam jabatan yang lain. Menempatkan kondisi semacam itu menjadi sulit karena melakukan satu pekerjaan saja akan lebih efisien dibandingkan dengan mengemban dua atau lebih jabatan secara bersamaan menurut (Nawawi, 2011). Beberapa hal dikemukakan mengenai

rangkap jabatan dalam profesi hukum pada dasarnya ditentukan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur masing-masing-masing profesi hukum bersangkutan. Karena itu boleh tidaknya rangkap jabatan atau rangkap profesi hukum adalah tergantung pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur masing-masing bidang profesi hukum atau ketentuan profesi non hukum yang mesyaratkan tidak boleh dirangkap dengan profesi hukum (Ramadhani, 2021).

e. Rangkap Tugas

Tugas adalah bentuk dari respon yang diberikan oleh stimulus. Tugas yang dimaksud apakah tugas utama ataukah tugas peralihan (Kiesel dkk, 2010). Kemudian, seseorang yang melaksanakan rangkap tugas cenderung tidak menyimpan informasi dengan baik sehingga dapat menghambat proses pemecahan masalah dan menurunkan kreativitas, dikutip dari *Harvard Health Publishing* (Dr. Paul Hammerness, 2011).

3. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang berjudul “Makna Rangkap Jabatan dalam Pencapaian Produktivitas yang Optimal pada PT Barito Sarana” Karya Rini Wulani Aisyah dan Budiyo Pristyadi pada tahun 2021.

Bahwa penelitian ini bertujuan agar mengetahui makna dari pelaksanaan rangkap jabatan untuk mencapai produktivitas yang optimal di PT Barito Sarana Karya Gresik. Melalui pendekatan kualitatif dan dengan Teknik pengumpulan data yaitu wawancara serta dokumentasi. Tahapan pada penelitian ini meliputi beberapa hal seperti pemilihan narasumber, pengumpulan data, analisis data serta penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa para pekerja yang melakukan rangkap jabatan mengartikan rangkap jabatan pada 4 tema, yaitu, beban kerja, kendala, kedisiplinan serta kompensasi yang diperoleh dan pada akhirnya dapat mencapai produktivitas kerja yang maksimal.

2. Penelitian yang berjudul “Beban Ganda Perempuan Bekerja” karya Nurul Hidayati pada tahun 2015.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melakukan analisis beban ganda yang dirasakan perempuan ketika melakukan pekerjaan domestik dan pekerjaan publik. Kemudian mengamati peran perempuan pada era masyarakat yang modern. Hasil dari penelitian ini adalah perempuan yang menjalani beban ganda dan terlibat peran sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga, menggambarkan peran ganda perempuan dalam keluarga serta masyarakat. Budaya patriarki dapat berdampak pada pekerja perempuan yang mengalami *triple burden*, yaitu beban ganda dan penindasan berganda. Pembagian kerja yang tidak merata antara kaum laki-laki dan perempuan dapat mengakibatkan perempuan pada kedudukan subordinat terhadap pria dan menjadi beban kerja yang lebih berat bagi perempuan.

3. Penelitian yang berjudul “Analisis Dampak Rangkap Jabatan Dalam Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Malang” karya Nisabella Fitria Rahmaditha dan Roziana Ainul Hidayati pada tahun 2023.

Tujuannya adalah meneliti dampak rangkap jabatan terhadap kinerja karyawan di PT. Pos Indonesia Malang. Metode pada penelitian ini yaitu menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan postpositivisme. Data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi langsung terhadap karyawan yang memiliki dua jabatan. Tahapan dari penelitian ini mencakup Pengumpulan data, analisis data, identifikasi dampak rangkap jabatan, penyusunan rekomendasi. Hasilnya dampak positif rangkap jabatan antara lain pengembangan keterampilan, peningkatan pendapatan karyawan, namun juga menimbulkan masalah seperti ketidakjelasan prioritas dan *overload* kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa rangkap jabatan dapat memiliki dampak positif dan negatif terhadap kinerja karyawan, serta memberikan rekomendasi untuk mengelola dampak negatif tersebut guna meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan.

4. Penelitian yang berjudul “Beban Ganda Perempuan (Studi Kasus : Kajian Sosiologi Masyarakat Bontohari Kabupaten Bulukumba)” karya Yulia pada tahun 2018.

Penelitian ini memiliki tujuan agar mengungkapkan bentuk dari peran ganda perempuan dan implikasinya terhadap masyarakat Bontohari. Metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif melalui pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tahapan penelitian ini yaitu pengumpulan data, reduksi data, display data, verifikasi, analisis data, dan pembangunan deskripsi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran ganda perempuan di masyarakat Bontohari Kabupaten Bulukumba sangat signifikan dalam memegang peran ganda dan berkarir.

Novelty atau kebaruan dari penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada fokus penelitian yang menggabungkan dua aspek penting, yaitu rangkap jabatan dan gender perempuan. Mengeksplorasi fenomena rangkap jabatan dan tugas, yaitu praktik di mana seorang pegawai memegang dua atau lebih jabatan atau tugas secara bersamaan, serta dan mengkaji dampaknya terhadap pegawai perempuan. Ini merupakan kontribusi baru dalam literatur, karena sebelumnya penelitian tentang rangkap jabatan belum banyak memperhatikan aspek gender, terutama dalam konteks pegawai perempuan. Selain itu, lokus penelitian yang spesifik ini memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana praktik rangkap jabatan mempengaruhi pegawai perempuan dalam instansi pemerintahan. Studi kasus ini memberikan kontribusi dalam pemahaman kompleksitas interaksi antara gender, jabatan, dan lingkungan kerja.

4. Konsep Kunci

Konsep kunci *triple burden* mengacu pada fenomena di mana perempuan menghadapi beban tiga peran utama secara simultan dalam kehidupan mereka, yaitu sebagai pekerja di luar rumah, sebagai ibu dan pengasuh di dalam rumah tangga, dan sebagai anggota keluarga atau komunitas yang berpartisipasi dalam

kegiatan sosial dan budaya oleh Moser, (1993). Berikut adalah konsep kunci tersebut:

- A. Peran Produksi : Perempuan sering kali menghadapi beban dari pekerjaan formal di luar rumah, baik itu sebagai karyawan, pengusaha, atau bidang profesional lainnya. Mereka harus menanggapi tuntutan serta tanggung jawab di tempat kerja yang mungkin berbeda-beda.
- B. Peran Reproduksi : Di dalam rumah tangga, perempuan biasanya memegang peran sebagai ibu dan istri. Mereka memiliki tanggung jawab dalam hal merawat anak-anak, mengatur rumah tangga, serta berbagai kegiatan domestik lainnya.
- C. Peran Sosial : Selain itu, perempuan juga kerap kali terlibat pada kegiatan sosial dan budaya di masyarakat, seperti dalam hal kegiatan keagamaan, sukarelawan, dan kegiatan sosial lainnya. Hal ini dapat menambah beban mereka secara emosional dan waktu.
- D. Profesionalitas : Pada konteks ini artinya sanggup dalam menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif, meskipun menghadapi beban kerja yang berlipat ganda. Peran reproduksi mencakup tanggung jawab rumah tangga dan perawatan keluarga. Kemudian peran produksi menuntut pegawai perempuan untuk memiliki keterampilan manajemen waktu yang unggul agar tetap dapat menjaga performa kerja di kantor. Terakhir, peran sosial melibatkan partisipasi dalam kegiatan sosial yang memperkuat jaringan sosial dengan masyarakat. Pegawai perempuan yang berhasil dalam menjalankan ketiga peran ini menunjukkan tingkat komitmen, dedikasi, dan fleksibilitas yang tinggi, yang merupakan ciri-ciri utama dari profesionalitas.
- E. Kinerja : Pegawai perempuan menghadapi berbagai tuntutan dari peran produksi, reproduksi, dan sosial, kemampuan mereka dalam mengelola serta menyeimbangkan ketiga beban ini berkontribusi terhadap kinerja mereka di instansi terkait.

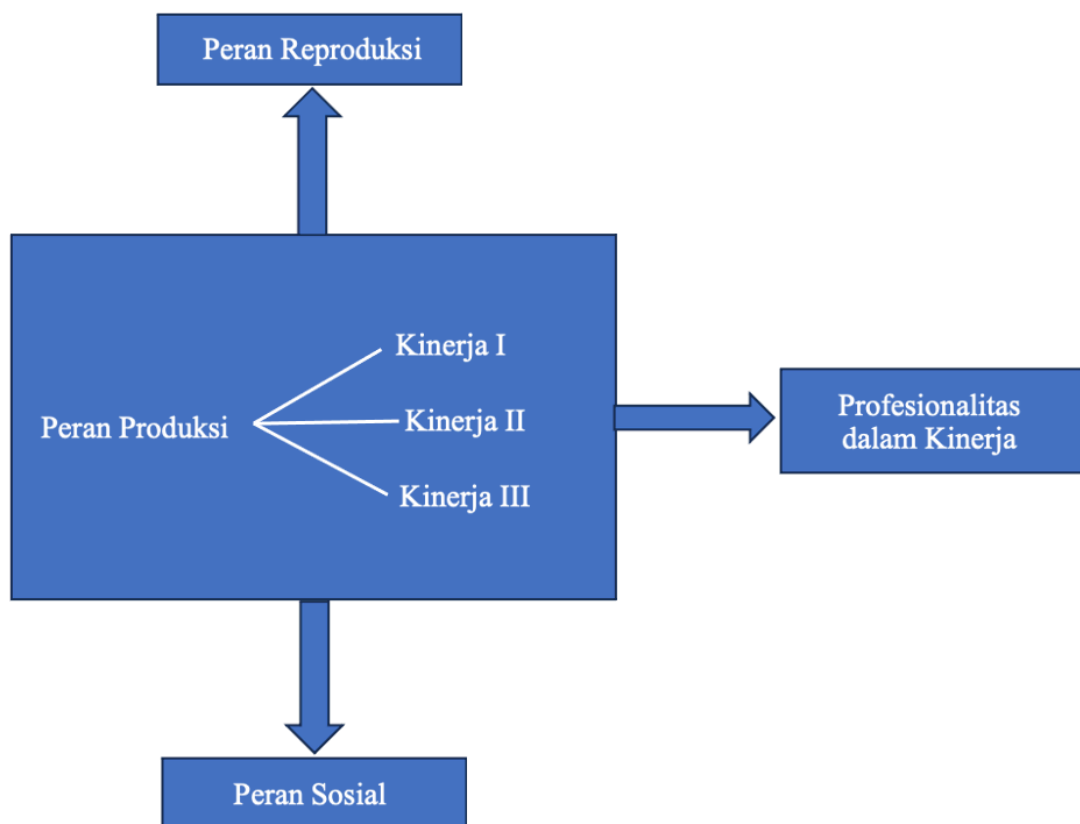
Ini menyoroti kompleksitas dari peran yang dihadapi oleh perempuan dalam kehidupan keseharian mereka. Ketiga peran ini berputar putar dan mengikat dengan beban tambahan pada perempuan, baik secara fisik maupun mental, karena mereka harus menjaga keseimbangan antara pekerjaan di luar rumah, tanggung jawab keluarga, dan keterlibatan sosial. Konsep kunci *triple burden* ini menjadi krusial untuk di dalam karena menggambarkan keadaan tantangan yang dihadapi oleh perempuan dalam berbagai sisi kehidupan mereka. Pada konteks kebijakan publik dan program pembangunan, penting untuk memperhatikan efek yang dihasilkan dari *triple burden* ini dalam merancang strategi yang mendukung kesejahteraan perempuan serta membangun lingkungan yang mendukung kesetaraan gender.

6. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir yaitu merupakan alur berpikir atau alur penelitian yang dijadikan pola atau landasan berpikir peneliti dalam mengadakan penelitian terhadap objek yang dituju (Sugiyono, 2013). Kerangka pemikiran merupakan struktur konseptual yang digunakan dalam mengorganisasi pemikiran, ide, dan juga teori pada sebuah penelitian. Hal ini membantu peneliti merumuskan pertanyaan penelitian, mengembangkan hipotesis, serta merencanakan strategi penelitian yang tepat. Pada penelitian ini, mendalami teori Moser mengenai *triple burden*, yang menggaris bawahi tiga peran utama yang dijalani oleh perempuan, peran reproduksi, peran produktif, dan peran sosial. Ini menjelaskan mengenai bagaimana ketiga peran ini saling bersangkutan dan menghadapi beban tambahan bagi perempuan, terutama saat mereka juga harus mengatur rangkap jabatan dan rangkap tugas di tempat kerja secara profesional dengan memberikan kinerja yang optimal. Mengidentifikasi rangkap jabatan dan rangkap tugas terhadap keseimbangan antara peran reproduksi, produksi, dan sosial mereka.

Berikut merupakan proyeksi dari penelitian 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).

Gambar 1
Kerangka Berpikir Berdasarkan Teori Moser



Sumber : Diolah Penliti, (2024)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini yaitu kualitatif, sebuah langkah atau metode penelitian yang lebih condong dengan menganalisa atau deskriptif. Dalam sebuah langkah penelitian kualitatif, hal hal yang bersifat perspektif subjek lebih ditonjolkan dan landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu, agar proses penelitian sesuai dengan fakta yang ditemui di lapangan ketika melakukan penelitian. Metode penelitian ini memiliki tujuan agar menjelaskan suatu fenomena dengan mendalam dan dilakukan dengan mengumpulkan data sedalam-dalamnya dan lebih mengutamakan pengamatan fenomena dan lebih meneliti ke substansi makna dari fenomena tersebut. Analisis dan ketajaman penelitian kualitatif sangat terpengaruh pada kekuatan kata dan kalimat yang digunakan.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus. Studi kasus merupakan rangkaian kegiatan ilmiah yang dilaksanakan secara intensif, terinci dan mendalam tentang suatu program, peristiwa, dan aktivitas, baik pada tingkat perorangan, sekelompok orang, lembaga, atau organisasi untuk memperoleh pengetahuan mendalam tentang peristiwa tersebut. Kasus sendiri merupakan kejadian atau peristiwa bisa saja sangat sederhana bisa juga sangat kompleks. Studi kasus merupakan strategi penelitian dimana di dalamnya peneliti menyelidiki secara cermat suatu program, peristiwa, aktivitas, proses, atau sekelompok individu.

Subjek penelitian berupa individu, kelompok, lembaga, maupun masyarakat. Peneliti ingin mempelajari secara intensif latar belakang serta interaksi lingkungan dari unit sosial yang menjadi subjek. Tujuan penelitian dari studi kasus adalah memberikan gambaran mendetail latar belakang, sifat-sifat serta karakter yang khas dari kasus, ataupun status dari individu, kemudian dari sifat- sifat khas di atas akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum.

b. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah langkah atau metode yang diaplikasikan dalam rangka mengumpulkan informasi atau data yang diperlukan ketika penelitian atau studi. Teknik ini dapat bermacam macam dan tergantung pada tujuan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, karakteristik sampel atau responden yang akan diteliti.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat diartikan bahwa wawancara merupakan suatu kejadian atau suatu langkah sebuah interaksi antara pewawancara dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai melalui komunikasi langsung atau dapat dikatakan informan (yusuf, 2014). Metode wawancara atau *interview* juga merupakan cara untuk memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan melalui tanya jawab sembari bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang di wawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara. Tujuan wawancara yaitu mengumpulkan berbagai macam data yang relevan dan bermakna yang dapat digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau mendapatkan wawasan baru tentang fenomena yang sedang diteliti, selain itu wawancara berfungsi untuk mencatat opini, perasaan, emosi, dan hal lain berkaitan dengan individu yang ada dalam organisasi.

2. Observasi

Selain wawancara, observasi juga adalah salah satu teknik pada pengumpulan data yang kerap kali digunakan dalam metode penelitian kualitatif. Observasi yaitu bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan (Semiawan, 2010). Observasi merupakan suatu proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional terhadap berbagai macam fenomena dalam situasi yang sebenarnya,

maupun situasi buatan, ini adalah menurut Zainal Arifin dalam buku (Kristanto, 2018). Observasi adalah suatu penyelidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan sengaja diadakan dengan menggunakan alat indera terutama mata terhadap kejadian yang berlangsung dan dapat di analisa pada waktu kejadian itu terjadi. Dibandingkan dengan metode *survey*, metode observasi lebih obyektif. Maksud utama observasi ialah menggambarkan secara detail sebuah keadaan yang sedang diobservasi. Kualitas penelitian ditentukan oleh seberapa jauh dan mendalam peneliti mengerti tentang situasi dan konteks dan menggambarkannya sealamiah mungkin (Semiawan, 2010). Selain itu, observasi tidak harus dilakukan oleh peneliti sendiri, sehingga peneliti dapat meminta bantuan kepada orang lain untuk melaksanakan observasi (Kristanto, 2018).

3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi dapat juga diperoleh melalui fakta yang tersimpan pada bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini dapat digunakan untuk menggali informasi yang terjadi di masa lampau. Dokumentasi sendiri berasal dari kata dokumen, yang berarti barang tertulis, metode dokumentasi berarti langkah atau cara yang dilakukan untuk pengumpulan data dengan mencatat berbagai data-data yang sudah ada. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang digunakan dalam menelusuri data historis. Dokumen tentang orang atau sekelompok orang, peristiwa, atau kejadian dalam situasi sosial yang sangat berguna dalam penelitian kualitatif (Yusuf, 2014).

c. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang memberikan informasi atau data yang relevan untuk tujuan tertentu, seperti penelitian, analisis, atau pengambilan keputusan. Terdapat dua sumber data yang peneliti gunakan, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data Primer

Merupakan suatu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti melalui sumber utamanya. Data ini dapat diperoleh melalui survei, eksperimen, wawancara, observasi, atau pengamatan langsung. Sumber data primer pada penelitian ini yaitu persepsi pegawai perempuan yang merangkap jabatan di Sudin PPAPP Jakarta Barat. Maka dari itu, pemilihan *key informant* pada penelitian ini antara lain sebagai berikut.

Tabel 2
Daftar *Key Informant*

No	<i>Key Informant</i>	Jumlah
1	Kepala Bagian Perempuan & TU	1
2	Kepala Bagian Anak & Sudin	1
3	Pelaksana Keluarga Berencana (PKB)	5
Jumlah		7

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)

Pemilihan *key informant* didasari pada pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas tentunya memiliki pengalaman langsung mengenai *triple burden*, yaitu beban tugas di rumah, di tempat kerja, dan sebagai anggota masyarakat. Maka dari itu, mereka akan dapat memberikan wawasan yang lebih valid mengenai bagaimana rangkap jabatan memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka. Melalui pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan, peneliti juga dapat menggali lebih dalam tentang tantangan serta tekanan terkait dengan tugas ganda yang mereka emban. Selain itu, dengan fokus pada *key informant* dari kalangan pegawai perempuan saja, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait bagaimana perempuan mengelola tugas-tugas ganda mereka, strategi yang mereka gunakan untuk menyeimbangkan peran mereka di tempat kerja dan di rumah, serta dampak yang mereka rasakan terhadap kesejahteraan fisik serta mental.

2. Data sekunder

Merupakan data yang sudah dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya dengan tujuan yang berbeda, kemudian digunakan kembali dalam penelitian atau analisis lainnya. Data ini dapat didapatkan melalui berbagai sumber, seperti publikasi akademis, laporan pemerintah, basis data publik, atau penelitian sebelumnya. Sumber data sekunder pada penelitian ini yaitu hasil penelitian sebelumnya mengenai rangkap jabatan dan pegawai perempuan.

d. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yaitu alat yang digunakan pada sebuah langkah penelitian yang khususnya sebagai pengukuran serta pengumpulan data. Hal ini dapat berupa angket, seperangkat soal tes, lembar observasi dan lain sebagainya. Instrumen sebuah penelitian juga adalah sebuah sarana yang berguna untuk menampung dan mengolah berbagai data yang dikumpulkan untuk penelitian.

1. Pedoman Wawancara

Peneliti yang menggunakan wawancara untuk metode pengumpulan datanya, harus menyusun *guide* atau panduan wawancara yang digunakan agar mempermudah ketika sesi wawancara. Panduan ini tidak digunakan untuk responden, karena responden yang diwawancarai akan menjawab sesuai apa yang ditanyakan peneliti. Pedoman wawancara berfungsi agar mengingatkan peneliti terhadap aspek-aspek yang harus dibahas, sekaligus menjadi daftar pengecekan apakah aspek relevan tersebut sudah dibahas atau ditanyakan. Jadi, panduan ini bermaksud digunakan oleh peneliti itu sendiri agar tetap *on-track* saat mendalami sebuah pernyataan saat wawancara. Panduan ini berisikan kata apa yang harus dibuka untuk membuka wawancara, pertanyaan pembuka dan arah dari wawancara.

2. Pedoman Observasi

Pedoman observasi yaitu dokumen atau panduan yang digunakan oleh peneliti atau pengamat untuk mengarahkan proses pengamatan lapangan atau observasi secara sistematis. Pedoman ini berisi petunjuk tentang apa yang harus diperhatikan, dicatat, atau diamati selama observasi, serta langkah-langkah yang harus diikuti untuk memastikan konsistensi dan keakuratan pengumpulan data. Pedoman observasi untuk memastikan bahwa observasi dilakukan dengan konsisten dan sistematis, sehingga data yang diperoleh dapat diandalkan dan bermanfaat dalam analisis atau penelitian yang dilakukan.

3. Telaah Dokumen

Telaah dokumen merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menganalisis berbagai jenis dokumen tertulis, rekaman, atau materi lain sebagai sumber data. Metode ini melibatkan pengumpulan, pemilihan, penelitian, dan interpretasi dokumen yang relevan dengan topik penelitian. Telaah dokumen sering digunakan dalam penelitian kualitatif untuk mendapatkan wawasan tentang konteks, kebijakan, atau praktik yang relevan dengan topik penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggunakan sumber data yang sudah ada untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang sedang dipelajari.

e. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data

1. Teknik Pengolahan Data

Tujuan utama dari teknik pengolahan data yaitu agar menghasilkan informasi yang signifikan, valid serta relevan dan dapat digunakan dalam langkah pengambilan keputusan atau untuk menjawab pertanyaan dari penelitian. Teknik pengolahan data kualitatif melibatkan serangkaian langkah untuk mengelola, menganalisis, dan menafsirkan data kualitatif yang diperoleh dari penelitian seperti proses mentranskripsikan data yang

dapat berupa audio atau video menjadi teks tertulis. Kemudian, melibatkan proses memberi label atau mengidentifikasi unit-unit data yang relevan dengan tema atau konsep tertentu dan dikategorikan berdasarkan tema atau konsep yang muncul.

Selanjutnya pengembangan teori yang didasarkan pada temuan dari analisis data. Setelah menganalisis data, menginterpretasikan temuan dan menyajikannya dalam laporan penelitian atau publikasi ilmiah. Ini melibatkan mengaitkan temuan kembali ke literatur yang relevan dan memberikan interpretasi yang mendalam. Langkah terakhir yang dilakukan dalam pengolahan data kualitatif adalah memverifikasi serta memvalidasi temuan dengan cara mengonfirmasi hasil analisis dengan peserta penelitian atau melalui teknik triangulasi, yaitu membandingkan temuan dengan sumber data yang berbeda.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pengolahan data yang dilakukan setelah melakukan penelitian. Biasanya, reduksi data ini dibantu dengan beberapa alat bantu yang memudahkan pekerjaan peneliti untuk mencapai tujuan dari penelitian setelah melakukan pengumpulan data dari hasil penelitian. Reduksi data merupakan salah satu dari berbagai jenis proses pengolahan data pada penelitian yang dilakukan seorang peneliti untuk memroses berbagai data hasil dari penelitian di lapangan yang sudah dikumpulkan dan juga ditemukan, sebelum akhirnya digunakan sebagai laporan dalam data penelitian. Tujuan reduksi data adalah membantu peneliti untuk memastikan agar data-data bisa didapatkan secara lengkap dan menyeluruh sesuai kebutuhan.

2. Penyajian data

Penyajian data adalah salah satu dari teknik analisis data kualitatif. Penyajian data merupakan proses ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif atau berbentuk catatan lapangan,

matriks, grafik, jaringan sert bagan. Dalam penyajian data, maka akan mempermudah untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah di pahami tersebut.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap penarikan kesimpulan ini kegiatan yang dilakukan adalah memberikan kesimpulan terhadap data-data hasil penafsiran. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan tersebut dapat berupa deskripsi/gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih belum jelas, sehingga setelah diteliti menjadi jelas. Jika hasil dari kesimpulan ini kurang kuat, maka perlu adanya verifikasi. Verifikasi yaitu menguji kebenaran, kekokohan, dan mencocokkan makna-makna yang muncul dari data.

d. Pengujian Keabsahan Data

Triangulasi sumber data adalah menggali kebenaran informasi tertentu dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda. Triangulasi sumber merupakan salah satu jenis triangulasi dalam penelitian yang melibatkan penggunaan beberapa sumber data yang berbeda untuk memeriksa dan memvalidasi temuan penelitian. Dalam triangulasi sumber, peneliti mengumpulkan informasi dari berbagai sumber atau pendekatan yang berbeda, seperti wawancara, observasi, dokumen, atau catatan historis, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti. Tujuan dari triangulasi sumber adalah untuk memastikan keandalan dan validitas temuan penelitian dengan memverifikasi informasi yang diperoleh dari berbagai sudut pandang dan konteks. Dengan menggunakan beberapa sumber data, peneliti dapat mengonfirmasi temuan, mengidentifikasi pola atau tren yang konsisten, dan meminimalkan bias atau kesalahan interpretasi yang mungkin timbul dari satu sumber data tunggal.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Lokus Penelitian

1. Gambaran Singkat Suku Dinas PPAPP

Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak, dan Pengendalian Penduduk (PPAPP) merupakan salah satu unit organisasi di tingkat daerah yang bertugas dalam melaksanakan kebijakan pemberdayaan masyarakat, perlindungan anak, dan pengendalian penduduk. Kota Administrasi Jakarta Barat adalah wilayah administratif di Jakarta yang mencakup berbagai kecamatan dan kelurahan di bagian barat Jakarta. Sebagai bagian dari pemerintahan Kota Administrasi Jakarta Barat, Suku Dinas PPAPP memiliki tanggung jawab untuk mengimplementasikan program-program pemberdayaan masyarakat, melindungi hak-hak anak, dan mengendalikan pertumbuhan penduduk di wilayah tersebut. Tugas-tugas ini mencakup berbagai kegiatan seperti penyuluhan, pengawasan, pelaporan, serta koordinasi dengan berbagai pihak terkait.

Sudin PPAPP memiliki visi yaitu “Jakarta kota maju, lestari dan berbudaya yang warganya terlibat dalam mewujudkan keberadaban, keadilan dan kesejahteraan bagi semua” dan misi sebagai berikut :

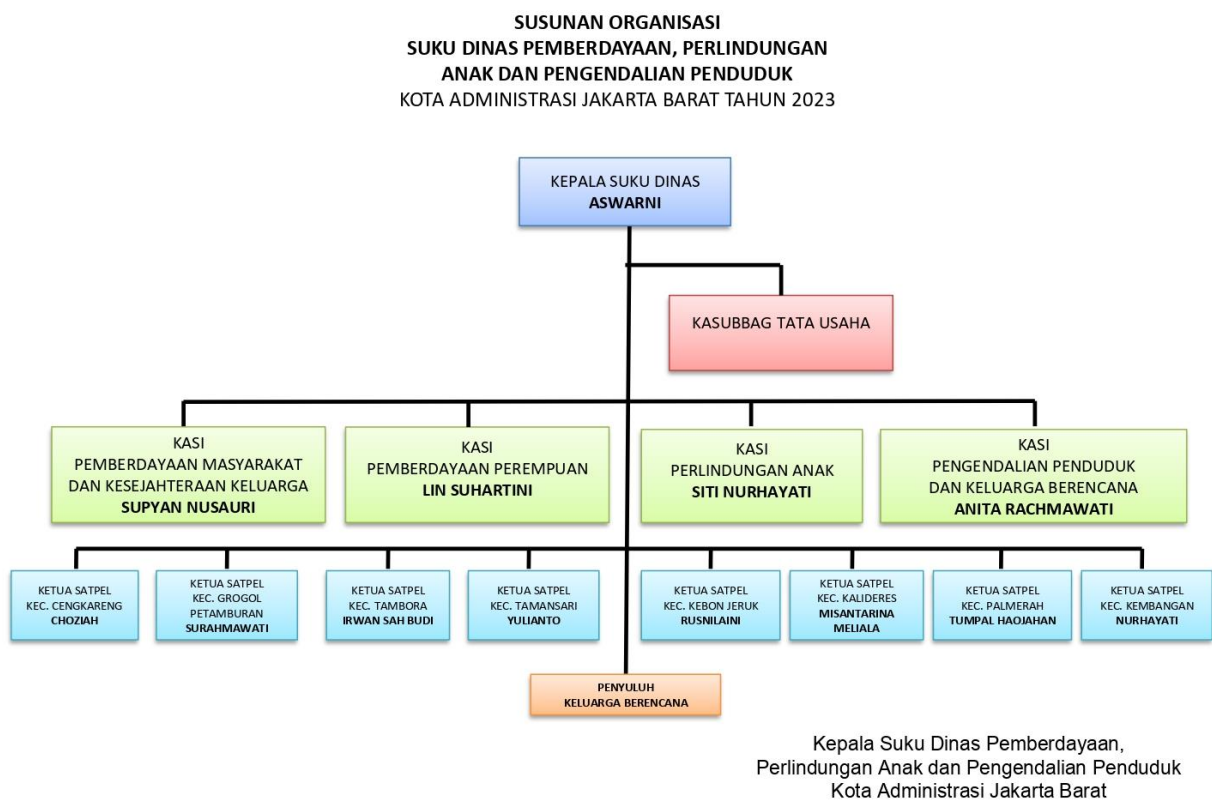
1. Menjadikan Jakarta kota yang aman, sehat, cerdas, berbudaya, dengan memperkuat nilai-nilai keluarga dan memberikan ruang kreativitas melalui kepemimpinan yang melibatkan, menggerakkan dan memanusiakan.
2. Menjadikan Jakarta kota yang memajukan kesejahteraan umum melalui terciptanya lapangan kerja, kestabilan dan keterjangkauan kebutuhan pokok, meningkatnya keadilan sosial, percepatan pembangunan infrastruktur, kemudahan investasi dan berbisnis, serta perbaikan pengelolaan tata ruang.
3. Menjadikan Jakarta tempat wahana aparatur negara yang berkarya, mengabdikan, melayani, serta menyelesaikan berbagai permasalahan kota dan warga, secara efektif, meritokratis dan berintegritas.

4. Menjadikan Jakarta kota yang lestari, dengan pembangunan dan tata kehidupan yang memperkuat daya dukung lingkungan dan sosial.
5. Menjadikan Jakarta ibukota yang dinamis sebagai simpul kemajuan Indonesia yang bercirikan keadilan, kebangsaan dan kebhinekaan.

2. Struktur Organisasi

Berikut adalah gambar dari struktur organisasi pada Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat pada tahun 2024.

Gambar 2 Struktur Organisasi Sudin PPAPP



Dra. Aswarni, M.Si.
NIP 196704121992032008

Sumber : Sudin PPAPP, (2024)

3. Tugas dan Fungsi

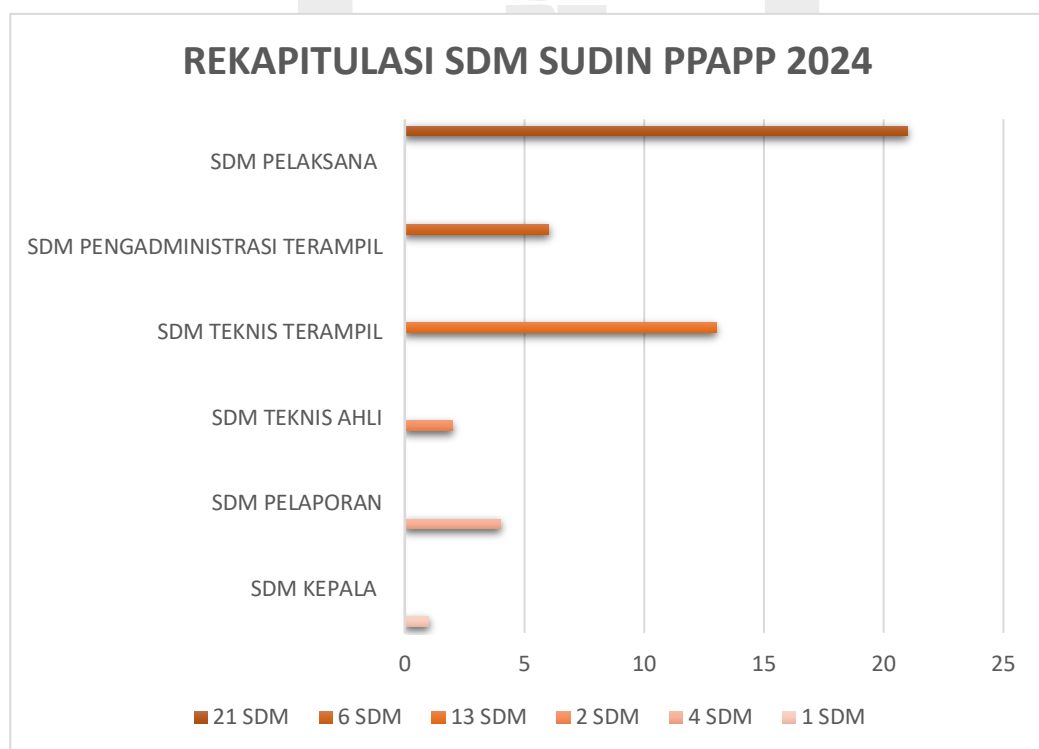
Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi memiliki tanggung jawab tugas dalam melaksanakan, membina, memonitoring serta mengendalikan kebijakan urusan pemerintahan pada bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak serta urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana di wilayah Kota Administrasi. Dalam melaksanakan tugas, Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi menyelenggarakan fungsi:

1. Pelaksanaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;
2. Pembinaan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;
3. Pengawasan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi;
4. Pengendalian urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat, urusan pemerintahan bidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, urusan pemerintahan bidang pengendalian penduduk dan keluarga berencana serta bidang kesejahteraan keluarga di wilayah Kota Administrasi; dan
5. Pelaksanaan kesekretariatan Suku Dinas PPAPP Kota Administrasi.

4. Rekapitulasi Jumlah Pegawai di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat

Jumlah keseluruhan pegawai di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat terhitung pada Bulan Januari 2024 yaitu sebanyak 47 orang pegawai PNS. Dapat dilihat secara keseluruhan berdasarkan grafik di bawah ini.

Grafik 3
Rekapitulasi SDM Sudin PPAPP 2024



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

B. Penyajian Data

Penelitian ini dilakukan berdasarkan teori dari Moser dengan 3 (tiga) peran yaitu peran reproduksi, produksi dan sosial. Maka dari itu, terdapat beberapa data untuk memperkuat penelitian tersebut. Data tersebut dapat berupa wawancara atau temuan lainnya.

1. Pelaksanaan Wawancara

Wawancara dilaksanakan dengan narasumber atau *key informant* yaitu pegawai perempuan yang terikat dengan tiga peran *triple burden* yang serta melaksanakan rangkap jabatan. Peneliti melakukan wawancara dengan 7 (tujuh) orang pegawai perempuan dari Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat orang sebagai narasumber.

Tabel 3

Jadwal Pelaksanaan Wawancara Rangkap Jabatan

Rangkap Jabatan			
No	Inisial	Jabatan	Tanggal Wawancara
1	LS	Kepala Bagian Perempuan & TU	Senin, 25 Maret 2024
2	A	Kepala Dinas Bagian Anak & Sudin	Rabu, 03 April 2024

Sumber : Diolah Penulis, (2024)

Tabel 4

Jadwal Pelaksanaan Wawancara Rangkap Tugas

Rangkap Tugas			
No	Inisial	Jabatan	Tanggal Wawancara
1	S	PKB Merangkap 3 Kelurahan	Selasa, 26 Maret 2024
2	SR	PKB Merangkap 2 Kelurahan	Selasa, 26 Maret 2024
3	E	PKB Merangkap 2 Kelurahan	Rabu, 27 Maret 2024
4	Y	PKB Merangkap 3 Kelurahan	Rabu, 27 Maret 2024
5	K	PKB Merangkap 2 Kelurahan	Kamis, 28 Maret 2024

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)

2. Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat

Rangkap Jabatan pada Suku Dinas PPAPP dikarenakan kekurangan sumber daya manusia (SDM). Ini menyebabkan banyak pegawai merangkap jabatan. Situasi ini terjadi karena keterbatasan jumlah karyawan yang tersedia untuk menangani berbagai tugas dan tanggung jawab yang ada. Sebagai akibatnya, sebagian besar pegawai harus mengemban lebih dari satu jabatan untuk memenuhi kebutuhan organisasi.

Hal ini sesuai dengan wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu pegawai pada Sudin PPAPP yang melaksanakan rangkap jabatan berikut ini :

“Sebenarnya, muaranya ya itu kekurangan SDM tadi. Mbak.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

Kemudian hal ini diperkuat dengan wawancara dengan salah satu pegawai Sudin PPAPP yang melakukan rangkap tugas. Seperti dibawah ini :

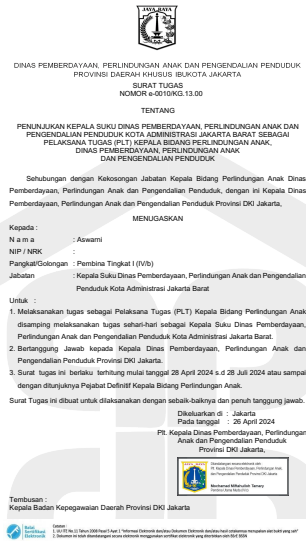
“Karena udah nggak ada SDM lagi. Seharusnya itu, minimal satu kelurahan satu. Ya itu, saya katakan 56 kelurahan, SDM hanya ada 21 orang pegawai.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

Berdasarkan pendapat yang diutarakan para narasumber, rangkap jabatan serta rangkap tugas yang dilaksanakan pegawai didasari dengan kekurangan SDM. Kondisi ini menciptakan di mana sejumlah besar pegawai harus melakukan tugas ganda serta mengalokasikan waktu serta energi mereka di antara berbagai peran yang mereka jalani. Ini memunculkan tantangan besar bagi pegawai, karena mereka harus menyeimbangkan tanggung jawab dari berbagai beban kerja yang berat dari berbagai tugas yang mereka tangani.

a. Dasar Hukum Pelaksanaan Rangkap Jabatan

Surat tugas adalah surat yang dikeluarkan oleh atasan pegawai untuk memberikan tugas tambahan kepada pegawai yang sedang memegang jabatan lain. Surat tugas mencantumkan informasi pemberi tugas, informasi penerima tugas, penjelasan isi tugas, lokasi dan waktu terkait tugas tersebut.

Gambar 3 Surat Tugas



Sumber : Data Internal Sudin PPAPP, (2024)

b. Penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE)

Penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE) adalah sebuah penghargaan yang diberikan oleh pemerintah Indonesia kepada kementerian, lembaga, dan pemerintah daerah yang dinilai telah berkomitmen dan berhasil dalam pelaksanaan Pengarusutamaan Gender (PUG).

Gambar 4

Penghargaan APE Sudin PPAPP Jakarta Barat



Sumber : Sudin PPAPP, (2023)

3. Fenomena Rangkap Jabatan dan Rangkap Tugas Pegawai Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat

Berdasarkan penelitian rangkap jabatan dan rangkap tugas pegawai perempuan pada suku dinas Pegawai Perempuan di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat bersama dengan 7 *key informant*. Berdasarkan teori Moser (1993) yaitu peran reproduksi, peran produksi serta peran sosial.

1. Peran Reproduksi

Pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan sering kali menghadapi keterbatasan waktu yang signifikan. Mereka harus menyeimbangkan tugas-tugas profesional di tempat kerja dengan tanggung jawab reproduktif di rumah, seperti mengurus anak-anak, mengelola rumah tangga, dan memenuhi kebutuhan keluarga. Melalui wawancara yang telah dilaksanakan dengan para pegawai perempuan yang mengemban rangkap jabatan pada Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat, dalam menjalankan tugas mereka yang memiliki tanggung jawab dua kali lipat tentunya akan berbeda dengan yang hanya melaksanakan tugas tanpa memiliki rangkap jabatan. Hal ini disampaikan oleh salah satu informan kepada peneliti :

“Sedikit banyak merasakan efeknya karena ketika kita melakukan pekerjaan double, maka kita di rumah sering misalkan melakukan waktu dengan keluarga tiba tiba harus mengerjakan pekerjaan diluar tupoksi kita, jadi pasti ada efek yang dirasakan dari melakukan rangkap jabatan tersebut.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

Namun, tidak semua pegawai yang melakukan rangkap jabatan merasa waktu dengan keluarga yaitu anak dan suami mereka terkuras karena melaksanakan rangkap jabatan. Hal, ini dapat diperkuat dengan pendapat dari pegawai perempuan lain sebagai berikut :

“Nggak lah, karena kan kalau rangkap jabatan ditempat kerjaan. Nah, setelah itu kan pulang kita ada urusan rumah tangga, ya tetep melaksanakan pekerjaan

kita di rumah. Jadi, bisa membedakan. Kalau di pekerjaan ya dipekerjaan. Berapa pun rangkapnya ya tetep kita kerjaan karena memang tuntutan, tapi setelah pulang dan di rumah ya kita tetap melaksanakan tugas kita sebagai ibu rumah tangga. Seperti sekarang ini, jam 3 saya pulang nyampe rumah jam 5 di jemput anak saya, saya tetep masak dan justru saya nggak mau anak saya beli karena enak masakan ibu, jadi saya sempatkan masih makan bersama.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Sebenarnya, sih enggak karena memang saya dari dulu sama sih ritme kerjanya. Mau kerjaan berapa kelurahan tetep sama. Jadi, udah ada schedulennya. Berangkat jam berapa, pulang jam berapa. Kecuali ada kegiatan tambahan atau kegiatan diluar yang sudah kita jadwalkan, paling. Nggak sering ya. Sesekali, sih iya. Paling gini, dari sini misalkan selesai jam 4, sementara di kelurahan sebelah misalkan ada rapat urusan kewilayahan, seperti penanganan stunting, itu saya bisa sampe maghrib belum selesai. Tidak setiap hari, hanya sesekali ada hal hal diluar yang harus kita diluar jam kerja. Karena kita juga memang nggak bisa barengan ya, kaya posyandu, disini jam 9, disana kan juga pasti jam 9 juga.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

Hal ini didukung kembali dengan beberapa pendapat pegawai perempuan lainnya, seperti di bawah ini :

“Saya sih, karena pekerjaan di Sudin PPAPP itu kan nggak 24 jam ya, jadi kita kerja dari jam 8 sampai 4 selesai, ya kita berusaha untuk menyelesaikannya gitu. Karena pekerjaan kita itu kan memberikan konseling, mengajak ibu ibu yang belum ber – kb untuk kb, edukasi, terus mengenai balita juga. Pokonya yang berhubungan dengan balita, wanita, anak, dan perlindungan. Untuk balita juga untuk yang stunting atau pun balita balita yang gizi kurang. Kita juga bekerjasama dengan puskesmas untuk masalah itu. Jadi, untuk masalah ini, sebenarnya nggak ada kita terganggu dengan keluarga. Yang menting kita bisa mengatur jadwal kerja kita sendiri.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Kalau menurut saya, karena memang kita bekerja udah jam waktunya, jadi kayanya nggak ada yang tersita gitu dan juga ngerangkap tiga keluraha, saya tuh kayanya, dengan waktu itu ya udah cukup gitu, untuk keluarga ya memang tugas kita dari jam sekian sampe jam sekian, apalagi sekarang harus absennya pake hengky dan nggak bisa sembarangan saya rasa itu nggak ada dan udah sekian tahun nggak bermasalah dengan keluarga dan anak.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Selama ini saya tidak merasa terbebani ya. Nilai dari pertemuan itu maksudnya gini, kita bertemu setengah jam, tapi efektif dengan bertemu 3 atau 4 jam tapi nggak ada maknanya. Jadi, misalkan gini, saya pulang kerja udah beres beres, kita makan bareng dan ngobrol, ya atau anak anak lagi

mengerjakan tugas atau nyantai nyantai, kita deketin dan kita lihat, kita ngobrol atau kita ya dikit dikit periksa periksa, sudah cukup. Saya rasa, kalo kita bisa me – managennya, nggak ada masalah.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Maka, berdasarkan hasil wawancara dapat dipahami bahwa para pegawai perempuan memiliki berbagai macam pendapat. Seperti narasumber LS yang merasakan bahwa rangkap jabatan yang dilaksanakannya memiliki efek terhadap waktu yang seharusnya ia luangkan dengan keluarganya. Sedangkan pegawai perempuan S, SR, E, Y dan K tidak merasa waktu mereka berkurang akibat melaksanakan rangkap tugas ini.

Kemudian, sebagai pegawai perempuan yang bekerja, terlebih lagi memiliki tugas dua kali lipat dengan merangkap jabatan tentunya memiliki kewajiban untuk membagi waktu dan energi mereka antara melaksanakan tugas-tugas di rumah seperti mengurus anak, menyiapkan makanan, dan membersihkan rumah dengan menjalankan tugas-tugas mereka di tempat kerja. Ini berarti adalah peran serta tanggung jawab di rumah harus dapat dilakukan berdampingan dengan tugas-tugas sebagai pegawai di instansi. Sebagaimana pernyataan mereka seperti di bawah ini :

“InshaAllah bisa, di rumah kaya anak jam berapa, mau nggak mau kita harus di siapkan dari malem misalkan besok anak mau pake baju apa disiapin, sepatunya apa. Jadi, bisa bisanya kita karena kita juga sadar diri bukan ibu rumah tangga aja dan harus kerja. Jangan sampai nih kita, anak, suami, keluarga tuh sampai terbungkalai karena kerja, jadi tidak ada halangan sih buat saya gitu ya. Walaupun keteteran memang karena rumah saya kan jauh. Rumah saya di PA. Paling nggak jam 6 kurang saya tuh udah jalan, berarti sebelum jam 6 itu harus udah rapi semua gitu.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Kalo itu kan yaa, dari awal bekerja terus menikah itu kan berjalan alami gitu ya mbak ya, jadi, seolah olah itu kitab isa menyeimbangkan terus mengatur waktu kita ,kira kira oh untuk keluarga ini diluar jam kerja kita, pasti berusaha menyelesaikan pekerjaan pekerjaan kita dikantor sebelum kita pulang kerja.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Yaaa kalau masalah pekerjaan, kita kerjakan di waktu jam kerja. Kecuali tidak harus monoton di jam kerja, contoh ini barusan abis selesai lomba, ada momen tertentu yang istilahnya kita tidak mengikuti jam kerja, bisa kita pulang lebih larut. Itu, mau nggak mau ya kita jalanin karena masalah untuk urusan

rumah ya saya kerjakan setelah pulang kerja. Jadi, udah biasa, saya tuh kerjanya mengerjakan pekerjaan rumah di malam hari.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Yaa...memang dibandingkan sama ibu rumah tangga yang biasa dengan kita yang bekerja memang berbeda. Cuma, ya itu tadi tinggal kualitasnya aja, ibu rumah tangga juga kalau dia males malesan kan sama aja. Sama aja kalo kita lagi hari sabtu atau minggu gitu, kalau kita lagi males malesan kadang kadang nyuci piring aja nggak kita kerjakan. Tapi kalo kita mau berangkat kerja, pagi pagi kita udah bangun dan rapi rapi jam tujuh udah rapi dan berangkat, kerjaan rumah udah selesai gitu kan. Malahan kalau sabtu atau minggu lagi libur, kadang kadang sampai sore aja kerjaan belum dikerjain, jadi udah tinggal bagaimana kita memanaganya aja.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Dapat diketahui berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, berbagai upaya dilakukan oleh para pegawai perempuan yang memiliki tanggung jawab merangkap jabatan dan merangkap tugas. Seperti narasumber SR yang sudah mempersiapkan dari malam sebelumnya, kemudian narasumber E dan Y yang berusaha menyelesaikan pekerjaan di kantor sehingga tidak membawa Kembali tanggung jawab pekerjaan tersebut di rumah dan narasumber K dengan melakukan *management* waktu yang baik.

Selanjutnya, terkait pengelolaan peran sebagai orang tua dengan tugas-tugas di tempat kerja. Orang tua, terutama ibu, sering kali mengalami tekanan untuk membagi waktu mereka antara tugas-tugas orang tua di rumah dan tanggung jawab di tempat kerja. Mengurus anak-anak, mendukung perkembangan mereka, dan memenuhi kebutuhan keluarga membutuhkan waktu dan energi yang signifikan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan berikut ini.

“Kalau itu kayanya agak keteter ya, kalo untuk menemani belajar gitu ya. Kecuali mungkin kepentoknya kalo anak saya karena laki ya, misalkan ada tugas kaya buat kerajinan kalo sekarang mata pelajarannya prakarya. Jadi, kalo seperti itu nyari saya sampe jam berapa juga malem bantuin.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

Tetapi, tidak semua pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan merasa kesulitan dalam mengelola peran sebagai orang tua dan memenuhi tugas tugasnya di tempat kerja. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan ini :

“Saya pribadi sebisa mungkin kalo memang waktunya di rumah lebih konsen ke keluarga. Memaksimalkan waktu yang ada. Pandai pandai manajemen waktu. Dari kecil sudah menerapkan ke anak-anak bahwa ibunya bekerja, jadi anak lebih mandiri.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Kalau kita, sebagai orang tua di rumah ya, seperti biasa, sebelum berangkat kita sediain kebutuhan di rumah itu emang udah rutin ya, mbak. Jadi, istilahnya, ketika kita bekerja untuk merangkap jabatan nggak bikin kita kaget. Mengalir seperti biasa. Jadi, sebisa bisanya kita mengatur jam kerja kita. Waktunya jam kerja yaudah kita fokus ke pekerjaan kita.. Untuk masalah anak, di rumah ada juga yang bantu. Nggak semuanya kita mengerjakan sendiri. Seandainya ada yang istilahnya anak saya butuh apa apa, di rumah ada yang bantu. Jadi, saya nggak mengerjakan semuanya sendirian gitu loh. Paling kebutuhan anak kita apa, ada keluhan apa, kita bantu gitu. Paling pake wa, telfon atau apa kenapa kenapa.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Kita kan sudah persiapan sebelum berangkat, nak nanti kamu begini begini, terus keuangan juga udah siapin buat anak, sarapan dan makan siang juga sudah kita persiapkan. Udah, kita berangkat sudah tidak memikirkan rumah. Paling anak wa atau telpon, ada hal hal yang penting baru kita jawab. Selain itu, yasudah. Kita percayakan, antara suami dan anak kita percayakan karena kita sudah atur gitu kan. Jadi, terus terang kalau saya enggak pernah rebut gitu ya.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Kemudian mengenai peran ganda sebagai orang tua dan pegawai terhadap waktu dan perhatian yang berikan kepada anak-anak ternyata memiliki berbagai dampak. Salah satunya yaitu, dengan memiliki orang tua yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan dan keluarga, anak-anak dapat memiliki akses yang lebih baik terhadap sumber daya pendidikan. Mereka dapat menerima dukungan finansial dan bimbingan dalam mengeksplorasi minat dan bakat mereka, serta memperoleh bantuan dalam merencanakan jalur pendidikan yang sesuai dengan aspirasi mereka. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan berikut ini :

“Dampaknya positif aja kalau saya karena dengan saya bekerja saya bisa mendapatkan banyak ilmu, jadi saya bisa nyampaikan ke anak saya yang terbaik tentunya. jadi kita selalu koordinasi sama anak dan bagaimana kita membagi waktu. Kita punya rasa tanggung jawab satu keikhlasan, kita bersyukur. Dari situlah kita harus bisa dan memang di sudin PPAPP itu banyak sekali ilmunya untuk diterapkan dirumah tangga, dari mulai dikandung sampai meninggal ibaratnya itu ada. Ada edukasinya, kita harus

menyempatkan makan dimeja bersama keluarga dan itu harus diterapkan. Dulu pendataan keluarga ada itu, kita harus makan sama keluarga. Nah, itu kita terapkan. Kalau kita tidak bisa sehari hari, paling tidak satu minggu sekali saya harus mengajak anak-anak semua makan dimeja makan sama suami. Selalu harus koordinasi sama anak-anak.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

Diperkuat dengan pernyataan dari narasumber lainnya yang merasakan dampak positif dari peran ganda sebagai orang tua dan pegawai terhadap waktu dan perhatian yang diberikan kepada anak-anak, yaitu.

“Dampak positifnya pertama saya bisa membiayai anak, membiayai keperluan anak karena anak sekarang kan beda, tidak seperti kita dulu. Kalau jaman saya dulu, istilahnya orang tua beliin sepatu ini yaudah cukup. Kalau anak sekarang kan beda, mah aku maunya model korea lah. Yaudah, kita sebagai orang tua kan harus menyenangkan, memfasilitasi mereka. Ya, Alhamdulillah dengan kita bekerja mempunyai penghasilan, kita bisa memenuhi kebutuhannya. Terus dia kan “Mah aku maunya kuliah di sini,” padahal kan secara kalau kita nggak punya penghasilan kan, aduh nak tau sendiri kampus disini biayanya segini. Tapi, ya Alhamdulillah karena kita bekerja setidaknya tidaknya ada lah buat SPPnya. Kedua, dengan kita bekerja kita punya wawasan dan pengalaman. Nah, dari wawasan dan pengalaman itu tuh bisa mengajarkan ke anak-anak dan mengudikasi anak-anak. Ini lah, anak kalau bergaul begini, dunia kerja begini, nanti begini dan begitu, tiap hari mereka melihat kita pagi-pagi sudah rapi-rapi dan pulang begini jadi lebih teratur.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Berbagai strategi yang dilakukan untuk menyeimbangi peran ganda sebagai orang tua dan pegawai terhadap waktu dan perhatian yang diberikan kepada anak-anak telah dilakukan, berbagai upaya yang ditempuh seperti manajemen serta disiplin waktu yang baik dan ada pula langkah lain yang ditempuh yaitu dengan menyerahkan kepada tenaga profesional seperti pondok pesantren agar kehidupannya lebih terarah. Hal ini dibuktikan dengan pernyataan berikut ini.

“Kalau perhatian, sih, InshaAllah ya, kalau saya sih, harus ya tetep. Walaupun, ya kadang gini sih, mungkin harusnya udah tidur bareng, tapi ini belum. Harus yang diselesaikan maksudnya kaya kinerja kan paling nggak selesai udah tidur baru kita agak malem gitu selesainya. Lalu, kalau urusan keluarga selama itu keyakinan saya, pokoknya saya kerja tidak mengganggu urusan keluarga gitu. Jadi, udah manage gitu. Misalkan, besok pagi-pagi harus sarapan ini udah siap nih, kita udah nanya nanyain semua dari malem. Walaupun mungkin cape ya, karena kita speednya itu harus cepet banget gitu. Effortnya harus lebih,

harus cermat, tanggap dan disiplin sama waktu.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Karena saya merasa takut nanti anak ini tidak terpantau 24 jam, maka anak saya, saya serahkan ke tempat yang lebih baik dan kehidupannya akan terarah. Kalo di pondok pesantren kan ibaratnya mereka juga punya aturan, punya waktu segala.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

Namun, ada pula pegawai yang merasakan dampak lain dari peran ganda sebagai orang tua dan pegawai terhadap waktu dan perhatian yang berikan kepada anak-anak. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu narasumber di bawah ini :

“Kadang kadang kita kalo lagi ke lapangan, itu kan kita ngumpul sama kader dan orang lain dan banyak orang lain, kadang kadang kelupaan, anak saya WA, saya nggak jawab jawab. Tau tau, pas diliat udah sore, ya Allah kenapa ni anak wa ibu ibu, saya nggak jawab jawab, saya udah degdegan juga. Saya pasti langsung minta maaf dan kasih tau lagi ada di lapangan akhirnya saya tanyain mau apa, terus dia jawab udah tadi sama bapak. Jadi, kita bergantian.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

Berdasarkan wawancara di atas, dapat diketahui bahwa para pegawai perempuan memiliki langkahnya sendiri dalam rangka menghadapi peran ganda sebagai orang tua dan pegawai terhadap waktu dan perhatian yang berikan kepada anak-anak. Narasumber S merasa bahwa yang dirasakan positif karena dapat mengedukasi anak anaknya melalui rangkap tugas yang dilaksanakan karena mendapat pengetahuan semakin luas. Sedangkan ada pula yang seperti narasumber Y yang menempuh jalur lain dalam memperhatikan anaknya melalui bantuan tenaga profesional seperti membiayai anaknya di pondok pesantren agar memiliki kehidupan yang lebih selaras. Tetap, ada pula narasumber yang berkoordinasi dengan suami dalam rangka berkomunikasi dengan anaknya seperti yang dilakukan oleh narasumber E.

Lebih lanjut lagi, mengenai peran serta dukungan yang datang dari suami atau pasangan dalam menyeimbangkan peran di rumah dan di tempat kerja merupakan hal yang tidak dapat dianggap sepele. Dukungan emosional serta peran dari suami dalam hal mendukung fleksibilitas waktu kerja dan peran dalam hubungan rumah tangga dapat membantu perempuan menyeimbangkan tugas-tugas di tempat kerja dengan tugas-tugas di rumah. Hal ini diperkuat dengan pendapat di bawah ini :

“Alhamdulillah, karena sudah dari awal sudah komitmen sama sama bekerja. Minimal dia bisa menghendle pekerjaan pekerjaan kita, jadi ketika dirumah tidak menuntut harus dimasakin, seperti itulah. Tidak banyak menuntut. Jadi, suami dan anak anak paham. Jadi misalnya hari minggu ketika sudah ada rencana untuk jalan, tiba tiba nggak jadi, itu udah biasa. Jadi yasudah ganti hari. Mereka dari kecil sudah terbiasa dan paham.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Suami mendukung kalau saya pulang malam atau apa tetap support. Jadi, kalau pas saya ada di rumah saya harus masak tetapi kalau memang saya sibuk, suami juga memaklumin hanya beli makanan yang sudah jadi itu. Sama sama komitmen.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Kalau suami sih, karna dia sibuk kerja ya mbak ya, kadang kadang kalau misalkan kita ada kerjaan nih, nanti kalo misalkan ini, saya minta tolong dia nih, kaya pak tolong printin ini di kantor, jadi ketika saya pulang, dia juga pulang, “yaudah mana printan saya” jadi saling koordinasi dan saling bantu. Kita satu keluarga kan ya, saya juga sama anak ngasih tau kalo kita harus saling bantu.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Karena memang sekarang suami saya mengantar dan menjemput saya dan tidak mau naik jasa online ya. Paling nggak kalau di jalan berkomunikasi sama urusan kantor jadi nggak masalah, kalo naik mobil online atau apa gitu kadang khawatir juga. Dengan pak wali pekerjaan itu tidak mengenal waktu juga ya maksudnya karena kita sabtu juga kita ditugaskan untuk hadir karena suami mantan ASN juga, jadi beliau memahami.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

Akan tetapi, ada pula suami yang mengizinkan pegawai perempuan untuk merangkap jabatan dalam bekerja, tetapi tetap terikat dengan berbagai Batasan atau dapat dikatakan memiliki beberapa persyaratan yang harus dipatuhi. Hal ini diperkuat dengan pernyataan ini :

“Yaaa, kalau suami saya maaf ya, dia karena kan gini. Kadang kadang karakter daerah beda beda. Misalkan orang Palembang, Betawi dan Jawa kan beda beda ya. Kalau suami saya kan Jawa Palembang, tapi dia lebih ke Palembangnya gitu. Beda sama orang Jawa, kalau orang Jawa kan semua membantu banget, istilahnya mau nyapu, mau apa, kalau suami saya engga. Lebih condong ke karakter Palembang gitu. Jadi, anti ya. Kalau Bahasa orang Betawi tuh, cupar. Apa ya, kaya ah ngelunjak elu kalau gue bantu bantuin.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28, Maret, 2024 –

2. Peran Produksi

Dengan memahami peran produksi perempuan dalam teori Moser, penting untuk mengidentifikasi upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah, organisasi, dan masyarakat untuk memfasilitasi partisipasi perempuan dalam kegiatan ekonomi dan mengatasi hambatan yang mereka hadapi. Ini termasuk kebijakan dukungan untuk pekerjaan yang adil dan setara, akses yang lebih baik ke pendidikan dan pelatihan, serta dukungan untuk jaringan pengasuhan anak dan perawatan yang terjangkau.

Ketika seorang pegawai perempuan melakukan rangkap jabatan tanpa mempertimbangkan kesejahteraan dan kapasitas kerja mereka, hal ini dapat mengakibatkan peningkatan beban kerja yang signifikan. Dengan memiliki tanggung jawab ganda, termasuk tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, pegawai perempuan mengalami kesulitan dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja mereka. Berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan, beberapa pegawai merasakan hal tersebut. Hal ini diperkuat dengan pendapat di bawah ini :

“Sebenarnya sih kalo awal merasa keberatan karena memang logika saya ya, logika saya, orang kerja itu satu kantor satu. Kalau du aitu, bayangan saya pasti kita adaptasi lagi dan belum tentu orang itu menerima kita sama seperti yang sudah karena kita mulai adaptasi lagi. Lalu, bayangan orang yang kita datengin nih, kan kita udah tau ya nggak dapet tunjangan, disangkanya kita dapet. Misalkan megang 2 kelurahan, berarti tambahan 2 lagi nih, padahal sih kalau dipikir ya malah mungkin lebih banyak pengeluarannya, karena kan kita harus kemana kemana kan, ya transportnya. Jadi, tanggapan orang awalnya kaya enak dong pegang 2 jabatan, padahal itu mah mungkin pengeluarannya sebaliknya yang banyak, bukan tambahannya.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Sebenarnya kalo merasa terbebani, ya, semua pasti merasa terbebani. Buat saya sendiri juga ya, terbebani, sedangkan kaya kita mungkin, maaf maaf ya untuk penghasilan, yang punya eselon mungkin dia kalo rangkap jabatan kan ada tambahan. Kalo dibilang terbebani, ya mungkin masalah finansial ya. Kalo menurut saya, saya merasa kalo bilang nggak kok, nggak berat, nggak mungkin, pasti ada beratnya, cuma ya mau dikata apa.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Terbebaninya begini, seharusnya kita fokus ya, disatu kelurahan.kita kan punya jadwal dan terikat sama atasan yang disini. Misalkan maaf kaya Pak lurah, Pak sekel, mereka juga kan punya kegiatan yang harus di dukung kita, mereka sudah, buat janji dengan kita hari ini kegiatannya ini ya, tau tau dikelurahan sana bu kapan kesini, ada ini dan itu bu. Aduh, yang mana nih, bingung kan. Kita lepas yang ini, nanti kita nggak enak sama yang ini, kita lepas yang sana seolah olah kita nggak menghiraukan mereka.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Meskipun begitu, tidak semua pegawai perempuan merasa terbebani, ada beberapa diantara para pegawai perempuan yang merasa tidak keberatan dengan melaksanakan rangkap jabatan, hal ini diperkuat dengan pendapat dari mereka di bawah ini :

“Saya sih nggak terbebani ya. itu semua karena pertama kita udah dikasih pelatihan, udah dikasih istilahnya wawasan dan apa bagaimana caranya kita sebagai manager. Kalau kita manager berarti tinggal kasih pengarahan, bagaimana caranya, itulah seorang petugas PKB ya itu, bagaimana caranya kita menjadi manager.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Nggak sih ya karena ini bagian dari tanggung jawab juga ya dan kondisinya memang harus memaksa kita seperti itu dan siapapun nanti akan bisa sebagian gitu. Jadi, nggak ada rasa beban sih dan itu cuma diawal awal bisa ngga ya, apalagi saya jauh gitu kan, kecuali yang masih di dalam kantor ini mungkin nggak terlalu dan masih bisa fleksibel. Sedangkan saya satu disana satu disini, tapi Alhamdulillah 2 bulan ini lancar dan mengalir saja.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

Terdapat juga pegawai yang berpendapat netral dikarenakan mereka merasa bahwa rangkap jabatan merupakan bagian dari tanggung jawab dalam mengemban tugas. Keberatan atau tidak, rangkap jabatan harus tetap diemban jika memang sudah perintah dari atasan. Hal ini diperkuat dengan ungkapan di bawah ini :

“Mau tidak mau sih ya, mbak. Seberat apapun tetap harus kita jalani dan terima. Beban itu ada, namun karena tuntutan pekerjaan.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, Maret 2024 –

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa para pegawai perempuan memiliki berbagai macam pandangan terkait yang tanggung jawab ganda, termasuk tanggung jawab pekerjaan dan tanggung jawab rumah tangga, terdapat dua narasumber pegawai perempuan yang mengalami kesulitan

dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja mereka seperti narasumber E dan Y. Namun, berbanding terbalik dengan narasumber Y dan A. Salah satu dari mereka berpendapat bahwa sudah mendapatkan pelatihan dan menurut narasumber A bahwa memang sudah kondisinya seperti itu. Tersisa narasumber LS yang beranggapan memang sudah seharusnya dijalani karena merupakan tuntutan pekerjaan.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, beberapa pegawai merasa bahwa rangkap jabatan dan rangkap tugas dapat mempengaruhi kinerja dengan menyebabkan peningkatan beban kerja bagi pegawai perempuan karena mereka harus menangani dua atau lebih tugas yang berbeda sekaligus. Hal ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan kesulitan dalam menjaga fokus dan produktivitas. Hal ini dapat diperkuat dengan pendapat di bawah ini :

“Ya, mempengaruhi mbak. Biasanya kurang fokus, karena biasanya sedang fokus mengerjakan satu hal, namun tiba tiba harus mengerjakan lainnya. Maka dari itu, diperlukan kerja sama dengan teman teman yang lain.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Ya, capek iya. Kadang blank fokusnya tapi kan tetep kita punya mitra mitra kerja yang baik seperti pengelola RPTRA iya kan, ketua ketua kelompok BKL, BKR, BKB nah kita selalu koordinasi gitu sekiranya masukan masukan mereka penting.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Agak keteter. Jadi, misalkan gini. Disini udah selesai, nah disana kan biasanya saya lewat via telpon ohh apalagi biasanya orangnya baru kaya ohh bentar yaa bu, besok. Kalo disini kan kita udah tau. Kalo disana pun saya mau menekan karena baru, misalkan kita komunikasi dan Kerjasama sama orang itu kan nggak bisa sebulan dua bulan doang. Jadi, harus benar benar pendekatannya tuh kaya, oh si a maunya ini, si b maunya gimana.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Kalau menurut saya sih, kadang kadang saya suka kelupaan, tuh mbak. Ingetnya mah Kelurahan K oh iya yang Kelurahan M belum. Ada, pasti, ada yang kelupaan, namanya umur udah nggak muda lagi mbak, maksudnya kadang kadang tuh saking banyaknya, kita sampe kelupaan oh iya kelurahan yang ini belum ya. Ntar baru saya nyari nyari dulu, saya nanya dulu, saya kesana gitu baru saya kerjakan.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Bener, mau nggak mau itu nggak bisa dipungkirin. Salah satunya ada yang mungkin jarang kita datengin, bahkan kita kadang kadang sampe istilahnya pak

lurahannya nanyain kemana aja, ya apalagi dulu masih 2 kelurahan dan saya masih disini, ntar kelurahan yang satu. Mau nggak mau, karena otomatis pasti salah satu itu ada yang ketinggalan. Saya sendiri mengakui sampe saya sendiri ditanyain sama kasapel, ibu jarang ke Kelurahan JL, saya jawab iya pak, saya jarang. Yaa badan saya satu kata saya, kegiatan selalu berbarengan. Kadang kadang saya, misalkan Kelurahan T sama Kelurahan JL ada kegiatan ini, yang ini doang yang saya monitoring yang ini nanti. Sementara ada kegiatan juga saya nggak bisa monitoring, gitu. Waktu dan harinya sama, yaudah paling saya monitoring kesana sejam dua jam kemudian pindah saya kesini. Otomatis, pasti ada yang keteteran. Kita tidak bisa pungkiri.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Mempengaruhinya karena bentrok. Akhirnya apa. Maaf ya, kaya pelaporan, misalkan disini pelaporan KB, disini udah selesai, disana belum pas dibacain, Kelurahan DK kok belum selesai, itu kan yang pegang saya, duh gimana ya. Sedangkan program program itu kan berjalan bareng kebanyakan. Acara sosialisasi stunting, disini ada, disana ada gitu kan. Tapi begitu, beban moral.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

Meskipun begitu, terdapat satu pegawai perempuan yang melihat rangkap jabatan bukan lah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kinerjanya tetapi lebih seperti tantangan yang memang harus mereka hadapi. Hal ini seperti yang diutarakan pegawai perempuan tersebut sebagai berikut :

“Nggak juga ya, malah kita merasa ditantang untuk bisa menyelesaikan satu disini dan satu disana gitu, jadi memang akan lebih teliti dan harus lebih fokus gitu, jadi kalau ada surat atau apa gitu memang harus segera dan cepet mendelegasikan ke para rekan disini dan disana supaya tidak menduga duga. Seperti tadi, mumpung ingat jadi langsung disampaikan dulu nanti baru kita liat lagi dan sampai dimana mereka mengerjakannya.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April 2024 –

Dapat diketahui bahwa rangkap jabatan dan rangkap tugas dapat mempengaruhi kinerja dengan menyebabkan peningkatan beban kerja. Mulai dari fokus yang terpecah seperti yang diutarakan narasumber LS dan S, kemudian menurut narasumber SR salah satu dari tugasnya ada yang terlambat, narasumber E yang kadang kala melewatkan salah satu tugas karena lupa dan narasumber Y yang merasa bahwa salah satu Kelurahan mau tidak mau ada yang tidak didatangi serta narasumber E merasa antara satu dan yang lainnya mengalami benturan waktu yang

bersamaan. Namun, tidak dengan narasumber A yang beranggapan bahwa dengan melakukan rangkap jabatan ini maka merasa memiliki tantangan.

Selanjutnya adalah menyeimbangkan tanggung jawab dari berbagai jabatan dapat menjadi sulit karena prioritas dari masing-masing jabatan mungkin saling bertentangan. Misalnya, tugas-tugas dari satu jabatan mungkin membutuhkan waktu dan perhatian yang lebih besar daripada yang lain, yang dapat menyebabkan ketegangan antara kedua tanggung jawab tersebut. Hal ini diperkuat dengan pernyataan berikut ini :

“Sesekali ada kesulitan, kalo memang disananya terlalu rumit minta data ini data itu sedangkan 3 kelurahan kaya KLA. Terlalu rumit dan jelimet gitu, Nah, kita akhirnya koordinasi sama ini dan itu semampunya aja. Habis kita sudah berusaha ini sulit, itu sulit dan nggak gampang minta data ini data itu, kita udah mencoba, kita kembalikan lagi sama pimpinan yang lebih di atas. Sesekali aja, nggak semuanya, sih. Capek kadang kala. Tapi tetap berusaha gitu, mbak. Semaksimal mungkin.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Kesulitannya itu sih agak keteteran. Biasanya kalau diminta laporan yang sama dan waktunya harus selesai sama. Itu, biasanya suka, keteteran gitu. Kalau udah semua nih, aduh tinggal kelapa dua, misalkan Kelurahan SS. Itu jadi beban. Kalau saya kerjanya sendiri boleh nggak ya, tapi kan nggak enak kitanya juga. Takut melangkahi, kan harus ada bagian bagiannya. Nggak boleh kita ambil alih semuanya, kan namanya kerja sama.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Paling kaya tadi handle waktunya itu, tapi kalo di Kelurahan M saya kan pengelola RPTRA, itu mending mbak, jadi saya kan terbantu.. mereka kan juga istilahnya, orang orangnya udah terlatih, istilahnya ada dapet gaji UMR kan pengelola, jadi kita mau minta tolong juga enak. Dan itu kita ngasih Taunya gampang, mereka udah paham . kalo kader kan, istilahnya kita tau sendiri, sdmnya beda beda. Kalo mereka paling nggak minimal kan SMA.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Ya itulah, pasti ada kesulitannya. Cuman yaa kita kan kalo ditanyain ada kegiatan apa, kadang kadang saya kan juga ada timbul merasa kesulitan, udah itu, dari masyarakatnya merasa kaya kok nggak pernah dateng sih, pasti itu. Pasti ada yang dikorbankan tapi sejauh ini, ibaratnya walaupun kita kaya gitu, kita kan kegiatan kegiatan istilahnya Alhamdulillah masih bisa berjalan walaupun tidak seratus persen. Kita udah berasa semampu kita. Barusan kita abis lomba nih, lomba kampung berkualitas, barusan abis paparan dan kunjungan lapangan kurang dari jam 12 mereka baru pulang. Nah, otomatis

dua kelurahan ditinggal. Dalam rangka persiapan ini, dua kelurahan ditinggal.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Kesulitan beban moral lagi, secara umum kalo kita bercerita ya beban ke masalah finansial. Ya kaya kita dapet gaji dari pemerintah. Tapi kita juga kalo lagi kumpul kumpul begini, lagi nggak puasa begini, pasti ada biaya biaya, yang namanya minum, entah gorengan atau jajanan. Kita kan pasti keluar. Kalo kita cuman ayo dong kumpul. Sedangkan itu nggak ada anggarannya.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Tetapi, ada pula yang berpendapat bahwa tidak begitu menghadapi kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab dari berbagai jabatan yang telah diemban. Seperti pernyataan di bawah ini :

“Kesulitan sih engga ya mbak, jadi misalkan saya rangkap jabatan ketata usahaan, diketata usahaan ada teman teman yang memang sudah terbiasa mengerjakan, jadi, kita hanya mengkoordinasikan dan mengkomunikasikan dan Alhamdulillah teman teman paham.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Karena dia berada di level yang sama ya, nggak terlalu ya dan nggak begitu jauh. Nggak ada yang perlu diseimbangkan juga, kita dan teman teman disana juga sudah saling memahami dan mereka juga memahami kondisi kita. Komunikasinya lancar.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Kepala & Bagian Anak), Rabu, 03 April 2024 –

Lalu, terkait dengan perasaan pegawai perempuan ketika harus menanggung beban kerja dengan memiliki tiga peran sekaligus melaksanakan serta rangkap jabatan di instansi ini ternyata memiliki berbagai variasi opini atau pendapat. Namun, semua itu kembali bermuara dimana mereka harus tetap menjalankannya karena sebuah bentuk tanggung jawab dan sikap profesionalisme dalam bekerja. Hal ini dapat diperkuat dengan berbagai pendapat di bawah ini :

“Merasakan harus mampu dan dituntut karena sudah dipercaya dengan pekerjaan tersebut. Jadi perasaannya harus tanggung jawab.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Membuat kita terkadang berat gitu. Tapi seberat beratnya, tetap kita laksanakan, ya memang ada dan berat lah. Lebih pusing lagi kalau waktunya istirahat di hari sabtu atau minggu tapi atasan nelponin umpama pekerjaan belum beres, si A dan si B. Jadi kita di rumah ngehadap hp aja di rumah karena untuk koordinasi sampai ditegur anak. Ya aitu tetapi harus dilaksanakan

dengan baik. Kaya merasa dikejar kejar, akhirnya kita di rumah ngadep hp aja buat koordinasi. Kadang zoom juga di rumah, sabtu sampai minggu.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Awalnya pasti terbebani karena normalnya menurut saya, manusia satu ya. Tapi setelah ditanya ke atasan sampe kapan kira kira berakhirnya kan nggak ada batasannya, masa kita harus menghukum diri kita sendiri dengan hal yang kita nggak pernah tau batasannya sampe kapan. Yaudah, dijalani aja.” – SR, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Kalau saya gimana ya mbak, mau nolak juga nggak bisa, orang yang lain juga dan kenyataannya keadaannya seperti semuanya begitu. Nggak saya doang, abis mau ngomong gimana, nggak sendiri kita ngerjain kaya gitu, semua sewilayah kota hamper se – dki kebanyakan yang rangkap jabatan yae mang udah seperti itu, yam au nggak mau, suka nggak suka, kita terima.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Kita misalkan ada kegiatan di masyarakat, sementara jam pulang jam 4, ternyata kegiatan belum selesai, mau nggak mau kita mundur waktu. Dikatakan berat, juga temen temen juga sama semua. Jadi, karena memang tuntutan dari dinas begitu yam au nggak mau. Yaudah ambil enjoynya aja. Karena udah nggak ada sdmnya lagi. Kan seharusnya itu, minimal satu kelurahan satu” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Pasti bertambah ya dan disana lebih spesifik yaitu Kembali lagi dengan team dan sarpras saat ini ya dan seperti tadi semua bisa dimonitor melalui hp gitu dan lebih mudah.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

“Perasaannya, yaa. Apa ya, galau juga sih. Dilemanya ada. Biar gimana pun ada dilemanya, walaupun kita kaya yaudah lah terima. Tapi, yaudah jalanin aja apa adanya. Memang sudah resiko kerja. Kita cari trik dan solusi.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret 2024 –

Berdasarkan hasil wawancara, maka diketahui bahwa seluruh narasumber pegawai perempuan sepakat mereka harus tetap menjalankannya karena sebuah bentuk tanggung jawab dan sikap profesionalisme dalam bekerja. Rangkap jabatan dan rangkap tugas ini merupakan bentuk tanggung jawab dan pengabdian yang memang harus dilaksanakan bersama sama pada Sudin PPAPP Jakarta Barat.

Menyoroti bahwa perempuan menghadapi beban ganda bahkan tiga peran atau beban *triple burden* dalam menjalankan peran reproduksi dan produktif. Dengan rangkap jabatan, tanggung jawab dalam dua atau lebih posisi pekerjaan dapat

menyebabkan waktu dan energi yang terbatas untuk aspek reproduksi, seperti merawat keluarga dan melakukan pekerjaan rumah tangga. Hal ini disampaikan dengan beberapa pegawai seperti berikut :

“Dampaknya itu pasti ketika sedang rangkap jabatan untuk urusan pribadi sangat menguras lah. Yang tadinya kita ada bisa untuk nyatai sedikit lah untuk me time, itu sangat sangat tidak bisa. Jadi, temen temen yang merangkap jabatan itu ibaratnya kalo dijalan itu udah mikir sampe rumah harus buka laptop untuk mengerjakan lagi.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024

“Nah, itu, akhirnya kan terganggu. Ibaratnya nggak balance karena beban berat dan pekerjaan harus beres kan. Akhirnya, secara tidak langsung Kesehatan kadang kadang nggak keurus. Makan belakangan dan tiba tiba langsung sakit sayanya karena lupa. Saya itu diabet dari 2011, bayangkan. Sampe sekarang tapi saya akhirnya pasrah ya tawakkal aja sama Allah. Benar bener kalo masih bisa gerak ya gerak, kalo udah bener bener sakit saya tetap bekerja minta bantuan koordinasi sambal tiduran saya. Zoom zoom juga karena badan sakit, saya dengerin tapi sambal tiduran gitu. Saya nggak kuat duduk gini lama lama, jadi sambal tiduran tapi dengerin apa yang diperintahkan. Terkurus energinya karena 3 urusan.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Ya, mungkin kalau secara pribadi kita sebenarnya kesulitan. Kesulitannya mengatur waktu dan hubungan janji. Tapi, keuntungannya, teman lebih banyak. Ibaratnya kita disini agak sumpek, lagi disini kosong bisa kesana dan nambah wawasan. Kita bisa bandingin, oh disini sulit nih caranya, disana begini dan bisa terapkan. Akhirnya, saya disana yang tadinya terbelakang sekarang bisa. Apa ya, masalah rumah data. Tadinya disana kan nggak termasuk, ehh nggak Taunya malah kemarin diajuin untuk ikut lomba dan ternyata disana sama disini, kelurahan lain malah nggak. Jadi ilmu yang saya dapet disini bisa saya terapkan disana, pengalaman yang saya dapet disana bisa saya terapkan disini karena beda beda. Kaya disini misalkan pkknnya kurang aktif, yang disana rptranya yang kurang aktif., bisa menambah wawasan, pertemanan dan persaudaraan. Sulitnya, tadi, membagi waktu dan jadwal, komitmen dan wara wirinya.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret 2024 –

Akan tetapi, terdapat pula pegawai lain yang memiliki pandangan yang berbeda. Bagi mereka, hal ini tidak begitu berdampak dikarenakan berbagai faktor. Diantaranya sudah terbiasa, kemudian karena masih baru saja melakukan rangkap jabatan, dan ada pula yang merasa hal ini berdampak positif seperti halnya di bawah ini :

“Kalau itu sih sebenarnya asik asik aja ya, saya nambah temen positifnya, tadi yang mungkin ga kenal jadi kenal, jadi temen baik. Yang nggaknya ya otomatis ya jadi serba salah kaya karena terlalu ngejar yang disini gitu, jadi ada rasa gaenak. Tapi saya udah ngomong sih kalo saya nggak sering ya kesana, kalo misalkan ada apa apa tolong kasih tau dan tetep saya kesana, meskipun nggak stay disana karena kursi aja nggak ada disana, meja aja nggak dikasih. Paling saya duduknya di mejanya kasi kesra, dimejanya bendahara atau diruangan sekre gitu.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Kalau kehidupan pribadi kayanya nggak ada pengaruh sih, mbak. Saya mikirnya sih ya ketika hari libur saya masih bisa sama anak anak. Ketika kerja ya kita kerja seperti biasa. Sebenarnya, kaya kita jadi PKB nggak full full banget kerja 24 jam terus hari sabtu minggu harus hadir.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Barangkali sekarang ngga berasa dampaknya ya karena anak anak sudah besar dan mereka sudah punya kesibukan sendiri, yang berasa itu kita dengan suami saja, tapi karena suami memaklumi dan memahami jadi dia bisa terima itu makanya dia support juga dengan bersedia antar jemput dan itu juga akan menengkan kita dan memberikan rasa aman dan mengurangi rasa capek karena hadir ketika butuh. Mungkin baru 2 bulan juga, nggak tau juga kalau jangka Panjang dan volume pekerjaan sudah banyak, saya juga belum tahu. Sekarang ini, pulang pun masih normal, paling kalau lebih lebih kita udah biasa juga disini kalau ada pekerjaan lebih banyak kadang kadang pulang malem. Kalau sebelum rangkap jabatan juga begitu, sudah biasa.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

Lebih lanjut lagi, Kesulitan dalam mengelola waktu dan energi juga dapat berdampak pada kinerja kerja dan produktivitas pegawai perempuan. Mereka mungkin mengalami penurunan fokus dan efisiensi karena harus berpindah-pindah antara berbagai tugas dengan cepat tanpa memiliki waktu yang cukup untuk mendalami setiap tugas. Hal ini diperkuat dengan pernyataan di bawah ini :

“Kesulitan lah kadang kadang. Ya, ada lah. Tapi, nggak semuanya. Ada kadang kadang yang sulit lah. Ini itu, kesana kesini. Tapi tetap kita selalu koordinasi dan minta bantuan. Nggak selalu mulus gitu aja, ya.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Membagi waktunya jadi keteteran karena ada dua tempat ini,” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

“Kesulitan juga, mbak. Kewalahan kita, apalagi kalo kita misalkan berbarengan dan itu kadang kadang, nih, tugas suka numpuk. Nih, dari tiga urusan kan. KB, PP, sama PA. Nah, mereka nih satu orang kan membawahi

satu satu devisi kan , nah, ketika turun ke bawah, yang nerima satu orang dari tiga ini kan. Nah, kita kan bingung yang mana dulu nih yang mau dikerjain.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

“Sebenarnya gini, karena kegiatannya itu yang bikin kita susah berbagi itu tidak terkontrol semua itu karen jamnya berbarengan. Kan jarang ada kegiatan posyandu diadakan sore, jamnya berbarengan misalkan jam 8 atau 9 sampe jam 12. Sakit Alhamdulillah Cuma masuk angin aja paling.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret 2024 –

“Ya, ada. Kesulitan apalagi kalau hujan, apalagi rumah saya aksesnya banjir terus jadi mau keluar kadang susah. Yah mengatur waktunya.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret 2024 –

Namun, ada pula pegawai perempuan yang merasa belum menemukan kesulitan yang berarti dalam rangka mengelola waktu dan energi mereka sehingga dapat berdampak pada kinerja kerja dan produktivitas pegawai perempuan. Hal ini diperkuat dengan pendapat di bawah ini :

“Selama 2 bulan ini, belum ya dan belum terlalu padat. Saya belum tahu kedepan karena ini awal tahun juga ya jadi kegiatan belum sepadat nanti nih setelah lebaran mungkin akan lebih padat dan berasa kejar target disana dan disini. Sampai saat ini, belum ya. Kalau surat tugas hanya 3 bulan, kalau masih belum ada pengganti biasanya tergantung pimpinan apakah akan diperpanjang atau diganti yang lain.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

Lalu, membahas mengenai perbedaan tunjangan yang diterima oleh pegawai yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas dikarenakan perbedaan jabatan dimana pegawai yang melakukan rangkap jabatan merupakan pegawai dengan jabatan struktural, sedangkan pegawai yang melakukan rangkap tugas berada di jabatan fungsional. Hal ini di utarakan oleh beberapa pegawai yang melaksanakan rangkap tugas seperti di bawah ini :

“Kalau fungsional PKB, rangkap jabatan berapa pun nggak diperhitungkan. Saya tiga kelurahan juga segitu. Itu untuk fungsional nggak diperhitungkan, kalau struktural, diperhitungkan. Dia merangkap mendapat TKD separuh, ya tunjangan kalo struktural. Kalau saya nggak dapet mau satu kelurahan, dua kelurahan, tiga kelurahan sama.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret 2024 –

Diperkuat dengan pendapat pegawai yang melaksanakan rangkap tugas lainnya seperti pernyataan ini :

“Kalau yang struktural, mereka rangkap jabatan bisa dapet kan. Makanya, kalo waktu itu kita dirangkap temen temen taunya kan enak banget TKD. Saya sampe ngomong gini, kita mah kan PLH bukan PLT saya bilang gitu. Jadi ya, kita tetep lah segitu, saya bilang begitu.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret 2024 –

“Kalau lurah mereka mendapat setengah TKD, misalkan merangkap nih, dia mendapat setengah yang dia rangkap, kalau saya enggak. Walaupun dia punya tanggung jawab pekerjaannya terus dia merangkap dia tetep mendapatkan tunjangan setengah, kalo saya mau merangkap berapa pun juga nggak akan dapet dari pemprovnya.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

Berdasarkan hasil wawancara di atas, diketahui terdapat perbedaan tunjangan yang diperoleh antara pegawai dengan jabatan struktural yang melakukan rangkap jabatan dan pegawai rangkap tugas yang memiliki jabatan fungsional seperti Penyuluh Keluarga Berencana (PKB). Hal ini seperti yang disampaikan oleh narasumber S, K dan Y.

Selanjutnya mengenai tekanan tambahan atau beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kinerja kerja dan produktivitas pegawai perempuan. Mereka mungkin mengalami penurunan fokus dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Hal ini diperkuat dengan pendapat di bawah ini :

“Ya, yang jadi beban misalkan sudah ditargetkan deadline, padahal kita masih mengerjakan pekerjaan utama kita, seperti dikejar kejar dan itu memang menguras tenaga dan pikiran. Kadang kadang sampai dibawa mimpi tuh. Ya, menghadapinya harus dengan komunikasi dan koordinasi yang baik karena kita nggak bisa ngerjain sendiri. Beban kerjanya berat.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Pasti ada itu beban kerjanya. Membuat kita terkadang berat gitu. Tapi seberat beratnya, tetap kita laksanakan, ya memang ada dan berat lah. Lebih pusing lagi kalau waktunya istirahat di hari sabtu atau minggu tapi atasan nelponin umpama pekerjaan belum beres, si A dan si B. Jadi kita di rumah ngehadap hp aja di rumah karena untuk koordinasi sampai ditegur anak. Ya aitu tetapi harus

dilaksanakan dengan baik.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Itu dia sih, dek. Kalau pas harus kaya sekarang nih ya KLA, belum lagi kan ada kritik saran, kan dibacain tuh, di update, kelurahan mana aja, kebetulan disini ada 1 kadernya yang bacain, tapi kan udah kita bina kesalahan kita gitu, Cuma ada rasa ketidakpuasan sih sama diri sendiri. Padahal gini, perasaan udah kerja lebih dari lari ya, tapi masih juga yang kaya bilang udah ngapain sih santai aja, tapi kan nggak bisa ya beda bedain cara kerja atau pribadi kita. Jadi, cari cari lagi apa, Cuma sadar sih kayanya ga mungkin, nggak bisa, (2 tempat ini).” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, Maret, 2024 –

“Sebenarnya kalo tekanan ya pasti ngerasa lah, mbak. Tertekan karena itu, apalagi kalo kita ada kegiatan istilahnya saya dari Sudin dikirim kader ke walikota, kelurahan sana kan pasti dikirim juga kan kesana. Kadang kadang bingung karena kita minta tolong kelurahan nggak enak. Mau nyuruh kader begitu aja juga nggak enak, paling nggak kita harus keluar ongkos kan, ngasih mereka. Seandainya kader dapet uang transportnya, masa sih kita tega mbak. Saya mikirnya gini, Bismillah deh mudah mudahan jadi berkah buat saya. Saya mah intinya gitu aja. Yaudah, jadi beban kerja saya sebagai pkb, ketika mengganti rekan ya resikonya seperti itu, mau dikata apa.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Ada sih, ada pasti karena kalau disana kita terkait langsung dengan PLT kepala dinas, kalau disini dkita dengan pak walikota. Kita kan pengen semua bisa berjalan dengan lancar dan koordinasi juga tetap lancar gitu, bagaimana disetiap acara atau kegiatan pak wali dan yang lainnya di rapat rapat saya bisa hadir atau diwakili siapa yang bisa hadir. Demikian juga disana, kalau disana kita hubungannya langsung dengan kepal dinas dan beliau memang memonitor kita langsung berbagai program dan jangan sampai kita salah langkah gitu. Mengelolanya yaitu dengan sering sering ngobrol sebenarnya, memahami tusi yang ada disana gitu dan disini juga mencoba meningkatkan kinerja temen temen. Biasanya mungkin, misalnya rapat dengan undangan dari walikota itu biasanya saya yang hadir, sekarang saya mencoba mendelegasikan ke temen temen supaya hadir dan harus ada gitu kan yang mewakili.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

“Ya, ada. Kalau misalkan kita di tuntutan untuk memberi laporan atau ada kegiatan kegiatan yang harus hari itu juga dijalankan, kita koordinasinya. Belum koordinasi ke sono dan kesini, kalau mudah. Apalagi kalau maaf ya, urusannya sama Kesehatan puskesmas, itu sulit banget. Kita harus mencari data ini, ternyata datanya adanya di puskesmas. Yah, dioper oper lagi dan harus bersurat, bersurat harus ke kelurahan lagi. Kita minta data, sedangkan kita diminta dari walikota kaya ini nih KLA, banyak sekali data datanya yang harus kita setorkan kesana. Lah itu kan kita nggak tiba tiba punya data. Kita harus minta data Pendidikan, kita harus ke dikdas ya kan, kalo data Kesehatan

kita harus ke puskesmas, kalau data kependudukan ya harus ke dukcapil, kalo data tentang keagamaan kita harus ke KUA. Itu kan, nggak sembarangan ya an, sulit. Sedangkan waktunya itu udah ditentukan jam segini, hari ini harus udah selesai.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, diketahui bahwa tekanan tambahan atau beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kinerja dan produktivitas mereka. Hal ini seperti deadline yang sangat mepet menurut narasumber LS dan K kemudian dituntut lebih teliti berdasarkan pendapat narasumber A serta merasakan tekanan finansial seperti yang diungkapkan narasumber E meskipun begitu, mereka tetap melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab secara profesional dan ikhlas.

Lebih lanjut, mengenai kontribusi rekan kerja atau teman kantor dapat membantu meringankan beban kerja dengan memungkinkan adanya kerja sama dan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dengan bekerja sama, pegawai perempuan dapat membagi tanggung jawab dan saling mendukung satu sama lain untuk mencapai tujuan bersama. ini di dukung dengan pendapat di bawah ini :

“Sangat berpengaruh meringankan tugas, Alhamdulillah kalo disini sangat bagus kerja samanya.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Ada, banyak membantu. Kalau nggak banyak membantu mungkin kita udah nggak tau deh. seperti saya tidak bisa datang karena ada sesuatu, nanti ya mereka kaya tidak apa apa gitu. Kaya misalkan saya punya satpel di kecamatan, bu maaf ya saya nggak ke kelurahan sana karena udah disuruh pak lurah ngatur ngatur ini bu, oh ya nggak apa apa nanti saya yang kesana katanya. Atau, bu maaf saya nggak bisa rapat kesana karena ada sesuatu, oh ya nggak apa apa nanti saya yang wakilin.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024

“Saya bisa bekerja dengan rangkap jabatan bukan hanya hasil saya kerja semuanya sendiri. Gimana caranya kan dibawah ini ada, misalnya kaya kader, apalagi orang dinas ppapp bawahannya banyak. Ibaratnya kita cuma managernya.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Dibantu sama kader yang lain, koordinasi dengan kader lain baik baik. Kita nggak ngerjain apa apa sendiri lah, kalo ngerjain apa apa sendiri mah ya ketinggalan.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Biasanya kita kalau koordinasi, karena memang kita nggak bisa kerja sendiri ya, harus komunikasi sama terlibat langsung ya misalkan dengan sekre, lurah, kasi kesre, pk, jadi semuanya kita koordinasi. Jadi, suatu waktu kita memang butuh di bidangnya beliau beliau ya udah enak gitu. Saling support, nggak ada yang bedain kaya ini kerjaan kamu, ini kerjaan kamu. Sebatas kita saling bantu.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan, maka diketahui bahwa rekan kerja memiliki peranan yang penting dalam mencapai target kinerja pada instansi terkait. Dengan lingkungan kerja yang *supportif* dan sehat, maka rangkap jabatan dan rangkap tugas yang dilaksanakan pegawai perempuan sangat membantu. Mereka saling bahu membahu membantu satu sama lain karena memang rangkap jabatan dan tugas ini ternyata banyak terjadi.

3. Peran Sosial

Pada aspek sosial ketika seseorang mengambil rangkap jabatan, ini bisa berarti tambahan tanggung jawab di tempat kerja. Hal ini dapat mengakibatkan waktu yang lebih sedikit untuk bersosialisasi dengan teman-teman karena lebih banyak waktu dan energi yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan pernyataan berikut ini :

“Sangat berkurang dan jarang ketemu. Misalkan tadi ketika tidak rangkap jabatan, biasanya saya hari Sabtu luang dan itu waktu saya untuk interaksi dengan lingkungan yang pengajian, yang arisan, yang mungkin kadang ada jalan jalan kemana dengan lingkungan, kita kan perempuan ada biasa ada aja, mungkin juga ada kumpul keluarga. Nah, ketika kita rangkap jabatan ada pekerjaan yang harus saya selesaikan.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Nggak bisa. Mau cuti aja susahnya minta ampun dulu, kadang cuti sampai tugas saya dibebanin ke anak. Pernah, bude saya udah sakit parah bahkan sampai meninggal, saya mau cuti aja nggak bisa. Tapi Alhamdulillah atasan ini, orangnya baik dan luar biasa baiknya. Saya kemarin sempat minta cuti nengok anak saya habis nikah ikut suami ke Jawa belum saya antar belum saya tengok, akhirnya saya menghadap atasan untuk minta cuti untuk nengok anak saya dan Alhamdulillah dikasih karena memang atasan baik kepada pimpinan.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Berpengaruh. Berpengaruhnya gini, saya sebenarnya pengen ketemu gitu, tadinya saya kan pernah di Kelurahan RB nah yang di RB ngajak ketemuan tapi saya penuh terus waktunya, jadwalnya full. Ibaratnya, misalkan saya pulang jam 4 dan udah capek karena udah kesana kemari dan tenaganya udah habis. Harusnya kan jam 4 saya bisa meluncur kesana kalau kerjaan saya nggak terlalu berat, tapi karena saya udah capek, yaudah nggak jadi lagi nggak jadi lagi. Karena pagi kita disana, siang disini, mau ketemu lagi udah capek. Itu berpengaruh banget, kadang kadang maaf ya pengen creambath aja nggak sempet sempet balik lagi karena waktu, kalo kita kesana dulu, pulang rumah belum ke urus. Jadi, paling solusinya lewat komunikasi dari sosmed. Atau kirim kirim sesuatu, nanti dikirm lewat gojek, buat ngehibur.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024 –

Dapat diketahui bahwa para pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan dan rangkap tugas memiliki waktu yang lebih sempit untuk bersosialisasi. Hal ini diungkapkan narasumber LS yang mengatakan jarang bertemu karena ada pekerjaan yang memang harus diselesaikan. Kemudian terdapat narasumber K yang mengatakan bahwa tenaganya sudah terkuras sehingga sudah habis tenaga.

Beberapa dari pegawai perempuan lainnya, menyiasatkan untuk melakukan *open house*. *Open house* adalah acara di mana seseorang membuka rumahnya untuk teman-teman atau tetangga untuk berkumpul dan bersosialisasi. Dalam konteks ini, *open house* dapat menjadi salah satu cara untuk tetap menjaga hubungan sosial meskipun waktu yang tersedia untuk bersosialisasi menjadi terbatas. Berikut ini adalah pernyataan beberapa pegawai yang melakukan *Open house*.

“Kalau ikutan reunian dan segala macam kebetulan kan hari libur ya, saya masih bisa. Abis itu, kalau reunion teman saya sekolah SMP tuh biasanya saya suruh ke rumah saya. Jadi, udah di rumah aja, jadi enak saya tinggal nyediain yang dirumah aja, nggak kemana mana. Biasanya hari sabtu atau minggu.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Kadang kadang sabtu minggu kan untuk keluarga, kadang kadang saya malah mesti kerja karena di walikota kadang sabtu minggu ada kegiatan yang mengharuskan kita hadir. Jadi, jarang memang bisa dan kalau ada kumpul teman atau reuni, kita arahin ke rumah dan kebetulan saya dan suami satu almamater, jadi ya paling dirumah dan menjalin hubungannya begitu dilingkungan sosial. Ngakalin supaya nggak keluar, karena ninggalin rumah di sabtu minggu tanpa mengajak anak anak beda situasinya. Kalau ada di rumah,

mereka kan juga ada di rumah.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

Sementara itu, ada pula pegawai perempuan yang mengutarakan bahwa rangkap jabatan ini tidak mempengaruhi waktu untuk bertemu dengan teman teman. Hal ini diperkuat dengan pendapat ini :

“Kan biasanya kalau kaya kegiatan ngumpul begitu dihari libur. Sesekali memang ada kerjaan dan itu pun jarang, sebulan sekali pun itu belum tentu. Karena saya bukan orang staff kalo orang staff kan mereka punya jam aktif, jadi paling ada waktu waktu atau momen tertentu yang berkesinunggan dengan saya dan itu jarang.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

Kemudian, mengenai peran sosial di komunitas atau masyarakat, seperti mengikuti pengajian, arisan, atau aktif dalam kegiatan sosial lainnya, dapat memengaruhi waktu dan energi yang tersedia untuk tugas-tugas produksi di tempat kerja. Keterlibatan ini dapat menambah beban kerja secara keseluruhan bagi seorang pegawai perempuan yang sudah memiliki tanggung jawab ganda di tempat kerja dan dalam rumah tangga, seperti yang diungkapkan para pegawai perempuan seperti ini : *“Mengikuti arisan dan pengajian tetap.” – S, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –*

“Di lingkungan saya juga nggak ada komunitas, mbak. Paling ibu ibu pengajian aja mbak.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Pengajian kelurahan dan arisan di kelurahan.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024 –

“Tidak ada mengikuti kegiatan komunitas dan hal lainnya, hanya suami saja yang mengikuti berbagai komunitas, saya hanya di rumah saja.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

“Kebetulan sih ada pengajian, tapi ya tadi itu yang tadinya saya bisa ikut hari sabtu, ketika rangkap jabatan jadi nggak bisa ikut. Kadang sebulan bisa cuma sekali aja ikutan, kadang kadang nggak ikutan sama sekali. Kalau pas lagi overload, itu kerjaan di kerjain hari sabtu. Arisan juga yang tadinya harusnya datang, jadi nggak datang.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Kalau di rumah saya nggak ikut komunitas seperti itu. Kalau pengajian di rumah saya kan hari senin, berarti nggak bisa, biasanya saya ngambil di rumah saya yang hari libur. Jadi, saya bilang ke ustadzahnya kalo nggak hari sabtu ya minggu gitu, kalau misalnya rutinitas setiap senin itu saya nggak bisa karena

pagi kan dan ketemu sama tetangga itu juga hari libur, karena saya kan berangkat setengah enam, kalau puasa balik jam setengah lima, tapi kalau hari biasa jam enam atau setengah enam, udah malem, kita nggak bisa ketemu tetangga lagi. ikut pengajian tapi ngambilnya yang di rumah. Ikut kumpul sama temen juga di rumah, karena semuanya staynya di rumah saya.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024 –

“Ya, berpengaruh. Tadinya saya suka dirumah nerima kaya pasien dalam arti nonmedis sekarang nggak bisa lagi karena udah capek pulang gitu kan. Nonmedis seperti ada yang minta dibantu doanya, minta dibantu nonmedis, tadinya saya terima itu. Mereka sekedar curhat, orang kalo dalam keadaan stress, kita konseling. Memang kita kerja fisik juga kan konseling kita terima, pas di nonmedis ada konseling juga bahkan lebih lagi karena ada orang yang stress kan. Terus kasihan kalau dia dateng terus kita lagi keadaan nggak sempet, kadang disuruh nunggu lama, kasihan. Harusnya kita maksimal pegang dia, terus jadi seadanya kan. Tapi sebenarnya nggak boleh, jadi di cut dulu sementara.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024

Diketahui bahwa terdapat narasumber dari pegawai perempuan yang tidak mengikuti komunitas atau kegiatan sosial seperti narasumber A dan terdapat dari mereka yang mengikuti pengajian atau arisan seperti narasumber Y dan E. Namun, ada pula yang menyiasati dengan melakukan kegiatan sosial di hari libur dengan melakukan pengajian di rumahnya seperti yang diungkapkan narasumber SR. Selain itu, ada pula narasumber Y yang berpendapat bahwa kegiatan nonmedisnya seperti konseling dengan kerabat atau masyarakat sekitar menjadi terganggu akibat energinya yang sudah terkuras dengan kegiatan pekerjaannya.

Selanjutnya, dukungan dari rekan kerja dan atasan di lingkungan kerja dapat membantu mengurangi beban kerja dan stress yang dialami oleh pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan. Dukungan ini dapat berupa pembagian tugas yang adil, fleksibilitas jam kerja, atau bantuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang mendesak. Dengan adanya dukungan ini, pegawai perempuan dapat lebih fokus dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas produksi di tempat kerja. Hal ini diperkuat dengan pernyataan ini :

“Ya, sangat. Dari pihak walikota dan mitra terkait misanya PKK. Karena fenomena rangkap ini nggak hanya di saya dan sudin lain juga banyak.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Rabu, 03 April, 2024 –

“Sangat didukung mbak, ya Alhamdulillah walaupun kita rangkap jabatan secara teknis disini, namun sebenarnya pembagian tugas disini sudah mengerjakan bagian mereka. Kita tinggal mengkoordinir. Misalnya kita harus koordinasi dengan dinas atau pihak ketiga dan nambahnya mungkin dikomunikasi. Jadi, tanggung jawabnya tetap dan tidak bis akita lepas begitu saja dan tetap kita kontrol misalkan kita meminta tolong dengan staff untuk membuat sesuatu, namun tetap akan kita kontrol dan kawal dalam pekerjaan mereka. Begitupula dengan suami yang sangat mendukung, jadi misalkan kita pulang sangat sore dan pekerjaan kita banyak, mereka maklum.” – LS, Pegawai Rangkap Jabatan (TU & Bagian Perempuan), Senin, 25 Maret 2024 –

“Pasti sih, kaya disini mereka memahami dan memaklumi kalo saya memegang dua. Kaya misalkan mereka bilang udah, bu, udah sore, pulang aja. Ada. Juga yang bilang, udah, bu, perempuan masa sampe malem malem, akhirnya pulang. Jadi, lurah lurah dan kasi kasi yang ada di dua kelurahan itu udah memahami sih.” – Sr, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Selasa, 26 Maret, 2024

“Tapi rata rata sih kader di kita ya, kaya di Kelurahan M gitu, kalo saya wa di group gitu ya, mereka langsung respon dan responnya bagus. Udah gitu, kaya pak sekel, bu luruah, pak kesranya juga semuanya dukung gitu lah.” – E, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024

“Paling kasi kesra kita selalu berhubungan kemudian kader, puskesmas, pkk kelurahan sama rt. Paling itu aja gimana kita supaya kegiatan berjalan dan merasa enjoy aja. Mau nggak mau kita harus bisa menjadi manager.” – Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret, 2024

“Alhamdulillah, temen temen saya disini baik baik dan disana juga baik baik. Ini aja saya bilang cuman di group ini ada sharean kita harus zoom KLA kerjaan kita belum selesai, ayo kita nobar dimana. Dijawab sama mereka dan saya dateng kesini, langsung pada dateng. Jadi, kita membawa diri kita gimana.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, 28 Maret, 2024

Melalui wawancara yang telah dilaksanakan, diketahui bahwa lingkungan kerja yang baik serta dukungan positif sangat membantu pegawai perempuan dalam melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugasnya menjadi lebih enjoy seperti yang diungkapkan oleh narasumber Y pada hari Rabu tanggal 27 Maret 2024.

C. Pembahasan

Menurut teori Moser dimana *triple burden* ini memiliki tiga peran yaitu aspek reproduktif, aspek produktif dan aspek sosial. Maka penulis akan membahas *triple burden* yang berkaitan dengan rangkap jabatan yang dilaksanakan oleh para

pegawai perempuan. Di bawah ini adalah hasil dari wawancara yang telah dilaksanakan oleh penulis dengan para pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan terikat peran *triple burden*.

1. Peran Reproduksi

Dalam teori Moser, peran reproduksi merujuk pada peran yang dimainkan oleh perempuan dalam proses reproduksi serta tanggung jawab dalam merawat keluarga. Peran reproduksi ini melahirkan beban kerja tambahan bagi perempuan, yang kerap kali harus disesuaikan dengan pekerjaan formal serta tanggung jawab lainnya di luar rumah. Beban kerja ganda ini dapat mengakibatkan stres, kelelahan, dan tekanan psikologis pada perempuan, serta menimbulkan tantangan bagi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi mereka. Perempuan memiliki tanggung jawab biologis dan sosial pada proses reproduksi. Hal ini termasuk menjadi ibu, mengandung, melahirkan, dan merawat anak-anak. Pada langkah ini melibatkan perubahan fisik beserta emosional yang signifikan bagi para perempuan, serta investasi waktu dan energi yang besar dalam rangka merawat dan membesarkan anak-anak. Dalam teori Moser, peran reproduksi mengacu dengan peran yang diemban oleh para perempuan dalam proses reproduksi.

Teori Moser menggaris bawahi bahwa waktu menjadi aspek krusial saat mengelola peran reproduksi bagi perempuan. Peran reproduksi merupakan tanggung jawab untuk mengasuh anak-anak, merawat anggota keluarga, serta kewajiban dalam melaksanakan tugas-tugas rumah tangga. Saat perempuan melakukan rangkap jabatan, maka waktu yang ada untuk melakukan peran reproduktif tersebut bisa menjadi sekedarnya. Hal ini dirasakan oleh salah satu pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan di Sudin PPAPP. Namun, tidak sedikit pula dari para pegawai perempuan yang terikat dengan *triple burden* ini beranggapan bahwa waktu mereka bersama keluarga tidaklah terganggu. Mayoritas dari mereka masih dapat menghabiskan waktu setelah menyelesaikan pekerjaan di kantor dan pada saat *weekend*, yaitu pada hari Sabtu Minggu untuk sekedar melakukan *quality time* bersama.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan pegawai perempuan di Sudin PPAPP yang merangkap jabatan dan merangkap tugas, kerap kali mereka dihadapi dengan tuntutan ganda antara pekerjaan di tempat kerja dan tanggung jawab di rumah. Mereka harus mengalokasikan waktu dengan cermat agar dapat memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut. Namun, keterbatasan waktu merupakan salah satu risiko yang mereka harus hadapi ketika mengemban rangkap jabatan. Meskipun menyanggupi, hal ini tentunya diiringi dengan *management* waktu yang tepat serta disiplin dalam membagi waktu di kehidupan sehari-hari antara pekerjaan serta urusan rumah. Keduanya harus berjalan secara seimbang dan saling beraturan satu sama lain.

Selanjutnya, terkait peran ganda sebagai orang tua dan pegawai terhadap waktu dan perhatian yang berikan kepada anak-anak ternyata memiliki berbagai dampak. Dampak tersebut yaitu berupa dampak positif seperti kontribusi pada finansial yang lebih baik untuk keluarga yang dapat menunjang kebutuhan anak-anak dalam berbagai aspek seperti pendidikan, kesehatan, dan kebutuhan sehari-hari lainnya. Kemudian dapat memberikan edukasi terkait berbagai hal karena lingkungan pekerjaan yang telah memberikan banyak pelajaran. Namun, ada pula dampak lainnya, di mana pegawai perempuan kesulitan dalam membagi waktu serta perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga. Hal ini seperti mereka tidak merespons panggilan telepon atau pesan dari anak-anak ketika sedang sibuk bekerja atau menggunakan ponsel untuk keperluan pekerjaan lainnya. Hal ini dapat menimbulkan perasaan terabaikan atau berkurangnya koneksi emosional antara orang tua dengan anak-anak dan pada kesejahteraan emosional dan psikologis anak-anak.

Kemudian, peran serta dukungan yang diberikan oleh suami atau pasangan sangat penting dalam menyeimbangkan peran di rumah dan di tempat kerja bagi pegawai perempuan yang merangkap jabatan dan terikat dengan *triple burden*. Melalui wawancara yang telah dilakukan oleh penulis, dukungan yang diterima pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan ini dapat berupa bantuan dalam tugas-tugas urusan rumah tangga, berkoordinasi untuk

memberikan perhatian yang sama terhadap anak-anak, atau memberikan dukungan emosional dan psikologis kepada pasangan yang sedang mengalami tekanan dari beban kerja ganda.

Meskipun begitu, tidak semua pegawai perempuan beruntung mendapatkan suami yang memberikan dukungan emosional serta psikologis. Ada pula pegawai perempuan yang memiliki batasan terhadap apa yang dialaminya. Hal ini seperti yang diutarakan salah satu pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan :

“Saya udah membiasakan, nggak pernah mengandalkan suami seperti yah tolong ini dong, tolong itu dong, enggak. Yaudah, kalau memang ini tugas saya yaudah saya kerjain gitu dan tidak merasa terberatkan, yaudah. Kalau memang dia tugasnya ini, saya ini ya sudah. Justru, dia mau saya kerja. Yaudah. Jadi, lebih mendukung mengikhlaskan kita kerja. Itu aja. Tapi kalo untuk saya menempuh karir, dia nggak mendukung. Jangan sampe melebihi saya menurut suami saya.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, Maret, 2024 –

Berdasarkan pendapat yang diutarakan oleh salah satu narasumber tersebut, ini mencerminkan tidak semua pegawai perempuan mendapatkan dukungan penuh baik dari segi fisik maupun emosional. Masih terdapat kesenjangan gender pada hubungan rumah tangga di mana suami membatasi atau mengendalikan karir istri. Istilah ini disebut patriarki. Patriarki digunakan untuk mendeskripsikan sistem sosial atau ideologi di mana laki-laki selaku dominan yang mengontrol kekuasaan terhadap perempuan. Beriringan dengan sistem sosial tersebut yaitu ideologi dengan menganggap lelaki lebih tinggi derajatnya dibanding perempuan; bahwa perempuan harus tunduk oleh laki-laki. Norma-norma moral ataupun hukum pun bersifat *double standard* yang memberikan suara banyak terhadap hak kepada kaum laki-laki dibanding kepada perempuan, di samping didasarkan atas patriarki (Bhasin & Khan, 1999).

2. Peran Produksi

Teori Moser mengenai *triple burden*, peran produktif merujuk pada tanggung jawab pekerjaan formal yang dilakukan oleh perempuan di luar rumah

tangga. Peran produktif ini seringkali meliputi pekerjaan di sektor formal seperti pekerjaan kantor, industri, perdagangan, atau sektor lainnya yang menghasilkan penghasilan. Setelah melakukan wawancara secara mendalam dengan pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan pada Sudin PPAPP, maka diketahui bahwa terdapat berbagai respon dalam menanggapi persoalan terkait merasa terbebani atau tidak dengan melaksanakan rangkap jabatan. Pendapat pertama mengatakan bahwa mereka merasa terbebani akibat berbagai faktor seperti produktivitas mereka cenderung agak keteteran.

Kemudian beban mental dan emosional yang tinggi dapat mengganggu kemampuan mereka untuk fokus dan melakukan pekerjaan dengan efisien, serta merasa tergesa-gesa atau tidak memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Tidak hanya itu, bahkan mereka merasakan beban finansial juga. Hal ini diungkapkan oleh beberapa pegawai karena mereka justru merasakan bertambahnya pengeluaran bukan pemasukan. Namun, terdapat pendapat lainnya bahwa mereka tidak merasa terbebani dengan rangkap jabatan yang mereka laksanakan. Hal ini karena memang sudah mendapatkan pelatihan serta edukasi. Rangkap jabatan merupakan salah satu resiko pekerjaan yang harus dihadapi oleh pegawai perempuan yang terikat dengan peran *triple burden*.

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas melibatkan fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental serta harus diselesaikan pada jangka waktu yang telah ditentukan (Dhania, 2010). Berdasarkan kutipan tersebut maka, Pada dasarnya rangkap jabatan dan rangkap tugas dapat menimbulkan beban kerja tambahan bagi pegawai perempuan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kinerja mereka di tempat kerja. Beban kerja yang lebih besar bisa mengakibatkan peningkatan stres, kelelahan, dan kurangnya fokus, yang semuanya dapat mengganggu produktivitas. Mengenai beban kerja bisa menjadi dampak negatif bagi pegawai yang berupa kenaikan tingkat absensi, kualitas kerja yang menurun dan keluhan pelanggan akibat hasil kerja yang

tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini merupakan pendapat menurut (Irawati, 2017).

Kemudian rangkap jabatan serta rangkap tugas juga berkesinambungan terhadap tanggung jawab ganda di tempat kerja serta efisiensi dan efektivitas kerja mereka. Mereka berupaya harus membelah diri pada dua tempat di saat yang bersamaan. Akan tetapi, ada pula yang berpandangan bahwa rangkap jabatan ini tidak mempengaruhi kinerjanya. Melalui perspektif lain, rangkap jabatan justru sebagai tantangan yang harus diselesaikan dengan ketelitian serta fokus yang lebih ekstra seperti yang diutarakan oleh Narasumber A yang melakukan wawancara dengan peneliti pada tanggal 03 April 2024.

Selanjutnya, pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan sering kali menghadapi tugas dan tanggung jawab yang beragam di tempat kerja dan dalam kehidupan pribadi mereka. Mereka mungkin harus menghadapi tekanan untuk memberikan kinerja yang baik di kedua jabatan, tetapi terbatasnya waktu dan energi sering membuat sulit bagi mereka untuk membagi perhatian mereka dengan seimbang di antara berbagai tanggung jawab tersebut. Namun, kesulitan atau hambatan ini dapat disiasati dengan koordinasi serta komunikasi yang baik sesama rekan kerja sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan positif,

Para pegawai perempuan yang menjalankan rangkap jabatan juga dihadapkan pada tuntutan waktu yang sangat tinggi. Meskipun, pelaksanaan rangkap jabatan ini merupakan perintah dari atasan melalui surat tugas dan melalui tembusan pihak Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta, seperti yang diutarakan narasumber berikut ini :

“Kalau surat tugas hanya 3 bulan, kalau masih belum ada pengganti biasanya tergantung pimpinan apakah akan diperpanjang atau diganti yang lain.” – A, Pegawai Rangkap Jabatan (Bagian Anak & Kepala), Senin, 03 April, 2024 –

Para pegawai perempuan berupaya agar dapat mengalokasikan waktu mereka dengan bijak antara pekerjaan di dua tempat yang berbeda dan tanggung jawab. Hal ini bisa menjadi tantangan yang membutuhkan

keterampilan manajemen waktu yang kuat dan kemampuan untuk memprioritaskan tugas-tugas yang paling penting. Ketika waktu dan energi terbagi antara berbagai tugas dan tanggung jawab, hal ini dapat berdampak pada kinerja kerja dan produktivitas. Pegawai perempuan yang mengemban rangkap jabatan menghadapi tekanan tambahan karena harus memenuhi tuntutan dan tanggung jawab dari dua jabatan yang berbeda. Mereka mungkin merasa perlu untuk memberikan hasil yang optimal dalam kedua peran tersebut, yang dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Namun, hal ini tetap dikelola dengan baik dan membuktikan kemampuan mereka menjaga standar profesionalitas tinggi.

Tantangan besar dalam mengelola beban kerja ganda adalah mereka harus membagi waktu dan energi mereka di antara dua atau lebih peran yang berbeda, yang mungkin memiliki tuntutan dan tanggung jawab yang berbeda pula. Hal ini dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan dan sering kali melebihi kapasitas yang seharusnya. Beban kerja yang berlebihan ini dapat berdampak pada produktivitas pegawai perempuan. Mereka mungkin merasa terlalu lelah atau stres untuk dapat memberikan hasil kerja yang optimal di kedua peran mereka. Ketidakseimbangan antara jumlah tugas yang harus diselesaikan dan sumber daya yang tersedia dapat mengakibatkan penurunan kualitas kerja, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, atau bahkan kesalahan yang dapat mengganggu kinerja keseluruhan. Selain itu, beban kerja yang berlebihan juga dapat menyebabkan peningkatan tingkat kelelahan dan stres pada pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan. Hal ini dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan fisik mereka, serta menyebabkan penurunan motivasi dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Sebelumnya terdapat ketentuan rangkap jabatan pada Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017. Namun, setelah peraturan tersebut telah diubah menjadi Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020, peraturan mengenai rangkap jabatan tidak lagi diatur. Hal itu kecuali jika tercantum dalam peraturan khusus masing-masing instansi yang ditempati oleh PNS. Kemudian memang terdapat perbedaan tunjangan antara jabatan struktural dan fungsional menjadi hal yang

perlu diperhatikan pula. Namun, mengenai hal ini ternyata sudah diatur sesuai dengan pemerintah provinsi masing masing seperti halnya yang diutarakan salah satu pegawai rangkap tugas berikut ini :

“Kalau saya mau merangkap berapa juga nggak dapet dari Pemprovnya.”
– Y, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Rabu, 27 Maret 2024 –

Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diserahkan terhadap pegawai secara layak serta adil atas jasa yang mereka lakukan dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2004:132). Berdasarkan pendapat tersebut, maka tunjangan diberikan untuk pegawai dan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Dimana melalui tunjangan yang diberikan dapat meningkatkan motivasi pegawai agar bekerja keras dalam melaksanakan pekerjaan. Selain itu, tunjangan juga bisa meningkatkan semangat kerja yang tinggi bagi para pegawai.

Rekan kerja dapat memberikan dukungan moral dan emosional kepada pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan, membantu mereka mengatasi tekanan dan stres yang mungkin timbul akibat beban kerja ganda. Dukungan dari rekan kerja juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana pegawai perempuan merasa dihargai dan didukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Selain itu, rekan kerja juga dapat memberikan bantuan praktis dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu atau mengambil alih sebagian dari tanggung jawab mereka jika diperlukan. Kolaborasi tim yang baik dapat membantu membagi beban kerja secara lebih merata dan memastikan bahwa semua tugas dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

3. Peran Sosial

Pada teori Moser tentang *triple burden*, peran sosial merujuk pada tanggung jawab perempuan dalam menjalankan peran-peran sosial yang melibatkan interaksi dan dukungan antara individu dalam masyarakat. Ketika melakukan rangkap jabatan, pegawai perempuan seringkali mengalami penurunan waktu

yang mereka miliki untuk berinteraksi dengan teman-teman mereka di lingkungan sosial. Ini disebabkan oleh peningkatan beban kerja dan tanggung jawab yang mereka hadapi, yang mengakibatkan waktu luang mereka menjadi semakin terbatas. Keterbatasan waktu ini dapat membawa dampak pada aspek sosial kehidupan pegawai perempuan. Mereka mungkin tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul dengan teman-teman mereka di luar jam kerja, menghadiri acara sosial, atau melakukan aktivitas yang mereka nikmati bersama-sama. Akibatnya, hubungan sosial mereka dapat terganggu dan mereka mungkin merasa terisolasi atau merasa kurang terhubung dengan teman-teman mereka. Namun, hal ini dapat disiasati dengan melakukan *open house*. *Open house* adalah acara informal di mana rekan kerja atau teman-teman dari lingkungan diundang untuk berkumpul di rumah salah satu anggota tim.

Dalam konteks pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan, mengadakan *open house* memberikan dua manfaat utama. Pertama, ini memberi mereka kesempatan untuk tetap terhubung dengan teman-teman dan rekan kerja mereka, meskipun waktu mereka terbatas oleh tanggung jawab tambahan di tempat kerja. Kedua, *open house* menciptakan lingkungan yang nyaman di mana para pegawai perempuan dapat bersantai dan merasa dihargai.

Terkait peran sosial, pegawai perempuan yang merangkap jabatan pun juga terlibat dalam berbagai kegiatan sosial, seperti kegiatan keagamaan, kegiatan komunitas lainnya. Mereka dapat menjadi sukarelawan dalam acara sosial atau menjadi penggerak di berbagai program pembangunan komunitas. Peran sosial dapat mencakup berbagai aktivitas, mulai dari pengorganisasian acara, memberikan dukungan moral atau finansial kepada sesama, hingga menyumbangkan waktu dan tenaga membantu meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar.

Mereka harus dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan bijaksana agar tetap dapat menjalankan peran-peran tersebut tanpa mengorbankan keseimbangan antara pekerjaan, keluarga, dan peran sosial mereka. Dalam

beberapa kasus, tekanan dari peran sosial di masyarakat juga dapat menambah kompleksitas yang mereka hadapi dalam menjalani kehidupan sehari-hari. Hal ini seperti yang diutarakan salah satu pegawai perempuan yang merangkap jabatan, seperti ini :

“Ya, ada. Kadang keluarga besar kaya kok kamu ini susah amat sih disuruh kumpul. Karena sering banget kita nggak bisa hadir kebanyakan kalau hari kerja, kadang kadang maaf ya ada keluarga yang meninggal, kadang kita dateng Cuma sebentar, kan biasanya bantu bantu masak atau apa, kita engga. Terus ada pengajian pengajian, di keluarga besar terutama.” – K, Pegawai Rangkap Tugas (PKB), Kamis, Maret, 2024

Hal ini membuktikan bahwa mengemban peran sosial di samping tanggung jawab sebagai pegawai dan anggota keluarga juga dapat menimbulkan beban tambahan yang lain bagi pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan. Ini membuktikan bahwa melakukan peranan sosial membutuhkan alokasi waktu yang cukup, namun terbatas karena tanggung jawab profesional dan keluarga. Pegawai perempuan sering kali harus menghadiri acara keluarga, kegiatan sosial, dan acara lain di luar jam kerja yang semakin mempersempit waktu pribadi mereka.

Dukungan yang memadai dari lingkungan kerja dan keluarga memiliki peran yang penting dalam membantu pegawai perempuan yang merangkap jabatan dalam mengatasi beban *triple burden*. Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung akan menciptakan kondisi di mana pegawai perempuan merasa dihargai, didukung, dan diberi kesempatan yang sama untuk berkembang dan berkontribusi. Dukungan dari lingkungan kerja dapat berupa berbagai hal, seperti fleksibilitas dalam jadwal kerja, kesempatan untuk bekerja dari rumah, program dukungan kesejahteraan karyawan, dan sumber daya lainnya yang membantu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi.

D. Sintesis Pemecahan Masalah

Pada tahap ini dilakukan pemecahan masalah untuk pegawai perempuan yang merangkap jabatan dan terikat peran *triple burden* berdasarkan dengan teori Moser. Berikut tabel sintesis pemecahan masalah :

Tabel 5

Sintesis Pemecahan Masalah Berdasarkan Teori Moser

Peran Reproduksi	• Waktu dengan keluarga semakin berkurang karena rangkap jabatan • Kesulitan membagi waktu dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga. • Adanya batasan dukungan suami.
Peran Produksi	• Peningkatan beban kerja karena memegang lebih dari satu tugas dan jabatan. • Kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab berbagai jabatan dan tugas. • Kesulitan mengelola waktu dan energi ketika melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas
Peran Sosial	Waktu yang lebih sedikit untuk bersosialisasi dengan teman-teman atau masyarakat sekitar

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)

Berdasarkan penjabaran tersebut, di bawah ini alternatif solusi untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan berdasarkan teori Moser, (1993) berikut ini :

Tabel 6
Temuan Masalah dan Solusi Peran Reproduksi

Peran Reproduksi		
No	Temuan Masalah	Solusi
1	Waktu dengan keluarga semakin berkurang karena rangkap jabatan dan rangkap tugas.	Memberikan pelatihan kepada pegawai tentang manajemen waktu untuk membantu mengatur tugas-tugas pekerjaan dan keluarga.
2	Kesulitan membagi waktu dan perhatian secara seimbang antara pekerjaan dan keluarga.	Menyediakan program mentoring di mana pegawai yang lebih berpengalaman dapat memberikan dukungan dan saran kepada pegawai yang merangkap jabatan dan tugas.
3	Adanya batasan dukungan suami.	Memberikan penghargaan kepada keluarga atau pasangan yang memberikan dukungan luar biasa kepada pegawai perempuan yang merangkap jabatan dan tugas.

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)

Kemudian, alternatif solusi untuk aspek produksi sebagai berikut.

Tabel 7
Temuan Masalah dan Solusi Peran Reproduksi

Peran Produksi		
No	Temuan Masalah	Solusi
1	Peningkatan beban kerja karena memegang lebih dari satu tugas dan jabatan.	Melakukan evaluasi beban kerja rutin terhadap beban kerja pegawai untuk memastikan tugas-tugas yang diberikan masih dalam batas wajar dan mampu dikelola dengan baik.
2	Kesulitan menyeimbangkan berbagai tanggung jawab jabatan dan tugas	Melakukan analisis beban kerja dengan mengevaluasi mendalam terhadap beban kerja untuk mengidentifikasi area-area yang membutuhkan penyesuaian.
3	Kesulitan dalam mengelola waktu dan energi ketika melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas	Memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan manajerial pegawai sehingga mereka dapat mengelola waktu dan energi mereka dengan lebih baik.

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)

Selanjutnya, yaitu peran terakhir adalah sosial sebagai berikut.

Tabel 8
Temuan Masalah dan Solusi Peran Sosial

Peran Sosial		
No	Temuan Masalah	Solusi
1	Waktu yang lebih sedikit untuk bersosialisasi dengan teman-teman atau masyarakat sekitar	Melakukan pengaturan beban kerja sedemikian rupa sehingga pegawai tidak terlalu kelelahan dan masih memiliki energi untuk bersosialisasi setelah jam kerja.

Sumber : Diolah Peneliti, (2024)