

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh penulis di Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat maka diketahui bahwa para pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan dan rangkap tugas dapat bekerja secara professional dan masih dapat mengurus pekerjaan rumah sebagai ibu rumah tangga, istri pegawai serta menjadi masyarakat yang baik. Tidak hanya itu, para pegawai perempuan yang terikat tiga peran dikarenakan persebaran jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin yang tidak merata, sehingga pegawai perempuan yang terikat tiga peran justru lebih mendominasi dan harus melaksanakan rangkap jabatan dan tugas. Justru, Suku Dinas Pemberdayaan, Perlindungan Anak dan Pengendalian Penduduk Kota Administrasi Jakarta Barat berhasil dua kali dalam memperoleh penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya (APE) yang merupakan penghargaan yang diberikan oleh Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (PPPA) secara berturut turut dalam tahun tahun terakhir ini. Berikut ini adalah kesimpulan yang penulis pertimbangkan berdasarkan teori Moser, (1993) yang mencakup 3 (tiga) peran terhadap pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas yaitu :

1. Pada peran reproduksi para pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas di Sudin PPAPP Jakarta Barat sudah melakukan peran domestik dan mengimbangi perannya sebagai pegawai di kantor dengan baik. Beberapa hal yang sulit dapat mereka atasi dengan berbagai upaya strategi seperti management waktu atau berkomunikasi melalui ponsel untuk selalu memantau keseharian anak dan berkoordinasi dengan pasangan atau anak anak mereka.
2. Pada peran produksi para pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas di Sudin PPAPP Jakarta Barat juga sudah

terlaksana dengan baik. Mereka melaksanakannya dengan berbagai upaya seperti meningkatkan kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja, melaksanakan tanggung jawab seperti berusaha menyelesaikan tugas sebelum deadline dan berusaha melaksanakan kinerja mereka secara profesional karena merupakan tanggung jawab besar ketika melakukan rangkap jabatan dan rangkap tugas ini.

3. Pada peran sosial para pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas di Sudin PPAPP Jakarta Barat tetap bersosialisasi sebagaimana mestinya dengan masyarakat. Hal yang dilakukan kebanyakan seperti mengikuti pengajian atau arisan. Selain itu, hubungan sosial dengan tetangga sekitar juga masih berjalan dengan baik seperti semestinya.

Melonjaknya tingkat rangkap jabatan dan rangkap tugas yang dilaksanakan oleh para pegawai perempuan. Hal ini disebabkan karena persebaran jumlah pegawai berdasarkan jenis kelamin yang tidak merata, sehingga pegawai perempuan yang terikat tiga peran justru lebih mendominasi dan harus melaksanakan rangkap jabatan serta rangkap tugas. Selain itu, pelaksanaan rangkap jabatan dan rangkap tugas yang dilakukan oleh pegawai perempuan berdasarkan wawancara yang telah dilaksanakan peneliti terdapat dua sisi berbeda yang mereka rasakan. Sisi positifnya dapat menambah relasi bahkan edukasi, sedangkan sisi lain yang dirasakan pegawai perempuan yaitu beban kerja yang dua kali lipat dari sebelumnya.

Melalui rangkap jabatan dan rangkap tugas, sisi positif yang para pegawai perempuan rasakan yaitu mereka mendapatkan edukasi serta pengetahuan yang lebih meluas. Namun, para pegawai perempuan yang melakukan rangkap jabatan dan rangkap tugas juga tidak dapat memungkiri bahwa dengan adanya beban yang semakin bertambah, hal ini membuat kinerja mereka harus terbagi menjadi dua tempat dalam satu waktu yang bersamaan. Selain itu, diutarakan pula bahwa insentif menjadi hal yang perlu dipertimbangkan bagi para pegawai perempuan yang merangkap tugas untuk mendukung kegiatan mereka ketika melakukan tugas merangkap.

Meskipun terikat dengan tiga peran yaitu reproduksi, produksi dan sosial, para pegawai perempuan yang mengemban rangkap jabatan dan rangkap tugas ini tetap melaksanakan kinerja mereka dengan profesional. Melaksanakannya dengan penuh rasa tanggung jawab. Maka dari itu, kesejahteraan mereka juga perlu sangat diperhatikan. Para pegawai perempuan yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas beradaptasi dengan baik untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan urusan keluarga serta bersosialisasi. Walaupun awalnya kesulitan, dengan berbagai upaya mereka tetap bersikap profesionalisme dengan melaksanakan tugas tugasnya sehingga kinerja mereka tetap beriringan selaras dengan aspek reproduksi dan sosial mereka.

B. Saran

Berdasarkan uraian kesimpulan yang dijabarkan di atas, maka beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk melakukan tindak lanjut atas rangkap jabatan dan rangkap tugas pada pegawai perempuan di Sudin PPAPP Jakarta Barat adalah :

1. Melaksanakan Perencanaan Sumber Daya Manusia, melalui rencana strategis jangka pendek dan jangka panjang untuk mengatasi kekurangan SDM. Menetapkan tujuan yang jelas dan strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan SDM yang sudah berkualitas.
2. Fleksibilitas dalam penugasan kepada pegawai yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas. Memastikan bahwa beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan dapat diatur dengan baik dan tidak melebihi kapasitas individu. Sehingga, semua dapat berjalan dengan seimbang termasuk kesehatan fisik dan mental para pegawai perempuan yang merangkap jabatan dan tugas agar dapat diperhatikan melalui fleksibilitas penugasan.
3. Memberikan dukungan serta penghargaan yang memadai kepada pegawai yang melaksanakan rangkap jabatan dan rangkap tugas, termasuk penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka. Hal ini dilakukan agar dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). Kinerja Pegawai (Isu Juli).
- Arma, N. A & Lubis, K. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Arraniri, I, Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., & Arif, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Insania.
- Cahyani, S. D. (2018). Manajemen sumber daya manusia.
- Darda, A., Rojikun, A., & Yusuf, Y. (2022). Antecedent Kinerja Pegawai.
- Hammerness, Paul MD & Moore, Margaret with Hanc, John. (2012). *“Organize your mind, Organize your life,”*
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, h. 10.
- Palulungan, L., Ramli, M. T., & Ghufuran, M. (2020). Perempuan, masyarakat patriarki & kesetaraan gender. In BaKTI: bursa pengetahuan kawasan timur Indonesia.
- Triyono, A., Saputra, R. M. I., Hairudin, A., Afriaris, S., & Rahayu, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia.

JURNAL

- Alie, A., Elanda, Y., & Retnowati, R. (2023). Relasi Gender pada Keluarga Perempuan Miskin di Kelurahan Wonokusumo Kota Surabaya. *Sosioglobal*, 7(2), 95–111.
- Budiyono Pristyadi & R. W. A. (2021). *Produktivitas Yang Optimal Pada Pt Barito*. 2(02), 142–154.
- Charity, M. L. (2016). Ironi Praktik Rangkap Jabatan Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia (Irony Practices of the Double Duty in the Indonesian State System). *Legislasi Indonesia*, 13(1), 1–10.

- Darmawan, O. A. & P. H. (2020). Peran Ganda Buruh Perempuan Pada Keluarga Dan Pekerjaan (Studi Kasus Di Pabrik Pt. Sampoerna Tbk). *Jurnal Paradigma*, 9(2), 1–23.
- Dewanti, D. C., Murtini, W., & Murwaningsih, T. (2022). Pembagian Kerja Pegawai Pada Bagian Pengolahan Data Dan Informasi Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 6(1), 48–58.
<https://jurnal.uns.ac.id/JIKAP/article/view/55130>
- Fransiska, K., Oktarina, K., & Komalasari, Y. (2022). Triple Roles Perempuan Bali: Ancaman atau Proteksi (Dalam Perspektif Ketahanan Keluarga). *Jurnal Sintesa*, 5(2001), 353–360.
- Gheofani Oky Rahmansyah, & Nur Cahyadi. (2024). Analisis Double Job Dan Disiplin Kerja Terhadap Output Produktivitas Karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis Dan Manajemen*, 5(03), 1–7.
<https://doi.org/10.52005/bisnisan.v5i03.182>
- Hidayati, N. (2016). Beban Ganda Perempuan Bekerja (Antara Domestik dan Publik). *Muwazah*, 7(2). <https://doi.org/10.28918/muwazah.v7i2.516>
- Idris, N. (2010). Fenomena , Feminisme Dan Political Self Selection. *Wacana*, 13(1), 116–131.
<http://jurnalanthropologi.fisip.unand.ac.id/index.php/jantro/article/view/79>
- Ismail, Z., Lestari, M. P., Rahayu, P., & Eleanora, F. N. (2020). Kesetaraan gender ditinjau dari sudut pandang normatif dan sosiologis. *Sasi*, 26(2), 154-161.
- Kohongia, Z., & Achir, N. (2016). “Position Capability Practices In Local Government Kabupaten Bolaang Monggondow Utara.” 128–145.
<http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/1>
- Made Wiasti, N. (2017). Mencermati Permasalahan Gender dan Pengarusutamaan Gender (PUG). *Journal Of Anthropology*, 1(1), 29.
- Maviza, G., & Thebe, P. (2023). *Working From Home and the Triple Role of Women in the Context of COVID-19-Induced Lockdowns in Zimbabwe*.

Journal of Asian and African Studies, 0(0).
<https://doi.org/10.1177/00219096231154240>

- Nim, E. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Konteks Kesetaraan Gender Pada Satuan Polisi Pamong Praja Oleh : Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2016 laki-laki dengan perempuan terjadi melalui bentuk kesetaraan gender yakni kesetaraan. 5(September).
- Rahmaditha, N. F., & Roziana Ainul Hidayati. (2023). Analisis Dampak Rangkap Jabatan Di Pt. Pos Indonesia Malang. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 20(3), 259–271. <https://doi.org/10.37476/akmen.v20i3.4385>
- Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jabatan - Januari 2024*. (n.d.). Badan Kepegawaian Daerah Provinsi DKI Jakarta.
<https://bkddki.jakarta.go.id/statistik>
- Sahirah, Setiawati, B., & Burhanuddin. (2015). Pengarusutamaan Gender Dalam Promosi Jabatan di BKD Pemerintahan Kota Makassar. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(3), 292–304.
<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/707%0Ahttps://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/download/707/666>
- Siregar, B., Sidharta, V., & Arlena, W. M. (2020). Pengarusutamaan Gender: Studi Kasus Jurnalis Perempuan Metro TV. *Global Komunika: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*, 3(2).
- Wulandari, N., Indrianti, D. T., & Hilmi, M. I. (2022). Analisis gender peran perempuan pesisir pada ketahanan keluarga di Desa Puger Kulon Kabupaten Jember. *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS*, 7(1), 52–60.
- Yani, A., Ditama, R. A., & Pohan, M. M. (2021). Peningkatan Mutu Layanan Melalui Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 170–179. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.236>

PERATURAN PERUNDANG UNDANGAN

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2000

Peraturan Gubernur Daerah Khusus Ibukota Jakarta No 57 Tahun 2022

Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2020 tentang Manajemen PNS.

Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20

Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jakarta: Sekretariat Negara, 202875*, 4–22.

DOKUMEN LAINNYA

BKD Provinsi DKI Jakarta. (2024). Rekapitulasi Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin - Februari 2024.

Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Barat. (2023). Wali kota Jakbar Bersyukur Atas Penghargaan Anugerah Parahita Ekapraya 2023. 19 Desember 2023.

<https://barat.jakarta.go.id/detailberita/9533>

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