

SKRIPSI



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

**PENGARUH KONFLIK PERAN RANGKAP TIGA
(*TRIPLE BURDEN*) TERHADAP KINERJA IBU
BEKERJA PADA KANTOR BIRO UMUM
SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Disusun Oleh :
Nama : Shafira Rasdiyanti Jamil
NPM : 2020011337
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

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

2024

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



**PENGARUH KONFLIK PERAN RANGKAP TIGA
(*TRIPLE BURDEN*) TERHADAP KINERJA IBU
BEKERJA PADA KANTOR BIRO UMUM
SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI SULAWESI BARAT**

Diajukan untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Terapan
oleh:

Nama : Shafira Rasdiyanti Jamil
NPM : 2020011337
Jurusan : Administrasi Publik
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

SKRIPSI
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA

JAKARTA, 2024

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : SHAFIRA RASDIYANTI JAMIL
NPM : 2020011337
JURUSAN : ADMINISTRASI PUBLIK
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL : PENGARUH KONFLIK PERAN RANGKAP TIGA
(*TRIPLE BURDEN*) TERHADAP KINERJA IBU
BEKERJA PADA KANTOR BIRO UMUM
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI
BARAT.

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Jakarta, 12 Juli 2024

Pembimbing,



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

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan Politeknik STIA LAN Jakarta pada 28 Agustus 2024.

Ketua Merangkap Anggota



Rima Rumiya Yusuf, S.IP., MPA

Sekretaris Merangkap Anggota

Drs. Eddy Kusponco Wibowo, M.Si

Anggota

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

PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shafira Rasdiyanti Jamil

NPM : 2020011337

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penelitian Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Rangkap Tiga (*Triple Burden*) Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat” merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan hasil **plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Jakarta, 12 Juli 2024

Peneliti,



Shafira Rasdiyanti Jamil

KATA PENGANTAR

Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT Yang telah memberikan petunjuk serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan serangkaian penelitian dan penulisan Tugas Akhir dengan judul “Pengaruh Konflik Peran Rangkap Tiga (*Triple Burden*) Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

Dalam kesempatan ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang terlibat dalam proses penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini. Seluh pihak yang telah memberikan dukungan, bimbingan, kontribusi berharga serta kerja sama dalam penyelesaian Tugas Akhir ini, pihak-pihak yang dimaksud ialah:

1. Kepada Allah SWT Yang telah memberikan saya kesehatan jasmani, rohani dan kekuatan untuk pada akhirnya dapat menjalankan seluruh rangkaian pendidikan, proses penelitian dan penulisan Tugas Akhir hingga selesai.
2. Ibu Faza Dhora Nailufar, S.I.P, M.I.P selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir di Politeknik STIA LAN Jakarta yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian dan penulisan Tugas Akhir.
3. Bapak Anshar Malle, S.Sos, M.Si sebagai Kepala Biro Umum selaku pihak wewenang yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Sulawesi Barat.
4. Ibu Elmarhama Mahmud, S.E, M.M selaku Kepala Subbagian Kepegawaian di Biro Umum Sekretariat Daerah Sulawesi Barat yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses pelaksanaan penelitian.
5. Kak Irwan, S.E staf bagian Kepegawaian Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan masukan dan dukungan untuk kelancaran proses penelitian.

6. Seluruh pegawai dan staf Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat yang telah menuntun dan menemani selama kegiatan observasi dan pelaksanaan penelitian, serta memberikan ilmu serta wawasan baru.
7. Bapak Dr. Muhammad Jamil Barambangi, M.Pd dan Ibu Dr. Kartika Hajati Jamil, M.Pd sebagai kedua orang tua yang saya cintai dan saya hormati yang telah mengorbankan serta memberikan banyak hal demi keberlangsungan dan kelancaran segala proses pendidikan saya di Politeknik STIA LAN Jakarta.
8. Hidayat Purwanto Jamil dan Rais Yudhistiro Jamil, kedua saudara saya yang selalu menjadi kawan dan inspirasi saya untuk terus semangat dalam menjalani kehidupan sehari-hari.
9. Teman-teman yang selalu mendukung, memberikan masukan dan memotivasi selama proses penyelesaian Tugas Akhir ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan Tugas Akhir ini masih terdapat banyak kekurangan karena adanya keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Namun demikian penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, serta menambah wawasan bagi pembaca.

Jakarta, 12 Juli 2024

Shafira Rasdiyanti Jamil

NPM. 2020011337

ABSTRAK

Shafira rasdiyanti Jamil/ 2020011337/2024/ Pengaruh Konflik Peran Rangkap Tiga (*Triple Burden*) Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat/ Faza Dhora Nailufar, S.I.P, M.I.P

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran rangkap tiga (*triple burden*) terhadap kinerja ibu bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Konflik peran rangkap tiga merujuk pada tantangan yang dihadapi oleh ibu yang harus menjalankan tiga peran utama secara bersamaan: sebagai ibu rumah tangga, pekerja kantoran, dan memikul tanggung jawab tambahan dalam kegiatan domestik kerumahtanggaan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada ibu bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik deskriptif dan uji regresi untuk mengevaluasi hubungan antara konflik peran rangkap tiga dan kinerja ibu bekerja. Hasil penelitian berdasarkan uji hipotesis yaitu $t_{hitung} < t_{tabel}$, yaitu $-1,721 < 2,060$ menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik *triple burden* dengan kinerja ibu bekerja di Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat dengan pengaruh variabel konflik *triple burden* terhadap variabel kinerja sebesar 11,4%. Meskipun ada tekanan dari berbagai peran yang harus dijalankan, faktor ini tidak berdampak secara statistik terhadap penilaian kinerja mereka dalam lingkungan kantor. Rekomendasi dari penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan kesadaran dan pemahaman terhadap konflik *triple burden* di kalangan manajemen dan tenaga kerja. Organisasi dapat mengembangkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti fleksibilitas jam kerja, program dukungan psikologis, dan fasilitas yang memudahkan ibu bekerja dalam memenuhi tugas-tugas domestik tanpa mengorbankan kinerja profesional mereka. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa upaya ini akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas ibu bekerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung bagi semua anggota organisasi.

Kata Kunci: Konflik, *Triple Burden*, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Shafira Rasdiyanti Jamil / 2020011337 / 2024 / *The Impact of Triple Burden Conflict on the Performance of Working Mothers' at the General Bureau Office of the Regional Secretariat of West Sulawesi* / Faza Dhora Nailufar, S.I.P, M.I.P

This research aims to examine the impact of triple burden role conflict on the performance of working mothers at the General Bureau Office of the Secretariat of West Sulawesi Province. Triple burden role conflict refers to the challenges faced by mothers who must simultaneously fulfill three main roles: as homemakers, office workers, and additional responsibilities in household domestic activities. The research method employed is quantitative, with data collection using a questionnaire distributed to working mothers at the General Bureau Office of the Secretariat of West Sulawesi Province. Data analysis is conducted using descriptive statistical techniques and regression tests to evaluate the relationship between triple burden role conflict and working mothers' performance. Hypothesis testing results show that t-value (-1.721) is less than the t-table value (2.060), indicating that there is no significant impact of triple burden conflict on the performance of working mothers at the General Bureau Office of the Secretariat of West Sulawesi Province, with the influence of the triple burden conflict variable on performance being 11.4%. Although there is pressure from the various roles that must be undertaken, this factor does not statistically impact their performance evaluations in the office environment. The study recommends increasing awareness and understanding of triple burden conflict among management and employees. Organizations could develop policies to support work-family balance, such as flexible working hours, psychological support programs, and facilities that help working mothers meet domestic tasks without compromising their professional performance. Thus, it is hoped that these efforts will improve the well-being and productivity of working mothers and create a more supportive work environment for all members of the organization.

Keywords: Conflict, Triple Burden, Employee Performance,

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACK.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Permasalahan.....	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Tinjauan Teori	14
B. Definisi Operasional Variabel dan Indikatornya	31
C. Kerangka Berpikir.....	33
D. Hipotesis Penelitian	34
E. Keterbatasan Penelitian	34
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Metode Penelitian	35
B. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling	35
C. Teknik Pengumpulan Data	37
D. Instrumen Penelitian	38
E. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen.....	39
F. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data	43
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
A. Penyajian Data	46

B. Pembahasan.....	61
C. Sintesis Pemecahan Masalah.....	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
A. Kesimpulan.....	66
B. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
A. Buku.....	68
B. Jurnal dan Skripsi.....	68
C. Peraturan.....	70
D. Website	70



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Komposisi Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 dan Tahun 2023	7
Tabel 1.2 Data Jabatan Tinggi Diduduki Oleh Perempuan	10
Tabel 1.3 Komposisi Pegawai ASN di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024	10
Tabel 1.4 Data Terpilah Berdasarkan Status Perkawinan Pegawai ASN Perempuan pada Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024.....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Skala Likert	39
Tabel 3.2 Uji Validitas Instrumen Triple Burden	40
Tabel 3.3 Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai	41
Tabel 3.4 Uji Reliabilitas Instrumen	43
Tabel 4.1 Kuesioner Triple Burden	46
Tabel 4.2 Kuesioner Kinerja Pegawai.....	51
Tabel 4.3 Nilai SKP Pegawai	56

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Presentase Perempuan Tenaga Profesional di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2012-2022	7
Gambar 1.2 Struktur Organisasi	9
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	33
Gambar 4.1 Presentase Rata-rata Jawaban Responden Pada Instrumen Konflik Triple Burden	51
Gambar 4.2 Presentase Rata-rata Jawaban Responden Pada Instrumen Kinerja Pegawai.....	55
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Linearitas.....	59
Gambar 4.5 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana	59
Gambar 4.6 Hasil Uji T	60
Gambar 4.7 Koefisien Determinasi	61

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aktivitas domestik sudah sejak lama dilekatkan pada perempuan. Di dalam sektor domestik perempuan selain menjadi istri bagi suaminya sekaligus menjadi ibu bagi anak-anaknya, perempuan juga harus mengerjakan pekerjaan rumah seperti memasak, mencuci piring, mencuci pakaian, merawat anak, melayani suami, mengantar jemput anak pergi dan pulang sekolah, membantu anak mengerjakan tugas-tugas sekolah, merapikan rumah, dan lain-lain. Di samping itu, perempuan yang sudah berkeluarga juga memerankan perilaku tindakan sosial yang diharapkan dapat menciptakan stabilitas dan harmoni dalam keluarga. Keterlibatan perempuan pada peran komunitas dengan tindakan sosial, misalnya menghadiri acara keluarga dalam acara pernikahan, acara selamat kelahiran, acara kematian, mendampingi suami dalam acara kantor tempat tugasnya atau keterlibatan dalam organisasi wanita sebagai istri di tempat tugas suami, dan lain-lain.

Pelekatan peran bahwa perempuan identik dengan aktifitas domestik sebagaimana digambarkan di atas, terjadi sudah ada jauh sebelum kebanyakan perempuan lahir. Perempuan selalu dikonotasikan sebagai manusia pekerja domestik (*homemaker*) yang dinilai tidak dapat berkontribusi secara aktif diluar rumah sehingga perannya tidak lebih dari sekadar aktivitas dalam rumah. Banyak pandangan yang mengatakan bahwa perempuan identik dengan peran domestik dan kurang berperan dalam sektor ekonomi dan publik, dianggap sebagai bias gender (Tuwu, 2018), namun seiring dengan perkembangan zaman, kemudian perempuan tidak lagi hanya melakukan peran dalam bidang domestik dan peran komunitas saja, melainkan sudah banyak perempuan yang terlibat di sektor publik, dengan berperan di berbagai bidang.

Salah satu gejala sosial yang berkembang dalam beberapa tahun terakhir di Indonesia adalah meningkatnya peran kaum perempuan di sektor publik.

Tampak tidak ada sektor publik yang belum dimasuki oleh kaum perempuan, baik sebagai dokter, perawat, bidan, guru, dosen, pengusaha dan politisi (eksekutif, legislatif, dan yudikatif) (Apollo, Andi Cahyadi, 2012). Alasan dari perempuan bekerja di ranah publik, diantaranya karena membantu suami mencari nafkah untuk meringankan beban pemenuhan kebutuhan hidup (kebutuhan ekonomi) bagi keluarga mereka. Namun ada juga diantaranya perempuan yang bahkan sepenuhnya menjadi tulang punggung pencari nafkah dalam rumah tangganya, menggantikan tanggung jawab laki-laki, suami sebagai seorang kepala keluarga dalam rumah tangganya. Dapat dikatakan, terjadi perubahan keadaan yang biasanya suami atau laki-laki adalah tulang punggung kehidupan keluarga, tetapi kini perempuan ikut berperan aktif mendukung ekonomi keluarga. Dalam konteks ini, peran perempuan dalam memenuhi kebutuhan rumah tangga tidak dapat dianggap remeh lagi.

Lebih lanjut, bagi perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di ruang publik, mereka masih tetap memikul tanggung jawab menunaikan tugas-tugas domestik, ditambah lagi istri juga dituntut memerankan perilaku tindakan sosial atau keterlibatan perempuan pada peran komunitas, kegiatan-kegiatan di ruang sosial masyarakat. Dalam keadaan ini, perempuan tidak hanya memikul peran ganda (*double burden*) tapi sudah menjadi tiga sektor (*triple burden*).

Triple burden adalah sebuah fenomena gender yang digunakan untuk melihat suatu keadaan perempuan. Konsep ini menjelaskan bahwa terdapat tiga peran bagi perempuan yaitu peran perempuan sebagai reproduksi, komunitas, dan produksi. Peran reproduksi berkaitan dengan peran menjadi ibu rumah tangga seperti mengasuh anak dan pekerjaan domestik. Peran komunitas berkaitan dengan peran perempuan di ruang sosial, seperti keterlibatan perempuan pada kegiatan-kegiatan sosial masyarakat dan secara tidak sadar hal ini melahirkan peran berangkap terhadap perempuan. Peran

produksi adalah peran yang harus dijalankan oleh perempuan pada tempat kerjanya. Perempuan-perempuan pada era ini telah memasuki era kebebasan berkarir.

Lebih lanjut, bagi perempuan yang sudah berkeluarga dan bekerja di ruang publik, mereka masih mempunyai tugas-tugas domestik. Pembagian waktu antara pekerjaan dan peran sebagai istri menjadikan peran dan beban istri pekerja di ruang publik lebih berat karena menjadikan mereka mempunyai peran ganda, istri sebagai pencari nafkah sekaligus penanggung jawab urusan rumah tangga (Said, 2020). Pada saat perempuan menjalani karirnya di ruang publik, perempuan juga dituntut untuk dapat berperan sebagai istri serta ibu yang mengasuh dan merawat anak. Hal lumrah bagi wanita zaman sekarang, ketika ia memiliki peran ganda. Diantara para perempuan yang memiliki peran ganda, ada yang bisa menikmati “peran berganda” itu, namun ada juga yang merasa sukar menjalaninya sehingga akhirnya banyak persoalan rumit yang kian berkembang dalam kehidupan sehari-hari yang dijalannya. Meskipun ada perubahan status, tanggung jawab primer untuk mengelola kegiatan rumah dan keluarga serta beristirahat bagi perempuan yang memiliki peran ganda tetaplah ada, bahkan ketika dia bekerja penuh waktu di luar rumah (Fox, 2009 , dalam Nasekhah, 2017).

Berdasarkan penjelasan sebelumnya, dapat diartikan peran perempuan telah mengalami perubahan signifikan dalam beberapa dekade terakhir, bahwa perempuan tidak lagi hanya dikaitkan dengan urusan domestik rumah tangga melainkan juga peran di sektor publik. Meskipun demikian, seringkali perempuan masih dihadapkan pada tanggung jawab tradisional domestik seperti merawat anak, mengurus rumah tangga, dan mendukung keluarga. Hal ini menyebabkan perempuan mengalami beban ganda, Mosser dalam Pasaribu (2018) menyimpulkan bahwa perempuan tidak hanya memiliki peran ganda tetapi juga tiga peran (*triple burden*), yaitu peran reproduksi, peran produktif, dan peran sosial. Dengan *triple burden* tersebut, sangat berpotensi menimbulkan konflik dalam diri ibu berkarir.

Di Indonesia pada khususnya, peran ganda lebih banyak dimiliki oleh kaum perempuan ibu bekerja. Perempuan yang memiliki peran ganda, cenderung akan memiliki waktu yang lebih terbatas, sehingga ia harus membagi waktu dengan baik antara pekerjaan dan keluarga. Pembagian waktu tadi terkadang memunculkan konflik *interrole*, dimana perempuan yang sudah menikah dan bekerja harus melakukan tiga peran, yakni peran reproduksi, peran produktif, dan peran sosial sekaligus. Ibu yang harus berangkat bekerja pagi hari dan pulang pada sore hari tetap harus meluangkan waktu untuk berkomunikasi, bercanda, memeriksa tugas-tugas sekolah anaknya meskipun ibu sangat capek setelah seharian bekerja diluar rumah. Demikian halnya jika ada agenda untuk mendampingi suami memerankan tindakan sosial, menghadiri kegiatan komunal keluarga maupun masyarakat dan organisasi di kantor tempat tugas sebagai pendamping suami.

Peran ganda yang dialami oleh ibu bekerja dapat berakibat hambatan dalam kinerja, dan ini akan berimbas pada pengembangan karirnya. Peran ganda bisa membuat perempuan sulit meraih sukses di bidang pekerjaan, keluarga dan hubungan interpersonal sekaligus, karena terjadinya konflik peran dalam hal ini peran reproduksi, peran produktif, dan peran sosial menuntut dilakukan dalam ruang waktu dan kesempatan yang sama dengan standard keberhasilannya masing-masing.

Ketidakmampuan perempuan ibu bekerja dalam menyelesaikan konfliknya tersebut dapat mengakibatkan penampilan sikap kerjanya negatif, tidak sesuai harapan pimpinan di tempat kerjanya, atau tidak sesuai dengan tuntutan standard kinerja (*performce standard*) pada organisasi/lembaga tempat kerjanya. Indikasi hal tersebut, misalnya motivasi rendah dan sikap kerjanya negatif, ditunjukkan dengan perilaku seperti: kerap menunda pekerjaan, terlambat masuk kantor, menolak penugasan, kerap berkeluh kesah dalam mengerjakan tugas, menyelesaikan tugas asal-asalan, kurang konsentrasi dalam mengerjakan tugas kantor karena urusan keluarga dan peran sosial keluarga. Bahkan menolak tawaran promosi jabatan untuk menempati posisi karir

dengan tanggung jawab lebih berat dan tuntutan intensitas keterlibatan kerja yang lebih tinggi, karena ingin lebih banyak mengurus keluarga.

Berdasarkan uraian di atas, pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat pada ibu bekerja. Pada satu sisi, perempuan sebagai istri yang mencari nafkah untuk membantu suami dan kebutuhan ekonomi keluarga, dengan bekerja di ranah publik disertai tanggung jawab kerjanya dan peluang karir yang dihadapinya. Pada sisi lain, perempuan tersebut harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai istri dan seorang ibu. Dalam konteks ini kemudian, dapat muncul konflik peran. Sebagai contoh, pegawai yang meniti karir dari bawah karena memiliki prestasi gemilang, mendapat promosi ke jenjang atau jabatan yang lebih tinggi namun disertai tekanan kerja dengan intensitas keterlibatan meningkat, dan tanggung jawab yang lebih berat. Kemudian timbullah konflik dalam diri pegawai tersebut, “apakah harus menerima” jabatan yang baru dengan resiko kehilangan waktunya mengatur kehidupan rumah tangga dan berkumpul bersama keluarga, “ataukah menolak jabatan” tersebut dengan alasan agar lebih mudah mengurus kehidupan rumah tangganya.

Merujuk hasil penelitian Senianti (2003) dalam kehidupan nyata, ditengah semakin besarnya kesempatan bekerja bagi perempuan di berbagai bidang pekerjaan serta mengenyam pendidikan tinggi, masih sering terdengar cerita bahwa wanita lebih sering menolak promosi jabatan, bahkan memilih berhenti bekerja atau berhenti kuliah terutama setelah berkeluarga. Ada berbagai alasan yang dikemukakan atas tindakan ini, salah satunya untuk menjalani kodrat alam yaitu menjadi ibu dan istri yang baik. Seorang ibu bekerja yang memiliki konflik peran ganda dengan tekanan yang tinggi, akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. (Ismiati, 2020; Putri & Rahyuda, 2019; Rizky & Afrianty, 2018;) mengatakan beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, berarti semakin meningkat beban kerja dirasakan oleh pegawai maka meningkat juga stres yang dirasakan pegawai. Pada akhirnya, ketidakmampuan ibu bekerja dalam mengelola

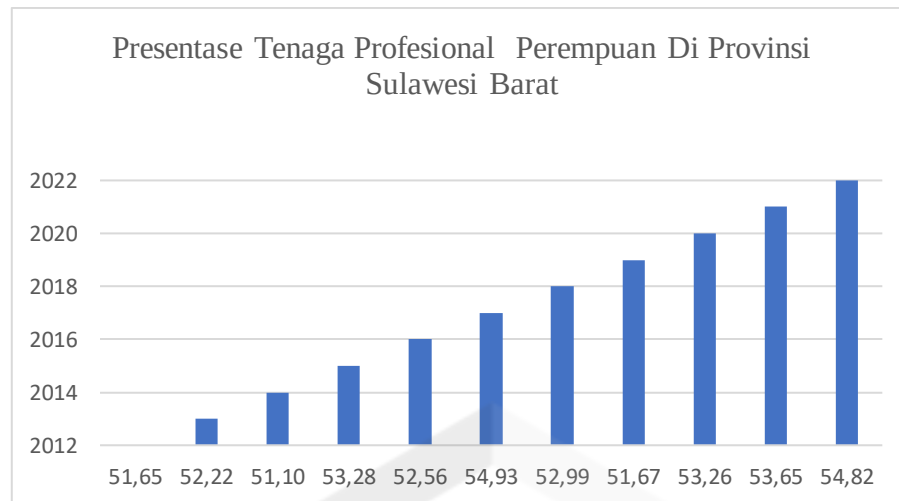
konflik yang dihadapinya dapat mengakibatkan berbagai persoalan, salah satunya yaitu menurunnya kinerjanya.

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai dan erat kaitannya dengan usahanya mencapai tujuan organisasi (Sutisna, 2021). Kinerja yang buruk dan semangat kerja yang rendah menyebabkan perusahaan tidak mampu menggapai tujuannya dan akan sulit menyaingi perusahaan yang lain (Dewanta, 2018) Kinerja merupakan perwujudan dari keterampilan berupa hasil kerja aktual atau hasil kerja yang dikerjakan pegawai untuk menyelesaikan tanggungjawab yang ditugaskan perusahaan (Priansa, 2017).

Kinerja adalah hasil dari usaha dan kerja keras yang dilakukan oleh pegawai, yang berhubungan erat dengan upaya mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila kinerja pegawai berada pada tingkat yang rendah dan semangat kerja mereka juga minim, maka perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Akibatnya, perusahaan atau organisasi akan mengalami kesulitan dalam bersaing. Dalam konteks ini, kinerja dapat diartikan sebagai perwujudan dari keterampilan dan kemampuan pegawai, yang tercermin dalam hasil kerja nyata atau output yang dihasilkan pegawai sebagai upaya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Maka dari itu, penting bagi suatu organisasi memastikan bahwa kinerja pegawainya sudah maksimal.

Lebih lanjut, merujuk pada data yang dikumpulkan oleh Badan Statistik Provinsi Sulawesi Barat tahun 2022, analisis *trend* data presentase perempuan sebagai tenaga profesional di Provinsi Sulawesi Barat dari tahun 2012 hingga tahun 2022, memiliki kecenderungan pertumbuhan yang positif dengan angka keterlibatan perempuan sudah berada di atas 50 persen sejak tahun 2012 hingga tahun 2022. Mengingat bahwa produktifitas kerja suatu lembaga sangat ditentukan oleh kinerja para pegawainya baik perempuan maupun laki-laki, maka menjadi penting semua pegawai dipastikan dalam kondisi kondusif. Sehingga, semua pegawai dapat menampilkan kinerjanya secara maksimal sesuai standard yang ditetapkan.

Gambar 1.1 Presentase Perempuan Tenaga Profesional di Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2012-2022



Sumber Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat 2022

Lebih lanjut, komposisi jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat tahun 2022 dan tahun 2023 menunjukkan jumlah pegawai perempuan lebih banyak daripada laki-laki.

Tabel 1.1. Komposisi Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 dan Tahun 2023

Tahun	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	Perempuan
2023	48,89	51,11
2022	48,59	51,41

Sumber Badan Pusat Statistik Provinsi Sulawesi Barat 2022

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi/lembaga, memiliki keterkaitan yang sangat erat, karena tercapainya tujuan organisasi tidak bisa lepas dari peran serta pegawai melalui kinerjanya. Merujuk gambaran data pada tabel yang memaparkan

komposisi jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 dan Tahun 2023 tersebut, dapat diduga bahwa produktifitas, efisiensi dan efektifitas kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat yang dipandang sebagai suatu tujuan organisasi, ditentukan oleh kinerja ASN yang faktanya berdasarkan kuantitas, didominasi oleh perempuan dibanding laki-laki.

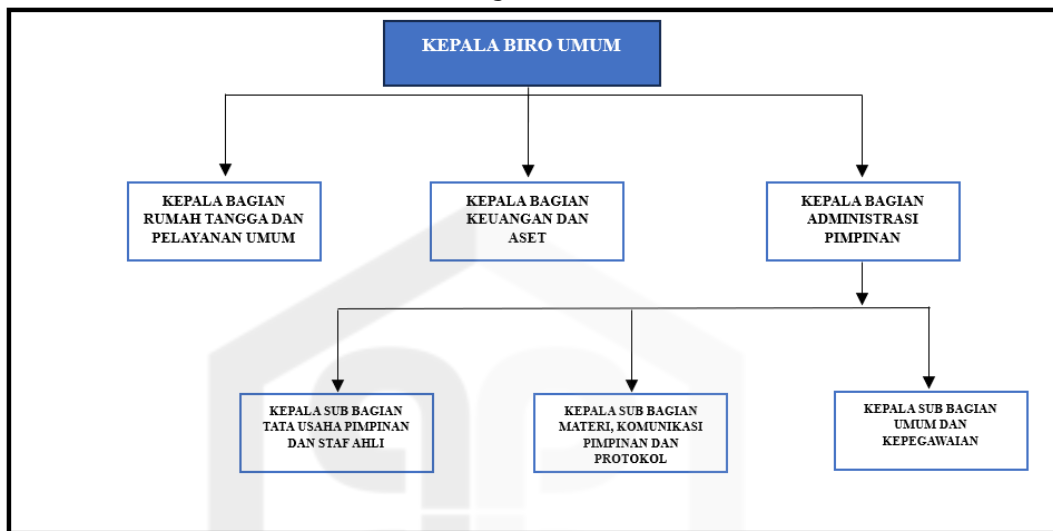
Namun demikian, berdasarkan simpulan atas penjelasan sebelumnya, bahwa dominasi perempuan dalam jumlah nampaknya tidak serta merta menjamin kontribusi yang selaras. Hal ini terjadi mengingat peran ganda yang dijalani oleh ibu bekerja, yakni perempuan yang beraktifitas di ruang publik melaksanakan peran produktif, namun juga dituntut tanggungjawab melaksanakan tugas reproduktif atau tugas-tugas domestiknya serta peran sosialnya, memunculkan konflik peran *triple burden*. Seorang ibu bekerja yang memiliki konflik peran ganda dengan tekanan yang tinggi, akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah.

Oleh karena itu, kiranya perlu ditelisik lebih lanjut komposisi data pegawai dengan memperhatikan faktor status pernikahan, data terpilah pegawai perempuan belum menikah dan sudah menikah (ibu bekerja). Lebih lanjut diukur tingkat konflik peran yang dialami ibu bekerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja. Ini menjadi penting, mengingat ketidakmampuan ibu bekerja dalam menghadapi dan mengatasi konflik peran gandanya tersebut dapat mengakibatkan penampilan sikap kerjanya negatif, tidak sesuai harapan pimpinan di tempat kerjanya, atau tidak sesuai dengan tuntutan standard kinerja (*performce standard*) pada organisasi/lembaga tempat kerjanya. Kajian terkait hal itu akan peneliti lakukan pada salah satu Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, yakni Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat merupakan salah satu unit kerja di lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Barat Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan

Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah dijelaskan, bahwa Biro Umum mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam menyiapkan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang rumah tangga, administrasi keuangan dan aset, dan administrasi pimpinan, berikut struktur organisasi Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat:

Gambar 1.2 Struktur Organisasi



Sumber Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Kantor Biro Umum terdiri dari tiga bagian, yaitu:

1. Bagian Rumah Tangga dan Pelayanan Umum;
2. Bagian Keuangan dan Aset;
3. Bagian Administrasi Pimpinan.

Bagian Administrasi Pimpinan terdiri dari tiga Subbagian, yaitu:

1. Subbagian Tata Usaha Pimpinan dan Staf Ahli;
2. Subbagian Materi, Komunikasi dan Protokol;
3. Subbagian Umum dan Kepegawaian.

Kantor Biro Umum menjalankan tugas dan wewenangnya dengan arahan Kepala Biro Umum yang dimana pada setiap bagian dan subbagian diawasi oleh pimpinan masing-masing. Berdasarkan data struktur organisasi Kantor Biro umum, perempuan menduduki beberapa jabatan tinggi dimana hal ini menjadi penting karena gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada organisasi dapat sangat mempengaruhi jalannya organisasi, jabatan tinggi pada Kantor Biro Umum yang diduduki perempuan di antaranya adalah:

Tabel 1.2 Data Jabatan Tinggi Diduduki Oleh Perempuan

Jabatan	Pangkat
Kepala Bagian Administrasi Keuangan	Pembina / IV.a
Kepala Bagian Administrasi Pimpinan	Penata Tk.I / III.d
Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian	Penata Tk. I / III.d
Jabatan Fungsional Analis Keuangan Pusat dan Daerah Ahli Muda	Penata Tk. I / III.d
Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Muda	Penata / III.c

Sumber Diolah Penulis

Guna melaksanakan tugas-tugas tersebut, merujuk data tahun 2024 Biro umum memiliki pegawai sejumlah 73 orang, dengan komposisi sebagai berikut.

Tabel 1.3 Komposisi Pegawai ASN di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024

ASN	Jenis Kelamin	Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV	JUMLAH		
						P	L	TOTAL
PNS	P		4	20	1	25		25
	L		13	32	2		47	47

PPPK	Gol VII							
	P	1				1		1
	L							
Jumlah total						26	47	73

Sumber Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Lebih lanjut, berikut ini komposisi data pegawai perempuan pada Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dengan memperhatikan faktor status pernikahan, data terpilah pegawai belum menikah dan sudah menikah (ibu bekerja).

Tabel 1.4 Data Terpilah Berdasarkan Status Perkawinan Pegawai ASN Perempuan pada Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024

ASN Perempuan	Status Pernikahan	Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV	TOTAL
PNS	Menikah		5	18	1	24
	Belum menikah			1		1
PPPK		Gol VII				
	Menikah	1				1
	Belum menikah					
		1	5	19	1	26

Sumber Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Paparan data pada tabel “Komposisi Pegawai ASN di Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 di atas, menunjukkan jumlah pegawai ASN Kantor Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, total 73 orang, laki-laki 47 orang, dan perempuan 26 orang. Lebih lanjut, data terpilah berdasarkan status perkawinan pegawai ASN perempuan pada Biro Umum Pemerintah Provinsi Sulawesi

Barat Tahun 2024 menunjukkan perempuan yang berstatus menikah (ibu bekerja) berjumlah 25 orang, dan belum menikah sejumlah 1 orang.

Berdasarkan data terdapat itu, ibu bekerja sejumlah 25 orang, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam penelitian ini, untuk mengetahui “Pengaruh *Konflik Triple Burden* Terhadap Kinerja Ibu Bekerja Pada Kantor Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat”

B. Rumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, berikut rumusan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah terdapat pengaruh konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat?
2. Seberapa besar pengaruh konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik *triple burden* yang dialami ibu bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui besar pengaruh konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Akademik

Penelitian ini sebagai bahan informasi terkait konflik *triple burden* yang dialami ibu bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Menjadi rujukan bagi peneliti lain di masa mendatang untuk melakukan kajian terkait pengaruh konflik *triple burden* terhadap kinerja pegawai perempuan (ibu bekerja), atau

menambahkan kajian dengan variabel lain dengan lokus Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, ataupun pada lokus yang lain

b. Manfaat Praktis

a) Manfaat bagi ilmu pengetahuan

Sebagai sumber referensi untuk materi pendidikan, materi ini dapat digunakan sebagai rujukan bahan ajar guna meningkatkan kesadaran dan pemahaman serta tingkat pengetahuan tentang kemajuan karir dan pekerjaan di bidang pendidikan profesional.

b) Manfaat bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat

Sebagai bahan bagi organisasi untuk mengetahui pengaruh konflik *triple burden* terhadap kinerja ibu bekerja pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat. Lebih lanjut dengan informasi tersebut dapat dijadikan pertimbangan dalam pemberian penilaian kinerja pegawai, dan dapat mengoreksi pola serta tingkah laku pegawainya dalam melaksanakan tugas.

Selanjutnya, Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat menerapkan strategi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai dan kemampuan organisasi guna memotivasi dan mengembangkan sikap kerja positif pada para pegawai di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat umumnya, dan khususnya bagi ibu bekerja agar dapat memberikan hasil kerja yang sesuai dengan standard, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi.

POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A