

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Peningkatan jumlah tenaga kerja perempuan khususnya di sektor publik, menyebabkan perempuan tidak hanya dibebani satu peran melainkan tiga peran dalam hidupnya atau *triple burden*. Dari pengumpulan data yang dilakukan, disimpulkan:

1) Aspek Reproduksi

Pada aspek ini, disimpulkan bahwasanya dalam menjalankan peran reproduktif sebagai seorang Ibu, Ibu bekerja hanya mampu mengalokasikan sedikit waktu untuk keluarga, dan tak jarang mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dengan keluarga

2) Aspek Produktif

Dari pengumpulan data yang dilakukan, disimpulkan bahwa ASN Perempuan yang menjalani *triple burden* tetap mampu menjalani tugas dan tanggung jawab mereka sebagai seorang aparatur. Kesuksesan tersebut tak luput dari dukungan keluarga dan lingkungan kerja serta tim pekerjaan yang selalu membantu dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka.

3) Aspek Peran dalam Sosial Masyarakat

Dari wawancara yang dilakukan, didapatkan bahwasanya interaksi serta peran Ibu bekerja dalam sosial masyarakat menjadi salah satu sarana pencapaian *psychological well-being* dan pengalihan dari *burn out* yang mereka rasakan sebagai pekerja.

Berdasarkan pengumpulan data yang dilakukan, disimpulkan bahwasanya *triple burden* yang dijalankan menyebabkan dua kondisi yakni tidak terhambatnya kinerja dan terhambatnya kinerja pada aspek tertentu. *Triple burden* yang dialami justru bukan menjadi *burden* atau beban, posisi mereka sebagai seorang Ibu menjadi semangat tersendiri untuk mereka bekerja demi keluarga dan demi memberikan kehidupan terbaik untuk anak mereka. Di sisi lain, *triple burden* yang

mereka jalani, menyebabkan mereka harus mengalah dan menolak kesempatan pelatihan yang mereka dapatkan. Hal tersebut dikarenakan beratnya perasaan yang mereka rasakan ketika meninggalkan keluarga dan anak untuk waktu yang lama.

5.2 Saran

Sebagai seorang pegawai sekaligus Ibu, perempuan harus mampu mempunyai kiat – kiat agar tetap mampu menjaga loyalitas dan komitmen mereka dalam bekerja, sehingga kinerja mereka akan selalu dalam predikat yang baik. Berikut saran yang dapat Ibu bekerja lakukan agar peran – peran yang mereka jalani tidak mempengaruhi loyalitas dan kinerja mereka.

5.2.1 Untuk ASN Perempuan

1) Aspek Reproduksi

Untuk dapat menjalankan peran sebagai Ibu bekerja dengan seimbang, mencari tempat penitipan anak atau *daycare* yang berkualitas mampu menjadi hal yang dapat dilakukan Ibu bekerja untuk mencapai tujuan tersebut. Dengan mempercayakan anak pada *daycare* yang berkualitas, Ibu bekerja akan dengan tenang menjalankan perannya sebagai pegawai. Selain itu, di *daycare* dapat membantu anak untuk belajar bersosialisasi dan mendukung tumbuh kembangnya.

2) Aspek Produktif

Menjaga komunikasi dan berbicara yang jujur terkait kondisi dan peran yang dijalani dapat menumbuhkan pengertian antarsesama tim dalam lingkungan kerja. Sehingga Ibu bekerja mampu menjalani peran – peran dalam hidupnya dengan seimbang.

3) Aspek Peran dalam Sosial Masyarakat

Meluangkan waktu untuk bersosialisasi atau sekedar *sharing* bersama dengan teman dapat menjadi pengalihan dari *burnout* yang dapat dengan mungkin terjadi pada Ibu bekerja akibat menjalani banyaknya peran dalam hidup mereka.

5.2.2 Untuk Instansi

Sekalipun Ibu bekerja telah berusaha sebaik mungkin, jika lingkungan kerja tidak menjadi lingkungan yang mendukung peran – peran tersebut, maka hal tersebut akan sia – sia. Maka daripada itu, diperlukan juga lingkungan yang sehat dan mendukung. Berikut saran – saran dari Penulis untuk instansi:

1. Mengintegrasikan Pengarus Utama Gender pada instansi dengan menerbitkan Regulasi Internal mengenai kesetaraan sebagai wujud implementasi instansi yang ramah kesetaraan
2. Menyediakan fasilitas yang mendukung Ibu bekerja menjalankan perannya: Penyediaan fasilitas yang mendukung peran Ibu bekerja dapat berupa penyediaan ruang laktasi untuk para Ibu bekerja yang masih dalam fase menyusui anaknya. Hal tersebut membuat Ibu bekerja merasakan dukungan dari instansi tempatnya bekerja
3. Mengadakan *counselling clinic*: *Counselling Clinic* dapat membantu Ibu bekerja mencapai *psychological well-being* sehingga tidak merasakan *burn out* dan stress akibat menjalani banyaknya peran di hidup mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminah, S. (2016). Pengaruh Faktor Gender Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, Vol. 31 No.
- Azazah, I. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah) Semarang*. Universitas Diponegoro.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Perempuan Indonesia yang Menjadi Pekerja Profesional*. DataIndonesia.Id.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1993). *Human Resource Management*. McGraw Hill Inc.
- Christian, A. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Gender terhadap Kinerja Karyawan PT City Era Abadi. *AGORA*, 5 No. 1.
- Dando, M. L. Y. D., Fanggidae, R. F., & Fanggidae, A. H. J. (2021). Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Medis Wanita melalui Stres Kerja. *JIMKES: Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 9(1), 177–188. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v9i1.557>
- Dewanta, E. B. (2018). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Dini, E. A. (2014). *Peran Ganda Perempuan Pedagang Pakaian Kaki Lima: Studi Kasus di Pasar Kemiri Muka Depok Jawa Barat*. UIN Syarif Hidayatullah.
- Effendi, S. N. (2018). Kinerja Pegawai Berdasarkan Kesetaraan Gender di Kantor Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 6(1), 95–104. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita \(11-22-17-11-23-42\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2017/11/pin_safaranita (11-22-17-11-23-42).pdf)
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Handayani, T. (2018). *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Malang.

- Handoko, H. (1993). *Penilaian Kinerja*. Ghalia Indonesia.
- Hudalifah, N. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Manajerial*, 1(1), 162–167.
- Irianto, J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia.
- Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 Tentang Pengarus Utamaan Gender dalam Pembangunan Nasional
- Krisyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis Skripsi, Tesis, dan Disertai Riset Media, Public Relations, Advertising, Komunikasi Organisasi, Komunikasi Pemasaran*. Prenadamedia Group.
- Mahmudi, M. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Penerbit UUP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2007). *Manajemen mutu sumber daya manusia*. Ghalia Indonesia.
- March, C., Smyth, I., & Mukhopadhyay, M. (1999). *A Guide to Gender-Analysis Frameworks*. Oxfam GB.
- Mardiah, A., & Zulhaida, Z. (2018). PENERAPAN KESETARAAN GENDER DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN (Studi Perbandingan Antara Bank Syariah dan Konvensional di Pekanbaru). *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender*, 17(1), 80.
- Martha, L., & Prahasta, G. (2023). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Economina Vol. 2 No. 1, January 2023, Vol. 2*.
- McCharty, P. (2006). *Metode Kualitatif*. Erlangga.

- McLaren, H. J., Wong, K. R., Nguyen, K. N., & Mahamadachchi, K. N. D. (2020). Covid-19 and Women's *Triple burden*: Vignettes from Sri Lanka, Malaysia, Vietnam and Australia. *Social Sciences*, 9(5).
- Merida, S. C., Febrieta, D., & Fitriani, Y. (2023). Resilience as a Working Moma Dealing with Changing Situations in Era Pandemic Covid 19. *E3S Web of Conferences*, 447. <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202344705002>
- Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development: Theory Practice and Training*. Routledge.
- Mulyana, D. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurfadillah, D., Mulyanti, R. Y., & Nurtiah, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Mompreneur (Wirausaha Wanita) di Kecamatan Cibungbulang. *Journal of Management - Small and Medium Enterprises (SME's)*, 14(2), 205–223. <https://doi.org/10.35508/jom.v14i2.4821>
- Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 15 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penyediaan Fasilitas Khusus Menyusui dan/atau Memerah Air Susu Ibu
- Puspitawati, H. (2013). *Konsep, Teori, dan Analisis Gender*. Departemen Ilmu Keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia IPB.
- Rahmayati, T. E. (2020). Konflik Peran Ganda pada Wanita Karier (Multiple Role Conflicts in Career Women). *JURIPOL: Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan*, 3(1), 152–165.
- Sari, I. K., Farha, T. R., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Dengan Stress Kerja Sebagai Mediasi. *GEMA: Jurnal Gentiaras Manajemen Dan Akuntansi*, 13(1), 51–59. <https://doi.org/10.47768/gema.v13i1.227>
- Sitorus, F. H. . (2020). Stress pada Ibu Bekerja. *Jurnal Psikologi Prima*, 3(2), 25–40.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Undang - Undang Nomor 25 Tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik

Yusuf, A. M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.



POLITEKNIK
STIA LAN
J A K A R T A