



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**ANALISIS PENGARUH PERAN GANDA PEREMPUAN TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEREMPUAN DI
INDONESIA DALAM MASA PEMBERLAKUAN BEKERJA DARI
RUMAH BERDASARKAN PERSEPSI DIRI PEGAWAI**

Skripsi

Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana

Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Oleh:

Putri Endang Meyliasna

6071801120

BANDUNG

2021



Universitas Katolik Parahyangan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Terakreditasi A

SK BAN-PT NO: 3100/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/V/2020

**ANALISIS PENGARUH PERAN GANDA PEREMPUAN TERHADAP
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEREMPUAN DI
INDONESIA DALAM MASA PEMBERLAKUAN BEKERJA DARI
RUMAH BERDASARKAN PERSEPSI DIRI PEGAWAI**

Skripsi

Oleh:

Putri Endang Meyliasna

6071801120

Pembimbing

Tutik Rachmawati, SIP., MA., PhD

BANDUNG

2021

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Pengesahan Skripsi

Nama : Putri Endang Meyliasna
Nomor Pokok : 6071801120
Judul : Analisis Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap
Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di
Indonesia dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah
berdasarkan Persepsi Diri Pegawai

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana
Pada Selasa, 18 Januari 2022
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji

Ketua sidang merangkap anggota

Maria Rosarie Harni Triastuti, S.IP., M.Si

: 

Sekretaris

Tutik Rachmawati, S.I.P., M.A., Ph.D


: 

Anggota

Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA

: 

Mengesahkan,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Program Studi Ilmu Administrasi Publik



Tanda Persetujuan Skripsi

Nama : Putri Endang Meyliasna
Nomor Pokok : 6071801120
Judul : Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan
di Indonesia dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari
Rumah (*Work from Home*)

Menyetujui untuk diajukan pada
Ujian Sidang jenjang Sarjana
Bandung, 5 Januari 2022

Pembimbing,

Tutik Rachmawati, Ph.D

Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik

Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA.

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Putri Endang Meyliasna
NPM : 6071801120
Jurusan/Program Studi : Ilmu Administrasi Publik
Judul : Analisis Pengaruh Peran Ganda Perempuan
terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)
Perempuan di Indonesia dalam Masa Pemberlakuan
Bekerja dari Rumah berdasarkan Persepsi Diri
Pegawai

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis sesuai dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku, apabila dikemudian hari diketahui pernyataan ini tidak benar.

Bandung, 18 Desember 2021



Putri Endang Meyliasna

ABSTRAK

Nama : Putri Endang Meyliasna

NPM : 6071801120

Judul : Analisis Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Indonesia dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah berdasarkan Persepsi Diri Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di Indonesia dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah berdasarkan persepsi diri pegawai. Analisis tersebut ditinjau dengan tiga konsep yaitu Peran Ganda Perempuan oleh Suryadi (2004), Kinerja Pegawai oleh Kuswandi (2004), Sedarmayanti (2007), & Veithzal (2005), dan Penilaian Diri oleh Suwandi (2010) dan Bound (1995). Dimensi kinerja pegawai yang digunakan yakni dimensi kualitas kerja, dimensi kuantitas kerja, dimensi ketepatan waktu, dimensi hubungan antar pegawai, dan dimensi kemandirian, dan dimensi peran ganda perempuan yang dihasilkan adalah dimensi *marriage life* dan dimensi *motherhood*.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei *online* kualitatif. Data yang dikumpulkan berupa data-data pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja ASN perempuan di Indonesia dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah berdasarkan persepsi diri pegawai. Tipe penelitian pada penelitian ini yakni penelitian deskriptif. Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yakni menyebarkan survei *online* kualitatif yang dibuat dengan menggunakan fasilitas *Google Form* dan disebarkan kepada ASN perempuan di Indonesia yang sudah menikah dan memiliki anak. Data yang dikumpulkan berupa pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja ASN perempuan di Indonesia dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah berdasarkan persepsi diri pegawai. Pada setiap perubahan dimensi kinerja, dijelaskan juga bagaimana peran ganda perempuan menjelaskan perubahan kinerja tersebut.

Dari survei ini diperoleh hasil bahwa berdasarkan penilaian diri ASN perempuan di Indonesia, peran ganda yang melekat pada ASN perempuan mempengaruhi kinerja ASN perempuan dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah dan meliputi seluruh dimensi kinerja yang ada pada penelitian ini. Beratnya beban peran ganda perempuan disebabkan karena ASN perempuan mengemban tugas rumah tangga yang lebih berat dibandingkan suami. Namun beban peran ganda perempuan yang berat dapat diatasi dengan dukungan dari *support system* sehingga ASN perempuan tetap dapat menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini dapat dilanjutkan dengan studi kuantitatif yang dapat menunjukkan besaran pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja pegawai perempuan dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah dengan pengukuran-pengukuran yang bersifat kuantifikasi.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan, Peran Ganda Perempuan, Penilaian Diri

ABSTRACT

Name : Putri Endang Meyliasna
Student ID No. : 6071801120
Title : *Analysis of the Impact of Women's Dual Roles Towards their Performance as a State Civil Apparatus in Indonesia during Work from Home (WFH) Based on Employee Self-Perception*

This study is based on employees' self-perceptions, it intends to examine the impact of women's dual roles on the performance of female State Civil Apparatus (ASN) in Indonesia during the implementation of working from home. This research is viewed from three concepts, which is Proposed the Dual Role of Women Suryadi by (2004), Employee Performance by Kuswandi (2004), Sedarmayanti (2007), & Veithzal (2005), and Self-Assessment by Suwandi (2010) and Bound (1995). The dimensions of work quality, work quantity, punctuality, employee relations, and the dimensions of independence, as well as the dimensions of women's dual roles generated are the dimensions of marriage life and the dimensions of motherhood.

The research method employed in this study was a qualitative online survey. The data was obtained in the form of employee self-perception data on the effect of women's dual responsibilities on the performance of female ASN in Indonesia during the adoption of working from home. The research method used in this study is descriptive research. The data gathering strategy employed in this study was to send a qualitative online survey created with Google Forms and distributed to married and child-bearing female ASN in Indonesia. The data collected is in the form of the influence of women's dual roles on the performance of female ASN in Indonesia during the implementation of working from home, based on employee self-perceptions. It is also shown how the dual function of women explains the change in performance for each change in the dimensions of performance.

The dual function inherent in female ASN effects the performance of female ASN when working from home and covers all dimensions of performance in this study, according to the results of this survey, based on the self-assessment of female ASN in Indonesia. The tremendous burden of women's multiple duties came from the fact that female ASN are responsible for more domestic tasks than their husbands. The severe burden of women's dual responsibilities, on the other hand, can be managed with the help of the support system, allowing female ASN to continue to perform well. Quantitative studies that indicate the degree of the impact of women's multiple roles on female employees' performance when working from home with measurable data can be added to this research.

Keywords: *Employee Performance, Female State Civil Apparatus (ASN), Women's Dual Role, Self Assessment*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, oleh karena kasih, anugerah, dan penyertaan-Nya yang melimpah selama ini, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Indonesia dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah berdasarkan Persepsi Diri Pegawai”**.

Adapun tujuan dari penulisan skripsi ini diajukan guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik, Program Studi Ilmu Administrasi Publik pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Untuk itu, dalam kesempatan ini perkenankan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang menjadi tempat pertama bagi penulis untuk menyampaikan setiap keluh kesah. Kemudian kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Eddy Susanto Ginting dan Ibu Emawati Surbakti, terima kasih atas doa, cinta, dan kasih sayang yang selama ini diberikan dan senantiasa menyertai saya, serta dukungan yang tidak pernah berhenti baik secara moral maupun materil. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ibu Tutik Rachmawati, SIP., MA., PhD selaku dosen pembimbing yang terhormat dan tercinta, terima kasih atas kesabarannya dalam membimbing dan selalu menyempatkan waktu dalam membimbing dan mengedukasi penulis mengenai cara dan proses untuk menghasilkan skripsi yang baik dan benar. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak dari masa awal perkuliahan sampai pada penyusunan karya tulis ilmiah ini, tidak mudah bagi penulis untuk menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

Dalam kesempatan ini juga, kiranya penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Mangadar Situmorang, Ph.D. selaku Rektor Universitas Katolik Parahyangan.

2. Bapak Pius Sugeng Prasetyo, M.Si, Dr selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.
3. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA selaku Kepala Program Studi Ilmu Administrasi Publik.
4. Ibu Tutik Rachmawati, SIP., MA., PhD selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktunya, pikiran, dan tenaganya untuk membimbing dan mengarahkan saya dari awal sampai akhir penyusunan skripsi ini.
5. Kepada seluruh dosen Program Studi Ilmu Administrasi Publik yang telah memberikan pembelajaran, baik secara moral maupun materil kepada penulis selama mengemban ilmu di Program Studi Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan :
 - a. Ibu Gina Ningsih Yowono, Dra., M.Si
 - b. Ibu Susana Ani Berliyanti, Dra., M.Si
 - c. Ibu Tutik Rachmawati, SIP., MA., PhD
 - d. Ibu Indraswari, Dra., MA. Dr.
 - e. Ibu Maria Rosarie Harni T., S.IP., M.Si.
 - f. Bapak Trisno Sakti Herwanto, S.IP., MPA
 - g. Bapak Ulber A. Silalahi, MA, Dr.
 - h. Bapak Pius Sugeng Prasetyo, M.Si, Dr
 - i. Bapak Hubertus Hasan Ismail, Drs., M.Si
 - j. Bapak Meindy Mursal, Drs., Akt., M.Si
 - k. Bapak Pius Suratman Kartasasmita, Ph.D
 - l. Bapak Deni M. Tri Aryadi, Drs., M.Si
 - m. Mas Kristian Widya Wicaksono, S.Sos.,M.Si
 - n. dan segenap pegawai Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Katolik Parahyangan.
6. Kedua orang tua, Bapak Eddy Susanto Ginting dan Ibu Emawati Surbakti, terima kasih atas doa, cinta, dan kasih sayang yang selama ini diberikan dan senantiasa menyertai saya, serta dukungan yang tidak pernah berhenti baik secara moral maupun materil.

7. Segenap pihak dan Aparatur Sipil Negara di Indonesia selaku partisipan dalam skripsi ini atas kerja sama dan terima kasih sudah memberi banyak bantuan dalam proses penyusunan skripsi di tengah pandemi Covid-19 ini.
8. Keluarga besar tercinta yang senantiasa mendoakan dan mendukung peneliti dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini.
9. Sahabat - sahabat. Penulis ingin berterima kasih kepada Varda Natasya, Nathania Kristanti, Jonathan Gracio, Stevan Gianevan, Oktavianus Marbun, Fransiska Budiman, Rafita Bangun, Geldisen Afrananta, Agnes Elsalonika, Anggi Macharona, Boy Perdana Ginting, Radella Olivia, Kak Christina Inez, Kak Nadya, Rufia Nabila Jasmine, Mezara Kiani, Katya Putri , Gita Sifani, Cut Avira, Niqa, Ecclesia, Elizabeth Sihotang, Jacquelin, Xena Wanggai, Khansa yang selama ini senantiasa selalu mendukung penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala bentuk kebaikan semua pihak yang sudah terlibat untuk membantu selama proses penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, segala kritik dan saran yang membangun akan sangat bermanfaat bagi penulis. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu.

Bandung, 18 Desember 2021

Putri Endang Meyliasna

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penelitian	11
BAB II KERANGKA TEORI.....	13
2.1 Peran Ganda Perempuan	13
2.2 Kinerja Pegawai	18
2.3 Penilaian Diri	20
2.4 Dimensi Kinerja Pegawai.....	21

2.5 Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Pegawai Perempuan	24
2.6 Model Penelitian	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Rancangan Penelitian	27
3.2 Tipe Penelitian	28
3.3 Lokasi Penelitian.....	28
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	29
3.5 Sumber Data.....	33
3.5.1 Data Primer	33
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.6.1 Survei <i>Online</i> Kualitatif.....	38
3.6.2 Populasi dan Ukuran Sampel	41
3.7 Prosedur Pengumpulan Data	46
3.8 Validitas Data.....	47
3.9 Analisis Data	48
TEMUAN.....	53
4.1 Deskripsi Partisipan	53
4.1.1 Asal Provinsi partisipan (Aparatur Sipil Negara Perempuan di Indonesia)	54
4.2 Temuan Penelitian.....	56

4.2.1 Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan.....	56
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN	63
5.1 Kualitas Kerja ASN Perempuan Dalam Masa Bekerja Dari Rumah	63
5.1.1 Pengaruh <i>Marriage Life</i> Terhadap Kualitas Kerja.....	64
5.1.2 Pengaruh <i>Motherhood</i> Terhadap Kualitas Kerja.....	68
5.2 Kuantitas Kerja ASN Perempuan Dalam Masa Bekerja Dari Rumah	70
5.2.1 Pengaruh <i>Marriage Life</i> Terhadap Kuantitas Kerja.....	71
5.2.2 Pengaruh <i>Motherhood</i> Terhadap Kuantitas Kerja.....	77
5.3 Ketepatan Waktu ASN Perempuan Dalam Masa Bekerja Dari Rumah	80
5.3.1 Pengaruh <i>Marriage Life</i> Terhadap Ketepatan Waktu Kerja	81
5.3.2 Pengaruh <i>Motherhood</i> Terhadap Ketepatan Waktu Kerja	84
5.4 Hubungan Antar Pegawai ASN Perempuan Dalam Masa Bekerja Dari Rumah	86
5.4.1 Pengaruh <i>Marriage Life</i> Terhadap Hubungan Antar Pegawai.....	87
5.4.2 Pengaruh <i>Motherhood</i> Terhadap Hubungan Antar Pegawai	90
5.5 Kemandirian ASN Perempuan Dalam Masa Bekerja Dari Rumah	94
5.5.1 Pengaruh <i>Marriage Life</i> Terhadap Kemandirian Kerja	95
5.5.2 Pengaruh <i>Motherhood</i> Terhadap Kemandirian Kerja	100
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	103
6.1 Kesimpulan	103

6.2 Rekomendasi	105
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	112

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Operasionalisasi Variabel	30
Tabel 2 Asal Provinsi partisipan (Aparatur Sipil Negara Perempuan di Indonesia)	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di Indonesia pada Tahun 2020.....	42
Gambar 2 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Jenis Kelamin 2020.....	43
Gambar 3 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Jenis Kelamin 2020.....	43
Gambar 4 Jumlah Pegawai Negeri Sipil dan Jenis Kelamin 2020.....	44

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 Grafik 1 Kualitas Kerja ASN Perempuan dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah.....	57
Grafik 2 Kuantitas Kerja ASN Perempuan dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah	58
Grafik 3 Kuantitas Kerja ASN Perempuan dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah	59
Grafik 4 Ketepatan Waktu ASN Perempuan dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah	60
Grafik 5 Hubungan antar Pegawai ASN Perempuan dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah.....	61
Grafik 6 Kemandirian ASN Perempuan dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah	62
Grafik 7 Kualitas Kerja ASN Perempuan	64
Grafik 8 Kuantitas Kerja	71
Grafik 9 Kuantitas Kerja	73
Grafik 10 Ketepatan Waktu	80
Grafik 11 Hubungan Antar Pegawai	86
Grafik 12 Kemandirian	95

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki pertengahan bulan Maret tahun 2020, sebagian besar negara di dunia termasuk Indonesia, membuat dan memberlakukan kebijakan di beberapa perusahaan dan instansi pemerintah, yang mewajibkan sebagian besar pegawainya untuk bekerja dari rumah. Kebijakan ini dibuat dengan tujuan untuk memutus rantai penyebaran Covid-19 di lingkungan masyarakat. Adapun kebijakan ini juga berlaku bagi para aparatur negara yang berstatus aktif bekerja di masa pandemi Covid-19. Melalui surat edaran yang dikeluarkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam Surat Edaran Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pedoman Pelaksanaan Tugas Kedinasan dengan Bekerja di Rumah/Tempat Tinggalnya (*Work from Home*) bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai Upaya Pencegahan dan Meminimalisir Penyebaran Covid-19, Aparatur Sipil Negara (ASN) di beberapa instansi pemerintah diwajibkan untuk bekerja dari rumah. Seiring dengan diberlakukannya kebijakan itu, pemerintah juga memberlakukan kebijakan pembelajaran jarak jauh atau sekolah daring bagi setiap peserta didik di sebagian besar sekolah yang ada di Indonesia. Dengan begitu, maka semua aktivitas anggota keluarga berpindah dari luar rumah menjadi dari rumah. Namun sangat disayangkan, berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah, masih banyak ditemukan ASN yang salah kaprah mengartikan definisi bekerja dari rumah itu sendiri, banyak yang

beranggapan bahwa dengan bekerja dari rumah maka mereka dapat dengan sesuka hati dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan kantor, sehingga pola pikir tersebut membentuk persepsi yang membuat kinerja ASN dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah menjadi tidak produktif. Selain itu, opini di atas juga didukung oleh Survei Litbag Kompas dalam Kanisius (2020), yang melaporkan bahwa semenjak diberlakukannya kebijakan bekerja dari rumah, profesionalitas kinerja ASN menurun sebesar 9,2 persen.

Disamping itu, dengan diberlakukannya kebijakan bekerja dari rumah ini juga memberikan dampak yang cukup besar bagi pegawai terutama pegawai perempuan, tak terkecuali ASN perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak. Semenjak bekerja dari rumah, mereka harus dapat membagi waktu serta menjalankan perannya sebagai perempuan pekerja sekaligus sebagai seorang istri, ibu yang mengurus dan mendampingi anak selama pembelajaran jarak jauh (PJJ), serta mengerjakan pekerjaan rumah tangga, yang kemudian dapat disebut sebagai peran ganda perempuan (Craig & Churchill, 2020; Arthur 2020; Laily, 2020). Menjalani dua peran sekaligus dalam satu waktu sebagai seorang istri, ibu, dan perempuan pekerja tidaklah mudah, karena pegawai perempuan yang sudah menikah dan memiliki anak, mengemban peran dan tanggung jawab yang lebih besar dari perempuan pekerja yang belum menikah dan belum memiliki anak. Maka dari itu, peran ganda pegawai perempuan membawa konsekuensi yang cukup berat. Karena bagi pegawai perempuan yang tidak bisa menyeimbangi serta membagi waktunya dengan baik maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya sebagai pegawai. Karena pada umumnya, keberadaan peran ganda perempuan dapat

membuat pegawai perempuan khususnya yang sudah menikah dan memiliki anak, menjadi tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya, yang akhirnya berpengaruh terhadap kinerja pegawai perempuan tersebut. Walaupun demikian, bukan berarti peran ganda perempuan bukan pilihan yang tidak mungkin untuk dijalankan, karena selama keberadaan *support system* di sampingnya maka beban peran ganda yang diemban akan berkurang. Ternyata hal serupa juga turut dirasakan oleh para aparatur negara khususnya ASN perempuan.

Peneliti telah melakukan observasi dan wawancara awal untuk memahami indikasi-indikasi kinerja pada ASN perempuan, sebelum bekerja dari rumah. Berdasarkan persepsi pegawai, capaian kinerja ASN perempuan sebelum bekerja dari rumah, tinggi. Beberapa penelitian mengkonfirmasi hal tersebut. Penelitian oleh Rahmawati (2016) terhadap 60 orang ASN membuktikan bahwa 82% dari seluruh ASN perempuan di RSUD Haji Makassar memiliki kinerja yang baik. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa kinerja ASN perempuan dinilai lebih baik dibandingkan kinerja ASN laki-laki di RSUD Haji Makassar. Penelitian Budiarti (2011) meneliti tentang Perbandingan Peran dan Kinerja Anggota Legislatif Laki-laki dan Perempuan dalam Proses Legislasi Undang-Undang yang Responsif Gender. Hasil penelitian terhadap 56 anggota pansus tersebut ditemukan terdapat 88,9% anggota pansus perempuan memiliki kinerja yang baik. Meskipun jumlah anggota pansus perempuan hanya 16% dari seluruh jumlah anggota pansus tersebut. Penelitian oleh Aprisia (2017) tentang gaya kepemimpinan dan kinerja camat perempuan di Kecamatan Metro Pusat (tahun 2016/2017) menemukan bahwa kinerja camat perempuan tersebut baik.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara awal, sebelum menjalankan *work from home*, capaian kinerja ASN perempuan cukup baik. Wawancara awal dengan DP (ASN di sebuah pemerintah kota di Indonesia)¹ mengkonfirmasi hal tersebut:

“Menurut saya, kinerja saya sebelum work from home, sudah cukup baik. Saya selalu tepat waktu datang ke kantor dan melakukan absen tepat pada pukul 08.00 dan pulang pukul 16.00, setiap harinya dari hari Senin hingga Jumat. Selain itu, saya tidak pernah terlambat saat menghadiri rapat, selalu siap apabila diberikan tugas tambahan oleh atasan, dan selalu menyelesaikan pekerjaan kantor tepat waktu. Di samping itu, saya bersyukur karena dikelilingi oleh rekan-rekan kerja yang sangat suportif, apabila saya mendapati suatu kesulitan terkait pekerjaan maka, rekan-rekan kerja saya selalu siap membantu saya.”

Apa yang disampaikan oleh DP di atas, menunjukkan bahwa sebelum bekerja dari rumah, capaian kinerja ASN perempuan cukup baik. Menurut DP sebelum bekerja dari rumah, setiap hari Senin sampai dengan hari Jumat, DP selalu tepat waktu datang ke kantor, melakukan absen, dan menyelesaikan pekerjaan kantor yang diberikan oleh atasan kepadanya. Bahkan DP juga tidak pernah terlambat saat menghadiri rapat bersama rekan-rekan kerja yang lain dan selalu siap apabila atasan memberikannya tugas tambahan di luar tugas pokoknya. Disamping itu, DP juga mengklaim bahwa di kantor, DP dikelilingi oleh rekan-rekan kerja yang suportif antar satu sama lain. Contohnya ketika DP menghadapi kesulitan

¹ Wawancara dilaksanakan pada tanggal 26 Maret 2021 dengan DP selaku ASN perempuan di sebuah pemerintah kota di Indonesia

perihal pekerjaan kantornya maka, rekan-rekan kerja DP selalu siap membantu DP menyelesaikan permasalahan tersebut.

Kondisi tersebut mencerminkan dimensi ketepatan waktu serta dimensi kuantitas kerja dari teori kinerja pegawai.

Namun, berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, peneliti justru mendapati bahwa berdasarkan persepsi pegawai, terdapat perubahan kinerja pada ASN perempuan dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah. Berdasarkan persepsi pegawai, dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah, capaian kinerja ASN perempuan menjadi rendah. Beberapa penelitian mengkonfirmasi hal tersebut. Penelitian Indria (2020), terhadap 18 ASN perempuan dan perempuan pekerja di Indonesia, 18 orang tersebut mengkonfirmasi dengan diberlakukannya , kinerja mereka menjadi buruk. Ketika bekerja dari rumah, mereka dihadapkan pada peran ganda yang mengharuskannya untuk mampu membagi waktu antara pekerjaan kantor dan pekerjaan rumah. Seringkali pekerjaan di kantor menjadi terabaikan karena pekerjaan di rumah yang tak kunjung selesai. Simarmata (2020), terhadap 37 dosen Politeknik Negeri Ambon, menunjukkan bahwa 12 diantaranya adalah dosen perempuan, merasa bahwa bekerja dari rumah menjadikan kinerja mereka menjadi buruk. Penelitian oleh Rokhani (2020), terhadap 8 guru yang mengajar di SD Negeri Dengkek 01 Pati, 5 guru berjenis kelamin perempuan menyatakan bahwa kinerjanya menurun dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah. Bekerja dari rumah membuat guru perempuan tidak fokus bekerja karena adanya peran ganda yang mengharuskan mereka menjalankan dua peran dalam satu waktu,

sebagai seorang guru yang berstatus sebagai istri dan ibu bagi anak-anaknya, ia perlu membagi waktu berperan sebagai istri bagi suaminya dan juga ibu bagi anak-anaknya. Selain itu bekerja dari rumah menjadikan para guru mengalami kejenuhan saat bekerja dari rumah ditambah dengan suasana kerja yang monoton.

Selanjutnya, terdapat indikasi bahwa dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah (*work from home*,) capaian kinerja ASN perempuan menurun. Wawancara awal dengan DP (ASN di sebuah pemerintah kota di Indonesia)² mengkonfirmasi hal tersebut :

*“Menurut saya, pemberlakuan kebijakan bekerja dari rumah (*work from home*) yang terlalu mendadak menimbulkan cukup banyak perubahan kinerja khususnya dari segi jam kerja, aturan kerja, dan lain-lain. Contohnya pengalihan kegiatan bekerja yang sebelumnya tatap muka di kantor beralih menjadi daring. Selain itu, kami juga dituntut untuk lebih mandiri dalam bekerja, misalnya ketika butuh bantuan terkait pekerjaan mau tidak mau saya harus menyelesaikannya sendiri tanpa merepotkan rekan kerja. Karena semenjak *work from home* rekan kerja tidak seresponsif dulu saat di kantor. Di satu sisi, saya merasa bahwa dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah, waktu dan tempat bekerja jadi lebih fleksibel, karena saya bisa kerja di kamar, di ruang tamu, atau bahkan di luar rumah. Namun secara bersamaan, sebagai seorang istri, ibu, dan wanita karir, semenjak *work from home*, beban peran ganda saya semakin bertambah dan hal tersebut cukup berpengaruh buruk terhadap kinerja saya. dalam masa*

² Wawancara dilaksanakan pada tanggal 26 Maret 2021 dengan DP selaku ASN perempuan di sebuah pemerintah kota di Indonesia

pemberlakuan bekerja dari rumah, dimulai dari bangun tidur sampai tidur lagi, saya harus menyiapkan semua kebutuhan suami dan anak saya, sendiri, karena saya tidak mempekerjakan asisten rumah tangga dan suami saya tidak bersedia membantu saya karena dia juga sibuk bekerja, dan anak saya sibuk dengan sekolah daring dan tugas-tugas sekolahnya yang menumpuk. Tak jarang saya menjadi kewalahan sehingga saya kehilangan fokus saat sedang bekerja yang menjadikan saya menjadi kurang produktif saat bekerja. Karena itu, semenjak work from home saya sempat mendapat komplain dari atasan karena kualitas laporan kerja yang saya kumpulkan kurang maksimal dan masih ditemukan banyak kesalahan, misalnya tulisan-tulisan yang typo. Selain itu ketika saya ditawarkan tugas tambahan oleh atasan, saya lebih sering menolaknya. Hal tersebut dikarenakan saya takut tidak dapat menyelesaikan tugas tambahan tersebut, tugas pokok saja selesai saja sudah bersyukur, karena semenjak bekerja dari rumah saya juga harus beres-beres rumah, menyiapkan segala kebutuhan suami, anak, dan anggota keluarga saya yang lain”

Apa yang disampaikan oleh DP di atas, menunjukkan bahwa dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah, capaian kinerja ASN perempuan, menurun. Menurut DP, penerapan kebijakan bekerja dari rumah yang terlalu mendadak memaksa DP untuk dapat dengan cepat beradaptasi. Contohnya sistem kerja yang berubah dari tatap muka langsung di kantor, kini beralih menjadi daring dari rumah. Selain itu, semenjak bekerja dari rumah, DP dituntut untuk lebih mandiri dalam bekerja. Apabila sebelumnya sangat mudah untuk meminta bantuan rekan kerja terkait urusan pekerjaan, semenjak bekerja dari rumah, apabila DP membutuhkan

bantuan terkait pekerjaan, rekan kerja tidak selalu responsif untuk membantu. Namun DP mengakui dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah, dari segi waktu dan tempat kerja menjadi lebih fleksibel. Misalnya DP dapat bekerja di ruang tamu, di kamar tidur, atau bahkan di luar rumah. Disamping itu, sebagai seorang Aparatur Sipil Negara, istri, dan ibu, semenjak bekerja dari rumah, DP merasa bahwa beban peran gandanya sebagai perempuan ikut bertambah. Hal tersebut dikarenakan DP tidak memiliki asisten rumah tangga serta ketidaksediaan suami dan anak untuk membantu DP dalam berbagi peran mengurus pekerjaan rumah tangga, sehingga mau tidak mau DP sendiri yang terjun langsung mengerjakan pekerjaan itu semua sendiri. Kondisi tersebut membuat DP kerap merasa kewalahan karena harus membagi waktu untuk bekerja dan mengerjakan pekerjaan rumah tangga, yang mengakibatkan DP tidak fokus saat bekerja dan tidak mampu menghasilkan laporan kerja yang berkualitas, maka tak jarang DP mendapat komplain dari atasan. Seiringan dengan hal itu, semenjak bekerja dari rumah, DP juga tidak mampu menerima tugas tambahan yang ditawarkan oleh atasan, hal tersebut dikarenakan DP khawatir apabila tugas tambahan tersebut tidak dapat diselesaikan sampai tuntas dan baik.

Kondisi di atas mencerminkan dimensi kemandirian, dimensi kualitas kerja dan dimensi kuantitas kerja yang merupakan beberapa bagian dari dimensi kinerja pegawai.

Bahwa sejauh ini penelitian terkait analisis pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan dalam masa

pemberlakuan bekerja dari rumah, berdasarkan persepsi pegawai masih sedikit. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu diantaranya:

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Theofilus Acai Ndorang, dengan judul penelitian “Pengaruh Peran Ganda Istri yang Bekerja sebagai PNS dan IRT terhadap Kelangsungan Hidup Rumah Tangga di Desa Wae RII”.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh Hana Fajria, dengan judul penelitian “Penelitian LD FEB UI: Dilema WFH bagi Perempuan Karier, ini Saran Akademisi”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan indikasi awal, peran ganda perempuan mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Indonesia dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah. ASN perempuan mempersepsikan kinerja mereka berubah memburuk dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah. Kinerja tersebut meliputi dimensi kemandirian, dimensi kualitas kerja, dimensi kuantitas kerja, dan dimensi ketepatan waktu. Oleh karenanya, dalam penelitian ini ingin membuktikan lebih lanjut apakah benar berdasarkan persepsi diri pegawai, peran ganda perempuan mempengaruhi kinerja ASN perempuan selama bekerja dari rumah. Adapun yang menjadi alasan peneliti melihat kinerja ASN perempuan dari persepsi diri pegawai dikarenakan penelitian ini ingin melihat secara keseluruhan pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja ASN perempuan dari sudut pandang pegawainya langsung, karena hanya merekalah yang paham betul kondisi peran ganda

perempuan dan kinerja yang mereka alami. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Perempuan di Indonesia dalam Masa Pemberlakuan Bekerja dari Rumah berdasarkan Persepsi Diri Pegawai?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) perempuan di Indonesia dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah berdasarkan persepsi diri pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat diadakannya penelitian ini:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja ASN perempuan dalam masa pemberlakuan bekerja dari rumah berdasarkan persepsi diri pegawai.
2. Bagi pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk kajian ilmu pengetahuan terutama yang berkaitan mengenai pengaruh peran ganda perempuan terhadap kinerja ASN perempuan dalam masa pemberlakuan bekerja dari

rumah berdasarkan persepsi diri pegawai.

3. Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai salah satu sumber informasi pengetahuan dan bahan perbandingan bagi pembaca yang berminat untuk mempelajarinya dan digunakan sebagai referensi untuk penelitian berikutnya.

1.5 Sistematika Penelitian

Berikut gambaran secara keseluruhan penelitian yang akan dilakukan :

Bab I: Pendahuluan

Bab I fokus pada pertanyaan penelitian yang telah dibuat oleh peneliti. Hal tersebut terdiri dari latar belakang penelitian, rumusan masalah, dan manfaat penelitian

Bab II: Kerangka Teori

Bab II merupakan jawaban teoritis dari pertanyaan penelitian di bab I yang berupa landasan teori yang digunakan oleh peneliti. Hal ini terkait dengan teori Kinerja Pegawai.

Bab III: Metode Penelitian

Bab III menjelaskan tentang cara yang dilakukan pada penelitian secara empirik. Hal ini terdiri dari rancangan penelitian, tipe penelitian, sumber data, prosedur pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, dan operasionalisasi variabel.

Bab IV: Temuan

Bab IV merupakan hasil temuan yang dilakukan oleh peneliti dari partisipan berupa

hasil wawancara, survei online kualitatif.

Bab V: Analisis dan Pembahasan

Bab V adalah jawaban empirik dari pertanyaan penelitian berdasarkan teori yang diberikan dalam bab II.

Bab VI: Penutup

Bab VI adalah kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

