



AGENDA : Analisis Gender dan Anak , Vol. 4 (2), 2022, (Desember)

ISSN Print: [2615-1502](#)

ISSN Online: [2723-3278](#)

Tersedia online di

<http://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/agenda>

## Analysis of Public Servant Workload in a Gender Perspective

**Syaiful Marwan**

Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus

Batusangkar, Sumatera Barat, Indonesia

E-mail: [syaifulmarwan@iainbatusangkar.ac.id](mailto:syaifulmarwan@iainbatusangkar.ac.id)

**Abstract:** *Writing this article aims to look at the dynamics of performance development and analysis of the tasks carried out by each individual citizen from a gender perspective between men and women in their work as civil servants in Indonesia. The method developed is a qualitative method with an analysis of literature studies related to the implementation of the work of civil servants, both women and men in Indonesia. The findings obtained are how the performance of women has more variety and uniqueness than the performance of male employees. With variations in the form of responsibility, in this case it shows that in terms of the concept of work, the demands of men are higher in carrying out tasks because most men are responsible for sustaining family life, but the workload provided by the government always pays attention to aspects of gender needs. for each individual civil servant.*

**Abstrak:** Penulisan artikel ini bertujuan melihat dinamika perkembangan kinerja dan analisis tugas yang dilaksanakan masing-masing individu warga negara pada perspektif gender antara laki-laki dan perempuan dalam kerjanya sebagai seorang pegawai negeri di Indonesia. Metode yang dikembangkan adalah metode kualitatif dengan analisis kajian kepustakaan yang terkait dengan pelaksanaan kerja pegawai negeri, baik perempuan dan laki-laki di Indonesia. Temuan yang didapatkan adalah bagaimana kinerja perempuan memiliki variasi dan keunikan lebih dari kinerja pegawai yang laki-laki. Dengan adanya variasi dalam bentuk tanggung jawab maka dalam hal ini menunjukkan secara konsep kerja maka tuntutan laki-laki lebih tinggi dalam melaksanakan tugas karena sebagai besar laki-laki adalah sebagai penanggungjawab keberlangsungan kehidupan keluarga, namun beban kerja yang diberikan oleh pemerintah selalu memperhatikan aspek kebutuhan gender pada setiap individu pegawai negeri tersebut.

**Keywords:** Analysis, Workload, Public Servants, and Gender

## PENDAHULUAN

Pemerintahan negara merupakan organisasi yang dibentuk dengan sistem yang bekerja dalam suatu negara dengan salah satu unsur penggerakannya adalah warga negara. Warga negara sebagai sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan organisasi dalam sebuah negara dan menjadi asset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhi dan sangat sulit untuk diprediksi. Hal ini tentu akan mempengaruhi pencapaian kinerja dari setiap individu pegawai negeri (Paramitadewi, 2017).

Menjadi pegawai negeri di Indonesia merupakan hal sangat dinantikan oleh khalayak ramai bagi setiap warga negara Indonesia. Setiap waktu dan kesempatan yang diperoleh menjadi seorang pegawai negeri menjadi sebuah harapan bagi setiap individu berkompetisi memperoleh usaha yang maksimal. Pemberian waktu dan proses seleksi, pemerintah biasanya memberikan kesempatan setiap tahunnya dalam perekrutan calon pegawai negeri, baik di tingkat pusat maupun di tingkat daerah (Ichsan et al., 2020).

Proses penyeleksian pegawai negeri diikuti oleh sebagian besar lulusan yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang-bidang yang diminati dan cocok dari segi keilmuan masing-masing warga negara yang lulusan, baik lulusan di tingkat SMA/ sederajat, Strata Satu (S-1), Strata Dua (S-2), maupun pada Strata Tiga (S-3). Masing masing lulusan sesuai dengan kompetensi tersebut saling mengisi bidang jabatan yang tersedia dalam masa perekrutan CPNS tersebut.

Adapun hal yang unik dan menjadi

perhatian umum dan dominan adalah banyaknya perempuan yang ikut serta dalam setiap mengikuti perekrutan CPNS dari pada laki-laki di Indonesia. Adapun yang berkompetisi sebagian besar yang lulus, berdasarkan data dari BKN pada CPNS tahun 2019 adalah sebanyak 60,93% atau sebanyak 84.562 orang adalah perempuan. Kemudian sebanyak 39,07 % atau sebanyak 54.229 orang adalah laki-laki. (Trisna, 2021).

Sehubungan dengan data tersebut menjadi alasan, seperti apa gambaran kerja setiap individu dalam melaksanakan beban kerjanya sebagai pegawai negeri baik itu laki-laki maupun perempuan.

Fenomena kinerja yang terdapat pada Pegawai yang dapat diliha adalah masih banyaknya keluhan-keluhan dari orang-orang yang sering berurusan dikarenakan ada sebagian Kinerja Pegawai yang belum professional dalam dalam melaksanakan kewajiban dan tugas yang berkaitan dengan kurangnya kesiapan, pengawasan, serta pengendalian yang menyebabkan banyak yang merasa tidak puas atau hasil kinerja yang diberikan dari para pegawai itu dan belum maksimalnya sebagaimana yang diharapkan oleh banyak orang (Rahayu & Rushadiyati, 2021).

Bila dibahas dalam persoalan gender, banyak hal yang bisa dilihat menjadi bagian yang menjadi bahan perhatian bagi setiap orang untuk melihat situasi ini dalam fenomena kerja yang muncul sebagai bebabn kerja untuk laki-laki dan perempuan sebagai pegawai negeri. Intensitas kerja masing-masing gender ini, menimbulkan berbagai kinerja yang bervariasi dan menyebabkan banyak persoalan dalam penentuan kebijakan

yang menyebabkan adanya penyesuaian tindakan pemerintah dalam menganalisis dan menentukan keputusan untuk memaksimalkan kinerja pegawai negeri (Nabawi, 2020).

Adanya banyak persoalannya tersebut menyebabkan banyak dampak. Salah satu dampak yang terjadi adalah tingkat stress dan kepuasan kerja yang diperoleh setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya.

Dengan melihat perkembangan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban kerja bagi setiap pegawai negeri ini, maka penting melihat bagaimana beban kerja pegawai negeri dilihat dalam perspektif gender.

### **Analisis Beban Kerja**

Menganalisis menjadi bagian dari proses berfikir secara kritis. Dengan berfikir secara analisis maka akan memberikan upaya mengecek pengetahuan sesuai dengan data-data (Zulaikha & Parmin, 2019).

Beban kerja merupakan suatu kondisi yang diberikan kepada individu yang bekerja. Dalam pandangan lain beban kerja juga diartikan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai atau pekerja dan wajib baginya untuk menyelesaikan dalam kurun waktu dan masa tertentu. (Nabawi, 2020). Definisi lain diambil dapat dikatakan bahwa beban kerja adalah kegiatan tertentu yang membutuhkan kemajuan mental atau kemungkinan penyelesaian di waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik (Dhini Rama Dhanian, 2010).

### **Pengangkatan Pegawai Negeri**

Kepegawaian Negara Indonesia telah diatur di dalam UUD 1945 dan diundangkan di dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-

pokok Kepegawaian dan dilakukan Perubahan pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Dalam Undang-Undang Nomor 43 ini, memberikan penjelasan bahwa Pegawai Negeri merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai negeri dalam undang-undang ini terdiri dari PNS, TNI, dan POLRI. Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, pegawai negeri harus bekerja secara profesional, jujur, adil, merata, dalam menyelenggarakan tugas negara (UU RI Nomor 43, 1999).

Tugas dari pegawai negeri menyesuaikan kepada tugas dan fungsinya, sesuai dengan pangkat masing-masing pegawai negeri tersebut. Adapun terkait dengan beban kerja tugas yang diberikan kepada pegawai negeri meliputi kerja yang disesuaikan dengan fungsionalnya yang ditentukan pada saat pengangkatan pegawai negeri itu sendiri.

Proses Pengangkatan Pegawai Negeri diatur melalui ketetapan pemerintah. Adapun pengangkatan pegawai negeri dilakukan dengan asas profesionalisme sesuai dengan kemampuan, prestasi kerja dan pangkat yang ditetapkan untuk jabatan jabatan serta persyaratan objektif lainnya, tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, golongan.

### **Kerja Pegawai Negeri Sesuai Aturan Perundang-Undangan**

Kerja pegawai negeri dilakukan dalam prinsip kedisiplinan yang diatur dan ditetapkan oleh pemerintah. Dalam pengembangan aturannya yang menjadi arah kerja telah diatur dalam oleh pemerintah dalam Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 mengenai Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Di dalam aturan tersebut dibahas mengenai bagaimana pegawai negeri menjalankan tugas dan kinerjanya. Adapun yang dibahas dalam PP ini adalah tertakait dengan ketentuan umum, kewajiban dan larangan PNS, hukuman disiplin, upaya administratif, berlakunya hukuman disiplin dan pendokumentasian keputusan hukuman disiplin, dan ketentuan peralihan, dan ketentuan penutup (PP Nomor 53, 2010).

Dalam hal kewajiban ini dijadikan pedoman dalam pelaksanaan beban kerja. Kewajiban PNS dalam aturan ini tertuang di dalam pasal 3 diantaranya mengenai: 1) Mengucapkan Sumpah atau janji PNS, 2) Mengucapkan Sumpah atau janji jabatan, 3) Setia dan tata sepenuhnya dengan Pancasila, UUD RI 1945 NKRI, dan pemerintah, 4) Menaati segala aturan perundang-undangan, 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh kesadaran, pengabdian, dan tanggung jawab, 6) Menjunjung tinggi kehormatan Negara, pemerintah dan martabat PNS, 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan individu dan atau golongan, 6) Memegang rahasia jabatan yang sifatnya merupakan hasrus dirahasiakan, 7) Bekerja dengan penuh kejujuran, tertib, cermat, dan

bersemangat dalam menjalankan tugas negara, 8) Melaporkan dengan segera kepada atasan apabila mengetahui ada sesuatu yang dapat membahayakan dan merugikan negara atau pemerintah, 9) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, 10) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan, 11) Menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya, 12) Memberikan pelayanan dengan baik kepada masyarakat, 13) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas, 14) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir, 15) Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

### **Komposisi Kerja Pegawai Kerja Sesuai Gender.**

Berdasarkan hal di atas, komposisi kerja yang telah ditetapkan tetap memperlihatkan kepada prinsip keadilan. Namun, secara teknis dalam bentuk persoalan dan kendala pada laki-laki dan perempuan secara psikologis dan fisik dianggap tidaklah sama. Sesuai dari dampak ini sehingga dapat dilihat bagaimana perempuan dan lelaki mampu melaksanakan beban kerja secara maksimal sebagai pegawai negeri.

### **METODE:**

Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan jenis penelitian kualitatif melalui metode kepustakaan dan mengacu kepada perkembangan perilaku dan sikap dalam pelaksanaan kerja pegawai negeri dalam masa kerja maupun dalam realitas kehidupannya sehari-hari pada perspektif gender. Sumber data didapatkan data data kepustakaan, dan diolah dengan

analisis teoritis dan dalam penerapan regulasi dan penerapan secara parktikalitas di lapangan. Dinamika kerja laki-laki dan perempuan sebagai pegawai negeri dalam proses berjalan menjadi acuan analisis peneliti melihat situasi dan perkembangannya di lapangan (Sugiyono, 2013) .

Dalam pengembangan perumusan cara yang diambil adalah dengan mengumpulkan fenomena dan menyajikan referensi kepustakaan yang terkait dengan persoalan yang dihadapi perempuan dan laki-laki dari tingkat stress dan kepuasan kerja.

Yang menjadi partisipan dan Subjek adalah laki-laki dan perempuan, dengan populasi adalah pegawai negeri yang mengantor dan bekerja pada suatu instansi. Analisis yang dilakukan adalah tinjauan kepustakaan yang mengenai tingkat stress dan kepuasan dalam bekerja sebagai pegawai negeri.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN:**

Sesuai dengan data yang diperoleh dari berbagai tinjauan kepustakaan dari beberapa sumber mengenai beban kerja yang didapat oleh pegawai negeri yang dilihat pada perkembangan tingkat stress dan kepuasan kerja maka di dapatkan penjelasan:

Dari salah satu sumber menjelaskan bahwa menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja (Hutagalung & Kasmir, 2017). Dari data ini menunjukkan bagaimana kinerja dipengaruhi dari beban kerja. Dalam kondisi fisik yang berbeda, laki-laki dan perempuan memiliki tingkat manajemen kerja yang berbeda. Salah satu hal yang sering ditemui adanya manajemen kerja bagi perempuan yang berkeluarga dan laki-laki yang berkeluarga.

Dalam pembahasan laki-laki yang

berkeluarga menjadi perhatian bahwa laki-laki memiliki tanggung jawab sebagai kepala keluarga. Tentu saja, tanggung jawab terpenting seorang ayah adalah menafkahi keluarganya. Sudah menjadi tugas setiap ayah untuk memenuhi kebutuhan seluruh keluarga. Meski waktu ayahnya sering berada di luar, ia tetap perlu menyeimbangkan waktu untuk keluarganya di rumah, karena hidup tidak hanya bersifat materi tetapi juga bersifat spiritual.

Sebagai kepala keluarga, peran laki-laki sebagai ayah sama pentingnya dengan peran kapten memimpin seluruh anggota keluarganya. Peran ayah adalah untuk membimbing ibu dan anak-anak. Di sini, seorang ayah diharapkan memiliki sikap sabar, berwibawa, cerdas, kuat, dan pintar dalam segala hal yang menyangkut keluarganya. Arah keluarga tergantung pada kepemimpinan ayah (Marwan & Pasrizal, 2019).

Selain sebagai pemimpin, tanggung jawab seorang ayah juga merupakan tanggung jawab seorang wali. Artinya, ayah memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan melindungi keluarganya dari bahaya yang sewaktu-waktu bisa menyerang. Melindungi anggota keluarga akan selalu tetap utuh dan harmonis. Saat terjadi keadaan darurat, ayahlah yang paling depan untuk melindungi keselamatan ibu dan anak (Nadharah & Setiawati, 2013)

Kemudian pada pembahasan perempuan yang berkeluarga, perempuan ditempatkan sebagai ibu rumah tangga. Perempuan merupakan jantung dari setiap rumah, ketika dia berhenti bekerja semua kehidupan berhenti. Hamil, melahirkan, dan menyusui adalah dasar-dasar keibuan seorang wanita. Namun dalam penerapba pemberian beban kerja ini

pegawai perempuan diberikan kesempatan dalam pengambilan cuti kedinasan dalam masa kerja selama tiga bulan (Peraturan BKN No.24, 2017).

Ibu memainkan banyak peran penting. Ibu merupakan “menteri pendidikan” bagi anak-anak, mendidik dan mengajarkan keyakinan agama, adat istiadat dan standar, fisik dan mental, intelektual dan psikologis untuk membentuk karakter yang baik pada anak. Dalam “kegiatan belajar mengajar” ini, seorang ibu juga harus menjadi panutan dan teladan bagi anak-anaknya. Ibu merupakan “menteri kesehatan” yang harus menjaga gizi setiap anggota keluarga, menghidangkan hidangan menarik, bahkan merawat anggota keluarga yang sakit. Perempuan sebagai seorang ibu adalah “Menteri Keuangan” yang mengatur pendapatan dan pengeluaran sehari-hari, memastikan semua kebutuhan terpenuhi sesuai prioritasnya, dan mengarahkan tujuan keluarga yang ingin dicapai. Ibu adalah “pengelola” yang berperan untuk memastikan semua tugas dan fungsi dalam keluarga berjalan sebagaimana mestinya. Pastikan rumah menjadi tempat yang paling nyaman untuk keluarga, baik dari segi kebersihan maupun suasana di dalamnya (Rahman, 2015).

Sebagai seorang perempuan yang berkarir, seorang ibu memiliki tugas dan tanggung jawab profesional dalam organisasi tempatnya bekerja. Ibu pasti harus menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa membawa embel-embel bahwa mereka adalah seorang ibu. Selain itu, ibu juga memiliki peran dalam kehidupan bermasyarakat, misalnya dengan ikut serta dalam kegiatan rukun tetangga, paguyuban, gotong royong. Jadi bisa dibayangkan

bagaimana seorang ibu berhasil memenuhi tiga peran sekaligus (Nurhayati, 2007).

Sangat manusiawi bagi seorang ibu untuk merasa lelah dan bosan dengan segala pekerjaan sehari-harinya. Secara naluriah, seseorang tidak bisa hidup tanpa orang lain, sebagaimana seorang ibu tetap membutuhkan orang lain untuk menjadi *support* sistem-nya, dalam hal ini suaminya. Selain itu, ibu juga bisa mencoba hal-hal berikut untuk mengisi ulang fisik dan mental.

## KESIMPULAN

Dapat disimpulkan sesuai dengan temuan data kepustakaan dan regulasi bahwa pekerjaan setiap warga negara sebagai pegawai negeri memiliki tanggung jawab yang besar dalam upaya membela negara, namun, secara konsep sosial yang dipandang dalam perspektif gender, keadaan dapat mempengaruhi dalam pemenuhan tanggung jawab kerja dan menjalankan beban kerja. Hal ini dianggap sebagai tugas utama pegawai negeri yang telah ditetapkan di dalam aturan pemerintah seperti undang-undang dan peraturan mengenai kepegawaian negara di Indonesia.

Kondisi psikis dan fisik, serta pengalaman menjadi sesuatu diperhatikan dalam melaksanakan beban kerja dalam upaya memberikan keefektifitasan kerja pegawai negeri. Dengan prinsip keadilan gender yang diterapkan oleh pemerintah, semoga dapat selalu membantu dalam memberikan keadilan dalam memaksimalkan kinerja pegawai negeri, baik itu perempuan, maupun laki-laki.

## REFERENSI:

- Dhini Rama Dhanian. (2010). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja Terhadap Kepuasan( Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus ). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Hutagalung, M. I. (Mardiana), & Kasmir, K. (Kasmir). (2017). Pengaruh Beban Kerja; pengembangan Karier; dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekolah Tinggi Sandi Negara. *Indikator*, 1(3), 87–99. <https://doi.org/10.22441/INDIKATOR.V1I3.2331>
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210. <https://doi.org/10.46930/OJSUDA.V28I2.625>
- Marwan, S., & Pasrizal, H. (2019). Manajemen Pemenuhan Kebutuhan Anak di Keluarga Dalam Perspektif Gender. *AGENDA: Jurnal Analisis Gender Dan Agama*, 2.
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V2I2.3667>
- Nadharah, I., & Setiawati, E. (2013). Pendidikan Keluarga Berbasis Gender. In *academia.edu* (pp. 1–7). <https://www.academia.edu>. [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61461341/PENDIDIKAN\\_KE\\_LUARGA\\_BERBASIS\\_GENDE\\_R\\_pdf20191209-68574-1gwzfzkb-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1649146361&Signature=A3Ei4hU9qT9aZZ6JSrr2fXMom-WLZCAPnZrkjWr9aBRvnKABTgafHC5mPunNd1GxFMiJJp4Hu9beTFUhHcC~Ivb4tw-lEI](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/61461341/PENDIDIKAN_KE_LUARGA_BERBASIS_GENDE_R_pdf20191209-68574-1gwzfzkb-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1649146361&Signature=A3Ei4hU9qT9aZZ6JSrr2fXMom-WLZCAPnZrkjWr9aBRvnKABTgafHC5mPunNd1GxFMiJJp4Hu9beTFUhHcC~Ivb4tw-lEI)
- Nurhayati, S. R. (2007). *Pendidikan Adil Gender Dalam Keluarga* (pp. 1–7).
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Peraturan BKN No.24 Tahun 2017. (2017).
- PP Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin PNS. (2010). *Badan Kepagawaian Negara RI*.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rahman, M. M. (2015). *Pendidikan Keluarga Berbasis Gender*. 234–255.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Trisna, W. (2021). *Jumlah Lulus CPNS Perempuan Capai 60,93 Persen, Ini Rinciannya*. 01 Juli 2021. <https://www.detik.com/edu/sekolah/d-5626762/jumlah-lulus-cpns->

- perempuan-capai-6093-persen-ini-rinciannya
- UU RI Nomor 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian. (1999). In *Menteri Sekretaris Negara* (Issue 3, pp. 1–8).
- Zulaikha, I., & Parmin, P. (2019). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pelaksana PNS dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kesekretariatan Panwascam di Kabupaten Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 1(1), 101–109. <https://doi.org/10.32639/JIMMBA.V1I1.400>