

Analisis Peran Ganda Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Serta Mengataasi Stres Kerja Pegawai Wanita (Studi Pada Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari)

Rachma Sari¹, Ibnu Hajar², Mahmuddin A. Sabilalo³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : (1) Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Wanita berdasarkan Peran Ganda pada Kantor BPKK Kendari, (2) Untuk mengatasi Stress Kerja Pegawai Wanita berdasarkan Peran Ganda pada Kantor BPKK Kendari, (3) Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Wanita berdasarkan Motivasi Kerja pada Kantor BPKK Kendari, dan (4) Untuk mengatasi Stress Kerja Pegawai Wanita berdasarkan Motivasi Kerja pada Kantor BPKK Kendari.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kinerja pegawai wanita pada kantor BPKK Kendari berdasarkan peran ganda sebagai ibu rumah dapat ditingkatkan dengan cara mengatasi konflik bagi pegawai yang mempunyai tugas pada devisi keuangan. Disamping itu menstandarkan tugas (yang tidak berlebihan) bagi pegawai wanita yang memiliki peran ganda sebagai ibu rumah tangga sehingga tidak mengalami kesulitan dan pada akhirnya mampu meningkatkan kinerjanya. (2) Stres kerja pegawai wanita pada Kantor BPKK Kendari kaitannya dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga dapat diatasi dengan cara tepat waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada wanita yang memiliki peran ganda. Ketepatan waktu tersebut dapat di bimbing oleh atasan langsung pegawai tersebut. (3) Peningkatan kinerja Pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan motivasi, yakni pegawai selalu diberikan dukungan apabila ada pegawai yang mempunyai keinginan untuk lanjut studi maupun mengikuti pelatihan. Selain itu tingkat pendapatan yang dinilai sudah sangat baik dan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja. (4) Mengatasi stres kerja pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan motivasi, yakni pegawai selalu termotivasi oleh lingkungan kerja yang baik dan pimpinan yang memperhatikan bawahannya. Disamping itu beban kerja yang sudah sesuai dengan tupoksi yang diberlakukan oleh kantor.

Kata Kunci: Peran Ganda, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze: (1) To improve the Performance of Female Employees based on Dual Role at BPKK Kendari Office, (2) To overcome the Work Stress of

Female Employees based on Dual Role at BPKK Kendari Office, (3) To improve the Performance of Female Employees based on Work Motivation at BPKK Kendari Office, and (4) To overcome the Work Stress of Female Employees based on Work Motivation at BPKK Kendari Office.

The results showed that: (1) The performance of female employees at the BPKK Kendari office based on the dual role as a housewife can be improved by overcoming conflicts for employees who have duties in the financial division. In addition, standardizing tasks (which are not excessive) for female employees who have a dual role as housewives so that they do not experience difficulties and are ultimately able to improve their performance. (2) The work stress of female employees at the BPKK Kendari Office in relation to their dual role as housewives can be overcome by being on time in completing the tasks assigned to women who have dual roles. This timeliness can be guided by the employee's direct supervisor. (3) Improving the performance of employees of the Kendari Employment Opportunities Expansion Center of the Ministry of Manpower based on motivation, namely employees are always given support if there are employees who have the desire to continue their studies or attend training. In addition, the level of income is considered very good and health insurance and work accident insurance. (4) Overcoming work stress of employees of the Kendari Employment Opportunities Expansion Center of the Ministry of Manpower based on motivation, namely employees are always motivated by a good work environment and leaders who pay attention to their subordinates. In addition, the workload is in accordance with the duties and functions imposed by the office.

Keywords: Dual Role, Work Stress, Motivation, Performance

Copyright (c) 2024 Nur Afni P, Muhammad Su'un, Abbas Selong

✉ Corresponding author :

Email Address : rachmasari12@gmail.com

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja dan pengelolaan stres kerja, pegawai wanita seringkali menghadapi tantangan unik yang berkaitan dengan peran ganda mereka sebagai profesional dan pengurus rumah tangga. Khususnya di Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari, dimana dinamika pekerjaan yang cepat dan tanggung jawab domestik berpotensi menimbulkan konflik peran dan stres kerja (Joy, 2020). Kondisi ini menuntut adanya strategi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut dan meningkatkan kinerja pegawai wanita. Faktor-faktor seperti penyesuaian tugas, dukungan organisasi, dan motivasi kerja menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai wanita untuk berkembang. mengatasi masalah yang diidentifikasi, penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi yang dapat mendukung keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab domestik pegawai wanita. Pengakuan terhadap peran ganda dan pemberian dukungan yang efektif, seperti fleksibilitas jam kerja, akses ke fasilitas penitipan anak, dan kebijakan cuti yang memadai, dapat memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja serta mengurangi stres kerja. Selain itu, peningkatan motivasi kerja melalui pengakuan prestasi, peluang pengembangan karir,

dan lingkungan kerja yang positif dapat memperkuat kapasitas individu untuk menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif (Agustini & Agustika, 2020).

Selanjutnya, penelitian ini juga mengakui pentingnya faktor motivasi sebagai pendorong kinerja dan alat pengelolaan stres kerja (Joy, 2020). Motivasi tidak hanya datang dari pengakuan eksternal atau insentif material, tetapi juga dari kepuasan intrinsik dalam menyelesaikan tugas dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi. Dalam konteks Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari, dimana tugas-tugas sering kali menuntut dan kompleks, memahami bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pegawai wanita menjadi sangat relevan. Penelitian yang mendalam mengenai aspek-aspek ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi pembuatan kebijakan dan praktek manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan tantangan pegawai wanita (Miner, 2005).

Penelitian terdahulu telah mengungkapkan bahwa peran ganda mempengaruhi kinerja dan tingkat stres kerja pegawai wanita (Triatmanto & Wahyuni, 2023). Beberapa studi menunjukkan bahwa tanpa manajemen konflik yang efektif dan dukungan organisasional yang memadai, peran ganda dapat menurunkan kinerja kerja dan meningkatkan stres. Namun, penelitian lain menemukan bahwa dengan motivasi kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung, pegawai wanita dapat mengatasi tantangan tersebut dan bahkan meningkatkan kinerja kerjanya. Oleh karena itu, penting untuk lebih lanjut mengeksplorasi bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan pengelolaan stres kerja di lingkungan kerja spesifik.

Penelitian ini berangkat dari pengamatan bahwa meskipun telah banyak kajian mengenai peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja dan stres kerja, masih terdapat kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana kedua faktor ini beroperasi dalam konteks Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari. Khususnya, bagaimana praktik pengelolaan konflik peran ganda dan strategi motivasi kerja dapat diimplementasikan untuk mendukung pegawai wanita dalam menghadapi tantangan kerja dan domestik mereka. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah tersebut dengan menganalisis pengaruh peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja dan stres kerja pegawai wanita di lingkungan yang diteliti (Fitriyani & Kusumawati, 2023).

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian kualitatif melalui pendekatan deskriptif analitis. Dimana metode pengambilan data dilakukan berdasarkan Model Miles dan Huberman (Kase et al., 2023), diawali dengan reduksi data, lalu penyajian data, dan diakhiri Penarikan Kesimpulan. Dalam menyusun tesis ini, penelitian berdasarkan kajian bersumber dari teori dan juga kajian empiris yang bersumber dari penelitian terdahulu. Kajian teoritis menuntut berpikir induktif, yaitu proses berpikir dari umum ke khusus, sedangkan kajian empiris dalam penelitian ini menuntut berpikir deduktif, yaitu proses berpikir dari khusus ke umum. Oleh karena itu alur berpikir dalam tesis ini tidak hanya berdasarkan atas pemikiran deduktif saja, tetapi menggunakan kombinasi alur berpikir keduanya karena saling berhubungan dan saling mendukung satu sama lain.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memahami pengaruh peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja serta pengelolaan stres kerja di antara pegawai wanita di Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari. Melalui analisis yang komprehensif, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi strategi efektif yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mendukung pegawai wanita dalam menghadapi tantangan pekerjaan dan rumah tangga, sekaligus meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight yang berharga bagi pembuat kebijakan dan praktisi manajemen sumber daya manusia dalam merancang dan menerapkan program yang tidak hanya mendukung keseimbangan kehidupan kerja pegawai wanita tetapi juga mempromosikan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan produktif.

Kontribusi atau novelty dari penelitian ini terletak pada fokus analisisnya yang spesifik terhadap dinamika peran ganda dan motivasi kerja dalam konteks kinerja dan stres kerja pegawai wanita di lingkungan kerja pemerintahan Indonesia, khususnya di Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari. Sementara banyak studi telah mengeksplorasi aspek-aspek ini dalam konteks korporat, penelitian ini menyediakan perspektif baru dengan menyoroti bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam setting pemerintahan yang memiliki struktur, budaya, dan tantangan unik. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kontribusi signifikan terhadap literatur tentang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi, serta memberikan rekomendasi praktis untuk pengembangan kebijakan dan praktik kerja yang lebih responsif dan mendukung terhadap kebutuhan pegawai wanita.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode kualitatif, yang merupakan pendekatan umum dalam penelitian hukum dan kebijakan, untuk menganalisis pengaruh peran ganda dan motivasi kerja terhadap kinerja serta pengelolaan stres kerja pegawai wanita di Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari. Pendekatan kualitatif dipilih karena kemampuannya untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menafsirkan norma-norma hukum atau kebijakan yang relevan dengan masalah penelitian (Abdussamad & Sik, 2021). Dalam konteks ini, pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi bagaimana peraturan, kebijakan, dan praktik kerja yang ada mendukung atau menghambat kinerja dan kesejahteraan pegawai wanita, serta untuk mengusulkan perbaikan berbasis hukum dan kebijakan.

Sumber bahan hukum atau data dalam penelitian ini meliputi dokumen kebijakan resmi, regulasi kerja, dan literatur terkait yang diperoleh dari Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari, serta wawancara dengan pegawai wanita yang bertujuan untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang pengalaman dan persepsi mereka terkait peran ganda dan motivasi kerja. Pendekatan ini memastikan bahwa analisis didasarkan pada data yang komprehensif, mencakup baik perspektif kualitatif (kebijakan dan regulasi yang ada) maupun empiris (pengalaman dan persepsi pegawai) (Kitta et al., 2023). Cara pengambilan data melalui wawancara dirancang untuk mengumpulkan

informasi kualitatif yang akan mendukung analisis kualitatif dengan memberikan konteks dan nuansa terhadap interpretasi kebijakan dan regulasi.

Lokasi penelitian dipilih karena Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan Kendari menyediakan contoh yang relevan dan kaya untuk mempelajari dinamika peran ganda dan motivasi kerja di antara pegawai wanita dalam setting pemerintahan. Pilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa kantor ini memiliki kebijakan dan praktik kerja yang dapat memberikan insight tentang bagaimana peran ganda dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja dan stres kerja. Teknik analisis data melibatkan sintesis dari data kualitatif dan empiris untuk menghasilkan rekomendasi kebijakan yang berdasarkan bukti. Analisis ini bertujuan untuk memahami secara mendalam bagaimana kebijakan dan praktik kerja saat ini mendukung atau menghambat kesejahteraan dan kinerja pegawai wanita, serta untuk mengidentifikasi area perbaikan kebijakan yang dapat meningkatkan dukungan terhadap pegawai wanita dalam mengelola peran ganda dan motivasi kerja.

HASIL PENELITIAN & PEMBAHASAN

Peningkatan Kinerja Pegawai Wanita Berdasarkan Peran Ganda pada Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari

Dengan bekerjanya ibu rumah tangga menjadi wanita karir sebagai pegawai kantoran juga akan membawa konflik ke keluarga, selama ibu menjadi wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Apabila tidak bisa mengatur waktu dengan baik antara urusan rumah tangga dan pekerjaan, dan bahkan terhadap kehidupan keluarganya itu sendiri dan tentunya pegawai itu memutuskan untuk bekerja atau menjadi wanita karir sekaligus ibu rumah tangga, tentunya tidak mudah pasti akan mengalami kesulitan untuk membagi waktu antara urusan pekerjaan dan urusan rumah tangga (Saputri & Prahara, 2023). Dampak sosial itu sendiri akan dirasakan oleh anggota keluarga jika pegawai itu sendiri dan berperan menjadi wanita karir. Dalam hal ini dampak sosial itu akan sangat dirasakan oleh anak dari pegawai tersebut apabila dalam pengaturan waktunya antara urusan rumah tangga dengan pekerjaan tidak sinkron.

Sementara dari indikator kuantitas dan ketepatan waktu dalam bekerja terkait peran ganda, Ibu Ira menjelaskan bahwa :

“ Kalau secara kuantitas dan ketepatan waktu pekerjaan dikantor tidak maksimal juga. Jika ada pekerjaan yang mempunyai target waktu untuk diselesaikan, saya selalu molor dalam menyelesaikannya. Misalnya ada beberapa laporan terkait pengeluaran kas dikantor yang harus di setor, saya biasanya terlambat dalam mengumpulkan, karena konsentrasi terbagi dengan urusan dirumah. Karena seperti saya sampaikan tadi, urusan rumah juga wajib saya selesaikan terlebih dahulu. Akhirnya ke kantor sering molor dari jam masuk sebenarnya.” (Wawancara senin, 12 Desember 2023).

Pernyataan tentang kinerja terkait peran ganda di lihar dari indiktor kualitas juga dikemukakan oleh Ibu Arni (Staf keuangan kantor BPKK Kendari) adalah sebagai berikut :

“ Dalam menjalankan tugas dikantor, saya selalu berusaha maksimal, walaupun dalam pemenuhan target kerja masih belum semaksimal usaha yang dilakukan. Hal ini dikarenakan kesibukan dirumah dan dikantor. Terkadang pekerjaan di kantor harus diselesaikan dirumah, tapi tetap saja hasilnya tidak tercapai.” (Wawancara Selasa, 13 Desember 2023).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan informan diatas, dapat diketahui bahwa beban kerja pegawai pada bidang keuangan cukup berat. Ini dilihat pada penjelasan kedua informan diatas yang selalu terkendala dengan target kerjanya yang kurang maksimal. Seperti di ketahui tugas pengelola keuangan antara lain : 1. Menghimpun berkas di bidang keuangan; 2. Membuat konsep laporan hasil pelaksanaan tugas 3. Menyusun laporan berdasarkan prosedur yang berlaku; 4. Melaporkan perkembangan realisasi keuangan sebagai bahan pertimbangan evaluasi kegiatan.

Mengataasi Stres Kerja Pegawai Wanita Berdasarkan Peran Ganda Pada Kantor BPKK Kendari.

Hubungan antara stres kerja dengan peran ganda yang terjadi pada informan menunjukkan bahwa peran ganda sebagai pegawai wanita dan juga sebagai ibu rumah tangga yang telah memiliki anak, akan mengalami kesulitan menjalani perannya dalam menghadapi tekanan pekerjaan secara bersamaan (Fitriyani & Kusumawati, 2023). Hal ini diungkapkan oleh Ibu Ira (Bendahara BPKK Kendari), beliau mengatakan bahwa :

“ Tuntutan tugas dikantor terkadang deadline terlalu dekat, akhirnya yang direncanakan akan dikerjakan harus dikesampingkan dulu sementara. Secara bersamaan juga yang akan dikerjakan dirumah akan berantakan juga. Tetapi memang tupoksi yang diberikan sudah sesuai, hanya masalah manajemen waktu saja bagaimana agar urusan dirumah dan dikantor bisa maksimal.” (Wawancara Senin, 12 Desember 2023)

Selanjutnya Ibu Ira menyambung pembicaraanya tentang hubungan organisasi dikantor, beliau mengatakan :

“ Hubungan dengan sesama rekan kerja dikantor sangat baik, kami saling mendukung satu sama lain. Atasan juga tidak banyak memberikan komentar tentang kinerja kami, khususnya bagian keuangan. Yang kadang kami temukan bahwa pada kami jarang dilibatkan dalam pengambilan keputusan.” (Wawancara Senin, 12 Desember 2023)

Pada kenyataannya peran ganda memberikan konsekuensi yang berat. Disatu sisi wanita mencari nafkah untuk membantu ekonomi keluarga dan disisi lain wanita harus bisa melaksanakan tanggung jawabnya sebagai seorang ibu rumah tangga. Munculnya konflik peran ganda disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu: tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga (Anwar & Fauziah, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara diatas, stres kerja pegawai wanita pada Kantor BPKK Kendari kaitannya dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga masih memiliki kelemahan

dalam peningkatan kinerja pada indikator waktu atau time-based conflict, tekanan atau strain-based conflict, perilaku atau behavior-based conflict pada keseluruhan informan, yakni pada deadline tugas yang diberikan dan konflik peran ganda sebagai seorang pegawai wanita dan sebagai seorang ibu rumah tangga

Meningkatkan Kinerja Pegawai Wanita berdasarkan Motivasi Kerja Pada Kantor BPKK Kendari

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif (Aditty et al., 2021). Begitu pula motivasi dalam BPKK Kendari dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat pengaruhnya dari kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh kedudukan lebih tinggi di kantor.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Ira (Bendahara BPKK Kendari), beliau mengungkapkan bahwa :

“ Untuk pendapatan setiap bulannya, saya rasa sudah cukup untuk pemenuhan kebutuhan saya dan keluarga. Tunjangan jabatan dan apresiasi lainnya juga sudah cukup untuk menunjang pendidikan anak-anak, dan kebutuhan lainnya. Kenyamanan kerja juga menjadi salah satu faktor yang memotivasi dalam peningkatan kinerja di kantor. Untuk karir sendiri saya pikir dengan kinerja sekarang akan menjadi penilaian tersendiri bagi pimpinan. Interaksi dengan pimpinan juga baik, ini berpengaruh sekali pada kualitas dan kuantitas kerja kami di kantor.” (Wawancara Senin, 12 Desember 2023)

Selanjutnya Ibu Ira (Bendahara BPKK Kendari) menyambung pemaparannya terkait motivasi terhadap kinerja, bahwa :

“ Tidak secara terbuka, tetapi pimpinan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya, hal ini juga berdampak positif bagi peningkatan kinerja kami dan teman sejawat lainnya. Disamping itu pimpinan juga memperhatikan yang baik bagi bawahannya di kantor.” (Wawancara Senin, 12 Desember 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dari kelima informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan selalu diberikan dukungan apabila ada pegawai yang mempunyai keinginan untuk lanjut studi maupun mengikuti pelatihan. Selain itu tingkat pendapatan yang dinilai sudah sangat baik dan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja.

Mengatasi Stres Kerja Pegawai Wanita Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Kantor BPKK Kendari

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi adalah memperhatikan stres kerja yang sedang dialami pegawai tersebut. Stres timbul dari suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Setiap pegawai memiliki tingkat stres yang berbeda (Triatmanto & Wahyuni, 2023). Ketika seorang pegawai mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal. Dalam kondisi seperti ini, langkah yang harus dilakukan yaitu memotivasi pegawai agar tidak mengalami stres yang berkelanjutan.

Pada wawancara yang dilakukan dengan Ibu Ira (Bendahara BPKK Kendari), beliau menjelaskan bahwa :

“ Faktor rasa aman dan nyaman menjadi salah satu yang paling berpengaruh terhadap tingkat stres di kantor. Namun suasana yang ada di kantor BPKK Kendari memperlihatkan suasana kekeluargaan, semua pegawai memiliki hubungan yang baik dan akrab. Kami sesama pegawai saling mendukung untuk naik ke jenjang karir yang lebih tinggi. Dukungan dan perhatian pimpinan juga sangat memotivasi kami, sehingga beban kerja yang bisa mengakibatkan stres bisa berkurang.” (Wawancara Senin, 12 Desember 2023).

Selain itu, Ibu Ira (Bendahara BPKK Kendari) menambahkan, bahwa :

“ Tupoksi pada kantor juga sangat jelas, sehingga pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan kapasitas yang diberikan oleh kantor. Pimpinan juga memberikan instruksi atau tugas yang tidak pernah diluar dari tugas kami di masing-masing divisi. Namun apabila ada satu pegawai yang berhalangan datang, rekan satu divisi akan membantu menyelesaikan. Ini karena hubungan yang terbangun di kantor sangat kekeluargaan.” (Wawancara Senin 12 Desember 2023)

Senada yang disampaikan oleh Ibu Ira, Ibu Arni (Staf keuangan BPKK Kendari) menjelaskan bahwa :

“ Kepercayaan yang diberikan atasan kepada kami menjadi motivasi tersendiri dalam melaksanakan tugas. Hubungan yang baik sesama rekan kerja juga menjadi faktor penting dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga apabila ada kendala kerja yang bisa menyebabkan stres bisa diredam, khususnya yang berkaitan dengan pekerjaan.” (Wawancara Selasa, 13 Desember 2023)

Berdasarkan hasil wawancara dari kelima informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan selalu termotivasi oleh lingkungan kerja yang baik dan pimpinan yang memperhatikan bawahannya. Disamping itu beban kerja yang sudah sesuai dengan tupoksi yang diberlakukan oleh kantor

Meningkatkan Kinerja Pegawai Wanita berdasarkan Peran Ganda pada Kantor BPKK Kendari

Permasalahan peran ganda merupakan konflik yang muncul ketika melakukan lebih dari satu peran sekaligus secara bersamaan dan secara tidak langsung memberikan akibat yang negatif baik bagi perempuan itu sendiri maupun bagi lingkungan keluarganya. Perempuan dengan dua peran diuntut untuk sukses dalam menjalankan masing – masing peran yang bertentangan. Di rumah perempuan bekerja diuntut untuk berperan subordinat (memiliki kedudukan di bawah suami) dalam menunjang kebutuhan keluarga dengan mengurus suami dan anak. Di tempat kerja perempuan yang berperan ganda tersebut diuntut untuk bersikap mandiri dan dominan (Meriko & Hadiwirawan, 2019)

Hasil penelitian menunjukkan kinerja pegawai wanita pada Kantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementrian Ketenagakerjaan Kendari (BPKK Kendari) kaitannya dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga masih memiliki kelemahan dalam peningkatan kinerja pada indikator kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu pada informan yang berada di staf keuangan, ini dikarenakan tugas dan fungsi sebagai pegawai di divisi keuangan cukup berat dalam membuat laporan dan perencanaan keuangan instansi. Berbeda dengan 3 orang responden yang menempati staf tata usaha, informan yang berada pada posisi staf tata usaha cenderung tidak memiliki hambatan dalam melaksanakan kegiatan dikantor dan menjalani peran ganda sebagai ibu rumah tangga. Hal ini dikarenakan tugas dan fungsi di divisi tata usaha cenderung ringan dan terjangkau tanpa harus meminta bantuan teman kerja di kantor.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Meriko & Hadiwirawan, 2019) yang menunjukkan bahwa terdapat satu kategori yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen fakultas ekonomi universitas jambi yaitu konflik peran ganda.

Mengatasi Stres Kerja Pegawai Wanita berdasarkan Peran Ganda pada Kantor BPKK Kendari

Banyak bukti yang menjelaskan bahwa tekanan antara peran keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada penurunan fisik dan psikologis pegawai wanita. Tekanan untuk mengembangkan dua peran tersebut dapat menyebabkan timbulnya stress. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari pekerjaan mengganggu pelaksanaan peran keluarga. Thomas & Ganster menyatakan bahwa 38% pria dan 43% wanita yang sudah menikah dan memiliki pekerjaan serta anak dilaporkan mengalami konflik pekerjaan-keluarga dan keluarga-pekerjaan terhadap stress kerja dan hasil yang diperoleh mengindikasikan bahwa tekanan untuk menyeimbangkan stress kerja tetapi juga ketidakpuasan kerja, depresi, kemangkiran dan penyakit jantung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai wanita yang bekerja dikantor Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kementrian Ketenagakerjaan Kendari (BPKK Kendari), stres kerja pegawai wanita pada Kantor BPKK Kendari kaitannya dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga masih memiliki kelemahan dalam peningkatan kinerja pada indikator waktu atau time-based conflict, tekanan atau strain-based conflict, perilaku atau behavior-based

conflict pada keseluruhan informan, yakni pada deadline tugas yang diberikan dan konflik peran ganda sebagai seorang pegawai wanita dan sebagai seorang ibu rumah tangga.

Menjadi seorang ibu yang bekerja memiliki peran yang lebih banyak dibandingkan dengan pria yang notabnya hanya sebagai pencari nafkah. Seperti yang dikatakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) juga mengatakan bahwa wanita akan memiliki pengalaman konflik peran ganda yang lebih tinggi daripada pria dikarenakan wanita memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keluarga dan mengaplikasikan sebagian besar waktu mereka terhadap keluarga.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dinnul Alfian Akbar (2017), hasil penelitian menunjukkan bahwa Beberapa hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik peran ganda yang dialami pegawai wanita ini, di antaranya adalah kurang atau bahkan tidak adanya waktu untuk keluarga, tidak adanya waktu untuk bermasyarakat, penggunaan hari libur untuk bekerja, permasalahan dalam keluarga, dan keluhan dari anggota keluarga atas pekerjaan yang dijalani pegawai wanita.

Meningkatkan Kinerja Pegawai Wanita berdasarkan Motivasi Kerja pada Kantor BPKK Kendari

Produktivitas pegawai wanita menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi. Kinerja pegawai wanita dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan motivasi, dimana jika kemampuan pegawai wanita dan motivasi yang diberikan instansi sudah baik maka kinerja pegawai wanita akan maksimal dan produktifitas pegawai semakin meningkat (Anija, 2022).

Dalam hubungan ini faktor motivasi pegawai sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja, meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Faktor motivasi memberikan peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka aspek tersebut sangat penting bagi tumbuh kembangnya suatu organisasi.

Hasil penelitian menyebutkan bahwa dari kelima informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan selalu diberikan dukungan apabila ada pegawai yang mempunyai keinginan untuk lanjut studi maupun mengikuti pelatihan. Selain itu tingkat pendapatan yang dinilai sudah sangat baik dan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja.

Segala program kesejahteraan pegawai yang ada, sebagian besar bertujuan menjadikan perusahaan sebagai rumah kedua, sehingga pegawai merasa nyaman, betah, dan mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ada sebagian sesuai dengan teknik motivasi kerja pegawai yang dinyatakan (Agustini & Agustika, 2020) yaitu teknik pemenuhan kebutuhan dan teknik komunikasi persuasif, dimana teknik kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, dan teknik komunikasi persuasif merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi pegawai yaitu dengan memberikan perhatian langsung kepada pegawai.

Hasil penelitian ini juga dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Abubakar et al., 2020) yang menyimpulkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada PT. Sampurna Kuningan Juwana-Pati dengan menerapkan disiplin kerja pegawai, mengadakan pengawasan terhadap kinerja pegawai, mencintakan situasi dan iklim yang kondusif bagi pegawai, memberikan inisiatif, dan memberikan kompensasi. Pemberian motivasi kerja yang dilakukan.

Mengatasi Stres Kerja Pegawai Wanita berdasarkan Motivasi Kerja pada Kantor BPKK Kendari

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi adalah memperhatikan stres kerja yang sedang dialami pegawai tersebut. Stres timbul dari suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan untuk memenuhinya sehingga dapat menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya (Anoraga, 2006:39). Setiap pegawai memiliki tingkat stres yang berbeda. Ketika seorang pegawai mengalami stres kerja, maka pekerjaan yang dilakukannya pun tidak akan menghasilkan hasil yang maksimal. Dalam kondisi seperti ini, langkah yang harus dilakukan yaitu memotivasi pegawai agar tidak mengalami stres yang berkelanjutan.

Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan agar pegawai dapat menjaga motivasi mereka dalam bekerja. Jika mereka tidak bisa mengelola stres kerja yang ada dalam dirinya maka tentunya motivasi kerja mereka juga akan menurun (Abuzeyad et al., 2023).

Hasil penelitian dari wawancara kelima informan di atas, dapat disimpulkan bahwa pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan (BPKK Kendari) selalu termotivasi oleh lingkungan kerja yang baik dan pimpinan yang memperhatikan bawahannya. Disamping itu beban kerja yang sudah sesuai dengan tupoksi yang diberlakukan oleh kantor. Hal ini yang membuat pegawai di kantor BPKK Kendari dapat termotivasi untuk mencegah kemungkinan stres kerja bertambah.

Upaya-upaya motivasi yang dilakukan pimpinan kantor BPKK Kendari bisa terlihat dari kurangnya permasalahan yang timbul dalam internal kantor. Pimpinan berhasil menciptakan iklim kerja yang nyaman dan aman dalam kantor, hubungan yang akrab antara pimpinan dengan bawahan, sesama rekan kerja, bahkan sampai dilevel paling bawah. Semua kebijakan dan instruksi yang dikeluarkan juga sesuai dengan beban kerja dan Tupoksi para pegawai, sehingga stres kerja bisa dikendalikan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh LeBlanc (2009) yang melakukan penelitian pada pelatihan profesi kesehatan di Kanada. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi dapat menghambat kinerja pada tugas-tugas yang membutuhkan perhatian, memori kerja, pengambilan informasi dari memori dan pengambilan keputusan. Efek ini tampaknya ditentukan oleh penilaian individu terhadap tuntutan dan sumber daya dari sebuah situasi, hubungan antara stresor dan tugas, dan juga faktor-faktor seperti mengatasi gaya, fokus kontrol, dan dukungan sosial. Dengan demikian

stres kerja akan berpengaruh terhadap kinerja tergantung individu masing-masing dalam mengelola stres.

Sejalan dengan hasil penelitian dari beberapa jurnal, (Abuzeyad et al., 2023) menyebutkan bahwa stres kerja yang berlebihan akan menurunkan tingkat kinerja seseorang dalam melakukan kegiatannya. Tentunya hal ini akan berimbas pada hasil kerja yang akan dicapai. Selain itu, Handoko (2000:89) juga memaparkan bahwa stres kerja yang terlalu berlebih akan mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang dalam bekerja. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya.

SIMPULAN

1. Kinerja pegawai wanita pada kantor BPKK Kendari berdasarkan peran ganda sebagai ibu rumah tangga memiliki konflik pada pegawai yang mempunyai tugas pada divisi keuangan. Banyaknya tugas dan tanggung jawab pada divisi keuangan membuat pegawai wanita yang mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga sulit dalam peningkatan kinerja.
2. Stres kerja pegawai wanita pada Kantor BPKK Kendari kaitannya dengan peran ganda sebagai ibu rumah tangga masih memiliki kelemahan yakni pada deadline tugas yang diberikan dan konflik peran ganda sebagai seorang pegawai wanita dan sebagai seorang ibu rumah tangga.
3. Peningkatan kinerja Pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan motivasi, yakni pegawai selalu diberikan dukungan apabila ada pegawai yang mempunyai keinginan untuk lanjut studi maupun mengikuti pelatihan. Selain itu tingkat pendapatan yang dinilai sudah sangat baik dan jaminan kesehatan serta jaminan kecelakaan kerja.
4. Mengatasi stres kerja pegawai Balai Perluasan Kesempatan Kerja Kendari Kementerian Ketenagakerjaan berdasarkan motivasi, yakni pegawai selalu termotivasi oleh lingkungan kerja yang baik dan pimpinan yang memperhatikan bawahannya. Disamping itu beban kerja yang sudah sesuai dengan tupoksi yang diberlakukan oleh kantor.

Referensi :

- Abdussamad, H., & Sik, M. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. books.google.com. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=JtKREAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=metode+kualitatif&ots=vDCxBS22O2&sig=nrE3MPPawGocoqirBbtidNwmFS0>
- Abubakar, A., Wibowo, A., & ... (2020). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Huntsman Indonesia. *Assets: Jurnal ...*, Query date: 2024-01-19 01:38:59. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/assets/article/view/18595>
- Abuzeyad, F. H., Bashmi, L., Alqasem, L., Al-Refae, F., Al Balushi, A. A., Al Saywid, B. A., Hashem, R., Ali, A., Almusalam, A., Das, P., & Hsu, S. (2023). Burnout and Stress Among Residents in Four Gulf Cooperation Council Countries Using the Copenhagen Burnout

- Inventory and Stress Overload Scale-Short Form. *Education in Medicine Journal*, 15(2), 29–48. Scopus. <https://doi.org/10.21315/eimj2023.15.2.3>
- Aditty, A., Andini, L., & Sa'adah, L. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Pengembangan Karier sebagai Variabel Mediasi. *JMK (Jurnal ..., Query date: 2024-01-19 01:38:59. https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/1214*
- Agustini, N., & Agustika, G. (2020). Kontribusi Konsep Diri dan Motivasi Belajar Terhadap Kompetensi Pengetahuan Matematika. *Mimbar PGSD Undiksha*, Query date: 2024-01-19 08:26:28. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPGSD/article/view/24580>
- Anija, W. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap produktivitas kerja dengan kualitas kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, Query date: 2024-02-08 11:21:35. http://karya.brin.go.id/id/eprint/15249/1/Jurnal_Anija%20Wau_Universitas%20Nias%20Raya_2022-5.pdf
- Anwar, D., & Fauziah, N. (2019). Hubungan antara kesejahteraan psikologis dengan konflik peran ganda pada wanita yang bekerja sebagai polisi di Polrestabes Semarang. *Jurnal Empati*, Query date: 2024-01-19 02:18:20. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/23582>
- Fitriyani, L. A., & Kusumawati, R. (2023). Analisis Pengaruh Peran Ganda Perempuan terhadap Kinerja Pelaku Usaha dengan Stres Kerja sebagai Pemeditasi di Kelurahan Kandri Kecamatan Gunungpati. *SOSIO DIALEKTIKA*, 8(2), 192–209.
- Joy, H. (2020). Stress management and employee performance. *European Journal of Human Resource Management Studies*.
- Kase, A. D., Sukiati, D. S., & Kusumandari, R. (2023). Resiliensi remaja korban kekerasan seksual di Kabupaten Timor Tengah Selatan: Analisis Model Miles dan Huberman. *INNER: Journal of Psychological Research*, 3(2), 301–311.
- Kitta, S., Nurhaeda, N., & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 297–309.
- Meriko, C., & Hadiwirawan, O. (2019). Kesejahteraan psikologis perempuan yang berperan ganda. *Seurune: Jurnal Psikologi Unsyiah*, Query date: 2024-01-19 02:18:20. <https://jurnal.usk.ac.id/seurune/article/view/13273>
- Miner, J. B. (2005). Role motivation theories. *Comprehensive Handbook of Personality and Psychopathology: Personality and Everyday Functioning*, 1, 233–250.
- Saputri, O. S., & Prahara, S. A. (2023). Job Crafting dan Work Engagement pada Wanita Karir. *Jurnal Psikologi Udayana*, 10(02), 385–393.
- Triatmanto, B., & Wahyuni, N. (2023). Konflik Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Pada Karyawan Bank. *IQTISHODUNA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 19(1), 53–70.

