

DAMPAK KEBIJAKAN PENGARUSUTAMAAN GENDER DALAM MENINGKATKAN KETAHANAN DIRI PEGAWAI PEREMPUAN. STUDI KASUS: PUSAT PELAPORAN DAN ANALISIS TRANSAKSI KEUANGAN

Fatimah, Palupi Lindiasari Samputra²
Universitas Indonesia
fatimah35@ui.ac.id¹, palupi.ls@ui.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis ketahanan diri Perempuan di Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) dengan adanya kebijakan pengarusutamaan gender dalam menjalankan peran ganda sebagai pegawai dan ibu dengan anak usia dini (*double burden*). Pendekatan ketahanan diri diidentifikasi menggunakan komponen *overcoming*, *steering through*, *bouncing back*, dan *reaching out*. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode survey terhadap 32 responden. Teknik pemilihan responden menggunakan *purposive sampling* dengan kategori pegawai Perempuan adalah seorang ibu dengan anak usia 0-7 tahun yang bekerja di PPATK. Kemampuan *Overcoming* meningkat karena Fleksibilitas Cuti dan Lingkungan Kerja (93,8% responden), dan turun karena Beban Kerja (78% responden). Kemampuan *Steering Through* meningkat karena Fleksibilitas Cuti dan Lingkungan Kerja (93,8% responden) dan turun karena Beban Kerja (78,2%). Kemampuan *Bouncing Back* meningkat karena Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor (96,9% responden) serta Fleksibilitas Cuti (87,6%). Kemampuan *Reaching Out* meningkat karena Fleksibilitas Cuti dan Lingkungan Kerja (96,9% responden) dan Fleksibilitas Jam Kerja (78,1% responden) serta turun karena Beban Kerja (78,1% responden). Guncangan yang paling banyak dihadapi pegawai perempuan di PPATK yakni kondisi kesehatan anak, pendidikan dan tumbuh kembang anak, beban kerja, keuangan keluarga, dan pengasuh anak. Dalam upaya mengatasi guncangan juga terdapat tantangan yang paling banyak dihadapi yaitu manajemen waktu, pengasuh anak, beban kerja, kesehatan anak, dan kesehatan ibu. Strategi yang paling banyak dilakukan dalam mengatasi guncangan dan tantangan yakni kerja sama dan komunikasi, memberi waktu khusus untuk anak, membagi waktu dengan efektif, meningkatkan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual.
Kata Kunci: **Pengarusutamaan Gender, Ibu Bekerja, Double Burden, Ketahanan Diri**

ABSTRACT

This study examines the resilience of women in Indonesia's Financial Transaction Reports and Analysis Center (INTRAC/PPATK) amid gender mainstreaming policies while managing dual roles as employees and mothers (double burden). Resilience is assessed through four components: Overcoming, Steering Through, Bouncing Back, and Reaching Out. Using a descriptive quantitative approach, a survey was conducted with 32 purposively selected respondents—female employees with children aged 0-7 years. Overcoming increased by Leave

Flexibility and Work Environment (93.8% of respondents) and decreased by Workload (78% of respondents). Steering Through increased by Leave Flexibility and Work Environment (93.8% of respondents) but were hindered by Workload (78% of respondents). Bouncing Back improved with Office Facilities and Work Environment (96.9% of respondents) and Leave Flexibility (87.6% of respondents). Reaching Out benefited from Leave flexibility and the work environment (96.9% of respondents) and flexible working hours (78.1%) but declined due to workload (78.1% of respondents). Office facilities also contributed to overcoming, steering through, and reaching out. Key challenges included children's health and development, workload, finances, and childcare. Additional obstacles were time management, childcare, workload, and maternal health. Strategies to cope involved collaboration, communication, quality time with children, effective time management, and enhancing emotional and spiritual intelligence.

Key Words: *Gender Mainstreaming, Working Mother, Double Burden, Self-Resilience*

PENDAHULUAN

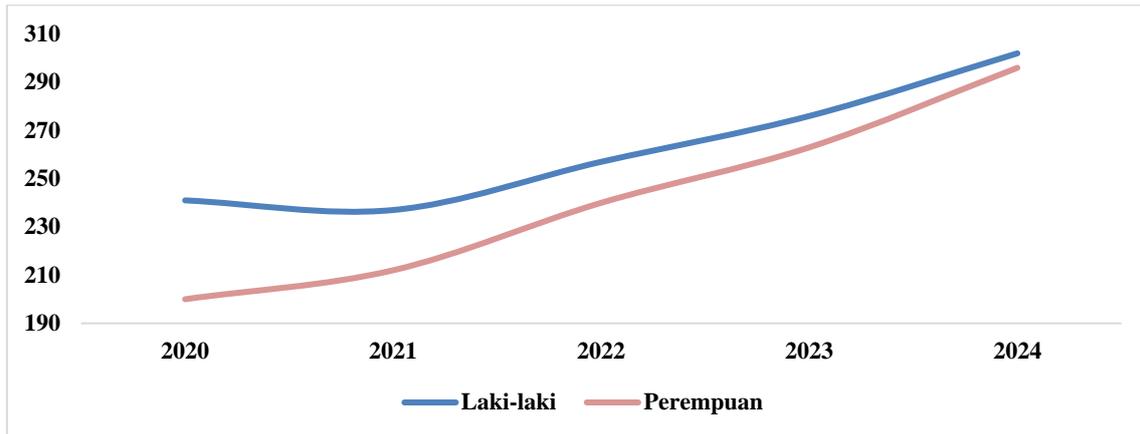
Indonesia bersama dengan negara lain di hampir seluruh dunia semakin fokus pada isu kesetaraan gender. Salah satu momentumnya yakni *Convention on the Elimination of All Forms Discrimination Against Women (CEDAW)* yang kemudian diratifikasi oleh Indonesia dengan Undang-Undang No. 7 tahun 1984 serta 177 negara lain di dunia. Konvensi ini bertujuan untuk memperjuangkan kesetaraan perempuan dan laki-laki di segala bidang seperti sipil, budaya, ekonomi, politik, maupun sosial (Nastiti & Harikesa, 2023).

Kebijakan pengarusutamaan gender di Indonesia juga diratifikasi dalam bentuk Instruksi Presiden dalam masa kepemimpinan Presiden Abdurrahman Wahid. Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000 tentang Pengarusutamaan Gender dalam Pembangunan ditujukan untuk Kepala lembaga pemerintahan dari tingkat Pusat sampai Kota/Kabupaten. Isi dari Instruksi ini yakni untuk melaksanakan pengarusutamaan gender guna terselenggaranya perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi atas kebijakan dan program pembangunan nasional yang berperspektif gender sesuai dengan bidang tugas dan fungsi, serta kewenangan masing-masing. Implementasi pengarusutamaan gender oleh pemerintah di lintas sektor telah dievaluasi dalam beberapa penelitian seperti di bidang pendidikan di Kota Bogor (Azmy & Pertiwi, 2021), di Kabupaten Wonosobo (Indra Kertati, 2022), di sistem pendidikan Kecamatan Indralaya Utara (Savitri et al., 2024), di Kampung Sentra Bandeng Semarang (Saragih et al., 2021), di Provinsi Riau (Fajarwaty Kusumawardhani et al., 2021), dan di Provinsi Gorontalo (Poma & Tueno, 2021).

Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK) sebagai salah satu lembaga pemerintahan tentunya juga terikat dengan Instruksi Presiden No. 9 Tahun 2000. Selama periode 2020 sampai dengan 2024, selisih antara pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di PPATK terus menurun. Dengan kata lain proporsi pegawai perempuan

meningkat dari tahun ke tahun. Jabatannya pegawai perempuan di PPATK juga beragam mulai dari Pelaksana (Jabatan Fungsional Umum) sampai dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya (JPT Madya) atau Eselon I. Berikut adalah tren demografi pegawai PPATK berdasarkan jenis kelaminnya:

Gambar 1 Tren Jumlah Pegawai PPATK berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber: PPATK, 2024

Di sisi lain, *United Nation of World Conference on Women* keempat di Beijing pada 1995 telah menyerukan keterwakilan setidaknya 30 persen untuk perempuan sebagai pengambil keputusan. Norma *Gender-Balance Decision-Making* ini dipromosikan untuk meningkatkan representasi perempuan di parlemen, kabinet, maupun ranah publik lainnya. Hanya saja, di Indonesia norma ini belum sepenuhnya diterapkan. Proporsi Anggota DPR perempuan pada 2019 dan 2024 masing-masing yakni 20,6% dan 21,9%. Sementara anggota kabinet 2019 sebanyak 9% (Menteri) dan pada 2024 sebanyak 13,6% (Menteri dan Wakil Menteri). Pada tingkat daerah, pada Pilkada 2024 jumlah calon kepala daerah/wakil serta calon gubernur/wakil masing-masing 19,92% dan 8,9%.

(Paxton et al., (2007) menulis bahwa partisipasi perempuan dalam politik tidak hanya tergantung dari *demand-side* seperti peraturan dan sistem pemilihan umum, tapi juga *supply-side* dari individu itu sendiri. Dijelaskan bahwa tidak semua tipe orang tertarik untuk berpartisipasi dalam politik. Argumen *supply-side* mengakui bahwa partisipasi politik memerlukan karakteristik pribadi seperti kepentingan, ambisi, dan pengetahuan serta sumber daya seperti waktu, jaringan, keterampilan sipil, pendidikan, dan sumber daya ekonomi. Oleh karena itu, ketersediaan perempuan untuk jabatan politik sebagian ditentukan oleh sosialisasi gender, yang mempengaruhi minat, pengetahuan, dan ambisi perempuan mengenai politik, dan sebagian lagi oleh struktur sosial berskala besar, yang meningkatkan atau membatasi peluang perempuan untuk mendapatkan pendidikan dan pekerjaan.

Dalam pembahasan isu kesetaraan gender dikenal istilah *double burden* yang identik dengan perempuan. *Double burden* digunakan untuk menggambarkan tantangan yang dihadapi seorang ibu saat menyeimbangkan pekerjaan dan tanggung jawab domestik (termasuk pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan). Saat seorang perempuan bertransisi dari dewasa muda ke dewasa tua, maka sifat tanggung jawabnya berubah. Tanggung jawab pengasuhan mulai berkurang seiring dengan pertumbuhan anak-anaknya menjadi lebih dewasa (CHEN et al., 2018). Perempuan dengan usia anak yang lebih kecil memiliki tantangan pengasuhan yang lebih tinggi sehingga dapat lebih merasakan *double burden*.

Seorang perempuan dengan peran ganda yaitu berkarir di luar dan menjadi ibu rumah tangga akan lebih rentan mengalami konflik dibanding laki-laki. Setelah seharian bekerja di luar rumah, mereka pulang dengan tugas rumah tangga yang harus dilakukannya termasuk pengasuhan anak. Berdasarkan hal tersebut, sangat dimungkinkan wanita karir sangat rentan terhadap ketidakseimbangan antara kehidupan keluarga dengan bekerja (Hastuti, 2018).

Sebagai kelompok yang memiliki *double burden* dan rentan terhadap konflik di tempat bekerja dan di rumah, pegawai perempuan perlu memiliki ketahanan individu yang baik. Pada awalnya di tahun 1970-an, satu asumsi kuat dalam penelitian ketahanan individu adalah bahwa manusia dapat tetap sehat secara mental meskipun terpapar guncangan/stresor karena mereka memiliki tipe karakter tertentu yang melindungi mereka dari pengaruh buruk dari peristiwa atau keadaan hidup yang negatif. Karakter tersebut diantaranya kepribadian tangguh, struktur karakter yang mencakup kecenderungan untuk berkomitmen tinggi, keyakinan akan kemampuan mengendalikan, dan penerimaan serta keinginan untuk berubah dan menghadapi tantangan (Kalisch & Kampa, 2021).

Reivich & Shatté (2002) berpendapat bahwa ketahanan membutuhkan empat kualitas kepribadian dasar yakni *overcoming* (mengatasi), *steering through* (melewati), *bouncing back* (bangkit kembali), dan *reaching out* (menjangkau). Konsep ini telah diterapkan dalam berbagai penelitian ketahanan individu baik dengan pendekatan kuantitatif maupun kualitatif. Beberapa penelitian tersebut seperti penelitian peran orang tua terhadap ketahanan individu anak (Novianti, 2018), ketahanan individu korban bencana alam (Kurumbatu & Sudarji, 2020), ketahanan individu orang dengan HIV/AIDS (Gigih Ginata & Aritonang, 2023), dan ketahanan individu siswa *islamic boarding school* (Hayatini & Dimiyati, 2020).

Keinginan untuk mengatasi masalah diperlukan untuk menghadapi guncangan dan tantangan sebagai ibu dan pegawai. Kemampuan untuk melewati atau menghindari rintangan diperlukan untuk memecahkan masalah dalam kehidupan sehari-hari dan untuk bangkit kembali dari kesulitan ketika guncangan datang. Ketahanan juga diperkuat dengan menjangkau yakni kemampuan berkinerja dengan baik setelah datangnya

guncangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor ketahanan diri pegawai perempuan serta strategi meningkatkan ketahanan diri pegawai perempuan dalam menghadapi *double burden* antara pekerjaan di PPATK dan pengasuhan anak.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah kuantitatif deskriptif dengan instrumen pengumpulan data primer berupa kuisisioner. Pada penelitian kuantitatif, Kerlinger & Lee (2000) menyarankan untuk memiliki setidaknya 30 sebagai jumlah minimal sampel. Adapun penelitian ini mencakup 32 responden. peneliti menyarankan sebanyak 30 sampel sebagai jumlah minimal sampel dalam penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yakni *purposive sampling* yang mana sampel tidak diambil secara acak melainkan dengan kriteria tertentu. Kriteria dalam penelitian ini yakni pegawai perempuan PPATK yang memiliki anak berusia 0-7 tahun.

Pegawai perempuan diberikan sejumlah pernyataan terkait dampak implementasi kebijakan terkait gender di PPATK terhadap cara *overcoming* (mengatasi), *steering through* (melewati), *bouncing back* (bangkit kembali), dan *reaching out* (menjangkau) *double burden* antara pekerjaan kantor dan rumah tangga khususnya pengasuhan. Implementasi kebijakan yang ditanya dalam kuisisioner berupa fleksibilitas cuti, fleksibilitas jam kerja, fleksibilitas dinas luar kantor, lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas kantor. Adapun responden merupakan pegawai perempuan PPATK yang merupakan ibu dengan anak usia <7 tahun. Metode analisis data dilakukan dengan menginterpretasikan dan mendeskripsikan grafik dari jawaban kuisisioner oleh responden. Kuisisioner terdiri dari pernyataan tertutup dalam bentuk skala serta pertanyaan terbuka untuk mengelaborasi jawaban. Untuk pernyataan pada variabel *overcoming* (mengatasi), *steering through* (melewati), *bouncing back* (bangkit kembali), dan *reaching out* (menjangkau), responden diberikan pilihan berupa skala *likert* yang berisi pilihan yang terdiri dari Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun untuk variabel lainnya, responden diberikan pertanyaan terbuka. Pertanyaan terbuka diharapkan dapat melengkapi data pada penelitian ini.

HASIL PENELITIAN

Responden dalam penelitian ini terdiri dari 32 orang pegawai perempuan yang memiliki anak berusia 0-7 tahun. Rentang usia responden antara 29 sampai 46 tahun. Adapun pangkat dan golongannya mulai dari II/C sampai IV/A yang tersebar di seluruh unit kerja di PPATK. Tidak berhasil didapatkan populasi seluruh pegawai perempuan di PPATK, namun jumlah keseluruhan pegawai perempuan yakni 296 sehingga sampel mencapai 10,8 persen dari seluruh pegawai perempuan. Bagian ini akan menunjukkan hasil jawaban dari responden berdasarkan variabel yang ditanyakan dalam kuisisioner.

Overcoming (Mengatasi)

Tabel 1 Hasil Jawaban Survey pada Variabel Overcoming

Kebijakan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Fleksibilitas Cuti	43,8%	50%	6,3%	0%
Fleksibilitas Jam Kerja	15,6%	53,1%	25%	6,3%
Fleksibilitas Dinas Luar Kantor	25%	50%	21,9%	3,1%
Beban Kerja*	0%	21,9%	65,5%	12,5%
Lingkungan Kerja	34,4%	59,4%	6,3%	0%
Fasilitas Kantor	9,4%	62,5%	25%	3,1%

*) Pernyataan bersifat negatif yakni “Beban kerja di PPAK mempersulit saya mengatasi masalah dalam pengasuhan anak”.

Hasil di atas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan berupa Fleksibilitas Cuti dan Lingkungan Kerja paling membantu pegawai perempuan PPAK untuk mengatasi masalah *double burden*. Adapun setidaknya 25 persen pegawai perempuan merasa bahwa Fleksibilitas Jam Kerja, Fleksibilitas Dinas Luar Kantor, dan Fasilitas Kantor tidak membantu mereka mengatasi masalah *double burden*.

Steering Through (Melewati)

Tabel 2 Hasil Jawaban Survey pada Variabel Steering Through

Kebijakan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Fleksibilitas Cuti	18,83%	75%	3,1%	3,1%
Fleksibilitas Jam Kerja	9,4%	62,5%	25%	3,1%
Fleksibilitas Dinas Luar Kantor	15,6%	59,4%	21,9%	3,1%
Beban Kerja*	0%	21,9%	68,8%	9,4%
Lingkungan Kerja	12,5%	84,4%	3,1%	0%
Fasilitas Kantor	6,3%	65,6%	28,1%	0%

*) Pernyataan bersifat negatif yakni “Beban kerja di PPAK mempersulit saya melewati masalah dalam pengasuhan anak”.

Hasil di atas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan berupa Fleksibilitas Cuti dan Lingkungan Kerja paling membantu perempuan PPAK untuk melewati masalah *double burden*. Adapun setidaknya 25 persen pegawai perempuan merasa bahwa Fleksibilitas Jam Kerja, Fleksibilitas Dinas Luar Kantor, dan Fasilitas Kantor tidak membantu mereka melewati masalah *double burden*.

Bouncing Back (Bangkit Kembali)

Tabel 3 Hasil Jawaban Survey pada Variabel Bouncing Back

Kebijakan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Fleksibilitas Cuti	18,8%	68,8%	12,5%	0%
Fleksibilitas Jam Kerja	6,3%	65,6%	28,1%	0%
Fleksibilitas Dinas Luar Kantor	6,3%	68,8%	25%	0%
Beban Kerja*	6,3%	65,6%	28,1%	0%
Lingkungan Kerja	15,6%	81,3%	3,1%	0%
Fasilitas Kantor	18,8%	78,1%	3,1%	0%

*) Pernyataan bersifat negatif yakni “Beban kerja di PPATK mempersulit saya bangkit kembali dari masalah dalam pengasuhan anak”.

Hasil di atas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan berupa Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor paling membantu perempuan PPATK untuk bangkit kembali dari masalah *double burden*. Adapun setidaknya 25 persen pegawai perempuan merasa bahwa Fleksibilitas Jam Kerja dan Fleksibilitas Dinas Luar Kantor tidak membantu mereka bangkit kembali dari masalah *double burden*. Sebanyak 65,6 persen responden juga merasa bahwa Beban Kerja di kantor mempersulit mereka untuk bangkit kembali dari masalah *double burden*.

Reaching Out (Menjangkau)

Tabel 4 Hasil Jawaban Survey pada Variabel *Reaching Out*

Kebijakan	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
Fleksibilitas Cuti	25%	71,9%	3,1%	0%
Fleksibilitas Jam Kerja	12,5%	65,6%	21,9%	0%
Fleksibilitas Dinas Luar Kantor	18,8%	56,3%	21,9%	3,1%
Beban Kerja*	12,5%	65,6%	21,9%	0%
Lingkungan Kerja	18,8%	78,1%	3,1%	0%
Fasilitas Kantor	12,5%	59,4%	28,1%	0%

*) Pernyataan bersifat negatif yakni “Beban kerja di PPATK mempersulit saya bangkit kembali dari masalah dalam pengasuhan anak”.

Hasil di atas menunjukkan bahwa implementasi kebijakan berupa Fleksibilitas Cuti dan Lingkungan Kerja paling membantu perempuan PPATK untuk menyeimbangkan dan berkinerja baik dalam peran ganda mereka. Adapun setidaknya 25 persen pegawai perempuan merasa bahwa Fleksibilitas Dinas Luar Kantor dan Fasilitas Kantor tidak membantu mereka untuk menyeimbangkan dan berkinerja baik dalam peran ganda mereka. Sebanyak 78,1 persen responden juga merasa bahwa Beban Kerja di kantor mempersulit mereka untuk menyeimbangkan dan berkinerja baik dalam peran ganda mereka.

Guncangan, Tantangan, Strategi, dan Rekomendasi

Seorang pegawai perempuan yang juga berperan ganda sebagai seorang ibu juga mengalami guncangan atau stresor. Adapun 5 guncangan yang paling banyak dirasakan oleh responden yaitu kondisi kesehatan anak, pendidikan dan tumbuh kembang anak, beban kerja, keuangan keluarga, dan pengasuh anak. Dapat disimpulkan bahwa masalah pada kondisi kesehatan anak baik fisik maupun mental, pendidikan dan tumbuh kembang anak, beban kerja, keuangan keluarga, dan pengasuh anak akan menjadi guncangan terbesar bagi pegawai perempuan.

Pegawai perempuan juga mengalami tantangan yang dihadapi dalam menyeimbangkan perannya yang juga sebagai ibu. Terdapat 5 tantangan yang paling

banyak dihadapi yakni manajemen waktu, pengasuh anak, beban kerja, kesehatan anak, dan kesehatan ibu. Dengan kata lain, mayoritas pegawai pernah menghadapi kesulitan tersebut dalam menjalankan peran ganda mereka.

Manajemen waktu menjadi tantangan khususnya bagi pegawai yang harus menempuh jarak yang jauh dari rumah ke kantornya. Sementara itu tantangan pengasuh anak dihadapi karena kesulitan menemukan pengasuh atau penitipan anak yang sesuai dengan harapan saat ibu sedang di kantor. Adapun beban kerja menjadi tantangan contohnya disaat mendapat penugasan di luar kantor atau luar kota dalam kondisi masih menyusui. Tantangan kesehatan anak juga dihadapi para pegawai karena kesulitan memberikan asi eksklusif dan tidak memiliki waktu untuk menyiapkan makanan bergizi untuk anaknya. Tak kalah penting juga tantangan kesehatan ibu baik fisik maupun mental karena kelelahan dan rasa bersalah tidak dapat membersamai anak secara penuh.

Sejauh ini para pegawai perempuan telah memiliki strategi dalam menghadapi guncangan dan tantangan. Seperti guncangan dan tantangan, telah dihimpun juga 5 strategi yang paling banyak dilakukan oleh para pegawai perempuan. Strategi tersebut diantaranya, kerja sama dan komunikasi, memberi waktu khusus untuk anak, membagi waktu dengan efektif, meningkatkan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual.

Kerja sama dan komunikasi dilakukan dengan banyak pihak terkait pengasuhan anak seperti pasangan, anak, keluarga lain, pengasuh, dan atasan di kantor. Memberi waktu khusus untuk anak dengan memaksimalkan waktu seperti *ngobrol* sebelum dan sesudah kerja, cuti untuk meningkatkan *bonding* atau menghadiri kegiatannya, membersamai belajar, dan memantau kegiatan anak melalui *Closed-Circuit Television* (CCTV). Strategi membagi waktu dengan efektif dilakukan dengan kerja lebih efektif agar dapat pulang tepat waktu, selain itu juga menggunakan jasa untuk pekerjaan yang menyita waktu seperti *laundry* dan *catering*. Para pegawai perempuan juga meningkatkan kecerdasan emosional dengan menurunkan ekspektasi sehingga dapat lebih sabar dan tidak mudah stress serta meningkatkan kecerdasan spiritual dengan belajar agama, bersyukur, dan berdoa.

PEMBAHASAN

Kebijakan Fleksibilitas Cuti meningkatkan kemampuan *Overcoming, Steering Through, Bouncing Back, dan Reaching Out.*

PPATK memberikan cuti tahunan bagi pegawai sebanyak 12 hari. Selain itu juga pegawai dapat cuti alasan penting dengan penyesuaian pada tunjangan kinerjanya. Sebanyak 26,6 persen responden Sangat Setuju bahwa fleksibilitas cuti di PPATK membantu untuk mengatasi, melewati, bangkit kembali dari masalah dalam pengasuhan anak dan berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu. Sementara itu 66,4 persen menjawab Setuju pada pernyataan yang sama. PPATK dianggap memberikan kemudahan dalam persetujuan cuti pegawai. Selain itu juga bagi pegawai dapat mengajukan Datang

Terlambat Pribadi (DTP) maupun Pulang Cepat Pribadi (PCP) apabila ada kepentingan mendesak dengan konsekuensi penyesuaian pada tunjangan kinerja.

Pegawai berharap PPATK memberikan beberapa cuti tambahan bagi pegawai. Cuti tersebut diantaranya cuti tahunan tambahan khusus untuk alasan pengasuhan seperti perawatan anak sakit dan menghadiri hari penting anak di sekolah. Dalam hal cuti panjang juga terdapat saran untuk menambah cuti melahirkan menjadi 6 bulan dan tetap memberikan tunjangan kinerja bagi pegawai yang sedang cuti besar. Sebagai informasi bahwa cuti besar selama 3 bulan dapat dimanfaatkan bagi pegawai yang telah bekerja selama 6 tahun.

Penelitian dengan topik terkait *double burden* ibu bekerja telah banyak dilakukan dengan berbagai subjek penelitian. Anna (2015) meneliti konflik hubungan antara pekerjaan dan pengasuhan, stres pengasuhan, dan kompetensi pengasuhan atas 628 ibu bekerja dengan anak-anak berusia 2 sampai 5 tahun yang termasuk dalam perusahaan yang berlokasi di kota S. Ditemukan bahwa konflik antara pekerjaan dan pengasuhan serta kompetensi pengasuhan secara langsung memengaruhi stres pengasuhan. Selain itu, konflik antara pekerjaan dan pengasuhan ternyata secara langsung memengaruhi kompetensi pengasuhan. Oleh karena itu, diperlukan berbagai jenis dukungan untuk meningkatkan kompetensi pengasuhan anak sekaligus mengurangi konflik antara pekerjaan dan pengasuhan anak melalui berbagai program guna mengurangi stres pengasuhan anak bagi ibu pekerja.

Berdasarkan temuan pada penelitian ini, fleksibilitas cuti membantu para ibu bekerja untuk memiliki ketahanan diri sebagai pegawai dan ibu. Hal ini sejalan dengan yang ditemukan oleh (NANDI et al., 2018) di negara anggota *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD). Melalui metode studi literatur dari 109 artikel ditemukan bahwa hanya ada sedikit bukti bahwa perpanjangan durasi cuti orang tua memiliki konsekuensi negatif terhadap pekerjaan atau ekonomi. Selain itu peningkatan cuti berbayar untuk orang tua secara konsisten dikaitkan dengan kesehatan bayi dan anak yang lebih baik, khususnya dalam hal tingkat kematian yang lebih rendah. Perluasan durasi cuti orang tua dapat digunakan sebagai instrumen pendukung partisipasi angkatan kerja perempuan, menjaga pendapatan dan penghasilan perempuan, dan meningkatkan kelangsungan hidup anak.

Kebijakan Fleksibilitas Jam Kerja meningkatkan kemampuan *Reaching Out*.

PPATK menerapkan sistem jam kerja fleksibel yakni jam masuk 07.00 sampai 08.00 dan jam pulang 16.00 sampai 17.00. PPATK juga telah berhenti memberlakukan sistem kerja *Work From Home* (WFH) setelah pandemi Covid-19 berakhir. Sebanyak 61,7 persen responden Setuju bahwa fleksibilitas jam kerja di PPATK membantu untuk mengatasi, melewati, bangkit kembali dari masalah dalam pengasuhan anak dan

berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu. Sementara itu, 25 persen responden menjawab Tidak Setuju.

Pegawai memiliki harapan bahwa waktu dan lokasi kerja di PPATK dapat lebih fleksibel. Pegawai berharap sistem WFH diberlakukan kembali walaupun hanya 1 hari dalam 1 pekan. Saran lainnya yaitu untuk memajukan rentang waktu kerja fleksibel seperti 06.30 sampai 15.30.

Ibu bekerja di PPATK juga mengharapkan agar sistem kerja WFH diberlakukan kembali. Selama pandemi Covid-19 di Indonesia dan Malaysia, sistem WFH memberikan keuntungan dan kerugian bagi karyawan dan organisasi. Ada berbagai keuntungan bagi organisasi dengan pemberlakuan WFH seperti fleksibilitas, peningkatan produktivitas, dan peningkatan motivasi staf. Sementara itu, ada beberapa kelemahan karyawan yang bekerja dari rumah, seperti sistem ini tidak cocok untuk semua pegawai, kesulitan memantau kinerja, gangguan di rumah, dan pengaruh buruk pada kesehatan mental (Abiddin et al., 2022). Sediarti & Riyanto, (2021) juga menemukan bahwa WFH di Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak berjalan dengan baik tanpa kendala berarti.

Kebijakan Fleksibilitas Dinas Luar Kantor meningkatkan kemampuan *Bouncing Back* dan *Reaching Out*.

Sebagaimana lembaga pemerintah lainnya, pegawai PPATK banyak melakukan dinas luar kantor. Dinas luar kantor meliputi pelatihan, koordinasi dengan instansi lain, pengambilan data ke penyedia jasa keuangan, dan lainnya. Sebanyak 58,6 persen responden Setuju bahwa fleksibilitas dinas luar kantor di PPATK membantu untuk mengatasi, melewati, bangkit kembali dari masalah dalam pengasuhan anak dan berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu. Adapun 22,6 persen responden menjawab Tidak Setuju.

Pegawai yang masih menyusui bayinya mengalami kesulitan apabila mendapat penugasan di luar kantor. Selain kendala pemenuhan Air Susu Ibu, pegawai juga kesulitan mendapatkan pengganti pengasuh anak apabila harus dinas khususnya yang mengharuskan menginap di luar kota. Oleh karena itu, pegawai memberikan usulan agar tidak memberikan penugasan dinas luar kantor maupun luar kota bagi pegawai dengan anak di bawah lima tahun khususnya yang sedang menyusui.

Beban Kerja di kantor menurunkan kemampuan *Bouncing Back* dan *Reaching Out*.

Setiap pegawai di PPATK memiliki tugas dan fungsi sesuai dengan jabatannya masing-masing. Sebanyak 64,8 persen responden Tidak Setuju bahwa beban kerja di PPATK mempersulit untuk mengatasi, melewati, bangkit kembali dalam pengasuhan anak dan berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu. Adapun 22,6 persen responden menjawab Setuju. Secara umum pegawai perempuan yang Setuju bahwa beban kerja

mempersulit mengatasi, melewati, bangkit kembali dalam pengasuhan anak dan berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu memiliki golongan jabatan III/C ke atas.

Lingkungan Kerja di kantor meningkatkan kemampuan *Overcoming, Steering Through, Bouncing Back, dan Reaching Out.*

Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi rekan kerja dan atasan/pimpinan. Hanya 3,1 persen responden yang Tidak Setuju bahwa lingkungan kerja di PPATK membantu untuk mengatasi, melewati, bangkit kembali dalam pengasuhan anak dan berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu. Selebihnya yakni 96,9 persen memilih Setuju dan Sangat Setuju. Seorang pegawai bahkan memberikan jawaban bahwa atasannya mengizinkan untuk membawa anak ke kantor di waktu mendesak seperti tidak ada pengasuh di rumah.

Fasilitas di kantor meningkatkan kemampuan *Overcoming, Steering Through, dan Reaching Out.*

Kantor pusat serta Pusat Pendidikan dan Pelatihan PPATK masing-masing dilengkapi dengan klinik dokter umum, dokter gigi, dan ruang menyusui. Bahkan Pusat Pendidikan dan Pelatihan PPATK memiliki ruang bermain untuk anak pegawai dan kantor pusat memberikan layanan antar-jemput pegawai domisili Bogor, Depok, Bekasi, dan Tangerang. Sebanyak 71,1 persen responden Setuju dan Sangat Setuju bahwa fasilitas di PPATK membantu untuk mengatasi, melewati, bangkit kembali dari masalah dalam pengasuhan anak dan berkinerja baik sebagai pegawai dan ibu. Sementara itu, 28,9 persen responden menjawab Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Pegawai memberikan saran peningkatan fasilitas di kantor PPATK untuk membantu peran ganda sebagai pegawai dan ibu. Prasarana di ruang menyusui yang sudah ada dipandang masih kurang lengkap seperti ketiadaan sofa dan wastafel. Fasilitas di ruang menyusui dapat membantu pemenuhan air susu ibu eksklusif sebagaimana yang disarankan dalam penelitian (Ikano & Tueno, 2020). Wacana fasilitas *daycare*/penitipan anak sebagaimana yang telah ada di beberapa kementerian/lembaga lain pernah terdengar di PPATK namun belum ada implementasinya. Fasilitas kesehatan fisik juga sebaiknya dilengkapi dengan kesehatan mental seperti klinik psikologis.

Fasilitas penitipan anak (*daycare/child care*) belum ada di PPATK. Fasilitas ini merupakan yang terbanyak diharapkan oleh para pegawai perempuan. Melalui pendekatan studi literatur dan wawancara, (Gaidhani, 2018) menemukan bahwa baik pegawai maupun organisasi akan terdampak positif dari fasilitas penitipan anak. Fasilitas ini membantu organisasi untuk mempertahankan karyawan yang baik serta karyawan lebih memilih untuk bergabung dengan organisasi yang menyediakan fasilitas penitipan anak. Fasilitas penitipan anak yang disediakan oleh organisasi akan meningkatkan perekrutan, fasilitas ini juga meningkatkan produktivitas, tingkat ketidakhadiran

menurun, membantu meningkatkan perilaku karyawan, dan membantu mengurangi stres karyawan.

Strategi Peningkatan Ketahanan Ibu Bekerja

Salah satu strategi para ibu bekerja di PPATK dalam menghadapi *double burden* adalah dengan bekerja sama dan berkomunikasi dengan pasangannya. Saat ini telah terjadi peningkatan partisipasi ayah pada pengasuhan anak. Perubahan sosial ekonomi dan budaya menyebabkan lebih banyak ayah memiliki kesempatan untuk berkontribusi di pekerjaan domestik. Ayah semakin banyak hadir saat kelahiran anak-anak mereka, lebih terlibat dalam pendidikan dan perawatan kesehatan anak-anak mereka, mengalami konflik pekerjaan-keluarga yang serupa dengan ibu, dan memiliki hubungan yang lebih dekat dengan anak-anak mereka. Ayah memiliki dampak yang signifikan pada nutrisi, olahraga, permainan, dan, akhirnya, perilaku pengasuhan mereka sendiri bagi anak-anak mereka (Yogman & Eppel, 2022).

Kemampuan untuk manajemen waktu dan menjaga kesehatan fisik dan mental ibu bekerja juga dipandang sebagai salah satu tantangan dalam menghadapi *double burden*. Dugan & Barnes-Farrell (2020) dalam tulisannya bahkan menyebut pekerjaan domestik ibu bekerja di rumahnya sebagai shift kedua atau *second shift*. *Second shift* tersebut bersifat sering dan tidak diskresioner seperti menyiapkan makanan dan membersihkan rumah, adapun pekerja laki-laki bersifat insidental seperti perbaikan rumah dan kendaraan. Selain itu perempuan juga berperan sebagai manajer rumah tangga, koordinator kegiatan di rumah, serta pekerjaan yang bersifat emosional dan relasional. Oleh karena itu, para ibu bekerja mengupayakan pengaturan waktu, energi, dan emosi dilakukan sebaik mungkin.

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini juga memiliki keterbatasan dan harapan untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya tidak didapatkan data seluruh populasi pegawai perempuan dengan anak usia 0-7 tahun. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis faktor ketahanan diri ibu bekerja di lokasi lain baik dengan sampel yang lebih luas maupun variabel yang lain.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, didapatkan beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1. Para ibu bekerja di PPATK menilai bahwa kebijakan di PPATK terkait kemudahan cuti membantu mereka meningkatkan ketahanan dirinya sebagai ibu dan pegawai. Secara umum juga pegawai merasa bahwa lingkungan kerja di PPATK turut meningkatkan ketahanan diri mereka; 2. Dalam menghadapi guncangan dan tantangan, strategi yang paling banyak dilakukan oleh para pegawai perempuan yakni kerja sama dan komunikasi, memberi waktu khusus untuk anak, membagi waktu dengan efektif, meningkatkan kecerdasan emosional serta kecerdasan spiritual.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan diantaranya dengan peningkatan faktor yang pengaruhnya relatif rendah terhadap ketahanan diri pegawai perempuan. Kebijakan tersebut diantaranya memberikan fleksibilitas jam kerja seperti memberlakukan kebijakan WFH dan fleksibilitas dinas luar kantor khususnya bagi ibu yang masih menyusui.

DAFTAR PUSTAKA

- Reivich, K., & Shatté, A. (2002). *The Resilience Factor: 7 Essential Skills for Overcoming Life's Inevitable Obstacles*. Broadway Books.
- Kerlinger, Fred N. & Howard B. Lee. (2000) *Foundations of Behavioral Research. 4th Edition*. Florida: Harcourt Inc.
- Abiddin, N. Z., Ibrahim, I., & Abdul Aziz, S. A. (2022). A Literature Review of Work From Home Phenomenon During Covid-19 Toward Employees' Performance and Quality of Life in Malaysia and Indonesia. *Frontiers in Psychology, 13*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.819860>
- Anna, K. (2015). Study on the Effect of Working Mom's Conflict between Job and Nurturing on Parenting Stress - Focus on Mediating Effect of Core Competence in Nurturing. *Indian Journal of Science and Technology, 8*(26). <https://doi.org/10.17485/ijst/2015/v8i26/81177>
- Azmy, A. S., & Pertiwi, F. (2021). Implementasi Kebijakan Pengarusutamaan Gender (PUG) di Bidang Pendidikan di Kota Bogor. *Marwah: Jurnal Perempuan, Agama Dan Jender, 19*(2), 160. <https://doi.org/10.24014/marwah.v19i2.10699>
- CHEN, F., BAO, L., LIN, Z., ZIMMER, Z., GULTIANO, S., & BORJA, J. B. (2018). Double burden for women in mid- and later life: evidence from time-use profiles in Cebu, the Philippines. *Ageing and Society, 38*(11), 2325–2355. <https://doi.org/10.1017/S0144686X17000599>
- Dugan, A. G., & Barnes-Farrell, J. L. (2020). Working mothers' second shift, personal resources, and self-care. *Community, Work & Family, 23*(1), 62–79. <https://doi.org/10.1080/13668803.2018.1449732>
- Fajarwaty Kusumawardhani, Harsini, & Sri Roserdevi Nasution. (2021). Pengarusutamaan Gender (PUG) dalam Perencanaan dan Penganggaran di Provinsi Riau Tahun 2020. *Jurnal Administrasi Politik Dan Sosial, 2*(3), 121–134. <https://doi.org/10.46730/japs.v2i3.66>
- Gaidhani, S. (2018). V3I3-1176. *International Journal of Advance Research and Development, 3*(3).
- Gigih Ginata, S., & Aritonang, N. (2023). Resilience Of People With Human Immunodeficiency Virus/ Acquired Immune Deficiency Syndrome (Hiv/Aids) Assistance Of Healthy Friends Foundation Partners In Sukoharjo District. In *IJSW: Indonesian Journal of Social Work* (Vol. 6, Issue 2).

- Hastuti, A. P. (2018). Peran Work-Life Balance Terhadap Keterikatan Kerja Wanita Karir. In *Citra Ilmu, Edisi* (Vol. 27).
- Hayatini, D. R., & Dimiyati, D. (2020). Validity and Reliability of Resilience Scale for Islamic Boarding School Students. *Humaniora*, 11(3), 227–233. <https://doi.org/10.21512/humaniora.v11i3.6693>
- Ikano, S., & Tueno, N. S. (2020). Faktor-Faktor Penghambat Pelaksanaan Program Air Susu Ibu (Asi) Eksklusif Di Kelurahan Tuladenggi Kecamatan Duinggi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 6(1), 41–49. <https://doi.org/10.37606/publik.v6i1.23>
- Indra Kertati. (2022). Implementasi Penyelenggaraan Tujuh Prasyarat Pengarusutamaan Gender (Pug) di Daerah. *Jurnal Media Administrasi*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.56444/jma.v7i1.58>
- Kalisch, R., & Kampa, M. (2021). Stressor Appraisal as an Explanation for the Influence of Extra-Individual Factors on Psychological Resilience. In *Multisystemic Resilience* (pp. 135–152). Oxford University Press New York. <https://doi.org/10.1093/oso/9780190095888.003.0008>
- Kurumbatu, S., & Sudarji, S. (n.d.). *RESILIENCE TO NATURAL DISASTER SURVIVORS IN PALU*.
- Nandi, A., Jahagirdar, D., Dimitris, M. C., Labrecque, J. A., Strumpf, E. C., Kaufman, J. S., Vincent, I., Atabay, E., Harper, S., Earle, A., & Heymann, S. J. (2018). The Impact of Parental and Medical Leave Policies on Socioeconomic and Health Outcomes in OECD Countries: A Systematic Review of the Empirical Literature. *The Milbank Quarterly*, 96(3), 434–471. <https://doi.org/10.1111/1468-0009.12340>
- Nastiti, N. N., & Harikesa, I. W. A. (2023). Fenomena Penyebaran Pandemi Covid 19 Dan Kesenjangan Gender di Asia Tenggara (Studi Kasus: Dampak Covid 19 Terhadap Pemenuhan Hak Asasi Perempuan di Indonesia (2020-2021)). *Jurnal Dinamika Global*, 8(01), 109–132. <https://doi.org/10.36859/jdg.v8i01.1567>
- Novianti, R. (2018). Orang Tua Sebagai Pemeran Utama Dalam Menumbuhkan Resiliensi Anak. In *Tahun* (Vol. 7, Issue 1). www.viva.co.id,
- Paxton, P., Kunovich, S., & Hughes, M. M. (2007). Gender in Politics. *Annual Review of Sociology*, 33(1), 263–284. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.33.040406.131651>
- Poma, M. D., & Tueno, N. S. (2021). Implementasi Program Pengarusutamaan Gender Biro Pemberdayaan Perempuan Dan Kesejahteraan Rakyat di Provinsi Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(1), 105–113. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i1.196>
- Saragih, E., Esariti, L., & Wahyono, H. (2021). Pencapaian Tujuan Program Kampung Tematik Berbasis Pengarusutamaan Gender di Kampung Sentra Bandeng. *Jurnal Pengembangan Kota*, 9(2), 143–153. <https://doi.org/10.14710/jpk.9.2.143-153>

- Savitri, F. N., Waty, E. R. K., Nurrizaliah, M., Adillia, A., Ramadhanti, T., & Marwiyanti, H. (2024). Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Sistem Pendidikan di Desa Purnajaya, Kecamatan Indralaya Utara. *Jurnal Pendidikan Non Formal*, 1(3). <https://doi.org/10.47134/jpn.v1i3.363>
- Sediarti, T., & Riyanto, S. (2021). The Effect of Work From Home on Employee's Performance at Deputy for Child Protection Ministry of Women Empowerment and Child Protection. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 113–122. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.183>
- Yogman, M. W., & Eppel, A. M. (2022). *The Role of Fathers in Child and Family Health* (pp. 15–30). https://doi.org/10.1007/978-3-030-75645-1_2