

**PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEREMPUAN DI
BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

NASKAH PUBLIKASI



Oleh :

MEDYANA

NIM : 100563201018

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MARITIM RAJA HAJI
TANJUNGPINANG**

2015

**PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEREMPUAN DI
BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

MEDYANA

Mahasiswa Ilmu Administrasi Negara, FISIP UMRAH

A B S T R A K

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (BPPPA) Prov. Kepri merupakan salah satu unit organisasi Pemerintah Provinsi Kepri yang memiliki fungsi memberikan pelayanan pada bidang pemberdayaan perempuan, menyusun kebijakan teknis pemberdayaan perempuan serta melakukan pembinaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pemberdayaan perempuan. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut peran pegawai sebagai aparat sangat penting, keberhasilan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Provinsi Kepulauan Riau tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau.

Tujuan penelitian ini pada dasarnya adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Perempuan Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau. Konsep Operasional dalam pembahasan skripsi ini yang digunakan untuk melihat Peran Ganda dengan mengacu kepada pendapat Hubies (dalam Harijani 2001:20), sedangkan untuk melihat variabel Kinerja mengacu kepada pendapat Wunggu dan Brotoharsojo (2003:58). Dalam penelitian ini sampelnya terdiri dari 31 orang pegawai dengan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Analisa Korelasi Product Moment untuk melihat pengaruh variabel X dengan Variabel Y melalui program SPSS versi 21.

Berdasarkan dari data yang diolah dapat diketahui Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Perempuan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau masih dalam kategori yang rendah hal ini berdasarkan hasil dari koefisien determinasi yang sudah dihitung maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara Peran Ganda terhadap Kinerja sebesar 26,62 %. Sedangkan 73,38% lainnya merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu Dalam hal peran ganda sebaiknya pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau untuk pegawai perempuan untuk dapat bekerja dengan waktu yang telah disesuaikan dimana akan memberikan dampak baik bagi kinerja pegawai. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai perempuan pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat membagi waktu sebaik baiknya agar dapat menjalankan peran gandanya sebagai

ibu rumah tangga serta wanita karir yang dapat menjaga kinerjanya agar tetap sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai pemerintah

Kata Kunci : Peran Ganda, Kinerja Pegawai

DOUBLE EFFECT ON THE PERFORMANCE OF THE ROLE OF WOMEN IN THE BOARD OF EMPOWERMENT OF WOMEN AND CHILD PROTECTION RIAU ISLANDS PROVINCE

FERANIKA

Students of Administrative Science State, FISIP, UMRAH

A B S T R A C T

Agency for Women's Empowerment and Child Protection Prov. Kepri is one of the Riau provincial government organizational unit that has the function of providing services in the field of women's empowerment, women empowerment prepare technical policy as well as direct, supervise, control, and evaluation of women's empowerment. In carrying out its duties and functions of the employee's role as an apparatus is very important, the success of Women Empowerment and Child Protection in Riau Islands province can not be separated from the performance, competencies, and the role of employees of Women Empowerment and Child Protection Riau Islands Province.

The purpose of this study is essentially to determine how much Influence of Dual Role of Women Against Female Performance in Women Empowerment and Child Protection Riau Islands Province. Concept of Operations in the discussion of this thesis is used to view the Dual Role with reference to the opinion of Hubies (in Harijani 2001: 20), while to see the performance variable refers to the opinion of Wunggu and Brotoharsojo (2003: 58). In this study sample consisted of 31 employees with saturated sampling technique. Data analysis techniques used in this study is a technique Product Moment Correlation Analysis to see the effect of variable X with variable Y through SPSS version 21.

Based on the processed data can be seen on the Performance Influence of Dual Role of Women in Women Empowerment and Child Protection Riau Islands Province is still low in this category based on the results of the coefficient of determination that has been calculated it can be seen that the influence of the Dual Role of the Performance 26.62%. 73.38% while the other is the influence of other variables not examined in this study. The advice can be given in this study, namely in terms of the dual role should the Agency for Women's Empowerment and Child Protection Riau Islands Province for female employees to be able to work with the adjusted time which will give good impact to the performance of employees. In performing its duties, female employees of the Agency for Women's Empowerment and Child Protection Riau Islands Province is expected to manage time as good as to be able to carry out its dual role as a housewife and career woman can maintain its performance in order to remain in accordance with the duties and functions as a government employee

Keywords: Dual Role, Employee Performance

PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP KINERJA PEREMPUAN DI BADAN PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Pada saat ini tidak hanya suami saja yang harus bekerja untuk memenuhi hidup keluarganya, tapi banyak istri yang bekerja juga. Perempuan yang pada jaman dulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus rumah tangga dan anak-anak saja, kini mempunyai peran kedua yaitu sebagai perempuan bekerja.

Kemajuan jaman sering diiringi dengan berkembangnya informasi dan tingkat kemampuan intelektual manusia. Bersama itu peran perempuan dalam kehidupan pun terus berubah untuk menjawab tantangan jaman, tak terkecuali

mengenai peran perempuan dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga. Biasanya, tulang punggung kehidupan keluarga adalah pria atau suami. Tapi kini para perempuan banyak yang berperan aktif untuk mendukung ekonomi keluarga.

Kemandirian perempuan tidak dapat dilepaskan dari perannya sebagai ibu dan istri, perempuan dianggap sebagai makhluk social dan budaya yang utuh apabila telah memainkan kedua peran tersebut dengan baik. Mies (dalam Abdullah 1997:91) menyebutkan fenomena ini *house wifization* kerana peran utama perempuan adalah sebagai ibu rumah tangga yang harus memberikan tenaga dan perhatiannya demi kepentingan keluarga tanpa boleh mengharapkan imbalan, kedudukan

serta kekuasaan. Bahkan tak jarang perempuan mempunyai tingkat penghasilan yang lebih memadai untuk mencukupi kebutuhan keluarga dibanding suaminya. Dengan pendapatan yang diperoleh, dapat dikatakan bahwa perempuan ikut berusaha untuk keluar dari kemiskinan meski semua kebutuhan keluarga tidak terpenuhi.

Namun menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Perempuan karir yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada perempuan single. Peran ganda pun dialami oleh perempuan tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, perempuan tersebut juga berperan di dalam karirnya.

Di satu sisi perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, namun di sisi lain, sebagai seorang pegawai yang baik mereka dituntut pula untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja dengan menunjukkan performen kerja yang baik. Perempuan untuk peran tersebut terbagi dengan perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi di dalam pekerjaannya, sebagai contoh sulit menuntut lembur ataupun menugaskan perempuan karir yang telah menikah dan punya anak untuk pergi keluar kota.

Masalah ini merupakan salah satu contoh kecil bahwa urusan keluarga dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan pegawai dalam

bekerja. Bagi perempuan yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para ibu yang lebih senang hanya berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan keluarga.

Kondisi seperti di atas akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan instansi, salah satunya adalah rendahnya disiplin pegawai secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas pegawai. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan, dapat pula berakibat langsung pada diri pegawai, karena mereka dalam keadaan suasana serba

salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam pekerjaannya terdapat gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri perempuan tersebut, misalnya perempuan itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak serta situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental perempuan karir ketika bekerja sehingga mengganggu konsentrasi bekerja.

Dengan intensitas peran ganda yang tinggi, seorang ibu yang bekerja akan mengalami penurunan pada kinerjanya karena ibu bekerja akan mengalami depresi, peningkatan stress, peningkatan

keluhan fisik dan tingkat energi yang rendah. Sementara di setiap organisasi selalu menginginkan kinerja pegawainya untuk ditingkatkan secara optimal. Peningkatan ini diharapkan untuk mempercepat pencapaian tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Untuk pencapaian hal ini tentunya para pegawai dituntut memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (BPPPA) Prov. Kepri merupakan salah satu unit organisasi Pemerintah Provinsi Kepri yang memiliki fungsi memberikan pelayanan pada bidang pemberdayaan perempuan, menyusun kebijakan teknis pemberdayaan perempuan serta melakukan pembinaan, pengawasan, pengendalian, dan evaluasi pemberdayaan perempuan.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut peran pegawai sebagai aparat sangat penting, keberhasilan Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Provinsi Kepulauan Riau tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil pengamatan, masih banyak dijumpai perempuan karir yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja untuk menjemput anak atau mengurus keluarga, bahkan terdapat beberapa perempuan karir turut membawa serta anaknya ke kantor. Hal-hal tersebut tentunya akan mengganggu konsentrasi bekerja, menurunkan disiplin sehingga pada akhirnya kinerja yang dihasilkan tidak

optimal, tidak hanya itu banyak pegawai perempuan yang memilih tidak masuk kantor dengan alasan pribadi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka akan dilakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda Perempuan Terhadap Kinerja Perempuan Di Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau “.

B. Landasan Teoritis

1. Peran Ganda Perempuan

Pengertian peran ganda perempuan di era pembangunan adalah partisipasi perempuan yang mencakup sector domestic maupun sector public, dimana hal ini sangat dibutuhkan untuk mendukung keberhasilan pembangunan. Pada masyarakat pedesaan peran ganda perempuan bukanlah hal yang baru. Mereka disamping sebagai istri, ibu

juga harus bekerja di luar rumah, Pergeseran dalam peran (pembagian kerja) antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga dan rumah tangga, terjadi ketika seorang ibu mempunyai peran yang sangat penting di dalam masyarakat dan Negara. Di mana peran perempuan tidak hanya untuk dipimpin tetapi juga untuk memimpin. Hal itu harus diperjuangkan untuk mendapatkan pengakuan yang positif dan pasti.

Pembagian peran domestik dan publik tidak relevan jika diterapkan dalam masyarakat Jawa. Karena dalam masyarakat ini perempuan terbiasa dengan peran domestik sekaligus public. Hal ini terutama terjadi pada masyarakat Jawa golongan petani, pedagang, dan nelayan, di mana perempuan mengurus rumah tangga (domestic)

sekaligus mencari nafkah (ekonomi-publik) (Stivens 1991: 9-10).

Meskipun demikian, beban perempuan (isteri) tetaplah yang paling berat, sebab pada umumnya perempuan mempunyai lima macam golongan kegiatan yaitu : 1) kegiatan sehari-hari berkaitan dengan rumah tangga; 2) kegiatan mencari nafkah pada industri rumah tangga; 3) kegiatan mencari nafkah pada kesempatan lain; 4) kegiatan sosial dan masyarakat; dan 5) kegiatan individual dan istirahat. (Abdullah, 2003 : 231). Beban perempuan (isteri) tetaplah yang paling berat, sebab pada umumnya perempuan mempunyai lima macam golongan kegiatan yaitu : 1) kegiatan sehari-hari berkaitan dengan rumah tangga; 2) kegiatan mencari nafkah pada industri rumah tangga; 3) kegiatan mencari nafkah pada kesempatan

lain; 4) kegiatan sosial dan masyarakat; dan 5) kegiatan individual dan istirahat. (Abdullah, 2003 : 231).

Dengan begitu banyaknya peran yang harus dilakukan perempuan tersebut menandakan bahwa perempuan telah mengalami beban ganda dalam hidupnya. Beban ganda (double burden) adalah adanya perlakuan terhadap salah satu jenis kelamin dimana yang bersangkutan bekerja jauh lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin lainnya. Adanya anggapan bahwa perempuan secara alamiah memiliki sifat memelihara, merawat, mengasuh dan rajin, mengakibatkan semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Karena itu, bagi perempuan yang bekerja di luar rumah, selain bekerja di wilayah

publik, mereka juga masih harus mengerjakan pekerjaan domestik.

Secara konseptual peran ganda perempuan mengandung beberapa kelemahan dan ambivalensi. Pertama, di dalamnya terkandung pengertian bahwa sifat dan jenis pekerjaan perempuan adalah tertentu dan sesuai dengan kodrat perempuannya. Kedua, dalam kaitan dengan yang pertama, perempuan tidak sepenuhnya bisa ikut dalam proses-proses produksi. Ketiga, di dalamnya terkandung pengakuan bahwa sistem pembagian kerja seksual seperti yang dikenal sekarang bersifat biologis semata. Keempat, merupakan suatu penerimaan tuntas terhadap berlangsungnya mode of production yang ada. Kelima, bila dikaitkan unsur keselarasan dan pengertian yang terkandung di dalamnya adalah

bersifat etnosentris dan mengacu pada kelas sosial tertentu dan secara kultural bukan sesuatu yang universal dimiliki oleh setiap suku bangsa di Indonesia.

Menurut Abdullah (2003 : 226), keterlibatan perempuan dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pertama, tekanan ekonomi. Kedua, lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya : mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga. Ketiga, tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan ketrampilannya.

Kondisi kemiskinan mendorong perempuan untuk ikut mengambil aihh tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan. Perempuan

miskin di desa dan kota merupakan kelompok terbesar yang terus-menerus mencari peluang kerja demi memenuhi kebutuhan dasar. Mereka bekerja sebagai buruh tani, buruh perkebunan, pembantu rumah tangga, pemulung, buruh pabrik, dan pekerja migran. Sementara proses pembangunan telah merugikan kaum perempuan. Mereka menjadi miskin dan temarginal. Pesatnya pembangunan menyebabkan tersingkirnya tenaga kerja perempuan ke sektor-sektor marginal karena perempuan tidak mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang cukup memadai seiring dengan laju pembangunan (Astuti, 2008 : 42).

Marginalisasi / peminggiran adalah kondisi atau proses peminggiran terhadap salah satu jenis kelamin dari arus/pekerjaan utama yang berakibat kemiskinan.

2. Kinerja

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, maka pegawai dituntut untuk dapat memiliki atau mempunyai kinerja yang baik dan berkualitas, sehingga tugas dan fungsi dari pegawai negeri sipil, yaitu sebagai abdi masyarakat dan pengayom masyarakat memang betul-betul tercapai dan terpenuhi, selain itu ditujukan agar pegawai itu profesional.

Soeprihanto (2001:7) berpendapat “Kinerja pegawai adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan”. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok dalam satu

unit kerja dalam organisasi, sesuai dengan tugas, fungsi, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, dalam upaya untuk mencapai tujuan–tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedarmayanti (2003:147) menyatakan “Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka miliki masing–masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika yang berlaku”.

Sedangkan Triton (2005:95) menyatakan “Kinerja merupakan evaluasi terhadap kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi sebagai kontribusi keseluruhan yang diberikan oleh individu bagi organisasi”.

Mathis dan Jackson (2002:78), menyatakan bahwa “Kinerja pada dasarnya adalah apa

yang dilakukan atau apa yang tidak dilakukan karyawan”. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- (1) Kuantitas output.
- (2) Kualitas output.
- (3) Jangka waktu output.
- (4) Kehadiran ditempat kerja.
- (5) Sikap kooperatif.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai itu pada hakikatnya adalah suatu kondisi yang mencerminkan atau menunjukkan adanya tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas–tugas pokok dan fungsi yang telah dirumuskan secara jelas dan tegas, agar setiap individu atau pegawai dapat menjalankan peranan atau kewajibannya selaras dengan visi,

misi serta tujuan dari organisasi dimana mereka bekerja.

Maka unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja dari definisi yang telah disebutkan diatas adalah: hasil-hasil fungsi pekerjaan, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja seperti peranan, kecakapan, persepsi, motivasi dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2002:56) kinerja dapat dinilai dari beberapa faktor, yakni:

1. Kedisiplinan.
2. Prestasi kerja.
3. Kesetiaan seseorang pegawai.
4. Kreatifitas kemampuan pegawai.
5. Kecakapan.
6. Kerja sama.
7. Tanggung jawab.

Menurut Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan kinerja yaitu “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Nawawi (2006:66) mendefinisikan “kinerja dapat diartikan sebagai apa yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pokoknya”. Lebih lanjut lagi menurut Nawawi (2006:62) “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sebaliknya kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”.

D. Hasil Penelitian

1. Adapun hasil uji validasi dari pernyataan tentang Peran Ganda, dapat dilihat butir pertanyaan 1 sampai dengan

- 6 memiliki nilai kolerasi lebih besar dari nilai r tabel = 0,344 (signifikasi 0,10 dengan uji 1 sisi dan jumlah data (n) =31). Maka dapat disimpulkan semua butir instrumen pertanyaan adalah valid. Sedangkan dari hasil uji validasi dari pertanyaan tentang Kinerja, dapat dilihat butir pertanyaan 1 sampai dengan 8 memiliki kolerasi lebih besar dari nilai r tabel = 0,344 (signifikasi 0,10 dengan uji 1 sisi dan jumlah data (n) =31). Maka dapat disimpulkan semua butir instrumen pertanyaan adalah valid.
2. Pada variabel Peran Ganda (X) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai Peran Ganda yaitu Pekerjaan yang ditekuni /dijalani merupakan tugas yang menarik.
 3. Pada variable Kinerja (Y) yang menunjukkan sangat menentukan mengenai kinerja pegawai perempuan mampu bekerja sama unruk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan serta perempuan dapat datang dan pulang kantor tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan
 4. Dapat diketahui bahwa dari hasil analisis korelasi sederhana (r) dilihat dari tabel Correlation, didapat korelasi antara Peran Ganda dan Kinerja (r) menunjukkan bahwa terjadi adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Peran Ganda dan Kinerja.

Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja Perempuan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau masih dalam kategori yang rendah hal ini berdasarkan hasil dari koefisien determinasi yang sudah dihitung maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara Peran Ganda terhadap Kinerja sebesar 26,62 %.

D. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara peran ganda terhadap kinerja perempuan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau. Pengaruh Peran Ganda terhadap Kinerja

Perempuan di Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau masih dalam kategori yang rendah hal ini berdasarkan hasil dari koefisien determinasi yang sudah dihitung maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh antara Peran Ganda terhadap Kinerja sebesar 26,62 %.

2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan pada penelitian ini yaitu :

1. Pegawai perempuan harus bekerja lebih baik agar hasil kerja yang didapatkan sama dengan apa yang dihasilkan pegawai laki-laki, hal ini dapat dilakukan dengan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan tidak keluar kantor dengan alasan

- pribadi.
2. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai perempuan pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Kepulauan Riau diharapkan dapat membagi waktu sebaik baiknya agar dapat menjalankan peran gandanya sebagai ibu rumah tangga serta wanita karir yang dapat menjaga kinerjanya agar tetap sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai seorang pegawai pemerintah.
 3. Adanya pengawasan pimpinan terhadap pegawai perempuan agar dapat diketahui apa yang menghambat pekerjaannya selama di tempat kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Irwan. 2003. *Sangkan Paran Gender*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Ali, Achmad. 2002. *Menguak Takbir Hukum : Suatu Kajian Sosiologis dan Filisofis*, Jakarta: Gunung Agung
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Astuti, 1998. *Gender dan Pembangunan, Makalah Penataran Metodologi Penelitian Kajian Wanita Berperspektif Gender di Yogyakarta, Ditjen Pendidikan Tinggi Depdikbud R.I.*
- Bagong, Suyanto J. Dwi Narwoko. 2004. *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Kencana Media Group
- Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita Cipta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hadari Nawawi. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Harijani, D.R. 2001. *Etos Kerja Perempuan Desa*, Yogyakarta, Philoshophi Press
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Balai Pustaka
- Mangkunegara, Anwar. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., Jhon H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara..
- Mustopadidjaja. 1993. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*, Jakarta: Bina Aksara.
- Nanang. F. 1999. *Prinsip-prinsip Untuk Kerja Yang Efektif*, Jakarta : Rajawali Press.

- Ruky, Akhmad S. 2006. *Sistem Manajemen Kinerja(Performance management system):Panduan praktis untuk merancang dan meraih kinerja prima*, Jakarta : Gramedia.
- Santosa, Pandji, 2008, *Administrasi Publik Teori dan Aplikasi Good Governance*, Bandung : Refika Aditama
- Sedarmayanti. 2004. *Good Government (Kepemerintahan yang baik)*, Bandung : CV. Mandar Maju Bandung, Edisi 2.
- Soehardono, Edy. 1994. *Teori Peranan*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Umum
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta : BPFE
- Soerjono, Soekanto. 2002. *Tori Peran*. Jakarta: PT. Raja Grafindo
- Solekhan, Moch. 2012 *Penyelenggaraan Pemerintahan Desa*. Serta Press: malang.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : CV. Alfabeta
- Surakhman. *Pengantar penelitian ilmiah dasar*, Bandung : Alumi
- Suratman, Bambang, 2000, *Pekerja Wanita Industri Rumah Tangga Konfeksi dan Kontribusinya Terhadap Pendapatan Rumah Tangga: Studi di Kecamatan Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo*. Lembaga Penelitian Universitas Negri Surabaya.
- Triguno, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Triton, PB. 2005. *Pradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Wibowo. 2009. *Manajemen Kinerja*. 2009. Jakarta : PT. Rajawali Pers
- Wungu, Jiwo dan Hartanto Brotoharsojo. 2003. *Tingkat Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.