

**MENDAKI TANGGA KARIER, MEWUJUDKAN MIMPI MESKI BIDUK
KELUARGA OLENG KE KANAN DAN KE KIRI: STUDI KASUS
PEREMPUAN STAF LEGISLATIF DPR RI DI JAKARTA**
Tugas Akhir Magang


acc revisi

Andriyastuti S, 30 Juli 2026

Disusun Oleh

Nama	: Wike Kartika Nabiilah
Nomor Mahasiswa	: 22311096
Program Studi	: Manajemen
Dosen Pembimbing	: Andriyastuti Suratman, S.E., M.M
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026**

HALAMAN JUDUL

Mendaki Tangga Karier, Mewujudkan Mimpi Meski Biduk Keluarga Olang ke Kanan dan ke Kiri: Studi Kasus Perempuan Staf Legislatif DPR RI di Jakarta

TA MAGANG

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir
guna memperoleh gelar sarjana Strata-1 di Jurusan
Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas
Islam Indonesia



Disusun Oleh:

Wike Kartika Nabiilah

22311096

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 24 April

2026 Penulis,



Wike Kartika Nabiilah

22311096

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

MENDAKI TANGGA KARIER, MEWUJUDKAN MIMPI MESKI BIDUK KELUARGA OLENG KE KANAN DAN KE KIRI: STUDI KASUS PEREMPUAN STAF LEGISLATIF DPR RI DI JAKARTA

Diajukan Oleh:

Nama	: Wike Kartika Nabiilah
Nomor Mahasiswa	: 22311096
Program Studi	: Manajemen S1
Bidang Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 30 Juli 2026

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

MENDAKI TANGGA KARIER, MEWUJUDKAN MIMPI MESKI BIDUK KELUARGA OLENG KE KANAN DAN KE KIRI: STUDI KASUS PEREMPUAN STAF LEGISLATIF DPR RI DI JAKARTA

Disusun oleh : Wike Kartika Nabiilah

Nomor Mahasiswa : 22311096

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Senin 04 Mei 2026

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dinamika motivasi kerja serta keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam lingkungan DPR RI, dengan menggunakan perspektif manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya peran perempuan tidak hanya dalam fungsi administratif, tetapi juga dalam peran substantif yang mendukung proses legislasi, sementara kajian yang secara khusus membahas pengalaman kerja mereka masih terbatas. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan analisis dokumen terhadap enam informan dengan latar belakang yang beragam. Data dianalisis menggunakan pendekatan analisis naratif untuk memahami pengalaman kerja yang dialami informan secara lebih mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk dari interaksi antara faktor intrinsik, seperti minat terhadap isu politik dan dorongan profesionalitas, serta faktor ekstrinsik, seperti dukungan keluarga dan kondisi kerja yang dinamis. Motivasi tersebut bersifat fluktuatif, terutama dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan pekerjaan, serta tantangan dalam menjalankan peran ganda. Sementara itu, keterlibatan kerja tercermin dari partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas, rasa tanggung jawab, serta adanya makna terhadap pekerjaan yang dijalankan. Keterlibatan ini juga didukung oleh faktor lingkungan, seperti hubungan kerja yang suportif dan dukungan sosial. Secara keseluruhan, dinamika motivasi dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan adanya keterkaitan antara faktor individu, organisasi, dan lingkungan kerja yang membentuk keberlanjutan kinerja di lingkungan parlemen.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Perempuan, Aparatur Pendukung Legislatif, Parlemen

ABSTRACT

This study aims to understand the dynamics of work motivation and work engagement of female legislative support staff within the Indonesian House of Representatives (DPR RI), using a human resource management perspective. This research is motivated by the increasing role of women not only in administrative functions but also in substantive roles that support the legislative process, while studies specifically discussing their work experiences are still limited. The method used is a qualitative approach with data collection techniques through observation, in-depth interviews, and document analysis of six informants with diverse backgrounds. Data were analyzed using a narrative analysis approach to understand the informants' work experiences in more depth. The results show that the work motivation of female legislative support staff is formed from the interaction between intrinsic factors, such as interest in political issues and professionalism, and extrinsic factors, such as family support and dynamic working conditions. This motivation is fluctuating, primarily influenced by workload, job pressure, and challenges in carrying out dual roles. Meanwhile, work engagement is reflected in active participation in carrying out tasks, a sense of responsibility, and a sense of meaning in the work carried out. This involvement is also supported by environmental factors, such as supportive work relationships and social support. Overall, the dynamics of motivation and work involvement of female legislative support staff show a relationship between individual, organizational, and work environment factors that shape the sustainability of performance in the parliamentary environment.

Keywords: Work Motivation, Employee Engagement, Women, Legislative Support Staff, Parliamentary

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillahirabbil‘alamin, puji syukur ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, serta petunjuk-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu kewajiban akademik yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia. Adapun skripsi ini berjudul **“Mendaki Tangga Karier, Mewujudkan Mimpi Meski Biduk Keluarga Oling ke Kanan dan ke Kiri: Studi Kasus Perempuan Staf Legislatif DPR RI di Jakarta”** ini disusun berdasarkan ketertarikan penulis terhadap dinamika motivasi serta keterlibatan perempuan di lingkungan parlemen, khususnya dalam perspektif sumber daya manusia. Dalam proses penyusunannya, penulis menyadari bahwa terdapat berbagai tantangan yang harus dihadapi, sehingga dibutuhkan ketekunan dalam menyelesaikannya.

Selama proses penyusunan, penulis tidak terlepas dari berbagai kendala. Namun, berkat doa, bimbingan, dukungan, serta bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan penuh rasa hormat menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc. selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.

5. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen yang telah memberikan banyak sekali ilmu yang sangat bermanfaat bagi saya.
7. Terkhusus kepada dosen pembimbing sejak awal penyusunan laporan magang hingga skripsi, Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan, motivasi, serta dukungan yang telah diberikan. Penulis sangat bersyukur atas kesabaran dan perhatian beliau dalam mendampingi penulis hingga seluruh rangkaian penyusunan dapat terselesaikan dengan baik. Penulis juga menyampaikan permohonan maaf apabila selama proses bimbingan terdapat hal-hal yang kurang berkenan atau tanpa disadari telah mengganggu waktu beliau.
8. Penulis juga menyampaikan ucapan terima kasih kepada pembimbing di tempat magang, yaitu Ibu Nila Triwahyuning Tyas, S.IP., M.H. dan Mas Mario Erlanda, M.I.Kom., yang telah memberikan kesempatan dan arahan selama pelaksanaan kegiatan magang. Atas segala waktu dan bantuan yang telah diberikan, penulis memperoleh banyak pengalaman berharga dalam memahami dunia kerja secara nyata, sehingga kegiatan magang dapat berjalan lancar.
9. Cinta pertamaku, Papa, terima kasih atas segala perhatian dan kepercayaan, serta segala fasilitas terbaik yang Papa berikan sehingga kehidupan penulis selama merantau dapat berjalan dengan nyaman. Terima kasih juga telah membebaskan penulis untuk mengeksplorasi banyak hal dan menikmati berbagai pengalaman hidup, sehingga menjalani perkuliahan dengan perasaan senang dan penuh semangat. Papa selalu mengapresiasi pencapaian apapun dan memprioritaskan kebahagiaan penulis tanpa pernah menuntut nilai atau hasil selama menempuh pendidikan. Dari semua itu, penulis belajar untuk bertanggung jawab dan menyadari pentingnya menyelesaikan perkuliahan dengan penuh kesungguhan sebagai bentuk penghargaan atas segala dukungan dari Papa.
10. Mama tersayang, bukan hanya seorang ibu, tetapi juga sahabat yang selalu memberikan motivasi serta menjadi tempat terbaik untuk berbagi cerita.

Terima kasih atas doa yang tak pernah putus, serta kasih sayang yang selalu hadir meski terpisah jarak, melalui perhatian Mama dalam menanyakan kabar setiap hari dan memastikan penulis selalu dalam keadaan baik selama merantau. Dalam setiap tutur dan tindakan Mama, penulis belajar banyak hal yang bahkan tidak selalu diajarkan di ruang perkuliahan. Mama adalah guru kehidupan yang luar biasa dan menjadi inspirasi dalam setiap langkah penulis, dengan ketulusan dan keikhlasan telah membentuk penulis menjadi pribadi yang kuat.

11. Kepada Mba Tika dan Mas Dani, terima kasih atas setiap ungkapan bangga kepada penulis yang menjadi sumber semangat untuk terus memberikan hal-hal membanggakan. Mba Tika dan Mas Dani senantiasa membuat penulis merasa tetap dilindungi sebagai seorang adik meskipun berada di kota yang berbeda, melalui perhatian dan kekhawatiran yang menjadi pengingat untuk selalu menjaga diri. Terima kasih juga karena selalu meyakinkan penulis bahwa setiap proses dapat dilalui dengan baik, serta menjadi teladan dan inspirasi penulis dalam menyelesaikan studi.
12. Kepada Dede Lika, terima kasih telah menemani perjalanan penulis selama merantau di Yogyakarta dalam menggapai gelar bersama. Setiap perhatian kecil dan waktu yang diluangkan untuk saling mendengarkan keluh kesah menjadi hal yang sangat berarti bagi penulis. Sikap tegas Dede yang terkadang terasa galak, namun penuh kepedulian justru menjadi dorongan untuk tidak menunda-nunda tugas, serta dukungan tersebut turut membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada pemilik NIM 22311212, terima kasih telah hadir dan mendampingi penulis sejak semester awal hingga skripsi ini terselesaikan. Selalu bersedia menemani penulis, serta memberikan kontribusi dari segi tenaga, waktu, maupun materi. Cara menjaga yang selalu ditunjukkan membuat penulis merasa dihargai dan aman, disertai keyakinan yang diberikan agar penulis dapat terus melangkah maju.
14. Kepada Ichal, Tata, Ida, Radev, Dila, Devita, dan Nadya, sahabat sejak awal perkuliahan yang selalu mengingatkan penulis untuk terus berprogres dalam

mengerjakan skripsi. Terima kasih untuk setiap memori indah, rasa kekeluargaan, dan segala bantuan selama ini. Kebersamaan untuk saling menguatkan menjadi hal yang sangat berarti bagi penulis karena tidak pernah menjatuhkan atau menganggap sebagai saingan, melainkan memilih untuk berjalan beriringan dan tetap berada di sisi penulis.

15. Kepada Zara yang selalu hadir dalam suka maupun duka selama di perantauan, menjadi tempat bagi penulis untuk meluapkan emosi dan saling memahami kondisi satu sama lain. Meski seringkali ada perbedaan pendapat dalam hal-hal kecil, justru terasa dekat seperti hubungan saudara. Terima kasih atas waktu yang selalu diluangkan untuk menemani penulis kapan pun dibutuhkan, serta teguran yang diberikan sebagai pengingat bagi penulis.
16. Kepada Kak Sabine dan Kak Siska selaku senior dalam organisasi kampus yang hingga saat ini tetap berkenan membantu penulis dalam proses perkuliahan meskipun telah menyelesaikan studi. Terima kasih atas segala bantuan serta kesediaan dalam menjawab berbagai pertanyaan dan keraguan penulis selama menjalani perkuliahan di kampus yang sama.
17. Kepada Devano, Wahyu, Rama, Jovyan, Deevan, dan Barak yang selalu menghibur penulis saat merasa bosan di kota rantau, terima kasih atas segala canda tawa. Kehadiran kalian membuat penulis dapat merasakan keseruan masa remaja seperti yang dulu diharapkan, sehingga perkuliahan ini terasa lebih berwarna.
18. Kepada Halisah, Dhea, Rara, Tasya, Ka Yaya, dan Wanda, yang telah menyaksikan setiap proses penulis sejak kecil. Meskipun kini berada di kota yang berbeda, kalian tetap meluangkan waktu untuk sekadar bercerita atau menanyakan kabar, serta selalu bersedia menemani penulis untuk berlibur saat merasa penat dengan rutinitas kuliah. Terima kasih atas dukungan dari jauh yang menjadi hal berarti bagi penulis dalam menjalani perkuliahan hingga sampai pada tahap ini.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	2
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	3
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	4
ABSTRAK.....	5
ABSTRACT	6
KATA PENGANTAR.....	7
DAFTAR ISI	11
DAFTAR TABEL	14
DAFTAR GAMBAR.....	15
DAFTAR LAMPIRAN	16
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Profil Perusahaan.....	1
1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	1
1.1.3 Strategi Kelembagaan dan Pengelolaan SDM Sekretariat Jenderal DPR RI	2
1.1.4 Struktur Organisasi dan Sistem Manajemen SDM di Sekretariat Jenderal DPR RI	2
1.1.5 Layanan dan Fungsi	3
1.2 Latar Belakang	4
1.2.1 Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	7
1.2.2 Keterlibatan Kerja (Employee Engagement) Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	11
1.3 Rumusan Masalah.....	15
1.4 Tujuan Penelitian	15
1.5 Manfaat Penelitian	15
1.5.1 Manfaat Praktis.....	15
1.5.2 Manfaat Teoritis	16
BAB II METODE PENELITIAN	17
2.1 Pendekatan Penelitian.....	17

2.2 Analisis Penelitian	18
2.3 Unit Analisis	20
2.4 Subjek Penelitian.....	21
2.5 Teknik Pengumpulan Data	22
2.5.1 Observasi	23
2.5.2 Wawancara Mendalam	23
2.6 Teknik Analisis Data	24
2.6.1 Triangulasi	24
2.6.2 <i>Member Checking</i>	26
BAB III HASIL PENELITIAN	28
3.1 Deskripsi Penelitian.....	28
3.2 Temuan Penelitian Motivasi Kerja.....	29
3.2.1 <i>Autonomy</i>	29
3.2.2 <i>Work Challenges</i>	31
3.2.3 <i>Intrinsic Motivation</i>	34
3.2.4 <i>Extrinsic Motivation</i>	37
3.2.5 <i>Maintaining Motivation</i>	40
3.2.6 <i>Organizational Support and Career Development</i>	43
3.3 Temuan Penelitian Keterlibatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>).....	46
3.3.1 <i>Meaningfulness</i>	46
3.3.2 <i>Psychological Availability</i>	50
3.3.3 <i>Psychological Safety</i>	53
BAB IV KAJIAN PUSTAKA	57
4.1 Landasan Teori	57
4.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	57
4.1.2 <i>Self-Determination Theory</i> (SDT)	60
4.1.3 <i>Personal Engagement Theory</i>	64
4.2 Penelitian Terdahulu	70
4.2.1 Penelitian Erikson dan Verge (2022)	70
4.2.2 Penelitian Olafsen, Deci, dan Halvari (2021)	71
4.2.3 Penelitian Knight, Patterson, dan Dawson (2022)	72

BAB V PEMBAHASAN	74
5.1 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
5.1.1 Menapaki Karier di Tengah Peran Ganda: Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Staf Legislatif	74
5.1.2 Mewujudkan Mimpi melalui Pekerjaan yang Bermakna: Keterlibatan Kerja Perempuan Staf Legislatif	77
5.2 Inti Temuan Berdasarkan Data.....	81
5.2.1 Tantangan Tidak Menghentikan Langkah, tetapi Memperkuat Motivasi Perempuan untuk Bertahan	81
5.2.2 Pekerjaan yang Bermakna Menjadi Alasan Perempuan Tetap Terlibat di Lingkungan Parlemen	84
5.3 Ringkasan Hasil.....	87
5.4 Diskusi Hasil Penelitian.....	88
5.4.1 Ketika Tantangan Memperkuat Langkah: Diskusi Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	88
5.4.2 Ketika Pekerjaan Menjadi Bermakna: Diskusi Keterlibatan Kerja (Employee Engagement) Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif..	89
BAB VI PENUTUP	91
6.1 Menjaga Mimpi, Menjaga Peran: Kesimpulan Penelitian	91
6.1.1 <i>Autonomy</i>	92
6.1.2 <i>Work Challenges</i>	93
6.1.3 <i>Intrinsic Motivation</i>	94
6.1.4 <i>Extrinsic Motivation</i>	94
6.1.5 <i>Maintaining Motivation</i>.....	95
6.1.6 Organizational Support and Career Development	96
6.1.7 Psychological Meaningfulness	97
6.1.8 Psychological Availability	98
6.1.9 Psychological Safety	98
6.2 Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....	102
LAMPIRAN	105

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Pertanyaan Wawancara - Motivasi Kerja	12
Tabel 2.2 Rekapitulasi Hasil Wawancara - Motivasi Kerja	13
Tabel 2.3 Pertanyaan Wawancara - Keterlibatan Kerja	14
Tabel 2.4 Rekapitulasi Hasil Wawancara - Keterlibatan Kerja.....	15
Tabel 2.5 Narasumber Penelitian.....	17
Tabel 7.1 Klasifikasi Data Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	103
Tabel 7.2 Klasifikasi Data Keterlibatan Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 5.2 Display Data Ringkasan Hasil 1	87
Gambar 7.1 Display Data Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	100
Gambar 7.2 Display Data Keterlibatan Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	101

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Penerimaan Magang dan Perizinan Melakukan Riset/Penelitian di Lingkungan DPR RI	77
Lampiran 2: Laporan Daftar Hadir Magang	78
Lampiran 3: Dokumentasi Selama Magang dan Proses Wawancara	79
Lampiran 4: Panduan Wawancara	81
Lampiran 5: Transkrip Wawancara	82
Lampiran 6: Tabel Reduksi Data.....	96
Lampiran 7: Display Data	100
Lampiran 8: Hasil Observasi	102
Lampiran 9: Tabel Klasifikasi Data.....	103
Lampiran 10: Biodata Penulis	105

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) dibentuk sebagai unsur penunjang tugas dan fungsi DPR RI yang bersifat administratif, teknis, serta keahlian. Cikal bakalnya berawal dari masa awal kemerdekaan, ketika lembaga legislatif masih berbentuk Komite Nasional Indonesia Pusat (KNIP) pada tahun 1945. Dalam masa tersebut, kebutuhan akan dukungan administratif dan tenaga ahli mulai muncul seiring meningkatnya kompleksitas fungsi legislatif. Setelah terbentuknya Dewan Perwakilan Rakyat Sementara (DPRS) dan kemudian DPR hasil Pemilu 1955, struktur sekretariat semakin diperjelas melalui pembentukan unit kerja yang menangani administrasi, kepegawaian, dan layanan teknis legislatif. Perubahan signifikan terjadi pasca-Reformasi 1998, ketika DPR RI mengalami modernisasi kelembagaan yang juga mendorong reformasi birokrasi dan penguatan manajemen SDM di lingkungan Sekretariat Jenderal.

Sejarah Sekretariat Jenderal DPR RI mencerminkan evolusi dari sistem kerja tradisional berbasis administratif menuju sistem berbasis kompetensi dan kinerja. Program Roadmap Reformasi Birokrasi DPR RI 2020–2024 juga menegaskan komitmen lembaga terhadap pengembangan SDM aparatur legislatif yang berintegritas, adaptif terhadap teknologi, dan berorientasi hasil (result-oriented governance). Dengan demikian, perjalanan sejarah Sekretariat Jenderal DPR RI tidak hanya menggambarkan perkembangan kelembagaan, tetapi juga transformasi strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mendukung efektivitas dan kredibilitas DPR RI sebagai lembaga representasi rakyat.

1.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari website resmi DPR RI, visi Sekretariat Jenderal DPR RI adalah “Menjadi Sekretariat Jenderal yang Profesional

dan Modern dalam mendukung Visi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.” Untuk mewujudkan visi tersebut, Sekretariat Jenderal DPR RI menetapkan misi sebagai berikut: (1) Memberikan dukungan dan pelayanan prima bagi pelaksanaan tugas dan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; (2) Melaksanakan tata kelola kelembagaan pemerintahan yang profesional, baik, dan bersih di lingkungan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia; dan (3) Menyajikan data yang lengkap, akurat, dan andal sebagai bahan dalam pengambilan keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia.

1.1.3 Strategi Kelembagaan dan Pengelolaan SDM Sekretariat Jenderal DPR RI

Sebagai lembaga pendukung pelaksanaan fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), Sekretariat Jenderal DPR RI menerapkan strategi kelembagaan yang berorientasi pada peningkatan efektivitas kinerja, profesionalisme aparatur, dan pelayanan publik yang transparan. Strategi utama yang dijalankan meliputi modernisasi organisasi melalui digitalisasi layanan, penguatan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi dan *merit system*, peningkatan akuntabilitas serta kinerja organisasi, dan pelaksanaan reformasi birokrasi yang berorientasi hasil (*result-oriented governance*). Selain itu, Setjen DPR RI juga menekankan inovasi serta kolaborasi antarunit kerja untuk mendukung fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan DPR RI secara optimal. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, strategi tersebut mencerminkan transformasi menuju organisasi modern yang adaptif, berintegritas, dan berfokus pada peningkatan kualitas pelayanan terhadap lembaga dan masyarakat.

1.1.4 Struktur Organisasi dan Sistem Manajemen SDM di Sekretariat Jenderal DPR RI

Struktur organisasi Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI) dirancang untuk mendukung secara langsung pelaksanaan fungsi-fungsi utama DPR RI, yaitu fungsi legislasi, anggaran, dan pengawasan. Berdasarkan Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 4 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Setjen DPR RI, lembaga ini dipimpin oleh

Sekretaris Jenderal yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPR RI. Struktur ini terdiri atas beberapa unsur, antara lain Biro-biro administratif, Badan Keahlian DPR RI, serta unit-unit pendukung lain seperti Pusat Kajian, Pusat Data dan Informasi, dan Biro Kepegawaian dan Organisasi.

Secara kelembagaan, tata kelola Setjen DPR RI bersifat terintegrasi dan kolaboratif dengan DPR RI karena seluruh pelayanan, dukungan, serta tenaga ahli termasuk staf ahli fraksi dan tenaga pendukung alat kelengkapan dewan (AKD) berada di bawah koordinasi Sekretariat Jenderal. Artinya, meskipun staf ahli fraksi bekerja langsung mendukung anggota dewan atau fraksi, secara administratif dan kepegawaian mereka mengikuti sistem pengelolaan SDM yang ditetapkan oleh Setjen DPR RI. Hubungan struktural ini menunjukkan penerapan prinsip *unity of command* dan *coordination of function*, di mana setiap unit memiliki peran yang saling melengkapi untuk mewujudkan efektivitas lembaga legislatif. Pengelolaan aparatur dilakukan melalui sistem *merit-based HRM*, meliputi rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan penegakan etika kerja berbasis profesionalisme dan integritas. Tata kelola Setjen DPR RI juga mengedepankan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi, sebagaimana diatur dalam Roadmap Reformasi Birokrasi DPR RI 2020–2024 guna memastikan pelayanan teknis dan keahlian bagi DPR RI berjalan optimal dan selaras dengan kebutuhan politik serta kebijakan publik.

1.1.5 Layanan dan Fungsi

Dalam konteks Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (Setjen DPR RI), lembaga ini tidak memiliki pesaing utama maupun segmen pasar sebagaimana layaknya perusahaan komersial. Hal ini karena Setjen DPR RI bukan organisasi bisnis yang menghasilkan produk atau jasa untuk dijual di pasar, melainkan organisasi publik non-komersial yang memiliki fungsi strategis dalam memberikan dukungan administratif, teknis, dan keahlian kepada DPR RI sebagai lembaga legislatif negara. Setjen DPR RI beroperasi berdasarkan mandat konstitusional dan regulasi, bukan orientasi pasar atau keuntungan. “Produk” yang dihasilkan bukan berupa barang atau jasa ekonomi, melainkan pelayanan publik,

seperti penyediaan data, dukungan keahlian legislasi, pengelolaan keuangan, serta layanan persidangan dan kepegawaian untuk mendukung efektivitas kerja DPR RI. Dengan demikian, target utamanya bukan konsumen eksternal, melainkan internal *stakeholder*, yaitu anggota DPR RI, fraksi, dan alat kelengkapan dewan (AKD). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), ketiadaan pesaing ini menempatkan Setjen DPR RI dalam fokus yang berbeda bukan pada persaingan pasar, melainkan pada kompetisi kualitas SDM dan kinerja antar-lembaga publik. Tantangan utamanya adalah bagaimana meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kompetensi aparatur agar mampu memberikan layanan keahlian yang unggul, sejalan dengan prinsip *good governance* dan reformasi birokrasi di sektor pemerintahan.

1.2 Latar Belakang

Aparatur pendukung legislatif, seperti staf ahli fraksi, tenaga ahli, analis kebijakan, dan staf administrasi, memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPR RI. Di balik berbagai proses legislasi, penganggaran, dan pengawasan, perempuan yang bekerja sebagai aparatur pendukung legislatif tidak hanya dituntut untuk menjalankan tanggung jawab profesional, tetapi juga kerap menghadapi tuntutan dalam kehidupan keluarga. Bagi sebagian perempuan, perjalanan membangun karier di lingkungan parlemen berlangsung di tengah dinamika peran sebagai istri, ibu, maupun anggota keluarga, sehingga keberhasilan mereka dalam menjalankan pekerjaan tidak terlepas dari berbagai tantangan yang harus dihadapi. Mereka terlibat dalam penyusunan bahan kajian, riset kebijakan, pendampingan rapat, pembuatan naskah akademik, hingga komunikasi politik antara DPR dan publik. Meskipun kontribusi mereka sangat strategis, peran aparatur pendukung sering berada di balik struktur formal anggota legislatif. Dalam konteks kelembagaan, aparatur pendukung legislatif merupakan bagian dari sistem organisasi parlemen yang berfungsi sebagai *supporting system* dalam pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan (Putra, 2020).

Dalam struktur DPR RI, pelaksanaan fungsi kelembagaan dijalankan melalui Alat Kelengkapan Dewan (AKD) yang didukung oleh sekretariat dan tenaga ahli. Aparatur pendukung legislatif terdiri atas pegawai administratif yang umumnya berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN) serta tenaga ahli yang direkrut secara khusus oleh AKD dalam jangka waktu tertentu. Pegawai administratif berperan dalam dukungan operasional dan administrasi, sedangkan tenaga ahli memberikan dukungan substantif seperti analisis kebijakan dan penyusunan materi legislasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa aparatur pendukung bekerja dalam sistem organisasi yang terstruktur dan dinamis (Putra, 2020).

Dalam beberapa tahun terakhir, keterlibatan perempuan dalam posisi aparatur pendukung legislatif menunjukkan kecenderungan yang meningkat. Perempuan tidak hanya terlibat dalam fungsi administratif, tetapi juga dalam peran substantif yang mendukung proses legislasi. Namun demikian, kajian mengenai pengalaman kerja perempuan pada posisi ini masih relatif terbatas, khususnya dalam perspektif manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan data yang ditemukan dalam publikasi resmi Parlemen DPR RI, kontribusi perempuan di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI pada periode 2024–2025 tercatat signifikan dalam berbagai sektor kerja kelembagaan (Sekretariat Jenderal DPR RI, 2025). Perempuan terlibat aktif dalam penyelenggaraan rapat Alat Kelengkapan Dewan (AKD), sidang paripurna, serta dukungan teknis masa persidangan DPR RI. Selain itu, perempuan juga berperan dalam perencanaan agenda persidangan, penyusunan risalah rapat, pengelolaan sistem persidangan elektronik, penyusunan bahan kajian dan analisis kebijakan, serta berbagai fungsi kelembagaan lainnya, baik sebagai pejabat struktural maupun fungsional. Partisipasi tersebut menunjukkan bahwa perempuan memiliki kontribusi yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga substantif dalam mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPR RI. Dengan demikian, perempuan merupakan bagian penting dari sistem pendukung parlemen yang turut mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi kelembagaan DPR RI (Sekretariat Jenderal DPR RI, 2025).

Besarnya kontribusi perempuan dalam lingkungan parlemen juga berlangsung di tengah tingginya intensitas aktivitas kelembagaan DPR RI. Berdasarkan Laporan Kinerja Tahun Sidang 2024–2025, DPR RI menyelenggarakan 282 rapat kerja, 259 rapat dengar pendapat, 196 rapat dengar pendapat umum, dan 560 kunjungan kerja pengawasan. Pelaksanaan berbagai agenda tersebut memerlukan dukungan administratif maupun substantif yang berkelanjutan dari aparatur pendukung legislatif, termasuk perempuan yang terlibat dalam penyusunan bahan rapat, analisis kebijakan, pengelolaan administrasi persidangan, serta dukungan teknis lainnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif bekerja dalam lingkungan yang dinamis dengan tuntutan koordinasi, responsivitas, dan kesiapan kerja yang tinggi untuk mendukung pelaksanaan fungsi legislasi, penganggaran, dan pengawasan DPR RI (Parlementaria DPR RI, 2025).

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja dalam lingkungan parlemen memiliki peran yang tidak hanya administratif, tetapi juga strategis dalam dinamika organisasi. Penelitian oleh Erikson dan Verge (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja parlemen memiliki struktur kekuasaan dan budaya kerja yang dapat memengaruhi pengalaman kerja individu, termasuk perempuan. Selain itu, penelitian oleh Kroeber et al. (2026) mengungkapkan bahwa dimensi gender dalam institusi politik turut membentuk interaksi kerja serta ekspektasi terhadap perempuan dalam organisasi publik. Kajian mengenai institusi politik yang berperspektif gender juga menunjukkan bahwa struktur dan budaya organisasi parlemen tidak bersifat netral, melainkan dapat membentuk pengalaman kerja perempuan di dalamnya (Childs & Lovenduski, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa perempuan yang bekerja di lingkungan parlemen, termasuk aparatur pendukung legislatif, berpotensi menghadapi dinamika kerja yang dipengaruhi oleh karakteristik institusi tempat mereka bekerja.

Dalam konteks yang lebih spesifik, penelitian oleh Silalahi dan Astrik (2025) menunjukkan bahwa perempuan di lingkungan aparatur pendukung legislatif juga memiliki peran dalam membangun kolaborasi kerja melalui gaya

kepemimpinan yang menekankan komunikasi, kerja sama, dan pemberdayaan antara pegawai dan tenaga ahli. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai bagian dari dinamika organisasi yang memengaruhi pola kerja dan hubungan kerja di lingkungan parlemen.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, motivasi kerja individu dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis, seperti otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial (Olafsen et al., 2021). Sementara itu, keterlibatan kerja mencerminkan hubungan individu dengan pekerjaan yang dijalankan dan bagaimana individu menghadirkan dirinya dalam pelaksanaan peran kerja. Lingkungan kerja yang mendukung menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk motivasi dan keterlibatan kerja pegawai.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada konteks umum organisasi atau pada aktor politik utama, seperti anggota legislatif. Kajian yang secara spesifik membahas perempuan sebagai aparatur pendukung legislatif, khususnya dalam konteks parlemen Indonesia, masih relatif terbatas. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, terutama untuk memahami bagaimana dinamika motivasi kerja perempuan terbentuk dan bagaimana keterlibatan kerja mereka diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi sebagai aparatur pendukung legislatif.

1.2.1 Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan kegiatan magang di lingkungan aparatur pendukung legislatif, terlihat adanya dinamika kerja yang khas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Pola kerja pada umumnya berjalan secara terstruktur, namun pada periode tertentu, seperti masa sidang, terdapat kecenderungan peningkatan intensitas kerja, terutama pada fungsi yang berkaitan

langsung dengan dukungan legislasi. Selain itu, pelaksanaan tugas juga menuntut tingkat ketelitian, kesiapan kerja, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan ritme kerja yang dinamis. Kondisi tersebut menjadi konteks yang penting dalam memahami bagaimana perempuan aparatur pendukung legislatif membentuk dan mempertahankan motivasi kerjanya.

Dinamika tersebut semakin terlihat pada perempuan yang harus menjalankan tanggung jawab profesional bersamaan dengan tanggung jawab dalam kehidupan keluarga. Berdasarkan hasil wawancara awal, informan NL menjelaskan bahwa jadwal kerja yang tidak menentu menjadi salah satu tantangan utama karena harus dihadapi bersamaan dengan tanggung jawab sebagai perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak. Informan NL menyampaikan:

“Tantangan terbesar menurut saya adalah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apalagi untuk perempuan yang sudah berkeluarga dan punya anak. Jadwal kerja di sini tidak menentu, bisa dari pagi sampai malam, bahkan kadang harus ikut kunjungan kerja ke luar kota. Itu cukup berat karena waktu dengan keluarga jadi terbatas. Selain itu juga masih ada stereotip di lingkungan kerja bahwa perempuan, terutama yang sudah menjadi ibu, dianggap kurang optimal. Jadi itu juga jadi tantangan tersendiri.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Kutipan tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman kerja perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya dibentuk oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga oleh kondisi personal dan tanggung jawab keluarga. Jadwal kerja yang dapat berlangsung hingga malam hari maupun tuntutan mengikuti kegiatan di luar kota menciptakan tantangan tersendiri bagi perempuan yang telah berkeluarga. Selain itu, adanya stereotip terhadap perempuan yang telah menjadi ibu menunjukkan bahwa pengalaman kerja perempuan juga dapat dipengaruhi oleh pandangan sosial yang berkembang di lingkungan kerja.

Selain persoalan pembagian peran, karakteristik pekerjaan itu sendiri juga menghadirkan tantangan yang dapat memengaruhi pengalaman kerja perempuan. Pada pekerjaan yang berkaitan dengan penyusunan data dan laporan, ketelitian dan konsistensi menjadi tuntutan yang harus dipertahankan meskipun intensitas

pekerjaan meningkat. Kondisi tersebut disampaikan oleh informan IR sebagai berikut:

“Tantangan yang paling terasa itu di ketelitian dan konsistensi. Karena pekerjaan ini berkaitan dengan data dan laporan, jadi tidak boleh salah. Selain itu, tekanan kerja juga cukup tinggi kalau sedang banyak agenda. Jadi harus benar-benar fokus dan bisa menjaga kualitas kerja.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa dinamika kerja perempuan aparatur pendukung legislatif juga berkaitan dengan karakteristik pekerjaan yang menuntut akurasi dan kualitas kerja. Pada saat agenda kelembagaan meningkat, tuntutan untuk tetap menjaga ketelitian dapat menjadi tantangan tersendiri. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa pengalaman kerja perempuan tidak bersifat seragam, tetapi dapat berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab yang dijalankan.

Meskipun bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan yang dinamis, perempuan aparatur pendukung legislatif tetap memiliki dorongan yang membuat mereka bertahan dan menjalankan pekerjaannya. Pada sebagian informan, motivasi tersebut berasal dari ketertarikan terhadap bidang politik dan kebijakan publik serta keinginan untuk memberikan kontribusi melalui pekerjaan. Informan NL menyampaikan:

“...dari dulu memang tertarik dengan dunia politik dan kebijakan publik. Ditambah lagi latar belakang keluarga yang juga berkecimpung di dunia politik, jadi makin memperkuat keinginan untuk bekerja di bidang ini. Selain itu, ada rasa ingin berkontribusi juga dalam proses kebijakan.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Kutipan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak semata-mata terbentuk karena tuntutan untuk bekerja, tetapi juga dapat berasal dari ketertarikan terhadap bidang pekerjaan dan keinginan untuk memberikan kontribusi. Ketertarikan terhadap dunia politik dan kebijakan publik menjadi dorongan internal yang membuat pekerjaan memiliki nilai bagi individu. Pada informan lain,

dorongan untuk tetap bekerja justru lebih kuat berkaitan dengan tanggung jawab terhadap keluarga. Informan IR menyampaikan:

“Saya sebagai tulang punggung keluarga, jadi itu yang paling besar pengaruhnya. Mau tidak mau harus tetap kuat dan menjalankan pekerjaan dengan baik.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat kutipan tersebut memperlihatkan bahwa dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk melalui pengalaman yang beragam. Di satu sisi, terdapat tuntutan pekerjaan berupa perubahan agenda, intensitas kerja, ketelitian, dan kebutuhan untuk menjaga kualitas pekerjaan. Di sisi lain, terdapat kondisi personal dan tanggung jawab keluarga yang turut membentuk alasan perempuan untuk bertahan dalam pekerjaan. Pada saat yang sama, ketertarikan terhadap bidang politik dan kebijakan publik serta keinginan untuk berkontribusi juga menjadi sumber dorongan dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan kondisi tersebut, motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif tidak dapat dipahami sebagai kondisi yang bersifat tetap atau hanya berasal dari satu faktor. Motivasi terbentuk dan dipertahankan melalui interaksi antara karakteristik pekerjaan, kondisi personal, tanggung jawab keluarga, serta dukungan lingkungan. Pada tenaga ahli, dinamika motivasi lebih banyak berhadapan dengan perubahan agenda, tingginya intensitas pekerjaan, tuntutan ketelitian, serta kebutuhan untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, pada pegawai administrasi, pengalaman motivasi lebih banyak berkaitan dengan kondisi personal, kenyamanan terhadap lingkungan kerja, dan dukungan dari lingkungan terdekat.

Fenomena tersebut menunjukkan pentingnya mengkaji secara lebih mendalam bagaimana dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk dalam lingkungan kerja parlemen. Lingkungan kerja yang dinamis tidak selalu melemahkan motivasi, tetapi dapat berinteraksi dengan dorongan internal, tanggung jawab personal, dan dukungan lingkungan dalam membentuk alasan individu untuk tetap bertahan dan menjalankan pekerjaannya.

Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya melihat sumber motivasi secara terpisah, tetapi berupaya memahami proses terbentuknya dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam konteks pekerjaan yang mereka jalankan.

1.2.2 Keterlibatan Kerja (Employee Engagement) Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

Selain dinamika motivasi kerja, fenomena lain yang penting untuk dikaji adalah keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Keterlibatan kerja tidak hanya terlihat dari kehadiran atau penyelesaian tugas, tetapi juga dari bagaimana individu memaknai pekerjaannya, memiliki kesiapan untuk memberikan kontribusi, memperoleh ruang untuk menggunakan kemampuannya, serta merasa aman dalam menjalankan peran di lingkungan kerja.

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan kegiatan magang di lingkungan DPR RI, perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya menjalankan pekerjaan yang bersifat teknis dan administratif. Dalam beberapa kesempatan, mereka juga terlibat dalam diskusi, penyusunan substansi pekerjaan, pemberian masukan, dan koordinasi yang mendukung pelaksanaan tugas unit kerja. Namun, tingkat keterlibatan tersebut terlihat berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan tanggung jawab yang dimiliki.

Pada kelompok tenaga ahli, keterlibatan dalam pekerjaan terlihat melalui adanya kesempatan untuk menyampaikan pandangan dan memberikan masukan dalam proses kerja. Informan NL menjelaskan bahwa setiap individu dalam unit kerjanya memiliki ruang untuk menyampaikan pandangan dan bahwa masukan yang diberikan memperoleh apresiasi. Informan NL menyampaikan:

“Merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di unit kerja tergolong tinggi. Setiap individu diwajibkan untuk memberikan pandangan, dan setiap masukan yang disampaikan mendapatkan apresiasi.” (Wawancara dengan

Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat tercermin melalui adanya kesempatan bagi individu untuk menggunakan kemampuan dan menyampaikan pandangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Ruang untuk memberikan masukan memungkinkan perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga terlibat dalam proses kerja sesuai dengan kapasitas yang dimiliki.

Kesempatan yang relatif setara dalam proses kerja juga disampaikan oleh informan MR. Menurutnya, keterlibatan dalam pengambilan keputusan tidak dibedakan berdasarkan jenis kelamin. Informan MR menyampaikan:

“Keterlibatan dalam pengambilan keputusan bersifat seimbang antara perempuan dan laki-laki.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Kutipan tersebut memperlihatkan bahwa perempuan memiliki ruang untuk berpartisipasi dalam proses kerja tanpa adanya perbedaan yang secara langsung didasarkan pada jenis kelamin. Kondisi ini menjadi penting karena keterlibatan kerja juga berkaitan dengan kesempatan individu untuk menghadirkan kemampuan dan pandangannya dalam pelaksanaan tugas organisasi.

Pada tenaga ahli lainnya, keterlibatan kerja diwujudkan secara lebih langsung melalui penyusunan substansi dan penyampaian pandangan. Hal tersebut disampaikan oleh informan TS sebagai berikut:

“Ya, dilibatkan dalam penyusunan substansi dan pandangan.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan tenaga ahli memberikan ruang yang relatif luas untuk berkontribusi dalam aspek substantif. Keterlibatan tidak hanya diwujudkan melalui penyelesaian tugas yang diberikan, tetapi juga melalui penggunaan pengetahuan dan kemampuan dalam penyusunan substansi yang mendukung pelaksanaan tugas kelembagaan.

Namun demikian, bentuk keterlibatan tersebut tidak sama pada seluruh perempuan aparatur pendukung legislatif. Pada pekerjaan yang lebih berorientasi pada administrasi, pelaksanaan tugas cenderung lebih banyak mengikuti arahan pimpinan. Informan ZD menyampaikan:

“Dalam pelaksanaan pekerjaan lebih banyak mengikuti arahan dari pimpinan.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat kutipan tersebut memperlihatkan adanya variasi dalam bentuk keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Pada tenaga ahli, keterlibatan lebih banyak diwujudkan melalui kesempatan menyampaikan pandangan, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan menyusun substansi pekerjaan. Sementara itu, pada pekerjaan yang lebih berorientasi pada administrasi, keterlibatan cenderung diwujudkan melalui pelaksanaan tugas berdasarkan arahan dan tanggung jawab operasional yang diberikan.

Meskipun memiliki ruang partisipasi yang berbeda, keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya ditentukan oleh luasnya kewenangan dalam pengambilan keputusan. Keterlibatan juga dapat tercermin melalui bagaimana individu memandang kontribusi pekerjaannya, memiliki kesiapan untuk menjalankan tugas, serta memperoleh dukungan dari lingkungan kerja. Dengan demikian, perempuan yang bekerja pada fungsi administratif maupun substantif dapat memiliki bentuk keterlibatan yang berbeda sesuai dengan karakteristik pekerjaan dan peran masing-masing.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti juga mengamati bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif memiliki ruang untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya. Pada pekerjaan substantif, kontribusi lebih terlihat melalui diskusi, penyusunan bahan, dan penyampaian pandangan. Sementara itu, pada pekerjaan administratif, kontribusi lebih banyak diwujudkan melalui dukungan terhadap kelancaran proses kerja organisasi. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak

selalu diwujudkan dalam bentuk yang sama, tetapi dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan yang dijalankan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif merupakan pengalaman yang beragam. Keterlibatan dapat tercermin melalui kebermaknaan yang dirasakan terhadap pekerjaan, kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan dan berpartisipasi dalam proses kerja, serta rasa aman yang diperoleh dari dukungan pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan sekitar. Karakteristik pekerjaan kemudian membentuk ruang yang berbeda bagi setiap individu dalam menunjukkan keterlibatannya.

Dengan demikian, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana bentuk keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan aparatur pendukung legislatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka. Kajian tersebut diperlukan karena perempuan aparatur pendukung legislatif memiliki peran yang beragam, mulai dari dukungan administratif hingga penyusunan substansi kebijakan, sehingga bentuk keterlibatan mereka juga tidak dapat dipahami secara seragam.

Berdasarkan keseluruhan fenomena tersebut, dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif merupakan fenomena yang kompleks. Motivasi kerja terbentuk melalui interaksi antara karakteristik pekerjaan, kondisi personal, tanggung jawab keluarga, serta lingkungan kerja. Sementara itu, keterlibatan kerja diwujudkan melalui kebermaknaan pekerjaan, kesempatan untuk berpartisipasi dan memanfaatkan kemampuan, serta rasa aman dalam menjalankan peran di lingkungan kerja. Perbedaan karakteristik pekerjaan juga menunjukkan adanya variasi dalam pengalaman kerja, sumber motivasi, tantangan, dan bentuk keterlibatan perempuan aparatur pendukung legislatif.

Hingga saat ini, penelitian yang secara khusus mengkaji dinamika tersebut pada perempuan aparatur pendukung legislatif masih terbatas, terutama dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengisi kesenjangan kajian tersebut dengan memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana dinamika motivasi kerja perempuan

aparatur pendukung legislatif terbentuk dalam lingkungan kerja parlemen serta bagaimana keterlibatan kerja mereka diwujudkan dalam pelaksanaan tugas dan fungsi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih responsif terhadap karakteristik pekerjaan dan kebutuhan perempuan, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berkelanjutan.

1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk dalam lingkungan kerja parlemen?
2. Bagaimana bentuk keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan aparatur pendukung legislatif dalam pelaksanaan tugas dan fungsi mereka?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam lingkungan kerja parlemen yang memiliki kompleksitas tugas, tekanan politik, dan struktur birokrasi tinggi.
2. Untuk mengkaji keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsi di lingkungan parlemen.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran umum dan pemahaman awal mengenai bagaimana motivasi dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk dalam konteks kerja parlemen yang kompleks. Hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk memberikan rekomendasi langsung terhadap kebijakan lembaga, melainkan sebagai bahan refleksi yang mungkin bermanfaat bagi Sekretariat Jenderal DPR RI dalam memahami dinamika

keseharian aparaturnya pendukung, khususnya dari sisi motivasi dan semangat kerja. Namun demikian, manfaat praktis ini masih bersifat umum dan deskriptif, mengingat penelitian dilakukan dalam skala terbatas dan dengan pendekatan akademis mahasiswa magang. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis yang sederhana namun relevan terhadap pemahaman pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan parlemen.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Dari sisi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pemahaman konseptual dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait teori motivasi kerja dan *employee engagement* pada sektor publik. Penelitian ini juga menghadirkan konteks empiris yang berbeda, karena dilakukan di lingkungan legislatif yang memiliki struktur birokrasi dan tekanan politik khas. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai penerapan teori motivasi (seperti Maslow, Herzberg, dan Vroom) serta konsep keterlibatan kerja (Schaufeli & Bakker) dalam situasi organisasi pemerintahan, sekaligus menyoroti aspek gender yang sering terabaikan dalam kajian MSDM sektor publik.

BAB II

METODE PENELITIAN

2.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena dinilai mampu menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap pengalaman dan sudut pandang narasumber yang terlibat dalam penelitian. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menelaah secara menyeluruh fenomena maupun konteks yang menjadi fokus kajian. Sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2023), pendekatan kualitatif memberikan ruang bagi peneliti untuk menggali secara mendalam pandangan, pengalaman, serta makna yang disampaikan oleh partisipan. Dengan demikian, data yang dihasilkan cenderung bersifat rinci dan kontekstual yang pada umumnya sulit diperoleh melalui pendekatan penelitian kualitatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam pengalaman kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan Sekretariat Jenderal DPR RI. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam konteks kerja parlemen yang memiliki karakteristik khusus, seperti ritme kerja yang dinamis, struktur birokrasi yang berlapis, serta tuntutan koordinasi yang tinggi. Penelitian ini tidak berangkat dari asumsi adanya permasalahan spesifik, melainkan berfokus pada upaya memperoleh gambaran deskriptif dan kontekstual mengenai realitas kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan parlemen.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan perempuan aparatur pendukung legislatif yang terlibat langsung dalam kegiatan pendukung fungsi DPR RI. Wawancara digunakan untuk menggali pandangan informan mengenai pengalaman kerja sehari-hari, sumber motivasi kerja, serta bentuk keterlibatan mereka dalam menjalankan tugas administratif, teknis, maupun keahlian. Selain itu, peneliti juga melakukan observasi terbatas terhadap pola kerja

dan dinamika pelaksanaan tugas perempuan aparatur pendukung legislatif guna memperoleh pemahaman yang lebih utuh mengenai konteks kerja mereka. Melalui pendekatan ini, penelitian diharapkan mampu menggambarkan secara komprehensif bagaimana motivasi dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk dan dipertahankan dalam lingkungan kerja parlemen, tanpa bermaksud menilai ataupun mengevaluasi kebijakan kelembagaan.

2.2 Analisis Penelitian

1. Motivasi Kerja

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti menyusun pedoman wawancara berdasarkan dimensi dan indikator yang telah ditetapkan dalam kerangka teori. Pedoman wawancara ini digunakan sebagai acuan dalam proses pengumpulan data agar setiap pertanyaan yang diajukan mampu menggali informasi mengenai dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI. Rincian dimensi, indikator, dan pertanyaan wawancara disajikan pada Tabel 2.1.

Tabel 2. 1: Pertanyaan Wawancara - Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Pertanyaan Wawancara
<i>Self-Determination Theory</i> (Deci & Ryan, 2000)	<i>Autonomy</i>	Bagaimana pola kerja sehari-hari, terutama saat masa sidang?
	<i>Work Challenges</i>	Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas?
	<i>Intrinsic motivation</i>	Apa yang memotivasi Ibu untuk bekerja di DPR RI?
	<i>Extrinsic motivation</i>	Faktor apa yang paling memengaruhi motivasi kerja Ibu?
	<i>Maintaining Motivation</i>	Apakah terdapat kondisi di mana motivasi kerja Ibu menurun? Apa penyebabnya dan bagaimana cara mengatasinya?

	<i>Organizational support and career development</i>	Bagaimana kesesuaian antara regulasi dan implementasi sistem pembinaan serta pengembangan karier bagi perempuan di lingkungan DPR RI?
--	--	---

3. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*employee engagement*) dalam penelitian ini dikaji melalui tiga kondisi psikologis yang dikemukakan oleh Kahn (1990), yaitu *psychological meaningfulness*, *psychological availability*, dan *psychological safety*. Ketiga indikator tersebut menjadi dasar dalam penyusunan pertanyaan wawancara untuk memperoleh informasi mengenai pengalaman perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan pekerjaannya di lingkungan DPR RI. Pedoman wawancara yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 2.3.

Tabel 2. 3: Pertanyaan Wawancara - Keterlibatan Kerja

Dimensi	Indikator	Pertanyaan Wawancara
Theory of Employee Engagement (William A. Kahn, 1990)	Meaningfulness	Dalam hal apa Ibu merasa paling berkontribusi terhadap lembaga? Apakah Ibu merasa bangga menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI? Mengapa?
	Psychological Availability	Apakah Ibu dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau perencanaan pekerjaan di unit kerja Ibu?

	Psychological Safety	Bagaimana dukungan pimpinan dan rekan kerja memengaruhi semangat keterlibatan Ibu? Apa bentuk dukungan yang paling membantu meningkatkan keterlibatan kerja? Sejauh mana lingkungan kerja di DPR RI telah mendukung pekerja perempuan, serta bagaimana pandangan dan motivasi yang ingin disampaikan?
--	----------------------	--

2.3 Unit Analisis

Unit analisis merupakan elemen utama yang menjadi fokus dalam penelitian, yaitu subjek atau entitas yang dianalisis untuk menjawab rumusan masalah serta menjelaskan fenomena yang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, unit analisis berperan penting karena menentukan arah pengumpulan data, proses analisis, serta interpretasi terhadap hasil penelitian (Ames et al., 2021).

Dalam konteks penelitian ini, unit analisis adalah perempuan yang bekerja sebagai aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI. Unit analisis ini dipilih karena individu-individu tersebut terlibat secara langsung dalam pelaksanaan tugas-tugas legislatif, administratif, maupun substansial, serta mengalami secara nyata dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja dalam lingkungan parlemen.

Perempuan aparatur pendukung legislatif menjadi fokus penelitian karena memiliki karakteristik yang unik, yaitu menjalankan peran profesional di ruang publik sekaligus berpotensi menghadapi peran domestik dalam kehidupan pribadi. Kondisi tersebut memungkinkan munculnya dinamika motivasi kerja, tantangan kerja, serta bentuk keterlibatan kerja yang berbeda dibandingkan kelompok lainnya.

Dengan menetapkan unit analisis pada individu perempuan di lingkungan DPR RI, penelitian ini bertujuan untuk menggali pengalaman, persepsi, serta makna yang diberikan informan terhadap motivasi kerja dan keterlibatan kerja yang mereka alami. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai bagaimana faktor internal dan eksternal memengaruhi

keterlibatan perempuan dalam menjalankan peran profesionalnya di lingkungan legislatif.

2.4 Subjek Penelitian

Dalam penelitian kualitatif, subjek penelitian merupakan individu atau kelompok yang menjadi sumber data utama dan dipilih berdasarkan keterkaitannya dengan fenomena yang diteliti. Pemilihan subjek penelitian dilakukan secara sengaja (*purposive sampling*) untuk memperoleh data yang relevan, mendalam, dan sesuai dengan tujuan penelitian (Ames et al., 2021).

Pada penelitian ini, subjek penelitian adalah perempuan yang bekerja sebagai aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI. Para informan dipilih karena memiliki pengalaman langsung dalam menjalankan tugas administratif, teknis, maupun substansial yang berkaitan dengan fungsi legislatif, serta mengalami dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja di lingkungan parlemen.

Penelitian ini dilaksanakan secara tatap muka di Gedung DPR RI dan melibatkan 6 (enam) informan dengan latar belakang jabatan, masa kerja, dan kondisi personal yang beragam. Variasi tersebut meliputi perbedaan unit kerja, status pernikahan, serta kondisi personal seperti memiliki anak, sedang hamil, maupun belum menikah, sehingga dapat memberikan perspektif yang komprehensif terkait fenomena yang diteliti.

Pemilihan informan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun kriteria informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perempuan yang bekerja sebagai aparatur pendukung legislatif di DPR RI.
2. Memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun.
3. Terlibat langsung dalam pelaksanaan tugas yang mendukung fungsi legislasi maupun administrasi.

4. Memiliki pengalaman terkait dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja.
5. Bersedia menjadi informan dalam penelitian.

Pendekatan ini memungkinkan peneliti memperoleh data yang mendalam serta menggambarkan pengalaman subjektif informan terkait dinamika kerja perempuan di lingkungan parlemen.

Tabel 2.4. 1: Narasumber Penelitian

No	Nama	Status	Jabatan	Lama Bekerja	Tanggal Wawancara
1	NL	Menikah, memiliki anak	Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4	12 tahun	Senin, 24 November 2025
2	ZD	Menikah, sedang hamil	Pegawai Sekretariat Partai	10 tahun	Senin, 24 November 2025
3	YN	Menikah, memiliki balita	Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai	26 tahun	Kamis, 12 Maret 2026
4	MR	Menikah, belum memiliki anak	Tenaga Ahli Badan Legislasi	5 tahun	Kamis, 12 Maret 2026
5	IR	Menikah, memiliki anak	Tenaga Ahli Komisi VIII	7 tahun	Kamis, 12 Maret 2026
6	TS	Belum menikah	Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9	7 tahun	Senin, 6 April 2026

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode penelitian kualitatif, dengan sumber data yang meliputi data primer dan data sekunder.

2.5.1 Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data kualitatif yang dilakukan dengan cara mengamati secara sistematis perilaku, aktivitas, serta interaksi sosial dalam konteks alamiah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai suatu fenomena. Creswell menjelaskan bahwa observasi dalam penelitian kualitatif memungkinkan peneliti memahami konteks dan dinamika sosial secara langsung melalui keterlibatan terbatas di lapangan, tanpa harus memanipulasi situasi yang diamati (Creswell & Poth, 2023). Dalam penelitian ini, observasi terbatas dilaksanakan selama peneliti menjalani kegiatan magang di lingkungan aparatur pendukung legislatif. Observasi diarahkan pada pola kerja serta dinamika pelaksanaan tugas perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan fungsi administratif dan pendukung kelembagaan. Melalui observasi tersebut, data digunakan untuk memperoleh pemahaman kontekstual mengenai proses terbentuk dan terpeliharanya motivasi serta keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan kerja parlemen, dengan pendekatan deskriptif tanpa bermaksud melakukan penilaian terhadap kebijakan kelembagaan (Guest et al., 2022; Tracy, 2020).

2.5.2 Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam merupakan salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif yang dilakukan melalui interaksi langsung antara peneliti dan informan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta makna yang dibangun informan terhadap suatu fenomena. Creswell menyatakan bahwa wawancara kualitatif memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi perspektif partisipan secara mendalam melalui pertanyaan terbuka yang fleksibel dan berkembang sesuai dengan respons informan (Creswell & Poth, 2023). Dalam penelitian ini, wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur kepada aparatur pendukung legislatif, khususnya perempuan aparatur, guna memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai motivasi kerja, keterlibatan kerja, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja dalam konteks organisasi birokrasi dan politik. Pendekatan semi-terstruktur digunakan agar

peneliti memiliki pedoman pertanyaan yang terarah, namun tetap memberikan ruang bagi informan untuk menyampaikan pengalaman dan pandangannya secara lebih mendalam dan alami sesuai dengan fokus kajian Manajemen Sumber Daya Manusia (Guest et al., 2022).

2.6 Teknik Analisis Data

Analisis naratif merupakan metode penelitian kualitatif yang berfokus pada bagaimana individu mengonstruksi dan memaknai pengalaman mereka melalui cerita yang disampaikan secara lisan maupun tertulis. Menurut Butina (2019), pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami bagaimana dan mengapa suatu peristiwa dialami oleh informan dengan menelaah alur cerita, peran aktor, serta konteks situasi yang melingkupi pengalaman tersebut. Dalam penelitian ini, analisis naratif digunakan untuk memahami pengalaman kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka di lingkungan parlemen.

Lebih lanjut, Sakamoto et al. (2024) menjelaskan bahwa narasi tidak dipandang sebagai data yang netral, melainkan sebagai bentuk interpretasi pengalaman yang dipengaruhi oleh konteks sosial, budaya, dan institusional. Melalui proses *restorying*, peneliti menyusun kembali pengalaman informan secara kronologis dan tematik untuk menggambarkan dinamika motivasi kerja serta bentuk keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Pendekatan ini relevan digunakan dalam konteks penelitian berbasis pengalaman magang di Sekretariat Jenderal DPR RI karena mampu menangkap realitas kerja yang kompleks tanpa bermaksud melakukan evaluasi kebijakan atau penilaian kinerja kelembagaan.

2.6.1 Triangulasi

Triangulasi merupakan salah satu strategi penting dalam penelitian kualitatif untuk meningkatkan keabsahan dan kredibilitas data. Menurut Creswell dan Poth (2018), triangulasi merupakan salah satu prosedur validasi dalam penelitian kualitatif yang dilakukan dengan membandingkan berbagai sumber informasi, metode, maupun perspektif untuk membangun gambaran yang akurat

dan komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. Secara umum, triangulasi dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, metode, maupun waktu pengumpulan data guna memastikan konsistensi temuan penelitian. Dalam konteks penelitian ini, triangulasi digunakan untuk memperkuat pemahaman terhadap dinamika motivasi dan keterlibatan perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan parlemen.

Adapun bentuk triangulasi yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi:

1. Wawancara Mendalam

Peneliti melakukan wawancara dengan perempuan aparatur pendukung legislatif yang memiliki pengalaman langsung dalam menjalankan tugas di lingkungan parlemen, khususnya di Sekretariat Jenderal DPR RI. Menurut Creswell dan Poth (2018), wawancara dalam penelitian kualitatif merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti memperoleh informasi secara mendalam mengenai pengalaman, pandangan, serta makna yang diberikan partisipan terhadap fenomena yang diteliti. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk menggali pengalaman kerja, motivasi, serta bentuk keterlibatan mereka dalam mendukung fungsi legislatif. Pendekatan ini memungkinkan informan untuk menyampaikan cerita dan pengalaman mereka secara lebih terbuka dan reflektif.

2. Observasi Lapangan

Peneliti melakukan observasi selama kegiatan magang untuk memahami secara langsung dinamika kerja di lingkungan parlemen. Menurut Creswell dan Poth (2018), observasi merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman secara langsung mengenai perilaku, aktivitas, interaksi, serta kondisi yang terjadi di lokasi penelitian. Observasi ini mencakup interaksi kerja, pembagian tugas, pola komunikasi, serta keterlibatan perempuan dalam aktivitas pendukung legislasi. Melalui observasi, peneliti dapat menangkap

situasi nyata yang melengkapi data naratif dari wawancara sehingga memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap fenomena yang diteliti.

3. Analisis Dokumen

Peneliti juga menganalisis dokumen pendukung seperti regulasi atau pedoman kerja yang berlaku di Sekretariat Jenderal DPR RI. Menurut Creswell dan Poth (2018), dokumen merupakan salah satu sumber data penting dalam penelitian kualitatif karena dapat memberikan informasi yang mendukung, melengkapi, dan memverifikasi data yang diperoleh melalui wawancara maupun observasi. Analisis dokumen ini digunakan untuk memverifikasi informasi yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta memberikan konteks institusional terhadap pengalaman kerja informan sehingga interpretasi terhadap temuan penelitian menjadi lebih komprehensif.

Melalui ketiga teknik tersebut, peneliti melakukan pemeriksaan silang (*cross-check*) untuk menemukan kesesuaian maupun perbedaan data. Dengan demikian, hasil penelitian menjadi lebih akurat, komprehensif, dan mampu menggambarkan realitas kerja perempuan aparatur pendukung legislatif secara lebih utuh.

2.6.2 *Member Checking*

Selain triangulasi, penelitian ini juga menggunakan *member checking* sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan kredibilitas data. *Member checking* dilakukan dengan cara menyampaikan kembali hasil wawancara atau ringkasan data kepada informan untuk memperoleh konfirmasi mengenai kebenaran informasi. Tujuan utama dari *member checking* adalah memastikan bahwa interpretasi peneliti atas data yang diperoleh tidak keliru, salah tafsir, atau bias terhadap persepsi pribadi.

Menurut Miles et al. (2020), *member checking* merupakan teknik penting dalam penelitian kualitatif untuk menguji kredibilitas temuan melalui konfirmasi langsung kepada partisipan.

Dalam praktiknya, peneliti memberikan kesempatan kepada informan untuk:

1. Memeriksa kembali transkrip wawancara yang telah dicatat.
2. Memberikan koreksi terhadap informasi yang dianggap kurang tepat atau kurang lengkap.
3. Menambahkan penjelasan tambahan agar data lebih representatif terhadap pengalaman dan pandangan mereka.
4. Mengonfirmasi hasil penyusunan narasi (*restorying*) agar sesuai dengan pengalaman yang sebenarnya.

Proses *member checking* ini tidak hanya memastikan keakuratan data, tetapi juga memperkuat keterlibatan informan dalam proses penelitian. Dengan demikian, data yang digunakan dalam analisis dapat dipertanggungjawabkan serta mencerminkan kondisi empiris yang sebenarnya, khususnya dalam menjawab pertanyaan penelitian mengenai bagaimana dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk dalam lingkungan kerja parlemen dan bagaimana bentuk keterlibatan kerja (*employee engagement*) mereka dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pendukung legislasi.

BAB III

HASIL PENELITIAN

3.1 Deskripsi Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dinamika motivasi kerja serta keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan sebagai aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI dalam perspektif manajemen sumber daya manusia. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana motivasi kerja perempuan terbentuk melalui pengaruh faktor intrinsik dan ekstrinsik, serta kondisi lingkungan kerja organisasi yang mencakup beban kerja, sistem kerja, dan karakteristik birokrasi di lingkungan parlemen. Selain itu, penelitian ini juga mengkaji keterlibatan kerja perempuan dalam menjalankan tugas dan fungsi kelembagaan, yang tercermin dari tingkat kontribusi, partisipasi, serta komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memahami bagaimana praktik dan kondisi manajemen sumber daya manusia di lingkungan parlemen berperan dalam membentuk motivasi dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan menekankan pada pengalaman, persepsi, serta pandangan informan terkait kondisi kerja, tantangan yang dihadapi, serta dukungan yang diperoleh dalam lingkungan kerja parlemen. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai realitas yang dialami oleh perempuan pekerja di sektor legislatif.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara semi terstruktur terhadap enam orang informan yang memiliki latar belakang jabatan, masa kerja, dan kondisi personal yang beragam. Informan terdiri dari tenaga ahli fraksi, pegawai sekretariat partai, serta pejabat administrasi di lingkungan DPR RI yang dipilih secara purposive berdasarkan keterkaitannya dengan fokus penelitian. Selain itu, data yang diperoleh juga mencerminkan variasi pengalaman perempuan, baik yang telah berkeluarga, memiliki anak, sedang dalam

kondisi hamil, maupun yang belum menikah. Hal ini bertujuan untuk menggambarkan secara komprehensif dinamika motivasi dan keterlibatan kerja perempuan dalam berbagai kondisi kehidupan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perempuan di lingkungan DPR RI dipengaruhi oleh kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik, seperti minat terhadap dunia politik, tuntutan ekonomi, dukungan keluarga, serta lingkungan kerja. Sementara itu, keterlibatan kerja tercermin melalui kontribusi dalam pelaksanaan tugas, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta rasa bangga terhadap pekerjaan yang dijalankan.

Analisis data dilakukan secara tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijaga melalui teknik triangulasi sumber dan konfirmasi kepada informan (*member checking*). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai dinamika motivasi dan keterlibatan kerja perempuan di lingkungan legislatif, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengembangan kebijakan yang lebih responsif gender.

3.2 Temuan Penelitian Motivasi Kerja

3.2.1 *Autonomy*

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan yang berprofesi sebagai tenaga ahli, perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI memiliki pola kerja yang dinamis serta menuntut kesiapan tinggi dalam menghadapi perubahan agenda kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perempuan yang bekerja di lingkungan parlemen menghadapi tuntutan pekerjaan yang kompleks sekaligus harus beradaptasi dengan karakteristik organisasi politik, sejalan dengan Erikson dan Verge (2022) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja parlemen memiliki dinamika kelembagaan dan relasi kerja yang membentuk pengalaman kerja perempuan. Kondisi tersebut terutama dirasakan ketika memasuki masa sidang, di mana intensitas rapat dan aktivitas parlemen meningkat secara signifikan.

Informan NL menjelaskan bahwa pola kerja di DPR RI sangat dipengaruhi oleh masa sidang dan masa reses. Ketika memasuki masa sidang, beban kerja meningkat karena banyaknya kegiatan rapat dan kebutuhan persiapan administrasi maupun substansi rapat.

“Kalau di DPR itu ada masa sidang dan masa reses. Dalam satu tahun bisa sekitar lima sampai enam kali masa sidang. Nah, saat masa sidang itu biasanya pekerjaan jauh lebih padat. Dari pagi sampai malam bisa terus ada kegiatan. Kita harus menyiapkan bahan rapat, mulai dari isu aktual, data pendukung, sampai daftar pertanyaan. Kadang juga harus cepat karena sifatnya dinamis, bisa ada perubahan mendadak. Jadi memang harus siap dengan ritme kerja yang tinggi.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sejalan dengan hal tersebut, informan MR menyampaikan bahwa meskipun pola kerja terlihat relatif stabil, ritme pekerjaan sebagai tenaga ahli tetap cukup tinggi karena banyaknya agenda yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

“...cenderung tetap tapi sebenarnya cukup padat. Walaupun tidak terlalu dipengaruhi masa sidang, tetap saja ritme kerjanya tinggi. Kadang kalau lagi banyak agenda, bisa pulang cukup malam.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan IR juga menjelaskan bahwa pekerjaan di lingkungan parlemen membutuhkan kesiapan tinggi karena perubahan jadwal rapat maupun penambahan agenda dapat terjadi sewaktu-waktu.

“Secara umum pola kerjanya memang terlihat stabil, tapi sebenarnya tetap membutuhkan kesiapan yang tinggi. Jadwal rapat bisa berubah-ubah, jadi harus selalu siap. Apalagi kalau sedang banyak agenda, bisa cukup padat dari pagi sampai sore, bahkan kadang sampai malam. Jadi walaupun kelihatannya rutin, tapi ritmenya tetap tinggi.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Hal yang sama juga disampaikan oleh informan TS. Menurutnya, meskipun pola kerja relatif stabil, tenaga ahli tetap harus siap menghadapi agenda tambahan yang muncul secara mendadak.

“...sebenarnya cukup stabil, nggak terlalu beda jauh antara masa sidang atau nggak. Cuma memang tetap harus siap aja, karena kadang tiba-tiba ada agenda tambahan. Tapi sejauh ini masih bisa diikuti, nggak yang terlalu berat.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan tenaga ahli memiliki karakteristik yang dinamis dan menuntut kemampuan untuk mengelola pekerjaan secara mandiri, menyesuaikan diri terhadap perubahan agenda, serta mempertahankan efektivitas kerja di tengah ritme kerja parlemen yang tinggi.

Berbeda dengan tenaga ahli, informan yang bertugas pada bidang administrasi menunjukkan karakteristik pola kerja yang relatif berbeda. Pekerjaan administrasi lebih berfokus pada dukungan administratif sehingga tingkat dinamika pekerjaan bergantung pada jenis unit kerja dan agenda yang sedang berlangsung.

Informan ZD menyampaikan bahwa pola kerja sehari-hari sangat mengikuti jadwal rapat yang terkadang berubah secara mendadak sehingga pegawai tetap dituntut mampu menyesuaikan ritme kerja dengan cepat.

“Ngikutin jadwal rapat. Kalau lagi padat, ya bisa beberapa rapat sehari. Jadi agak kejar-kejaran waktu juga, apalagi kalau ada perubahan mendadak.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan YN menjelaskan bahwa pola kerja yang dijalani cenderung lebih stabil karena tugas yang dikerjakan lebih bersifat administratif sehingga tidak terlalu dipengaruhi oleh masa sidang.

“Stabil. Nggak terlalu terpengaruh masa sidang, karena kerjanya administratif.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan administrasi relatif lebih stabil dibandingkan tenaga ahli. Meskipun demikian, pegawai administrasi tetap dituntut mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan agenda kerja yang terjadi sewaktu-waktu sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3.2.2 Work Challenges

Lingkungan kerja parlemen memiliki karakteristik yang dinamis dengan tuntutan pekerjaan yang dapat berubah sewaktu-waktu mengikuti agenda kelembagaan. Menurut Guest, Renwick, dan Wood (2022), karakteristik lingkungan kerja yang dinamis serta tingginya tuntutan pekerjaan merupakan

bagian dari praktik organisasi yang memengaruhi pengalaman kerja, kesejahteraan, dan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut menghadirkan berbagai tantangan bagi perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil wawancara, tantangan yang dihadapi berbeda sesuai dengan karakteristik jabatan yang dijalankan, baik sebagai tenaga ahli maupun sebagai pegawai administrasi.

Pada kelompok tenaga ahli, tantangan yang dihadapi umumnya berkaitan dengan tingginya intensitas pekerjaan, perubahan agenda yang dinamis, serta tuntutan untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan. Informan NL mengungkapkan bahwa tantangan terbesar yang dihadapinya adalah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Menurutnya, jadwal kerja yang tidak menentu serta tuntutan untuk mengikuti berbagai agenda kerja sering kali mengurangi waktu bersama keluarga. Selain itu, ia juga menyoroti adanya stereotip terhadap perempuan yang telah berkeluarga dan memiliki anak.

“Tantangan terbesar menurut saya adalah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apalagi untuk perempuan yang sudah berkeluarga dan punya anak. Jadwal kerja di sini tidak menentu, bisa dari pagi sampai malam, bahkan kadang harus ikut kunjungan kerja ke luar kota. Itu cukup berat karena waktu dengan keluarga jadi terbatas. Selain itu juga masih ada stereotip di lingkungan kerja bahwa perempuan, terutama yang sudah menjadi ibu, dianggap kurang optimal. Jadi itu juga jadi tantangan tersendiri.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan MR menjelaskan bahwa tingginya intensitas pekerjaan, khususnya ketika agenda rapat meningkat, sering kali membuat jam kerja berlangsung hingga malam hari. Kondisi tersebut menuntut kemampuan untuk mengelola waktu dan tenaga antara pekerjaan dan urusan rumah tangga.

“Kadang kerja sampai malam, apalagi kalau lagi banyak rapat atau persiapan bahan. Di sisi lain tetap harus urus rumah juga, jadi cukup menantang untuk bagi waktu dan tenaga.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Selain tantangan yang berkaitan dengan pembagian peran, informan IR menyoroti tantangan yang berasal dari karakteristik pekerjaan itu sendiri. Menurutnya, pekerjaan yang berkaitan dengan data dan laporan menuntut tingkat

ketelitian yang tinggi serta kemampuan menjaga konsistensi kerja di tengah tekanan pekerjaan yang meningkat.

“Tantangan yang paling terasa itu di ketelitian dan konsistensi. Karena pekerjaan ini berkaitan dengan data dan laporan, jadi tidak boleh salah. Selain itu, tekanan kerja juga cukup tinggi kalau sedang banyak agenda. Jadi harus benar-benar fokus dan bisa menjaga kualitas kerja.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan TS memiliki pandangan yang berbeda dibandingkan informan lainnya. Ia menilai bahwa tantangan yang dihadapi relatif dapat dikelola karena telah terbiasa dengan ritme kerja yang ada. Namun demikian, kemampuan beradaptasi tetap diperlukan untuk menghadapi perubahan agenda yang sering terjadi.

“Kalau saya pribadi nggak ngerasa ada tantangan yang terlalu berat ya. Paling menyesuaikan aja sama ritme kerja yang kadang berubah-ubah. Tapi karena sudah terbiasa, jadi masih bisa dijalani.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Secara umum, keempat informan menunjukkan bahwa tantangan utama sebagai tenaga ahli berasal dari tingginya tuntutan pekerjaan, perubahan agenda yang cepat, kebutuhan menjaga ketelitian, serta upaya menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan yang bekerja pada bidang administrasi menghadapi tantangan yang lebih banyak dipengaruhi oleh kondisi personal dan karakteristik tugas administratif.

Informan ZD menyampaikan bahwa pada saat penelitian dilakukan, kondisi kehamilan menjadi tantangan utama dalam menjalankan pekerjaan. Meskipun demikian, seluruh tugas tetap harus diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

“Sekarang karena lagi hamil, jadi tantangannya di fisik. Cepat capek, tapi kerjaan tetap jalan. Belum ada keringanan khusus, jadi harus pintar atur tenaga.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Senada dengan itu, informan YN mengungkapkan bahwa tantangan terbesar berasal dari perannya sebagai ibu yang memiliki anak balita sehingga harus mampu membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

“Di rumah sih, karena punya anak balita. Jadi harus bagi waktu.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tantangan pegawai administrasi cenderung berkaitan dengan pengelolaan kondisi personal dan tanggung jawab keluarga, sementara dinamika pekerjaan relatif lebih stabil dibandingkan tenaga ahli.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti menemukan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif menghadapi beragam tantangan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Tantangan tersebut terlihat dari tingginya intensitas agenda kerja, perubahan jadwal yang dapat terjadi secara mendadak, serta tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu yang relatif singkat. Selain itu, beberapa aparatur perempuan juga harus menjalankan peran ganda sebagai pekerja sekaligus ibu atau pengelola rumah tangga. Peneliti mengamati bahwa kondisi tersebut menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi agar seluruh tanggung jawab dapat dijalankan secara seimbang.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tantangan kerja yang dialami perempuan aparatur pendukung legislatif dipengaruhi oleh karakteristik jabatan yang dijalankan. Pada tenaga ahli, tantangan lebih banyak berkaitan dengan dinamika pekerjaan, tingginya intensitas agenda, tuntutan ketelitian, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sementara itu, pada pegawai administrasi, tantangan lebih banyak berasal dari kondisi personal dan tanggung jawab keluarga. Meskipun menghadapi berbagai tantangan tersebut, seluruh informan tetap berupaya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional sesuai dengan tuntutan organisasi.

3.2.3 *Intrinsic Motivation*

Keputusan seseorang untuk bertahan dan menjalankan pekerjaannya tidak selalu didorong oleh faktor eksternal seperti gaji atau fasilitas kerja. Menurut Deci

dan Ryan (2000), motivasi intrinsik muncul ketika individu melakukan suatu aktivitas karena adanya ketertarikan, kepuasan, dan nilai yang dirasakan dari aktivitas tersebut, bukan semata-mata karena adanya imbalan atau tekanan dari luar. Pada perempuan aparaturnya pendukung legislatif, terdapat berbagai dorongan internal yang menjadi alasan mereka tetap bekerja dan berkontribusi di lingkungan parlemen. Dorongan tersebut muncul dalam bentuk ketertarikan terhadap bidang pekerjaan, rasa nyaman terhadap lingkungan kerja, keinginan untuk terus belajar, serta kebutuhan untuk mengembangkan diri dan memberikan kontribusi yang bermakna.

Pada kelompok tenaga ahli, motivasi intrinsik umumnya muncul karena adanya ketertarikan terhadap dunia politik dan pemerintahan, keinginan untuk terus belajar, serta dorongan untuk berkembang melalui pekerjaan yang dijalani.

Informan NL menjelaskan bahwa motivasinya bekerja di lingkungan parlemen telah terbentuk sejak masa perkuliahan. Ketertarikan terhadap dunia politik dan kebijakan publik, ditambah dengan latar belakang keluarga yang memiliki kedekatan dengan dunia politik, menjadi faktor yang mendorongnya untuk berkarier di bidang tersebut.

“...dari dulu memang tertarik dengan dunia politik dan kebijakan publik. Ditambah lagi latar belakang keluarga yang juga berkecimpung di dunia politik, jadi makin memperkuat keinginan untuk bekerja di bidang ini. Selain itu, ada rasa ingin berkontribusi juga dalam proses kebijakan.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan MR menjelaskan bahwa rasa ingin tahu terhadap proses pemerintahan menjadi faktor utama yang membuatnya tetap bersemangat menjalankan pekerjaan. Keinginan untuk memahami lebih dalam mengenai sistem pemerintahan mendorongnya untuk terus belajar melalui pengalaman kerja yang dijalani.

“Ingin tahu lebih dalam tentang pemerintahan. Penasaran juga prosesnya seperti apa, jadi itu yang bikin tetap semangat walaupun pekerjaannya cukup padat.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan IR memiliki pandangan yang sedikit berbeda. Selain adanya tanggung jawab terhadap keluarga, ia juga memiliki keinginan untuk terus berkembang dan meningkatkan kapasitas dirinya melalui pekerjaan yang dijalani.

“Kalau saya pribadi lebih karena kebutuhan hidup dan tanggung jawab keluarga. Jadi memang ada dorongan untuk tetap bekerja dan bertahan. Selain itu juga ada keinginan untuk terus berkembang dan tidak berhenti di satu titik saja.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Adapun informan TS mengungkapkan bahwa motivasinya berasal dari dorongan pribadi untuk tetap produktif serta keinginan sebagai perempuan untuk terus berkarya dan berperan di ruang publik.

“Saya memang orangnya nggak bisa diam sih, jadi terbiasa untuk tetap produktif. Terus ada juga dorongan dari dalam diri sebagai perempuan untuk tetap bisa berkarya dan punya peran di ruang publik.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik tenaga ahli didominasi oleh faktor internal berupa minat terhadap bidang politik dan pemerintahan, keinginan untuk mengembangkan kompetensi, rasa ingin terus belajar, serta dorongan untuk memberikan kontribusi melalui pekerjaan yang dijalani.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan yang bekerja pada bidang administrasi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik lebih banyak dipengaruhi oleh rasa nyaman terhadap lingkungan kerja serta keterikatan dengan pekerjaan yang telah menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari.

Informan ZD mengungkapkan bahwa motivasinya berasal dari rasa nyaman terhadap lingkungan kerja yang telah dikenalnya selama ini. Kondisi tersebut membuatnya merasa cocok dan mampu menjalankan pekerjaannya dengan baik.

“Karena sudah nyaman. Lingkungannya juga sudah kebiasa, jadi lebih ke merasa cocok saja.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Pandangan yang serupa disampaikan oleh informan YN. Menurutnya, motivasi untuk tetap bekerja muncul karena dirinya menyukai lingkungan kerja yang telah menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari.

“Karena memang suka dengan lingkungan kerja di sini, dan sudah jadi bagian dari keseharian.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai administrasi lebih banyak berasal dari rasa nyaman terhadap lingkungan kerja, kecocokan dengan pekerjaan yang dijalankan, serta keterikatan terhadap aktivitas kerja sehari-hari.

Secara keseluruhan, motivasi intrinsik perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan variasi sesuai dengan karakteristik jabatan yang dijalankan. Pada tenaga ahli, motivasi lebih banyak didorong oleh minat terhadap dunia politik dan pemerintahan, keinginan untuk terus belajar, mengembangkan diri, dan memberikan kontribusi melalui pekerjaan. Sementara itu, pada pegawai administrasi, motivasi intrinsik lebih banyak dipengaruhi oleh rasa nyaman terhadap lingkungan kerja dan keterikatan terhadap pekerjaan yang telah dijalani. Meskipun memiliki sumber motivasi yang berbeda, seluruh informan menunjukkan adanya dorongan dari dalam diri yang membuat mereka tetap bertahan dan menjalankan pekerjaannya di lingkungan parlemen.

3.2.4 *Extrinsic Motivation*

Selain dorongan yang berasal dari dalam diri, motivasi kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di luar individu. Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi ekstrinsik merupakan perilaku yang didorong oleh faktor-faktor eksternal, seperti tuntutan sosial, penghargaan, dukungan dari lingkungan, maupun tanggung jawab yang kemudian diinternalisasi oleh individu sebagai alasan untuk bertindak. Dalam konteks penelitian ini, faktor tersebut dapat berupa dukungan keluarga, peran sosial, maupun tanggung jawab yang melekat pada perempuan

aparatur pendukung legislatif dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan hasil wawancara, faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan variasi sesuai dengan karakteristik jabatan dan pengalaman masing-masing informan.

Pada kelompok tenaga ahli, motivasi kerja banyak dipengaruhi oleh tanggung jawab sosial, peran keluarga, serta keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih luas melalui pekerjaan.

Bagi informan NL, motivasi kerja dipengaruhi oleh keinginannya untuk menjadi teladan bagi anak perempuannya. Ia ingin menunjukkan bahwa perempuan tetap dapat mengembangkan karier meskipun telah menjalani peran sebagai istri dan ibu.

“Kalau saya pribadi, lebih ke faktor internal. Saya ingin menjadi contoh bagi anak perempuan saya bahwa perempuan tetap bisa berkarier walaupun sudah berumah tangga. Jadi itu yang selalu jadi pengingat dan pendorong saya untuk tetap semangat bekerja.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan MR mengungkapkan bahwa motivasinya muncul dari keinginan untuk berkontribusi di lingkungan politik yang masih didominasi oleh laki-laki. Menurutnya, keberadaan perempuan dalam dunia politik perlu terus diperkuat melalui partisipasi dan kontribusi nyata.

“Karena perempuan di dunia politik masih sedikit, jadi ada dorongan untuk ikut berperan dan berkontribusi.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Bagi informan IR, tanggung jawab sebagai tulang punggung keluarga menjadi faktor utama yang memengaruhi motivasi kerjanya. Tanggung jawab tersebut mendorongnya untuk tetap bekerja dan memberikan yang terbaik dalam menjalankan tugas.

“Saya sebagai tulang punggung keluarga, jadi itu yang paling besar pengaruhnya. Mau tidak mau harus tetap kuat dan menjalankan pekerjaan dengan baik.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Adapun informan TS menjelaskan bahwa motivasi kerjanya dipengaruhi oleh kebiasaan untuk tetap produktif serta keinginan untuk terus berkarya sebagai perempuan yang memiliki peran di ruang publik.

“Saya memang orangnya nggak bisa diam sih, jadi terbiasa untuk tetap produktif. Terus ada juga dorongan dari dalam diri sebagai perempuan untuk tetap bisa berkarya dan punya peran di ruang publik.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Secara umum, motivasi kerja tenaga ahli dipengaruhi oleh dorongan untuk menjalankan tanggung jawab keluarga, menjadi teladan, serta memberikan kontribusi bagi masyarakat dan lingkungan politik melalui pekerjaan yang dijalani.

Berbeda dengan tenaga ahli, informan yang bekerja pada bidang administrasi menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih banyak dipengaruhi oleh dukungan dari lingkungan terdekat serta komitmen dalam menjalankan pekerjaan.

Informan ZD menjelaskan bahwa dukungan dari orang tua menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerjanya. Dorongan yang diberikan keluarga membuatnya tetap bersemangat dalam menjalankan pekerjaan.

“Dukungan orang tua cukup ngaruh. Mereka selalu dorong untuk tetap kerja.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan YN menyatakan bahwa faktor yang paling memengaruhi motivasi kerjanya berasal dari komitmen pribadi terhadap pekerjaan yang dijalani.

“Dari diri sendiri. Saya tipe yang kalau kerja ya kerja, fokus.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti mengamati bahwa dukungan dari lingkungan sekitar memiliki peran dalam mempertahankan semangat kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Beberapa informan menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya karena adanya tanggung jawab terhadap keluarga maupun keinginan untuk memberikan kontribusi yang lebih luas melalui pekerjaan yang dijalani. Selain itu, peneliti juga melihat bahwa keberadaan keluarga sebagai sistem pendukung menjadi faktor yang membantu informan tetap menjalankan tugasnya di tengah tuntutan pekerjaan yang dinamis.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dipengaruhi oleh berbagai faktor di luar pekerjaan yang berbeda sesuai dengan karakteristik jabatan. Pada tenaga ahli, faktor pendorong lebih banyak berkaitan dengan tanggung jawab keluarga, peran sosial, dan keinginan untuk memberikan kontribusi bagi masyarakat maupun dunia politik. Sementara itu, pada pegawai administrasi, dukungan keluarga dan komitmen dalam menjalankan pekerjaan menjadi faktor yang membantu mempertahankan semangat kerja. Faktor-faktor tersebut memperkuat komitmen informan untuk tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur pendukung legislatif.

3.2.5 *Maintaining Motivation*

Motivasi kerja tidak selalu berada pada kondisi yang stabil. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, terdapat berbagai situasi yang berpotensi memengaruhi semangat dan fokus kerja individu. Namun demikian, setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi kondisi tersebut agar tetap mampu menjalankan tanggung jawab pekerjaan secara optimal. Berdasarkan hasil wawancara, perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan berbagai strategi dalam mempertahankan motivasi kerja ketika menghadapi tantangan fisik, psikologis, maupun tuntutan pekerjaan.

Pada kelompok tenaga ahli, penurunan motivasi umumnya dipengaruhi oleh tingginya tuntutan pekerjaan, kondisi fisik tertentu, serta tanggung jawab di luar pekerjaan. Meskipun demikian, para informan memiliki berbagai cara untuk mempertahankan komitmen terhadap pekerjaannya.

Informan NL mengungkapkan bahwa motivasi kerjanya dapat menurun pada kondisi tertentu, khususnya saat mengalami menstruasi. Menurutnya, kondisi fisik yang disertai rasa nyeri serta perubahan hormonal memengaruhi fokus dan kondisi psikologis selama bekerja.

“Terdapat kondisi tertentu yang menyebabkan penurunan motivasi, khususnya saat mengalami menstruasi. Kondisi fisik yang disertai gejala nyeri serta pengaruh hormonal berdampak pada kondisi psikologis, sehingga menurunkan fokus dalam bekerja.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan MR mengungkapkan bahwa kejenuhan akibat tingginya tuntutan pekerjaan terkadang memengaruhi motivasi kerja yang dimiliki. Namun, kondisi tersebut tidak mengurangi komitmennya dalam menjalankan tugas secara profesional.

“Terkadang mengalami kejenuhan akibat tingginya tuntutan pekerjaan. Namun demikian, kondisi tersebut dihadapi dengan tetap menjaga profesionalitas dalam menjalankan tugas.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan IR menjelaskan bahwa motivasi kerja dapat menurun ketika harus menghadapi tekanan pekerjaan yang bersamaan dengan tanggung jawab keluarga. Untuk mengatasi kondisi tersebut, ia berupaya mengingat kembali tanggung jawabnya sebagai penopang keluarga yang menjadi alasan utama dirinya bekerja.

“Ketika menghadapi tekanan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Namun, kondisi tersebut diatasi dengan menjaga komitmen terhadap pekerjaan serta mengingat peran sebagai penopang keluarga yang menjadi sumber motivasi utama.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Berbeda dengan informan lainnya, TS menyatakan bahwa dirinya tidak pernah mengalami penurunan motivasi kerja. Rasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja menjadi faktor yang membuatnya tetap bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari.

“Tidak pernah, karena merasa sangat nyaman dengan semua tugas pekerjaan.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan menunjukkan bahwa meskipun menghadapi kondisi yang berbeda, mereka tetap mempertahankan motivasi kerja melalui komitmen terhadap pekerjaan, profesionalisme, kemampuan beradaptasi, serta kesadaran akan tanggung jawab yang dimiliki.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan pada bidang administrasi menghadapi tantangan yang lebih banyak berkaitan dengan kondisi personal. Meskipun demikian, mereka tetap berupaya menjaga motivasi kerja agar tugas dapat diselesaikan secara optimal.

Informan ZD mengungkapkan bahwa kondisi kehamilan membuat dirinya lebih mudah lelah dibandingkan biasanya. Namun, ia tetap berusaha menjaga komitmen terhadap pekerjaan dengan menyesuaikan ritme kerja sesuai kondisi kesehatannya.

“Terkadang merasa lelah karena bekerja sambil mengandung sehingga memengaruhi kondisi fisik. Namun kondisi tersebut diatasi dengan tetap menjaga komitmen terhadap pekerjaan serta berusaha menyesuaikan ritme kerja dengan kondisi kesehatan.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan YN menyatakan bahwa dirinya tidak pernah mengalami penurunan motivasi kerja karena mampu memisahkan permasalahan pribadi dengan tanggung jawab pekerjaan.

“Tidak pernah mengalami penurunan motivasi kerja, karena selalu mampu memisahkan permasalahan pribadi di rumah dengan tanggung jawab pekerjaan.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai administrasi mempertahankan motivasi kerja melalui kemampuan mengelola kondisi pribadi, menjaga komitmen terhadap pekerjaan, serta memisahkan urusan personal dengan tanggung jawab profesional.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti mengamati bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif tetap menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya meskipun menghadapi berbagai kondisi yang berpotensi memengaruhi motivasi kerja. Peneliti melihat bahwa tuntutan pekerjaan yang dinamis, kondisi fisik tertentu, maupun tanggung jawab keluarga tidak serta-merta menghambat penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Dalam berbagai situasi, para informan tetap berupaya menjaga profesionalisme dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi mempertahankan motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif berbeda sesuai dengan karakteristik jabatan dan kondisi yang dihadapi. Pada tenaga ahli, upaya mempertahankan

motivasi lebih banyak dilakukan melalui profesionalisme, kemampuan beradaptasi terhadap dinamika pekerjaan, serta komitmen terhadap tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Sementara itu, pada pegawai administrasi, strategi yang digunakan lebih berfokus pada pengelolaan kondisi pribadi dan menjaga keseimbangan antara kehidupan personal dengan tanggung jawab pekerjaan. Meskipun menghadapi tantangan yang beragam, seluruh informan menunjukkan kemampuan untuk mengelola kondisi tersebut secara adaptif sehingga motivasi kerja tetap terjaga.

3.2.6 Organizational Support and Career Development

Ketersediaan dukungan organisasi dan kesempatan pengembangan karier menjadi aspek penting dalam mendukung keberlanjutan karier perempuan di lingkungan kerja. Dalam konteks aparatur pendukung legislatif, dukungan tersebut tidak hanya diwujudkan melalui regulasi formal, tetapi juga melalui implementasi kebijakan yang mampu mengakomodasi kebutuhan pegawai perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini menelusuri bagaimana kesesuaian antara regulasi yang berlaku dengan praktik pengembangan karier yang dirasakan oleh perempuan aparatur pendukung legislatif di DPR RI.

Pada kelompok tenaga ahli, dukungan organisasi dipandang telah memberikan kesempatan yang relatif setara bagi perempuan dan laki-laki. Namun demikian, implementasi pengembangan karier masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan peran sosial perempuan, kebutuhan keluarga, serta belum optimalnya sistem pembinaan yang secara khusus mendukung pengembangan karier perempuan.

Informan NL menjelaskan bahwa secara normatif tidak terdapat perbedaan perlakuan antara pegawai perempuan dan laki-laki dalam sistem pembinaan maupun peluang pengembangan karier. Namun demikian, tantangan muncul ketika perempuan memperoleh kesempatan peningkatan karier yang menuntut tanggung jawab lebih besar. Pada situasi tersebut, perempuan sering kali harus

mempertimbangkan aspek keluarga sehingga menghadapi dilema antara pengembangan karier dan peran domestik.

“Secara regulasi tidak terdapat perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam sistem pembinaan maupun peluang pengembangan karier. Namun, dalam implementasinya masih terdapat kendala, terutama ketika perempuan dihadapkan pada peluang peningkatan karier yang menuntut tanggung jawab lebih besar. Kondisi ini sering kali memerlukan pertimbangan dalam lingkup keluarga, termasuk izin dari suami, sehingga menimbulkan kebimbangan dalam menentukan prioritas antara karier dan peran sebagai ibu rumah tangga.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Pandangan yang hampir serupa disampaikan oleh informan MR. Ia menilai bahwa dukungan organisasi terlihat melalui pemberian hak cuti melahirkan dan menyusui yang relatif memadai serta adanya toleransi yang diberikan oleh atasan selama proses tersebut berlangsung.

“Pemberian cuti melahirkan dan menyusui yang relatif cukup, serta adanya toleransi dari atasan dalam pelaksanaannya.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan IR menilai bahwa kesempatan pengembangan karier bagi perempuan dan laki-laki pada dasarnya tidak berbeda. Namun, pengembangan kapasitas perempuan masih banyak bergantung pada inisiatif masing-masing individu karena belum tersedia sistem pembinaan yang terstruktur secara khusus.

“Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam kesempatan pengembangan karier. Namun, implementasi pembinaan dan pengembangan karier khusus perempuan masih belum sepenuhnya terstruktur, sehingga bergantung pada inisiatif individu dalam mengembangkan kapasitas diri.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan TS menyoroti bahwa perempuan telah memiliki ruang untuk berpartisipasi dalam berbagai proses kerja dan pengambilan keputusan di lingkungan DPR RI. Meskipun demikian, menurutnya masih diperlukan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan di tempat kerja.

“Di lingkungan DPR RI, perempuan memiliki ruang untuk terlibat dalam proses kerja dan kebijakan, meskipun belum secara spesifik menyoroti adanya

kebijakan maupun fasilitas yang sepenuhnya responsif terhadap kebutuhan perempuan.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan menunjukkan bahwa meskipun kesempatan pengembangan karier secara formal relatif setara, perempuan tenaga ahli masih menghadapi tantangan dalam implementasinya, terutama yang berkaitan dengan peran domestik, kebutuhan akan sistem pembinaan yang lebih terstruktur, serta kebijakan organisasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan yang bekerja pada bidang administrasi lebih banyak menyoroti bentuk dukungan organisasi yang dirasakan secara langsung dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari.

Informan ZD menjelaskan bahwa lembaga telah menunjukkan perhatian terhadap kebutuhan pegawai perempuan melalui pemberian cuti melahirkan yang dianggap cukup membantu.

“Terdapat bentuk perhatian lembaga terhadap pegawai perempuan, salah satunya melalui pemberian cuti melahirkan selama tiga bulan. Hal tersebut dipandang sebagai bentuk kepedulian lembaga yang patut diapresiasi.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan YN juga mengungkapkan bahwa organisasi menyediakan program pembinaan maupun pelatihan bagi perempuan. Akan tetapi, pelaksanaan program tersebut belum dilakukan secara rutin dan tidak bersifat wajib bagi seluruh pegawai.

“Ada program pembinaan atau pelatihan bagi perempuan, namun pelaksanaannya bersifat tidak rutin dan tidak diwajibkan.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai administrasi telah merasakan adanya bentuk dukungan organisasi, terutama melalui penyediaan hak cuti dan kesempatan mengikuti program pembinaan. Namun demikian, pelaksanaan program pengembangan kapasitas masih belum berlangsung secara berkelanjutan sehingga belum seluruh pegawai memperoleh kesempatan yang sama.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti mengamati bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif memiliki kesempatan yang relatif setara untuk terlibat dalam berbagai aktivitas kerja dan mendukung proses kelembagaan. Peneliti juga menemukan adanya bentuk dukungan organisasi yang berkaitan dengan kebutuhan perempuan, seperti pemberian hak cuti dan fleksibilitas tertentu dalam kondisi khusus. Namun demikian, program pengembangan kapasitas yang secara spesifik ditujukan bagi perempuan belum terlihat dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Sebagian besar upaya pengembangan diri masih bergantung pada inisiatif masing-masing individu untuk mengikuti pelatihan, memperluas pengetahuan, maupun meningkatkan kompetensinya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dan pengembangan karier bagi perempuan aparatur pendukung legislatif secara formal telah memberikan kesempatan yang relatif setara tanpa membedakan jenis kelamin. Akan tetapi, implementasinya masih dipengaruhi oleh karakteristik jabatan, kondisi sosial, serta tanggung jawab keluarga yang dimiliki perempuan. Pada kelompok tenaga ahli, perhatian lebih banyak tertuju pada tantangan pengembangan karier dan perlunya kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan. Sementara itu, pada pegawai administrasi, dukungan organisasi lebih banyak dirasakan melalui pemberian hak cuti dan kesempatan mengikuti pembinaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penguatan sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur dan berkelanjutan masih diperlukan agar perempuan dapat mengembangkan kapasitasnya secara optimal.

3.3 Temuan Penelitian Keterlibatan Kerja (*Employee Engagement*)

3.3.1 Meaningfulness

Menurut Kahn (1990), salah satu kondisi psikologis yang mendukung terbentuknya *employee engagement* adalah *psychological meaningfulness*, yaitu ketika individu merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki nilai, tujuan,

dan memberikan kontribusi yang berarti bagi dirinya maupun lingkungan di sekitarnya. Perasaan bahwa pekerjaan memiliki makna akan mendorong individu untuk lebih terlibat dalam menjalankan peran kerjanya. Dalam konteks perempuan aparatur pendukung legislatif, kebermaknaan kerja tercermin melalui kontribusi yang diberikan dalam mendukung proses kerja parlemen serta rasa bangga yang muncul dari peran yang mereka jalankan di lingkungan DPR RI.

Berdasarkan hasil wawancara, pemaknaan terhadap kontribusi dan kebanggaan kerja menunjukkan perbedaan sesuai dengan karakteristik jabatan yang dijalankan. Pada kelompok tenaga ahli, kebermaknaan kerja lebih banyak dirasakan melalui keterlibatan dalam penyusunan substansi kebijakan, penyediaan bahan rapat, serta dukungan terhadap proses legislasi.

Informan NL menjelaskan bahwa kontribusi yang paling dirasakan adalah ketika bahan olahan rapat yang disusunnya digunakan dalam proses kerja dan mendapatkan apresiasi dari pihak terkait. Selain itu, keterlibatan dalam kegiatan audiensi serta kepercayaan yang diberikan untuk menjadi penanggung jawab suatu kegiatan juga memberikan perasaan bahwa pekerjaannya memiliki arti dan manfaat bagi organisasi. Pengalaman tersebut kemudian menumbuhkan rasa bangga karena dapat menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI dan memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara langsung dalam proses kerja lembaga.

“Kontribusi yang paling saya rasakan ketika bahan olahan rapat yang saya susun digunakan dan mendapat apresiasi. Selain itu, saya juga pernah dilibatkan dalam audiensi dan dipercaya menjadi penanggung jawab kegiatan tertentu. Saya bangga menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI karena dapat berkontribusi secara langsung dan memiliki kesempatan untuk didengar dalam lingkungan kerja.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan MR menilai bahwa kontribusinya terletak pada penyusunan laporan hasil rapat yang kemudian digunakan sebagai arsip lembaga. Meskipun tidak terlibat secara langsung dalam proses pengambilan keputusan, ia merasa bangga karena pekerjaannya turut mendukung pelaksanaan fungsi legislatif.

“Saya berkontribusi melalui penyusunan laporan hasil rapat yang digunakan sebagai arsip lembaga. Saya merasa bangga karena dapat berkontribusi secara tidak langsung terhadap jalannya fungsi legislatif.” (Wawancara dengan Ms.

MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Bagi informan IR, kebermaknaan kerja muncul ketika dirinya mampu menyiapkan bahan rapat yang digunakan oleh anggota Komisi VIII dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, ia juga merasakan kebanggaan karena dapat menjalankan peran sebagai tulang punggung keluarga sekaligus berkontribusi dalam lingkungan pemerintahan. Menurutnya, pekerjaan yang dijalani tidak hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga memiliki nilai sosial yang lebih luas.

“Saya berkontribusi dengan menyiapkan bahan rapat untuk anggota Komisi VIII. Saya bangga karena bisa menjadi tulang punggung keluarga sekaligus berkontribusi dalam lingkungan pemerintahan, sehingga pekerjaan ini tidak hanya bernilai ekonomi tetapi juga memiliki makna sosial.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan TS menjelaskan bahwa kontribusinya diwujudkan melalui pemberian masukan terhadap kebijakan, khususnya di bidang kesehatan. Keterlibatan dalam proses tersebut memberikan rasa bangga karena sebagai perempuan dirinya memiliki kesempatan untuk terlibat secara langsung dalam proses kebijakan publik dan memperjuangkan kepentingan masyarakat.

“Saya berkontribusi dalam memberikan masukan kebijakan khususnya di bidang kesehatan, termasuk mendorong perbaikan sistem yang lebih berpihak pada masyarakat. Saya bangga sebagai perempuan yang dapat terlibat langsung dalam proses kebijakan publik serta memiliki kesempatan untuk memperjuangkan kepentingan masyarakat.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja bagi tenaga ahli muncul ketika hasil pekerjaan mereka dimanfaatkan dalam proses legislasi, memperoleh kepercayaan dalam menjalankan tugas, serta mampu memberikan kontribusi terhadap penyusunan kebijakan dan pelaksanaan fungsi DPR RI.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan pada bidang administrasi memaknai kontribusi melalui keberhasilan menjalankan tugas-tugas administratif yang mendukung kelancaran aktivitas organisasi.

Bagi informan ZD, kontribusi diwujudkan melalui tanggung jawab dalam menyusun laporan singkat hasil rapat anggota. Meskipun tugas tersebut berada di

balik layar, ia merasa bangga karena memiliki kesempatan bekerja di lingkungan pemerintahan dan memperoleh pengalaman mengenai proses kerja pemerintahan yang tidak banyak diketahui oleh masyarakat.

“Kontribusi saya lebih pada penyusunan laporan singkat hasil rapat anggota. Saya merasa bangga karena bisa bekerja di lingkungan pemerintahan dan mendapat pengalaman untuk memahami bagaimana proses kerja pemerintah berjalan di balik layar.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan YN memandang bahwa setiap tugas yang berhasil diselesaikan merupakan bentuk kontribusi terhadap lembaga. Baginya, pekerjaan yang dilakukan memiliki arti karena mendukung kelancaran aktivitas organisasi. Selain itu, kesempatan untuk berinteraksi secara langsung dengan anggota dewan menjadi pengalaman yang membanggakan selama bekerja.

“Semua tugas yang saya selesaikan merupakan bentuk kontribusi bagi lembaga. Saya juga merasa bangga dan bersyukur karena memiliki kesempatan untuk berinteraksi langsung dengan anggota dewan.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai administrasi memaknai pekerjaannya sebagai kontribusi yang mendukung kelancaran operasional organisasi. Kebermaknaan kerja muncul dari keberhasilan menyelesaikan tugas administratif, memperoleh pengalaman bekerja di lingkungan pemerintahan, serta menjadi bagian dari proses kelembagaan.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti mengamati bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan keterlibatan yang tinggi dalam berbagai aktivitas kerja yang mendukung pelaksanaan fungsi lembaga. Meskipun sebagian besar pekerjaan dilakukan di balik layar dan tidak terlihat secara langsung oleh publik, para informan tetap menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab. Peneliti juga melihat bahwa mereka memiliki kesadaran mengenai pentingnya peran yang dijalankan, baik dalam mendukung proses administrasi, penyediaan informasi, penyusunan laporan, maupun penyusunan bahan yang digunakan dalam kegiatan parlemen.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* pada perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk melalui persepsi bahwa

pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi organisasi dan masyarakat. Pada tenaga ahli, kebermaknaan kerja lebih banyak muncul dari keterlibatan dalam proses legislasi, penyusunan kebijakan, dan penyediaan bahan substansi bagi anggota DPR RI. Sementara itu, pada pegawai administrasi, kebermaknaan kerja tercermin melalui kontribusi dalam mendukung kelancaran administrasi organisasi serta kesempatan menjadi bagian dari proses pemerintahan. Meskipun bentuk kontribusinya berbeda, seluruh informan memandang pekerjaannya sebagai aktivitas yang bernilai dan memberikan dampak bagi pelaksanaan fungsi DPR RI.

3.3.2 *Psychological Availability*

Keterlibatan pegawai dalam proses kerja tidak hanya ditentukan oleh tugas yang diberikan, tetapi juga oleh kesempatan yang dimiliki untuk menyampaikan pandangan, memberikan masukan, dan berpartisipasi dalam perencanaan pekerjaan. Kesempatan tersebut dapat mencerminkan sejauh mana individu merasa dirinya memiliki ruang untuk berkontribusi serta memanfaatkan kemampuan yang dimiliki dalam mendukung pelaksanaan tugas organisasi. Dalam penelitian ini, pengalaman perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan tingkat keterlibatan yang beragam dalam proses pengambilan keputusan maupun perencanaan pekerjaan di unit kerja masing-masing.

Pada kelompok tenaga ahli, keterlibatan dalam proses kerja umumnya diwujudkan melalui kesempatan untuk memberikan pandangan, menyusun substansi pekerjaan, serta berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki.

Informan NL menjelaskan bahwa dirinya merasa cukup dilibatkan dalam pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Menurutnya, setiap individu diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan dan masukan yang kemudian dihargai oleh pimpinan maupun rekan kerja.

“Merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan di unit kerja tergolong tinggi. Setiap individu diwajibkan untuk memberikan pandangan, dan setiap masukan yang disampaikan mendapatkan apresiasi.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan MR menilai bahwa keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan berlangsung secara setara tanpa membedakan jenis kelamin. Menurutnya, perempuan maupun laki-laki memiliki kesempatan yang sama untuk menyampaikan pendapat dan berpartisipasi dalam pekerjaan.

“Keterlibatan dalam pengambilan keputusan bersifat seimbang antara perempuan dan laki-laki.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan IR menjelaskan bahwa keterlibatannya dalam pengambilan keputusan lebih banyak diwujudkan melalui pemberian masukan atau saran yang berkaitan dengan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

“Hanya sebatas memberikan masukan.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Adapun informan TS menyampaikan bahwa dirinya dilibatkan secara langsung dalam penyusunan substansi dan penyampaian pandangan terkait isu maupun kebijakan yang menjadi tanggung jawab unit kerjanya.

“Ya, dilibatkan dalam penyusunan substansi dan pandangan.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan menunjukkan bahwa tenaga ahli memiliki ruang yang cukup luas untuk terlibat dalam proses kerja, baik melalui penyampaian gagasan, penyusunan substansi, maupun pemberian masukan yang mendukung pelaksanaan tugas organisasi.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan pada bidang administrasi menunjukkan bahwa keterlibatan dalam pengambilan keputusan cenderung lebih terbatas dan lebih banyak disesuaikan dengan tugas administratif yang dijalankan.

Informan ZD menyampaikan bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari dirinya lebih banyak menjalankan tugas berdasarkan arahan yang diberikan oleh pimpinan. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatannya dalam pengambilan keputusan masih relatif terbatas.

“Dalam pelaksanaan pekerjaan lebih banyak mengikuti arahan dari pimpinan.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan YN mengungkapkan bahwa dirinya memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan terkait pekerjaan. Namun demikian, kesempatan

tersebut masih cenderung terbatas pada anggota dewan yang telah dikenal dan memiliki hubungan kerja yang lebih dekat.

“Adanya kesempatan untuk menyampaikan pandangan, meskipun masih terbatas kepada anggota dewan yang dikenal.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pegawai administrasi tetap memiliki kesempatan untuk berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan, namun ruang keterlibatan dalam pengambilan keputusan belum seluas yang dimiliki oleh tenaga ahli karena karakteristik tugas yang lebih berorientasi pada pelaksanaan administrasi dan dukungan operasional.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti mengamati bahwa keterlibatan perempuan aparatur pendukung legislatif dalam proses kerja tidak hanya terbatas pada pelaksanaan tugas yang bersifat teknis. Dalam beberapa kesempatan, mereka juga berpartisipasi dalam diskusi, penyusunan substansi pekerjaan, serta penyampaian pandangan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas unit kerja. Tingkat keterlibatan tersebut terlihat berbeda sesuai dengan karakteristik jabatan yang dijalankan, namun secara umum perempuan diberikan ruang untuk berkontribusi sesuai dengan kapasitas dan tanggung jawabnya.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *psychological availability* pada perempuan aparatur pendukung legislatif tercermin melalui adanya kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan, menyampaikan pandangan, dan berpartisipasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Pada kelompok tenaga ahli, keterlibatan lebih banyak diwujudkan melalui penyusunan substansi, pemberian masukan, dan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Sementara itu, pada pegawai administrasi, keterlibatan lebih banyak dilakukan melalui pelaksanaan tugas sesuai arahan pimpinan dengan kesempatan yang lebih terbatas untuk menyampaikan pandangan. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa tingkat *psychological availability* dipengaruhi oleh karakteristik jabatan, meskipun secara umum seluruh informan memiliki kesempatan untuk berkontribusi sesuai dengan peran dan tanggung jawab masing-masing.

3.3.3 Psychological Safety

Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, nyaman, serta dukungan dari orang-orang di sekitar menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi keterlibatan individu dalam pekerjaannya. Perasaan dihargai, memperoleh dukungan ketika menghadapi kesulitan, serta adanya hubungan kerja yang positif dapat membantu pegawai menjalankan tugas dengan lebih percaya diri dan nyaman. Dalam penelitian ini, pengalaman perempuan aparatur pendukung legislatif menunjukkan bahwa dukungan tersebut tidak hanya berasal dari pimpinan dan rekan kerja, tetapi juga dari keluarga yang berperan penting dalam mendukung keberlangsungan karier mereka.

Pada kelompok tenaga ahli, rasa aman dan nyaman dalam bekerja terbentuk melalui dukungan pimpinan, hubungan yang baik dengan rekan kerja, serta dukungan keluarga yang membantu mereka menjalankan peran sebagai pekerja sekaligus anggota keluarga.

Informan NL menjelaskan bahwa dukungan pimpinan ditunjukkan melalui kepedulian terhadap kondisi perempuan yang telah berkeluarga, khususnya dalam pemberian tugas luar kota. Menurutny, pimpinan cenderung mempertimbangkan kondisi keluarga pegawai perempuan sehingga penugasan tertentu sering dialihkan kepada pegawai yang dianggap lebih fleksibel. Di sisi lain, dukungan terbesar justru berasal dari keluarga, terutama suami yang memberikan kebebasan untuk tetap berkarier, membantu mobilitas pekerjaan, serta mendukung pengasuhan anak dan pekerjaan rumah tangga. Meskipun demikian, NL berharap lembaga dapat menyediakan fasilitas yang lebih ramah perempuan, seperti ruang penitipan anak, ruang menyusui, fasilitas kesehatan bagi ibu hamil, dan fasilitas sanitasi yang memadai agar perempuan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan aman.

“Dukungan pimpinan diwujudkan dalam bentuk kepedulian terhadap kondisi perempuan yang telah berumah tangga, terutama dalam pemberian tugas luar kota. Penugasan tersebut cenderung dialihkan kepada pegawai yang belum berkeluarga karena dianggap lebih fleksibel. Namun, kondisi ini berpotensi membatasi kesempatan perempuan dalam memperoleh pengalaman kerja yang lebih luas. Dukungan terbesar berasal dari keluarga, terutama suami yang

memberikan kebebasan untuk tetap aktif berkarier serta membantu dalam mobilitas kerja. Selain itu, dukungan keluarga dalam mengurus anak dan pekerjaan rumah tangga, serta sikap memahami terhadap jam kerja yang panjang. Beban kerja di lingkungan DPR RI tidak dibedakan antara perempuan dan laki-laki. Namun, diharapkan adanya fasilitas yang lebih ramah perempuan, seperti dulu ada ruang penitipan anak (RPTA), fasilitas kesehatan bagi ibu hamil, ruang menyusui, serta fasilitas sanitasi yang memadai.” (Wawancara dengan Ms. NL, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Informan MR menilai bahwa solidaritas antar rekan kerja menjadi faktor yang membantu menjaga semangat keterlibatan dalam pekerjaan. Kepedulian dan hubungan yang baik antarpegawai menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga mendukung pelaksanaan tugas sehari-hari. Selain itu, MR berpendapat bahwa perempuan yang bekerja perlu memahami dan mempersiapkan diri terhadap konsekuensi dari peran ganda yang dijalani.

“Solidaritas antar rekan kerja. Kepedulian antar rekan kerja dalam satu ruangan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung peningkatan keterlibatan kerja. Perempuan yang bekerja perlu mempertimbangkan konsekuensi yang dihadapi dalam menjalankan peran ganda, baik dalam pekerjaan maupun kehidupan rumah tangga.” (Wawancara dengan Ms. MR, Tenaga Ahli Badan Legislasi, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Sementara itu, informan IR menjelaskan bahwa lingkungan kerja lebih menekankan tanggung jawab masing-masing individu terhadap pekerjaannya. Menurutnya, dukungan terbesar justru berasal dari kesadaran diri dan dorongan pribadi untuk terus menjalankan pekerjaan dengan baik. Ia juga memberikan motivasi kepada perempuan untuk tidak ragu dalam melanjutkan karier dan memperjuangkan tujuan yang ingin dicapai.

“Masing-masing individu cenderung berfokus pada tugas dan tanggung jawabnya. Dukungan yang paling membantu berasal dari dorongan dan kesadaran kebutuhan dari diri sendiri. Sebagai perempuan jangan ragu untuk melanjutkan perjuangan karier.” (Wawancara dengan Ms. IR, Tenaga Ahli Komisi VIII, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Berbeda dengan informan lainnya, TS menilai bahwa apresiasi yang diberikan pimpinan menjadi bentuk dukungan yang paling berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Pengakuan atas hasil kerja membuatnya merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang lebih baik. TS juga menilai bahwa

dukungan lembaga yang ada saat ini sudah cukup baik, serta mendorong perempuan untuk lebih peduli dan memahami isu-isu politik yang berkembang.

“Pimpinan unit yang selalu memberikan apresiasi sehingga mendorong semangat untuk terus berkontribusi secara maksimal. Dukungan yang paling membantu adalah apresiasi dari pimpinan. Saya merasa cukup terkait dukungan dari lembaga, dan ingin mengingatkan para perempuan untuk lebih melek terhadap isu-isu politik.” (Wawancara dengan Ms. TS, Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9, 6 April 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Keempat informan menunjukkan bahwa psychological safety pada tenaga ahli terbentuk melalui adanya apresiasi dari pimpinan, hubungan kerja yang saling mendukung, perhatian terhadap kondisi perempuan, serta dukungan keluarga yang memungkinkan mereka menjalankan peran profesional dan domestik secara bersamaan.

Berbeda dengan kelompok tenaga ahli, informan pada bidang administrasi lebih banyak memaknai rasa aman dan nyaman melalui hubungan kerja yang harmonis serta dukungan keluarga dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Informan ZD menyampaikan bahwa hubungan kerja di lingkungan kantor cenderung berorientasi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab masing-masing. Dukungan yang paling membantu berasal dari keluarga, terutama dalam pengelolaan rumah tangga dan pengasuhan anak. Selain itu, keberadaan suami yang bekerja di kantor yang sama memberikan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.

“Masing-masing individu cenderung berfokus pada tugas dan tanggung jawabnya. Dukungan berupa bantuan dalam mengurus rumah tangga dan anak, serta keberadaan suami yang bekerja dalam satu kantor memberikan kemudahan dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja di DPR RI memberikan dukungan bagi pekerja perempuan melalui pemberian cuti melahirkan, meskipun dalam praktiknya perempuan tetap dituntut bekerja secara optimal dalam berbagai kondisi. Saya juga berharap perempuan tetap semangat dan mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan rumah tangga.” (Wawancara dengan Ms. ZD, Pegawai Sekretariat Partai, 24 November 2025, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Bagi informan YN, rasa aman dalam bekerja terbentuk melalui hubungan yang saling mendukung antar rekan kerja. Selain itu, dukungan keluarga juga menjadi faktor penting, terutama dari anak yang telah beranjak remaja dan membantu mendampingi adiknya yang masih balita selama dirinya bekerja.

“Saling mendukung antar rekan kerja. Dukungan yang paling membantu berasal dari keluarga, khususnya anak yang sudah beranjak remaja yang membantu mendampingi anak yang masih balita selama bekerja. Saya juga ingin menyampaikan bahwa perempuan sebaiknya tidak bergantung pada pasangan dan tetap berkarier sebagai bekal untuk diri sendiri.” (Wawancara dengan Ms. YN, Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai, 12 Maret 2026, di Gedung DPR RI Lantai 7 Fraksi PDIP)

Temuan tersebut menunjukkan bahwa *psychological safety* pada pegawai administrasi lebih banyak dipengaruhi oleh hubungan interpersonal yang positif di lingkungan kerja serta dukungan keluarga yang membantu mereka menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Berdasarkan hasil observasi selama magang di lingkungan DPR RI, peneliti mengamati bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif memperoleh dukungan dari berbagai sumber, baik dari lingkungan kerja maupun keluarga. Bentuk dukungan tersebut diwujudkan melalui hubungan kerja yang saling menghargai, apresiasi dari pimpinan, toleransi terhadap kondisi tertentu, serta bantuan keluarga dalam menjalankan tanggung jawab domestik. Kehadiran dukungan tersebut membantu para informan merasa lebih nyaman dalam bekerja dan tetap terlibat dalam pelaksanaan tugas meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *psychological safety* pada perempuan aparatur pendukung legislatif dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga. Pada kelompok tenaga ahli, rasa aman dan nyaman lebih banyak terbentuk melalui apresiasi pimpinan, solidaritas rekan kerja, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan perempuan. Sementara itu, pada pegawai administrasi, *psychological safety* lebih banyak didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan dukungan keluarga dalam menjalankan peran domestik. Meskipun bentuk dukungan yang diterima berbeda, seluruh informan merasakan bahwa lingkungan sosial di sekitar mereka berperan penting dalam mempertahankan rasa aman, nyaman, dan keterlibatan selama bekerja di lingkungan DPR RI.

BAB IV KAJIAN PUSTAKA

4.1 Landasan Teori

Motivasi kerja dan keterlibatan kerja merupakan dua konsep utama dalam kajian perilaku organisasi yang banyak digunakan untuk menjelaskan kinerja individu dalam suatu organisasi. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku individu dalam bekerja. Sementara itu, keterlibatan kerja (*employee engagement*) menggambarkan kondisi psikologis di mana individu menunjukkan tingkat energi, dedikasi, dan keterhubungan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Dalam perkembangannya, konsep motivasi kerja modern banyak dijelaskan melalui *Self-Determination Theory* yang menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dasar, yaitu otonomi, kompetensi, dan keterhubungan sosial. Pemenuhan ketiga kebutuhan tersebut akan mendorong munculnya motivasi intrinsik yang lebih berkualitas dan berkelanjutan (Olafsen et al., 2021).

Di sisi lain, keterlibatan kerja dipahami sebagai kondisi positif yang berkaitan dengan pekerjaan, yang ditandai oleh semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterpusatan (*absorption*) dalam menjalankan tugas. Individu yang memiliki keterlibatan kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal serta memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Knight et al., 2022).

Dalam konteks organisasi, kedua konsep tersebut tidak dapat dipisahkan dari peran Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang bertanggung jawab dalam mengelola dan mengembangkan potensi pegawai secara optimal.

4.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan strategis dalam mengelola individu dalam organisasi agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Dessler (2020), MSDM mencakup proses memperoleh, melatih, menilai, memberikan

kompensasi, serta mengelola hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan bagi pegawai. Dengan demikian, MSDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga berkaitan dengan berbagai praktik pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung keberlangsungan organisasi.

Dalam perspektif MSDM modern, sumber daya manusia dipandang sebagai bagian penting dalam keberhasilan organisasi. Kaufman (2021) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan hubungan antara kepentingan organisasi dan kebutuhan individu dalam bekerja. Sejalan dengan pandangan tersebut, Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa MSDM mencakup pendekatan strategis dan terpadu terhadap pengelolaan individu dalam organisasi, termasuk pengembangan sumber daya manusia, pengelolaan kinerja, hubungan kerja, serta kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, praktik MSDM tidak hanya diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga perlu memperhatikan kondisi yang memungkinkan individu berkembang dan memberikan kontribusi melalui pekerjaannya.

Berdasarkan perspektif tersebut, unsur-unsur MSDM yang relevan dengan penelitian ini meliputi individu sebagai sumber daya manusia, karakteristik pekerjaan, motivasi kerja, keterlibatan kerja, dan lingkungan organisasi. Individu merupakan unsur utama dalam MSDM karena setiap pegawai memiliki kebutuhan, kemampuan, pengalaman, dan kondisi personal yang berbeda. Di sisi lain, karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi membentuk konteks tempat individu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan bagaimana organisasi mengelola individu, pekerjaan, hubungan kerja, pengembangan, dan kondisi organisasi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, unsur-unsur tersebut saling berkaitan dalam membentuk pengalaman individu di dalam organisasi.

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan dengan dorongan individu dalam menjalankan dan mempertahankan perilaku kerja. Robbins dan Judge (2022) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan

ketekunan usaha individu dalam mencapai suatu tujuan. Dalam konteks organisasi, motivasi dapat membantu menjelaskan alasan individu mengarahkan usaha dan mempertahankan ketekunannya dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting untuk memahami bagaimana individu menghadapi tuntutan dan dinamika pekerjaan.

Selain motivasi kerja, keterlibatan kerja (*employee engagement*) juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa keterlibatan pegawai berkaitan dengan kondisi ketika individu memiliki keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi serta bersedia memberikan kontribusi dalam pelaksanaan pekerjaannya. Keterlibatan kerja menunjukkan bahwa pegawai tidak hanya hadir secara formal dalam organisasi, tetapi juga memberikan perhatian, kemampuan, dan kontribusinya dalam menjalankan peran kerja.

Dalam penelitian ini, perspektif MSDM digunakan sebagai landasan umum untuk memahami pengelolaan perempuan aparatur pendukung legislatif sebagai sumber daya manusia yang menjalankan peran penting dalam mendukung fungsi kelembagaan DPR RI. Berdasarkan perspektif MSDM, motivasi dan keterlibatan kerja dapat dipahami dalam kaitannya dengan individu, karakteristik pekerjaan, dan lingkungan organisasi. Ketiga unsur tersebut relevan dengan tujuan penelitian ini karena perempuan aparatur pendukung legislatif memiliki kondisi personal dan tanggung jawab yang beragam, menjalankan karakteristik pekerjaan yang berbeda, serta bekerja dalam lingkungan parlemen yang memiliki kompleksitas tugas dan dinamika organisasi tersendiri.

Selanjutnya, dinamika motivasi kerja dalam penelitian ini dikaji secara lebih spesifik menggunakan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000), sedangkan keterlibatan kerja dikaji menggunakan teori *personal engagement* dari Kahn (1990). Dengan demikian, teori MSDM menjadi landasan umum dalam memahami individu dan pengelolaannya dalam organisasi, sedangkan *Self-Determination Theory* dan teori *personal engagement* digunakan untuk menjelaskan secara lebih spesifik dinamika motivasi dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI.

4.1.2 *Self-Determination Theory (SDT)*

Self-Determination Theory (SDT) merupakan teori motivasi yang dikembangkan oleh Deci dan Ryan untuk menjelaskan proses terbentuknya motivasi individu melalui interaksi antara faktor internal dan lingkungan sosial. Menurut Deci dan Ryan (2000), motivasi tidak hanya dilihat dari seberapa besar dorongan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, tetapi juga dari alasan dan proses yang mendasari perilaku tersebut. Dalam perspektif ini, kualitas motivasi individu dapat berbeda bergantung pada sejauh mana suatu tindakan dilakukan atas dasar kemauan dan ketertarikan pribadi atau dipengaruhi oleh tuntutan dan faktor yang berasal dari luar individu.

Salah satu konsep utama dalam *Self-Determination Theory* adalah adanya tiga kebutuhan psikologis dasar, yaitu *autonomy*, *competence*, dan *relatedness*. *Autonomy* berkaitan dengan kebutuhan individu untuk merasakan adanya pilihan dan kemauan dalam menjalankan tindakan. *Competence* mengacu pada kebutuhan individu untuk merasa mampu dan efektif dalam menghadapi tuntutan lingkungan, sedangkan *relatedness* berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa terhubung, diterima, dan memiliki hubungan yang positif dengan orang lain (Deci & Ryan, 2000). Pemenuhan kebutuhan psikologis tersebut menjadi dasar penting bagi terbentuknya motivasi yang berkualitas dan keberlanjutan perilaku individu dalam lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh Olafsen et al. (2021) yang menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar memiliki keterkaitan penting dengan kualitas motivasi individu dalam konteks pekerjaan.

Dalam konteks organisasi, *autonomy* berkaitan dengan sejauh mana individu memiliki ruang untuk mengatur, menyesuaikan, dan menjalankan pekerjaannya berdasarkan tuntutan tugas yang dihadapi. Kebutuhan akan otonomi tidak selalu berarti bahwa individu memiliki kebebasan tanpa batas, tetapi lebih mengarah pada adanya pengalaman bahwa tindakan yang dilakukan memiliki dasar pilihan dan kemauan dari dalam diri (Deci & Ryan, 2000). Dalam lingkungan kerja yang memiliki karakteristik dinamis, kemampuan untuk menyesuaikan pelaksanaan

pekerjaan menjadi penting karena individu dapat menghadapi perubahan agenda, intensitas pekerjaan, serta tuntutan penyelesaian tugas yang berbeda. Kondisi lingkungan kerja tersebut juga dapat memengaruhi pengalaman dan kesejahteraan pegawai, terutama ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi dengan sumber daya dan dukungan kerja yang memadai (Guest et al., 2022).

Selanjutnya, kebutuhan *competence* berkaitan dengan kebutuhan individu untuk merasa mampu dan efektif dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Dalam penelitian ini, kebutuhan tersebut berkaitan dengan pengalaman individu dalam menghadapi tantangan kerja (*work challenges*). Tantangan pekerjaan dapat muncul melalui kompleksitas tugas, perubahan agenda, tuntutan ketelitian, intensitas pekerjaan, maupun kebutuhan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kondisi tertentu. Menurut Deci dan Ryan (2000), pengalaman kompetensi dapat berkembang ketika individu memperoleh kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuannya dalam menghadapi lingkungan. Namun, tuntutan pekerjaan yang tinggi juga perlu dikelola secara tepat karena karakteristik pekerjaan dan praktik organisasi dapat memengaruhi pengalaman kerja serta kesejahteraan pegawai (Guest et al., 2022). Dengan demikian, tantangan kerja dalam penelitian ini digunakan untuk memahami kondisi yang dihadapi individu dalam menggunakan kemampuan dan mempertahankan efektivitasnya dalam menjalankan pekerjaan.

Selain kebutuhan psikologis dasar, *Self-Determination Theory* membedakan motivasi berdasarkan sumber yang mendasari perilaku individu, terutama motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik muncul ketika individu melakukan suatu aktivitas karena adanya ketertarikan dan kepuasan yang melekat pada aktivitas itu sendiri. Individu yang memiliki motivasi intrinsik menjalankan aktivitas bukan semata-mata karena adanya imbalan atau tekanan eksternal, tetapi karena aktivitas tersebut dianggap menarik atau memberikan kepuasan personal (Deci & Ryan, 2000). Dalam konteks pekerjaan, motivasi intrinsik dapat muncul melalui ketertarikan terhadap bidang pekerjaan, keinginan untuk belajar dan mengembangkan kemampuan, rasa nyaman dalam menjalankan

pekerjaan, serta kepuasan yang diperoleh melalui kontribusi yang diberikan. Pemenuhan kebutuhan psikologis dasar dalam lingkungan kerja dapat mendukung berkembangnya kualitas motivasi yang lebih baik pada individu (Olafsen et al., 2021).

Sementara itu, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan perilaku yang dilakukan untuk memperoleh hasil tertentu yang terpisah dari aktivitas itu sendiri. Namun, *Self-Determination Theory* tidak memandang seluruh motivasi ekstrinsik sebagai bentuk motivasi yang sepenuhnya dikendalikan oleh faktor dari luar. Deci dan Ryan (2000) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik dapat mengalami proses internalisasi, yaitu ketika nilai, tuntutan, atau alasan yang awalnya berasal dari luar secara bertahap diterima sebagai sesuatu yang penting bagi individu. Dengan demikian, faktor seperti tanggung jawab keluarga, tuntutan ekonomi, dukungan sosial, maupun peran sosial dapat menjadi bagian dari alasan individu untuk tetap menjalankan pekerjaannya. Kualitas motivasi tersebut dipengaruhi oleh sejauh mana individu menerima dan memaknai alasan eksternal sebagai bagian dari nilai dan tujuan pribadinya (Deci & Ryan, 2000; Olafsen et al., 2021).

Motivasi kerja juga dapat mengalami perubahan seiring dengan perubahan kondisi individu maupun lingkungan kerja. Oleh karena itu, mempertahankan motivasi (*maintaining motivation*) menjadi penting untuk memahami bagaimana individu menjaga keberlanjutan dorongan kerjanya ketika menghadapi tekanan pekerjaan, perubahan kondisi fisik, tuntutan personal, maupun tanggung jawab di luar pekerjaan. Dalam perspektif SDT, keberlanjutan motivasi berkaitan dengan kondisi lingkungan yang mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis individu (Deci & Ryan, 2000). Olafsen et al. (2021) juga menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis dasar berperan penting dalam proses motivasi di lingkungan kerja. Di sisi lain, Guest et al. (2022) menekankan pentingnya praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan kesejahteraan pegawai karena tuntutan dan kondisi kerja dapat membentuk pengalaman individu dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, konteks dukungan lingkungan juga dikaji melalui *organizational support and career development*. Aspek tersebut digunakan untuk memahami bagaimana dukungan organisasi, kesempatan pengembangan kapasitas, serta peluang pengembangan karier menjadi bagian dari lingkungan kerja yang dapat mendukung atau membatasi pengalaman motivasi individu. Meskipun *organizational support and career development* bukan merupakan kebutuhan psikologis dasar yang secara langsung dikemukakan dalam SDT, aspek tersebut dapat diposisikan sebagai kondisi kontekstual organisasi yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan pengalaman kerja individu. Dengan demikian, aspek tersebut tidak ditempatkan sebagai unsur asli *Self-Determination Theory*, tetapi sebagai aspek pendukung yang digunakan untuk memahami konteks lingkungan kerja secara lebih komprehensif (Deci & Ryan, 2000; Guest et al., 2022).

Berdasarkan uraian tersebut, *Self-Determination Theory* digunakan sebagai landasan utama untuk memahami dinamika motivasi kerja dalam penelitian ini. Secara teoretis, analisis berangkat dari kebutuhan psikologis dasar dan kualitas motivasi sebagaimana dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000). Selanjutnya, konteks penelitian dikembangkan melalui aspek *autonomy, work challenges, intrinsic motivation, extrinsic motivation, maintaining motivation, serta organizational support and career development*. Keenam aspek tersebut digunakan untuk memahami bagaimana motivasi kerja terbentuk, mengalami dinamika, dan dipertahankan melalui interaksi antara karakteristik pekerjaan, kondisi individu, serta lingkungan kerja. Penggunaan aspek-aspek tersebut didukung oleh kajian mengenai kebutuhan psikologis dan motivasi kerja (Olafsen et al., 2021), serta perspektif manajemen sumber daya manusia yang menempatkan kondisi dan kesejahteraan pegawai sebagai bagian penting dari pengalaman kerja dalam organisasi (Guest et al., 2022).

4.1.3 *Personal Engagement Theory*

Teori *personal engagement* dikembangkan oleh Kahn (1990) untuk menjelaskan bagaimana individu melibatkan dirinya dalam pelaksanaan peran kerja. Kahn (1990) memandang keterlibatan sebagai kondisi ketika individu menggunakan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, dan emosional selama menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, *personal disengagement* terjadi ketika individu menarik atau mempertahankan aspek dirinya sehingga keterlibatan dalam pelaksanaan peran kerja menjadi berkurang. Dengan demikian, keterlibatan kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran individu dalam organisasi, tetapi juga menunjukkan sejauh mana individu menghadirkan dirinya secara utuh dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam perkembangan kajian manajemen sumber daya manusia, keterlibatan kerja menjadi salah satu aspek penting dalam memahami hubungan individu dengan pekerjaan dan organisasi. Saks (2022) menjelaskan bahwa praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan dan menghargai pegawai dapat mendukung terbentuknya *employee engagement*. Sementara itu, Knight et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat dikembangkan melalui berbagai intervensi yang berkaitan dengan individu, pekerjaan, kelompok, dan organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik individu, tetapi juga oleh kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi yang mendukung individu dalam menjalankan perannya.

Menurut Kahn (1990), keterlibatan individu dalam menjalankan peran kerja dipengaruhi oleh tiga kondisi psikologis utama, yaitu *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability*. Ketiga kondisi tersebut menjelaskan bagaimana individu menilai kebermaknaan pekerjaannya, merasakan keamanan dalam mengekspresikan dirinya, serta memiliki kesiapan untuk mengerahkan kemampuan dan sumber daya personal dalam menjalankan pekerjaan. Ketiga kondisi psikologis tersebut digunakan dalam penelitian ini sebagai dasar untuk mengkaji keterlibatan kerja perempuan aparatur

pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan parlemen.

4.1.3.1 Psychological Meaningfulness

Psychological meaningfulness merupakan kondisi ketika individu merasakan bahwa pekerjaan dan peran yang dijalankannya memiliki nilai, manfaat, dan arti bagi dirinya. Menurut Kahn (1990), kebermaknaan psikologis berkaitan dengan perasaan bahwa individu memperoleh sesuatu yang bernilai dari investasi dirinya dalam menjalankan suatu peran. Ketika individu memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai dan memiliki tujuan, individu akan lebih terdorong untuk mencurahkan energi dan dirinya dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kebermaknaan kerja dapat terbentuk melalui karakteristik tugas, peran yang dijalankan, dan kesempatan individu untuk memberikan kontribusi yang dianggap bernilai bagi organisasi. Saks (2022) menjelaskan bahwa pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menunjukkan kepedulian terhadap pegawai dapat mendukung keterlibatan individu dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat berkembang ketika individu merasa bahwa keberadaan dan kontribusinya dihargai dalam lingkungan organisasi. Knight et al. (2022) juga menunjukkan bahwa berbagai kondisi dan sumber daya dalam pekerjaan dapat menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan keterlibatan kerja.

Dalam konteks aparatur pendukung legislatif, kebermaknaan kerja dapat terbentuk melalui pemahaman individu terhadap kontribusi pekerjaannya dalam mendukung pelaksanaan fungsi kelembagaan. Aparatur pendukung legislatif menjalankan berbagai tugas administratif maupun substantif yang menjadi bagian dari sistem pendukung pelaksanaan fungsi DPR RI. Dengan demikian, pekerjaan yang dilakukan dapat memiliki makna ketika individu melihat adanya hubungan antara tugas yang dijalankan dengan kontribusinya terhadap unit kerja dan pelaksanaan fungsi kelembagaan secara lebih luas.

Dalam penelitian ini, *psychological meaningfulness* digunakan untuk mengkaji bagaimana perempuan aparatur pendukung legislatif memaknai kontribusi yang diberikan melalui pekerjaannya serta bagaimana kebanggaan terhadap pekerjaan menjadi bagian dari pengalaman keterlibatan kerja. Hal tersebut menjadi relevan karena perempuan dalam lingkungan institusi politik tidak hanya berada dalam posisi formal sebagai aktor politik, tetapi juga dapat terlibat dalam berbagai peran organisasi yang mendukung berjalannya institusi. Childs dan Lovenduski (2021) menunjukkan bahwa institusi politik memiliki struktur dan praktik yang dapat membentuk pengalaman serta partisipasi perempuan di dalamnya. Oleh karena itu, kebermaknaan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif perlu dipahami dalam konteks peran dan kontribusinya di lingkungan parlemen.

4.1.3.2 *Psychological Safety*

Psychological safety merupakan kondisi ketika individu merasa mampu menunjukkan dan mengekspresikan dirinya dalam menjalankan pekerjaan tanpa kekhawatiran terhadap konsekuensi negatif bagi citra diri, status, maupun kariernya (Kahn, 1990). Kondisi tersebut dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, dinamika kelompok, gaya kepemimpinan, serta norma yang berkembang dalam lingkungan organisasi. Ketika individu merasa diterima, dihargai, dan memperoleh dukungan dari lingkungan kerja, individu akan lebih mampu menghadirkan dirinya dalam menjalankan peran kerja.

Dukungan organisasi dan hubungan interpersonal memiliki posisi penting dalam membentuk pengalaman keterlibatan pegawai. Saks (2022) menjelaskan bahwa pendekatan MSDM yang berorientasi pada kepedulian terhadap pegawai dapat berhubungan dengan tingkat keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Sementara itu, Knight et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat didukung melalui intervensi yang diarahkan pada berbagai tingkat, termasuk individu, pekerjaan, kelompok, dan organisasi. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja

menjadi bagian penting dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan individu terlibat secara optimal.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, lingkungan kerja yang mendukung juga berkaitan dengan perhatian organisasi terhadap pengalaman dan kesejahteraan pegawai. Guest et al. (2022) menempatkan kesejahteraan pegawai sebagai aspek penting dalam memahami praktik manajemen sumber daya manusia. Kondisi kerja, dukungan organisasi, serta pengalaman individu dalam organisasi dapat saling berkaitan dalam membentuk kualitas kehidupan kerja pegawai. Oleh karena itu, dukungan dari pimpinan dan rekan kerja dapat menjadi bagian dari kondisi lingkungan yang membantu individu merasa lebih aman dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya.

Dalam konteks parlemen, *psychological safety* juga perlu dipahami dengan mempertimbangkan karakteristik institusi politik sebagai lingkungan kerja. Erikson dan Verge (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja parlemen dapat dipengaruhi oleh relasi gender, kekuasaan, dan *privilege* yang membentuk pengalaman individu di tempat kerja. Selain itu, Childs dan Lovenduski (2021) menunjukkan bahwa institusi politik memiliki struktur dan praktik yang dapat membentuk pengalaman perempuan. Perspektif tersebut menunjukkan bahwa rasa aman perempuan dalam lingkungan kerja parlemen tidak hanya berkaitan dengan hubungan interpersonal, tetapi juga dengan kondisi institusional yang membentuk pengalaman kerja mereka.

Dalam penelitian ini, *psychological safety* digunakan untuk memahami bagaimana dukungan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dukungan sosial, serta kondisi lingkungan kerja membentuk rasa aman perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugasnya. Pada lingkungan kerja parlemen yang memiliki struktur organisasi dan hubungan kerja yang kompleks, dukungan interpersonal dan lingkungan kerja yang suportif menjadi penting agar individu dapat menjalankan pekerjaan dan mengekspresikan dirinya sesuai dengan peran yang dimiliki.

4.1.3.3 *Psychological Availability*

Psychological availability merupakan kondisi ketika individu merasa memiliki sumber daya fisik, emosional, dan psikologis yang cukup untuk melibatkan dirinya dalam pelaksanaan peran kerja (Kahn, 1990). Kondisi tersebut berkaitan dengan kesiapan individu untuk mencurahkan dirinya dalam pekerjaan pada suatu waktu tertentu. Kesiapan tersebut dapat dipengaruhi oleh energi, kepercayaan diri, kondisi personal, serta berbagai tuntutan yang sedang dihadapi individu.

Konsep *psychological availability* menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya bergantung pada keinginan individu untuk terlibat, tetapi juga pada sejauh mana individu memiliki kapasitas untuk menjalankan perannya. Kahn (1990) menjelaskan bahwa sumber daya personal yang dimiliki individu menjadi bagian penting dalam menentukan kesiapan untuk terlibat dalam pekerjaan. Dalam konteks organisasi, kondisi pekerjaan yang mendukung dapat membantu individu mengerahkan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki dalam menjalankan tugas.

Knight et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat dikembangkan melalui berbagai intervensi yang berkaitan dengan individu maupun kondisi pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi memiliki peran dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai menggunakan sumber daya dan kemampuannya secara optimal. Selain itu, Saks (2022) menekankan pentingnya praktik pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan pengalaman pegawai dalam membentuk keterlibatan terhadap pekerjaan dan organisasi.

Dalam lingkungan kerja parlemen, kesiapan untuk terlibat juga dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan posisi individu dalam struktur organisasi. Struktur kerja yang berbeda dapat menghasilkan tingkat kesempatan yang berbeda pula dalam menyampaikan pandangan, memberikan masukan, atau terlibat dalam proses kerja. Erikson dan Verge (2022) menunjukkan bahwa

lingkungan kerja parlemen memiliki relasi kekuasaan dan struktur organisasi yang dapat membentuk pengalaman individu di tempat kerja. Dengan demikian, kesempatan untuk berpartisipasi perlu dipahami dalam konteks posisi dan peran yang dimiliki individu dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, *psychological availability* digunakan untuk mengkaji kesiapan perempuan aparaturnya pendukung legislatif dalam mengerahkan kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan tugas dan fungsinya. Aspek tersebut juga digunakan untuk memahami pengalaman informan dalam berpartisipasi, menyampaikan pandangan, memberikan masukan, dan terlibat dalam pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan ruang yang tersedia berdasarkan karakteristik jabatan masing-masing.

Ketiga kondisi psikologis tersebut saling berkaitan dalam membentuk keterlibatan individu dalam menjalankan peran kerja. Individu cenderung lebih mampu melibatkan dirinya ketika memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang bermakna, merasa aman dalam lingkungan kerja, serta memiliki kesiapan dan sumber daya untuk menjalankan perannya (Kahn, 1990). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, keterlibatan kerja juga dipengaruhi oleh bagaimana organisasi mengelola kondisi kerja dan memberikan dukungan kepada pegawai. Saks (2022) menunjukkan pentingnya pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan pegawai dalam membentuk keterlibatan, sedangkan Knight et al. (2022) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat dikembangkan melalui intervensi pada berbagai tingkat dalam organisasi.

Dalam konteks perempuan yang bekerja di lingkungan parlemen, keterlibatan kerja juga perlu ditempatkan dalam karakteristik institusi tempat pekerjaan berlangsung. Childs dan Lovenduski (2021) menunjukkan bahwa institusi politik dapat membentuk pengalaman dan partisipasi perempuan, sedangkan Erikson dan Verge (2022) menunjukkan bahwa relasi gender dan kekuasaan menjadi bagian dari dinamika lingkungan kerja parlemen. Oleh karena itu, pengalaman keterlibatan perempuan aparaturnya pendukung legislatif dapat

dipahami sebagai hasil interaksi antara kondisi psikologis individu, karakteristik pekerjaan, hubungan interpersonal, serta lingkungan institusional tempat mereka bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, Teori *Personal Engagement* Kahn (1990) digunakan sebagai landasan utama untuk mengkaji keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsinya di lingkungan parlemen. Keterlibatan kerja dianalisis melalui tiga kondisi psikologis, yaitu *psychological meaningfulness* untuk memahami kebermaknaan dan nilai kontribusi yang dirasakan individu, *psychological safety* untuk memahami rasa aman dan dukungan dalam lingkungan kerja, serta *psychological availability* untuk memahami kesiapan individu dalam mengerahkan sumber daya personal dalam menjalankan peran kerja. Ketiga kondisi tersebut selanjutnya dipahami dalam konteks lingkungan kerja parlemen yang memiliki karakteristik organisasi, hubungan kerja, dan dinamika institusional yang khas.

4.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan untuk memahami perkembangan kajian yang relevan dengan fokus penelitian ini. Kajian terhadap penelitian sebelumnya juga diperlukan untuk mengidentifikasi persamaan, perbedaan, serta posisi penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu yang dipilih dalam penelitian ini berkaitan dengan lingkungan kerja perempuan di parlemen, dinamika motivasi kerja, dan keterlibatan kerja (*employee engagement*). Ketiga aspek tersebut digunakan untuk memberikan landasan empiris dalam mengkaji motivasi dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI. Adapun penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

4.2.1 Penelitian Erikson dan Verge (2022)

Erikson dan Verge (2022) dalam penelitian berjudul *Gender, Power and Privilege in the Parliamentary Workplace* mengkaji parlemen sebagai lingkungan kerja yang memiliki karakteristik khusus karena dipengaruhi oleh relasi kekuasaan, gender, dan privilese yang berkembang di dalam institusi. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengalaman individu dalam lingkungan kerja parlemen tidak hanya dibentuk oleh struktur formal organisasi, tetapi juga oleh norma dan relasi kekuasaan yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat membentuk pengalaman kerja yang berbeda bagi perempuan yang bekerja di lingkungan parlemen.

Penelitian Erikson dan Verge (2022) memiliki relevansi dengan penelitian ini karena sama-sama menempatkan perempuan dalam konteks lingkungan kerja parlemen. Perbedaannya terletak pada fokus penelitian. Erikson dan Verge (2022) lebih berfokus pada gender, kekuasaan, dan privilese dalam lingkungan kerja parlemen, sedangkan penelitian ini berfokus pada dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di DPR RI. Dengan demikian, penelitian tersebut memberikan landasan kontekstual untuk memahami karakteristik lingkungan kerja parlemen sebagai lingkungan organisasi yang dapat membentuk pengalaman kerja perempuan.

4.2.2 Penelitian Olafsen, Deci, dan Halvari (2021)

Olafsen, Deci, dan Halvari (2021) mengkaji kebutuhan psikologis dasar dan motivasi kerja berdasarkan perspektif *Self-Determination Theory*. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan kondisi yang mendukung pemenuhan kebutuhan psikologis individu dalam menjalankan pekerjaan. Lingkungan kerja yang mendukung kebutuhan psikologis individu dapat membantu terbentuknya motivasi kerja yang lebih berkualitas, sedangkan kondisi kerja yang kurang mendukung dapat memengaruhi pengalaman motivasional individu dalam bekerja.

Penelitian Olafsen et al. (2021) relevan dengan penelitian ini karena sama-sama mengkaji motivasi kerja serta keterkaitannya dengan kondisi individu dan lingkungan kerja. Perbedaannya terletak pada konteks dan subjek penelitian. Olafsen et al. (2021) membahas motivasi kerja dalam konteks organisasi secara lebih luas, sedangkan penelitian ini secara khusus mengkaji dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI. Penelitian ini juga memperhatikan karakteristik pekerjaan, kondisi personal, tanggung jawab keluarga, dan lingkungan kerja parlemen yang membentuk dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif.

4.2.3 Penelitian Knight, Patterson, dan Dawson (2022)

Knight, Patterson, dan Dawson (2022) dalam penelitian berjudul *Work Engagement Interventions: A Systematic Review and Meta-Analysis* mengkaji berbagai intervensi yang berkaitan dengan peningkatan keterlibatan kerja atau *work engagement*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dapat dikembangkan melalui berbagai pendekatan yang berkaitan dengan individu, pekerjaan, dan kondisi organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak hanya berkaitan dengan karakteristik personal individu, tetapi juga dengan kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi yang mendukung individu dalam menjalankan perannya.

Penelitian Knight et al. (2022) relevan dengan penelitian ini karena sama-sama membahas keterlibatan individu dalam pekerjaan serta kondisi yang berkaitan dengan keterlibatan kerja. Perbedaannya adalah penelitian Knight et al. (2022) menggunakan pendekatan *systematic review* dan *meta-analysis* dalam berbagai konteks pekerjaan, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengkaji keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dalam menjalankan tugas dan fungsi di lingkungan DPR RI. Dengan demikian, penelitian ini memiliki konteks yang lebih spesifik, yaitu keterlibatan kerja perempuan sebagai bagian dari sistem pendukung legislatif di lingkungan parlemen Indonesia.

BAB V PEMBAHASAN

5.1 Pembahasan Hasil Penelitian

5.1.1 Menapaki Karier di Tengah Peran Ganda: Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Staf Legislatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dibentuk oleh interaksi antara enam aspek, yaitu *autonomy*, *work challenges*, *intrinsic motivation*, *extrinsic motivation*, *maintaining motivation*, serta *organizational support and career development*. Di antara keenam aspek tersebut, *work challenges* menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk motivasi kerja seluruh informan. Temuan ini memperlihatkan bahwa perjalanan perempuan dalam mendaki tangga karier di lingkungan parlemen berlangsung berdampingan dengan berbagai tantangan pekerjaan dan dinamika kehidupan keluarga. Berbagai tuntutan tersebut kerap membuat keseimbangan antara peran domestik dan profesional mengalami pasang surut sebagaimana tergambar dalam metafora biduk keluarga yang oleng ke kanan dan ke kiri. Meski demikian, para informan tetap menunjukkan komitmen untuk mempertahankan motivasi kerja dan terus mengembangkan kariernya. Informan NL mengungkapkan bahwa jadwal kerja yang tidak menentu hingga malam hari serta tuntutan membagi waktu dengan keluarga menjadi tantangan terbesar dalam menjalankan pekerjaannya. Hal serupa juga disampaikan oleh MR yang sering menghadapi pekerjaan hingga larut malam ketika agenda rapat meningkat, sedangkan IR menekankan tingginya tuntutan ketelitian dan tekanan pekerjaan ketika menyusun data maupun laporan. Pada kelompok pegawai sekretariat, ZD menyatakan bahwa kondisi kehamilan menyebabkan dirinya lebih mudah lelah meskipun pekerjaan tetap harus diselesaikan, sementara YN mengungkapkan bahwa tantangan utamanya adalah membagi waktu dengan anak balitanya. Kesamaan jawaban tersebut menunjukkan bahwa meskipun bentuk tantangannya berbeda sesuai karakteristik jabatan, tekanan pekerjaan dan kondisi personal merupakan faktor yang paling konsisten memengaruhi motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Guest, Renwick, dan Wood (2022)

yang menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan dan tingginya tuntutan kerja memengaruhi pengalaman kerja serta motivasi pegawai. Namun, penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa pada lingkungan parlemen, tantangan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban pekerjaan, tetapi juga oleh karakteristik jabatan antara tenaga ahli fraksi dan pegawai sekretariat yang menghasilkan bentuk tekanan kerja yang berbeda bagi perempuan.

Jika dibandingkan berdasarkan karakteristik jabatan, terdapat perbedaan yang cukup jelas antara tenaga ahli fraksi dan pegawai sekretariat. Pada kelompok tenaga ahli, aspek *autonomy* tampak lebih dominan karena mereka memiliki keleluasaan dalam mengelola pekerjaan sekaligus dituntut mengambil keputusan secara cepat ketika agenda parlemen berubah. Hal tersebut tercermin dari penjelasan NL, MR, IR, dan TS yang menyatakan bahwa perubahan jadwal rapat maupun agenda sidang mengharuskan mereka selalu siap menyesuaikan pekerjaan. Selain itu, motivasi intrinsik tenaga ahli juga lebih kuat karena didorong oleh minat terhadap dunia politik dan pemerintahan. NL mengaku telah tertarik pada bidang politik sejak masa kuliah, MR terdorong oleh rasa ingin memahami proses pemerintahan, sedangkan TS memiliki keinginan untuk terus berkarya sebagai perempuan di ruang publik. Sebaliknya, pada kelompok pegawai sekretariat, motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh rasa nyaman terhadap lingkungan kerja dan dukungan keluarga. ZD menyatakan bahwa dirinya bertahan karena telah merasa nyaman dengan lingkungan kerja, sedangkan YN mengaku menyukai pekerjaannya karena telah menjadi bagian dari aktivitas sehari-hari. Perbedaan juga terlihat pada aspek dukungan organisasi. Tenaga ahli lebih banyak menyoroti perlunya sistem pengembangan karier yang lebih terstruktur dan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan, sedangkan pegawai sekretariat lebih menekankan manfaat dukungan organisasi yang telah dirasakan secara langsung, seperti cuti melahirkan dan kesempatan mengikuti pelatihan. Hasil ini sejalan dengan Erikson dan Verge (2022) yang menjelaskan bahwa perempuan yang bekerja di lingkungan parlemen menghadapi dinamika kelembagaan yang berbeda sesuai dengan posisi dan peran yang dijalankan. Akan tetapi, penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan tersebut tidak hanya memengaruhi pola kerja, tetapi juga membentuk

sumber motivasi yang berbeda antara tenaga ahli fraksi yang lebih berorientasi pada pengembangan diri dan kontribusi substantif, dengan pegawai sekretariat yang lebih berorientasi pada stabilitas pekerjaan dan kenyamanan lingkungan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perbedaan karakteristik pekerjaan menjadi faktor utama yang membedakan dinamika motivasi kerja antara tenaga ahli fraksi dan pegawai sekretariat. Tenaga ahli memiliki motivasi yang lebih dipengaruhi oleh dinamika pekerjaan, kesempatan berkembang, tanggung jawab terhadap substansi kebijakan, serta tekanan kerja yang tinggi. Sebaliknya, pegawai sekretariat menunjukkan motivasi yang lebih dipengaruhi oleh stabilitas pekerjaan, kenyamanan lingkungan kerja, dan kemampuan mengelola kondisi personal. Di antara enam aspek yang dianalisis, *work challenges* menjadi aspek yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif karena aspek ini muncul secara konsisten pada hampir seluruh informan, baik tenaga ahli maupun pegawai sekretariat. Kondisi tersebut diperkuat oleh temuan bahwa seluruh tenaga ahli mengaitkan motivasi kerja mereka dengan tingginya dinamika pekerjaan, sedangkan kedua pegawai sekretariat juga mengaitkan motivasi kerja dengan tantangan personal yang memengaruhi pelaksanaan tugas sehari-hari. Meskipun bentuk tantangannya berbeda, seluruh informan menunjukkan bahwa kemampuan beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi kunci dalam mempertahankan motivasi kerja. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja perempuan di lingkungan parlemen bersifat dinamis dan dipengaruhi oleh interaksi antara karakteristik pekerjaan, kondisi personal, serta dukungan organisasi. Kondisi tersebut selaras dengan *Self-Determination Theory* yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000), yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berkembang melalui pemenuhan kebutuhan psikologis akan *autonomy*. Dalam konteks penelitian ini, kebutuhan akan *autonomy* tercermin dari kemampuan informan mengelola pekerjaannya sesuai karakteristik jabatan, kebutuhan *competence* terlihat dari upaya menghadapi tantangan kerja dan mengembangkan kapasitas diri, sedangkan *relatedness* tercermin melalui dukungan keluarga, lingkungan kerja, serta organisasi dalam mempertahankan motivasi kerja. Temuan ini juga mendukung

penelitian Kroeber dkk. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi perempuan dalam organisasi publik dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu, lingkungan kerja, dan dukungan institusi. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa pada lingkungan parlemen Indonesia, karakteristik jabatan menjadi faktor pembeda utama yang menentukan bagaimana perempuan membangun dan mempertahankan motivasi kerjanya. Dengan demikian, perbedaan karakteristik pekerjaan antara tenaga ahli fraksi dan pegawai sekretariat menghasilkan dinamika motivasi yang berbeda, tetapi keduanya tetap menunjukkan komitmen yang tinggi dalam mendukung pelaksanaan fungsi kelembagaan DPR RI.

5.1.2 Mewujudkan Mimpi melalui Pekerjaan yang Bermakna: Keterlibatan Kerja Perempuan Staf Legislatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk melalui tiga kondisi psikologis, yaitu *psychological meaningfulness*, *psychological availability*, dan *psychological safety* sebagaimana dijelaskan oleh Kahn (1990). Berdasarkan ketiga aspek tersebut, *psychological meaningfulness* merupakan aspek yang paling dominan membentuk keterlibatan kerja seluruh informan. Hal ini terlihat dari hampir seluruh informan yang memaknai pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi nyata terhadap pelaksanaan fungsi DPR RI sehingga menumbuhkan rasa bangga dan tanggung jawab dalam bekerja. Pada kelompok tenaga ahli, NL merasa pekerjaannya bermakna ketika bahan rapat yang disusunnya digunakan dalam proses legislasi dan memperoleh apresiasi dari pimpinan, sedangkan IR memandang pekerjaannya bermakna karena mampu mendukung tugas anggota Komisi VIII sekaligus menjadi tulang punggung keluarga. TS juga mengungkapkan bahwa keterlibatannya dalam memberikan masukan terhadap kebijakan kesehatan membuatnya bangga dapat berkontribusi sebagai perempuan dalam proses kebijakan publik. Sementara itu, pada kelompok pegawai sekretariat, ZD memaknai pekerjaannya melalui penyusunan laporan hasil rapat yang mendukung proses

pemerintahan di balik layar, sedangkan YN menilai bahwa setiap tugas administratif yang berhasil diselesaikan merupakan bentuk kontribusi bagi kelancaran organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa meskipun bentuk kontribusi berbeda sesuai karakteristik jabatan, seluruh informan memandang pekerjaannya memiliki nilai dan manfaat bagi organisasi maupun masyarakat. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Knight et al. (2017) yang menunjukkan bahwa individu akan memiliki tingkat employee engagement yang lebih tinggi ketika memandang pekerjaannya bermakna dan memberikan kontribusi terhadap organisasi. Selaras dengan penelitian tersebut, seluruh informan dalam penelitian ini memaknai pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi terhadap pelaksanaan fungsi DPR RI. Namun, penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa kebermaknaan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif dibentuk melalui karakteristik jabatan yang berbeda. Tenaga ahli memaknai pekerjaannya melalui keterlibatan dalam proses legislasi dan penyusunan substansi kebijakan, sedangkan pegawai sekretariat memaknainya melalui kontribusi administratif yang mendukung kelancaran operasional organisasi. Kondisi tersebut sesuai dengan konsep *psychological meaningfulness* yang dikemukakan oleh Kahn (1990), yaitu bahwa individu akan lebih terikat dengan pekerjaannya ketika pekerjaan tersebut dirasakan bernilai dan memberikan makna bagi dirinya maupun organisasi.

Apabila dibandingkan berdasarkan karakteristik jabatan, terdapat perbedaan tingkat keterlibatan kerja antara tenaga ahli fraksi dan pegawai sekretariat. Pada kelompok tenaga ahli, keterlibatan kerja dibangun melalui keterlibatan langsung dalam penyusunan substansi kebijakan, penyediaan bahan rapat, serta pemberian masukan dalam proses pengambilan keputusan. Hal tersebut terlihat pada aspek *psychological availability*, di mana NL menyampaikan bahwa setiap anggota tim diberikan kesempatan untuk menyampaikan pandangan dan setiap masukan memperoleh apresiasi. TS juga menyatakan bahwa dirinya dilibatkan secara langsung dalam penyusunan substansi dan pandangan kebijakan, sedangkan MR menilai bahwa perempuan dan laki-laki memperoleh kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, pada kelompok pegawai

sekretariat, ZD mengungkapkan bahwa pelaksanaan pekerjaannya lebih banyak mengikuti arahan pimpinan, sementara YN memiliki kesempatan menyampaikan pandangan meskipun masih terbatas pada situasi tertentu. Pada aspek *psychological safety*, tenaga ahli lebih banyak menekankan pentingnya apresiasi pimpinan, solidaritas rekan kerja, serta perhatian organisasi terhadap kebutuhan perempuan. Sebagai contoh, NL mengharapkan tersedianya fasilitas yang lebih ramah perempuan seperti ruang penitipan anak dan ruang menyusui, sedangkan TS menyatakan bahwa apresiasi pimpinan menjadi faktor yang paling mendorong semangatnya dalam bekerja. Sebaliknya, pegawai sekretariat lebih banyak memperoleh rasa aman melalui hubungan kerja yang harmonis serta dukungan keluarga. ZD menyampaikan bahwa bantuan suami dalam mengurus rumah tangga memudahkan dirinya menjalankan pekerjaan, sedangkan YN merasa dukungan keluarga dan rekan kerja membantu menjaga kenyamanan selama bekerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erikson dan Verge (2022) yang menunjukkan bahwa pengalaman kerja perempuan di lingkungan parlemen dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan posisi kerja yang dijalankan. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Childs dan Lovenduski (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang suportif, hubungan kerja yang positif, dan dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan perempuan di lingkungan parlemen. Akan tetapi, penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik jabatan tidak hanya memengaruhi bentuk pekerjaan, tetapi juga menentukan luasnya kesempatan perempuan untuk berpartisipasi serta memperoleh rasa aman dalam bekerja. Kondisi tersebut selaras dengan konsep *psychological availability* dan *psychological safety* menurut Kahn (1990), yang menjelaskan bahwa individu akan lebih terlibat ketika memiliki kesempatan untuk berkontribusi dan merasa aman secara psikologis dalam lingkungan kerjanya.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI, sedangkan *psychological availability* dan *psychological safety* berperan sebagai

kondisi yang memperkuat keterlibatan tersebut. Pada kelompok tenaga ahli fraksi, keterlibatan kerja lebih banyak dibentuk melalui kesempatan untuk terlibat dalam penyusunan substansi kebijakan, proses legislasi, serta pemberian masukan dalam pengambilan keputusan. Sebaliknya, pada kelompok pegawai sekretariat, keterlibatan kerja lebih banyak dibangun melalui keberhasilan menjalankan fungsi administratif yang mendukung kelancaran operasional organisasi dengan dukungan hubungan interpersonal yang positif. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan, di mana kebermaknaan kerja mendorong individu untuk memberikan kontribusi terbaiknya, kesempatan berpartisipasi memungkinkan individu mengaktualisasikan kemampuan yang dimiliki, sedangkan rasa aman dari lingkungan kerja membuat individu tetap percaya diri dan nyaman dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan penelitian ini memperkuat teori Kahn (1990) yang menjelaskan bahwa *employee engagement* terbentuk melalui keterpenuhan kondisi *psychological meaningfulness*, *psychological availability*, dan *psychological safety*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Knight et al. (2017), Erikson dan Verge (2022), serta Childs dan Lovenduski (2021) yang menunjukkan bahwa kebermaknaan kerja, kesempatan berpartisipasi, dan dukungan lingkungan merupakan faktor penting dalam membentuk keterlibatan kerja. Namun demikian, penelitian ini memberikan kontribusi baru dengan menunjukkan bahwa karakteristik jabatan menjadi faktor yang membedakan pembentukan *employee engagement* perempuan aparatur pendukung legislatif. Tenaga ahli fraksi menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih banyak dibangun melalui kontribusi substantif terhadap proses legislasi, sedangkan pegawai sekretariat membangun keterlibatan kerja melalui kontribusi administratif dalam mendukung pelaksanaan fungsi kelembagaan DPR RI. Dengan demikian, keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi psikologis individu sebagaimana dijelaskan oleh Kahn (1990), tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan yang melekat pada masing-masing jabatan.

5.2 Inti Temuan Berdasarkan Data

5.2.1 Tantangan Tidak Menghentikan Langkah, tetapi Memperkuat Motivasi Perempuan untuk Bertahan

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan display data motivasi kerja, peneliti menemukan bahwa perjalanan perempuan aparatur pendukung legislatif dalam mendaki tangga karier tidak berlangsung tanpa tantangan. Di balik upaya mereka untuk mewujudkan tujuan karier dan profesionalisme, terdapat dinamika kehidupan keluarga yang kerap mengolengkan biduk yang mereka jalani. Meskipun demikian, tantangan pekerjaan (work challenges) justru menjadi aspek yang paling dominan dalam membentuk dinamika motivasi kerja mereka. Temuan menunjukkan bahwa seluruh informan memaknai berbagai tantangan, baik yang berasal dari lingkungan kerja maupun kehidupan keluarga, bukan sebagai penghalang untuk berkembang, melainkan sebagai bagian dari proses mewujudkan mimpi dan mempertahankan komitmen terhadap pekerjaan. Meskipun karakteristik tantangan berbeda antara tenaga ahli fraksi dan pegawai sekretariat, seluruh informan memperlihatkan bahwa tekanan pekerjaan maupun dinamika kehidupan keluarga tidak melemahkan motivasi kerja mereka. Sebaliknya, pengalaman tersebut membentuk kemampuan beradaptasi, memperkuat rasa tanggung jawab, serta mendorong mereka untuk terus melangkah dalam perjalanan kariernya.

Pada kelompok tenaga ahli fraksi, tantangan pekerjaan lebih banyak berkaitan dengan karakteristik lingkungan kerja parlemen yang dinamis. Perubahan agenda rapat secara mendadak, tingginya intensitas pekerjaan pada masa sidang, tuntutan penyelesaian bahan rapat dalam waktu singkat, hingga jam kerja yang sering berakhir larut malam menjadi bagian dari rutinitas pekerjaan. Kondisi tersebut menuntut tenaga ahli untuk memiliki kesiapan yang tinggi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi.

Meskipun demikian, para informan tidak memandang kondisi tersebut sebagai hambatan untuk bekerja. Sebaliknya, mereka justru melihat tantangan tersebut sebagai bagian dari profesi yang dipilih dan kesempatan untuk terus berkembang. Informan NL menjelaskan bahwa motivasi kerjanya telah terbentuk

sejak sebelum memasuki dunia kerja karena adanya ketertarikan terhadap politik dan kebijakan publik.

”...dari dulu memang tertarik dengan dunia politik dan kebijakan publik. Ditambah lagi latar belakang keluarga yang juga berkecimpung di dunia politik, jadi makin memperkuat keinginan untuk bekerja di bidang ini. Selain itu, ada rasa ingin berkontribusi juga dalam proses kebijakan.” (Wawancara dengan Ms. NL, 24 November 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa tingginya dinamika pekerjaan tidak mengurangi motivasi informan karena sejak awal pekerjaan tersebut telah dipilih berdasarkan minat pribadi. Dengan demikian, perubahan agenda maupun tingginya intensitas kerja justru dipandang sebagai konsekuensi yang harus dihadapi dalam mewujudkan tujuan yang telah dimiliki.

Temuan serupa juga terlihat pada informan MR. Meskipun mengakui bahwa pekerjaannya memiliki ritme yang padat dan sering kali menyita waktu, ia tetap mempertahankan motivasi karena memandang setiap pekerjaan sebagai kesempatan untuk memperoleh pengalaman baru mengenai proses pemerintahan.

“Ingin tahu lebih dalam tentang pemerintahan. Penasaran juga prosesnya seperti apa, jadi itu yang bikin tetap semangat walaupun pekerjaannya cukup padat.” (Wawancara dengan Ms. MR, 12 Maret 2026).

Berbeda dengan NL dan MR, informan IR menunjukkan bahwa tantangan pekerjaan tidak hanya berasal dari lingkungan kerja, tetapi juga dari kondisi personal sebagai perempuan yang menjadi tulang punggung keluarga. Peran tersebut membuatnya memiliki tanggung jawab yang lebih besar untuk tetap mempertahankan pekerjaannya meskipun menghadapi tekanan kerja yang tinggi.

“Kalau saya pribadi lebih karena kebutuhan hidup dan tanggung jawab keluarga. Jadi memang ada dorongan untuk tetap bekerja dan bertahan. Selain itu juga ada keinginan untuk terus berkembang dan tidak berhenti di satu titik saja.” (Wawancara dengan Ms. IR, 12 Maret 2026).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja perempuan tidak hanya dibangun oleh kondisi pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh tanggung jawab yang dimiliki di luar pekerjaan. Dalam konteks ini, tantangan pekerjaan justru memperkuat komitmen informan untuk mempertahankan pekerjaannya.

Berbeda dengan tenaga ahli fraksi, pegawai sekretariat menghadapi tantangan yang lebih banyak berkaitan dengan kondisi personal dan peran domestik. Informan ZD, misalnya, tetap menjalankan pekerjaannya selama masa

kehamilan meskipun mengalami perubahan kondisi fisik. Sementara itu, informan YN menghadapi tantangan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab sebagai ibu yang memiliki anak balita. Meskipun demikian, kedua informan tetap memilih bertahan karena telah memiliki keterikatan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja yang dianggap nyaman. Hal tersebut terlihat dari pernyataan ZD berikut.

“Karena sudah nyaman. Lingkungannya juga sudah kebiasa, jadi lebih ke merasa cocok saja.” (Wawancara dengan Ms. ZD, 24 November 2025).

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tantangan yang dialami pegawai sekretariat lebih banyak berasal dari kondisi personal, sedangkan pada tenaga ahli lebih dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Namun demikian, kedua kelompok sama-sama menunjukkan bahwa tantangan tersebut tidak menjadi alasan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain *work challenges*, penelitian ini juga menemukan bahwa *intrinsic motivation* dan *extrinsic motivation* menjadi faktor yang memperkuat kemampuan perempuan dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut. Motivasi intrinsik tercermin melalui ketertarikan terhadap dunia politik, keinginan untuk belajar, rasa nyaman terhadap pekerjaan, serta dorongan untuk terus berkembang. Sementara itu, motivasi ekstrinsik muncul melalui tanggung jawab terhadap keluarga, keinginan menjadi teladan bagi anak, dukungan keluarga, serta keinginan untuk tetap mandiri secara ekonomi.

Berdasarkan keseluruhan data, peneliti menemukan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif tidak mempertahankan pekerjaannya semata-mata karena alasan finansial. Mereka memilih bertahan karena pekerjaan tersebut memberikan ruang untuk berkembang, memperoleh pengalaman, menjalankan tanggung jawab keluarga, sekaligus memberikan kontribusi bagi pelaksanaan fungsi parlemen. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa tantangan kerja bukan menjadi faktor yang melemahkan motivasi, melainkan menjadi pengalaman yang membentuk ketangguhan perempuan dalam mempertahankan karier dan profesionalismenya di lingkungan parlemen.

5.2.2 Pekerjaan yang Bermakna Menjadi Alasan Perempuan Tetap Terlibat di Lingkungan Parlemen

Di balik upaya perempuan untuk mendaki tangga karier dan mewujudkan mimpi, keterlibatan kerja mereka tumbuh dari keyakinan bahwa pekerjaan yang dijalankan memiliki makna. Bahkan ketika biduk keluarga tidak selalu berlayar tenang, makna yang mereka temukan dalam pekerjaan menjadi alasan untuk tetap bertahan dan memberikan kontribusi terbaik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI. Hampir seluruh informan memaknai pekerjaannya sebagai sesuatu yang bernilai, bukan hanya bagi dirinya sendiri, tetapi juga bagi organisasi dan masyarakat. Oleh karena itu, meskipun menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, perubahan agenda yang cepat, serta tanggung jawab keluarga yang tidak ringan, mereka tetap menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi karena merasa pekerjaan tersebut memiliki tujuan dan memberikan kontribusi nyata terhadap pelaksanaan fungsi parlemen.

Pada kelompok tenaga ahli fraksi, kebermaknaan pekerjaan muncul melalui keterlibatan langsung dalam penyusunan substansi kebijakan, analisis rancangan undang-undang, penyusunan bahan rapat, hingga pemberian masukan kepada anggota DPR RI. Mereka tidak hanya memandang dirinya sebagai pelaksana tugas administratif, tetapi sebagai bagian dari proses kebijakan publik yang berdampak pada masyarakat. Kondisi tersebut membuat pekerjaan yang dijalankan memiliki nilai lebih dibandingkan sekadar memenuhi kewajiban pekerjaan sehari-hari. Hal tersebut terlihat dari pernyataan informan TS yang menjelaskan bahwa keterlibatannya dalam dunia parlemen memberikan ruang bagi dirinya untuk tetap berkarya sebagai perempuan.

”...ada juga dorongan dari dalam diri sebagai perempuan untuk tetap bisa berkarya dan punya peran di ruang publik.” (Wawancara dengan Ms. TS, 6 April 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pekerjaan dimaknai sebagai ruang aktualisasi diri. Informan tidak hanya bekerja untuk menyelesaikan tugas, tetapi juga ingin menunjukkan bahwa perempuan mampu memberikan kontribusi dalam

proses politik dan kebijakan publik. Kebermaknaan inilah yang membuat informan tetap mempertahankan keterlibatan kerjanya meskipun lingkungan kerja parlemen memiliki dinamika yang tinggi.

Temuan serupa juga terlihat pada informan NL. Sebagai tenaga ahli, ia menjelaskan bahwa setiap anggota tim diberikan kesempatan untuk menyampaikan pendapat ketika menyusun bahan rapat maupun pembahasan kebijakan.

“Kalau ada pembahasan atau penyusunan bahan, kami tetap diminta menyampaikan masukan. Jadi pendapat kami juga didengar.” (Wawancara dengan Ms. NL, 24 November 2025).

Kesempatan untuk menyampaikan ide tersebut membuat informan merasa bahwa dirinya memiliki peran yang penting dalam proses kerja. Peneliti menemukan bahwa kesempatan berpartisipasi tidak hanya meningkatkan rasa percaya diri informan, tetapi juga memperkuat rasa memiliki terhadap pekerjaan yang dijalankan. Dengan kata lain, perempuan tidak hanya menjadi pelaksana pekerjaan, tetapi juga merasa menjadi bagian dari proses pengambilan keputusan sesuai dengan ruang yang dimiliki.

Pada kelompok pegawai sekretariat, kebermaknaan pekerjaan dibangun melalui bentuk kontribusi yang berbeda. Meskipun tidak terlibat secara langsung dalam penyusunan substansi kebijakan, mereka memandang bahwa pekerjaan administrasi yang dilakukan merupakan bagian penting dalam mendukung kelancaran pelaksanaan fungsi kelembagaan DPR RI. Informan YN menjelaskan bahwa dirinya tetap bertahan karena telah memiliki keterikatan yang kuat terhadap lingkungan kerja.

“Karena memang suka dengan lingkungan kerja di sini, dan sudah jadi bagian dari keseharian.” (Wawancara dengan Ms. YN, 12 Maret 2026).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja pegawai sekretariat lebih banyak dibentuk melalui kenyamanan lingkungan kerja dan rasa memiliki terhadap organisasi. Bagi informan, pekerjaan yang telah dijalani selama bertahun-tahun tidak lagi hanya dipandang sebagai rutinitas, tetapi telah menjadi bagian dari identitas dirinya sebagai aparatur pendukung legislatif.

Selain kebermaknaan pekerjaan, penelitian ini juga menemukan bahwa psychological safety menjadi faktor penting yang memperkuat keterlibatan kerja perempuan. Hubungan yang baik dengan pimpinan, dukungan rekan kerja, serta

dukungan keluarga membuat informan merasa lebih aman dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi tersebut membantu mereka menghadapi tekanan kerja tanpa merasa bekerja sendirian. Hal ini tercermin dari pengalaman informan ZD yang menyampaikan bahwa dukungan keluarganya menjadi sumber semangat untuk tetap bekerja.

“Dukungan orang tua cukup ngaruh. Mereka selalu dorong untuk tetap kerja.” (Wawancara dengan Ms. ZD, 24 November 2025).

Peneliti juga menemukan bahwa rasa aman tersebut tidak hanya berasal dari keluarga, tetapi juga dari lingkungan kerja yang memberikan toleransi terhadap kondisi perempuan, seperti ketika menghadapi kehamilan, mengurus anak, maupun kebutuhan keluarga. Dukungan tersebut membuat informan merasa dihargai sehingga tetap memiliki keinginan untuk memberikan kontribusi terbaik kepada organisasi.

Temuan lainnya menunjukkan bahwa *psychological availability* turut memperkuat keterlibatan kerja melalui kesempatan yang diberikan kepada perempuan untuk berpartisipasi sesuai dengan karakteristik jabatannya. Pada kelompok tenaga ahli, kesempatan tersebut terlihat melalui keterlibatan dalam penyusunan substansi kebijakan, pemberian masukan, serta diskusi dengan pimpinan. Sementara itu, pada pegawai sekretariat, kesempatan berpartisipasi lebih banyak diwujudkan melalui pelaksanaan tugas administratif dan koordinasi pekerjaan sesuai tanggung jawab masing-masing. Meskipun ruang partisipasi yang dimiliki kedua kelompok berbeda, seluruh informan menunjukkan kesiapan untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan temuan penelitian, peneliti menemukan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif tidak bertahan di lingkungan parlemen semata-mata karena faktor pekerjaan atau penghasilan, tetapi karena mereka memandang pekerjaan tersebut memiliki makna yang selaras dengan nilai dan tujuan hidup masing-masing. Bagi sebagian informan, pekerjaan menjadi sarana untuk mengamalkan ilmu, mengembangkan kemampuan, serta memberikan kontribusi terhadap masyarakat melalui proses legislasi. Bagi informan lainnya, pekerjaan menjadi bentuk tanggung jawab terhadap keluarga sekaligus ruang untuk tetap produktif dan mandiri sebagai perempuan. Dengan demikian, kebermaknaan

kerja menjadi alasan utama yang membuat mereka tetap terlibat dalam pekerjaannya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa *psychological meaningfulness* merupakan fondasi utama keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif, sedangkan *psychological safety* dan *psychological availability* berfungsi sebagai faktor pendukung yang membantu mempertahankan keterlibatan tersebut. Perempuan yang memandang pekerjaannya bermakna akan tetap menunjukkan komitmen meskipun menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Sementara itu, dukungan dari keluarga, pimpinan, dan rekan kerja serta kesempatan untuk berpartisipasi membuat mereka semakin yakin untuk terus bertahan dan berkembang dalam lingkungan parlemen. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya dibentuk oleh kondisi psikologis individu, tetapi juga oleh pengalaman nyata yang mereka rasakan selama bekerja sebagai bagian dari sistem pendukung kelembagaan DPR RI.

5.3 Ringkasan Hasil



Gambar 5.2 Display Data Ringkasan Hasil 1

5.4 Diskusi Hasil Penelitian

Diskusi hasil penelitian dilakukan dengan menghubungkan temuan empiris dengan teori dan penelitian terdahulu. Pembahasan ini difokuskan pada dua temuan utama, yaitu dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI.

5.4.1 Ketika Tantangan Memperkuat Langkah: Diskusi Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk melalui interaksi antara karakteristik pekerjaan, kondisi personal, dan lingkungan kerja. Dari enam aspek yang dianalisis, yaitu *autonomy*, *work challenges*, *intrinsic motivation*, *extrinsic motivation*, *maintaining motivation*, serta *organizational support and career development*, *work challenges* menjadi aspek yang paling dominan. Meskipun demikian, bentuk tantangan yang dialami berbeda berdasarkan karakteristik jabatan. Tenaga ahli lebih banyak menghadapi perubahan agenda, intensitas pekerjaan, tuntutan ketelitian, dan jam kerja yang dinamis, sedangkan pegawai sekretariat lebih banyak menghadapi tantangan yang berkaitan dengan kondisi personal dan tanggung jawab keluarga.

Temuan tersebut sesuai dengan perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia yang memandang bahwa pengalaman individu dalam bekerja berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Hasil penelitian juga sejalan dengan *Self-Determination Theory* dari Deci dan Ryan (2000). Kebutuhan *autonomy* tercermin melalui kemampuan informan mengatur dan menyesuaikan pekerjaannya, *competence* terlihat dari kemampuan menghadapi berbagai tantangan kerja, sedangkan *relatedness* tercermin melalui dukungan keluarga, rekan kerja, pimpinan, dan organisasi. Motivasi intrinsik dan

ekstrinsik juga saling berinteraksi, mulai dari ketertarikan terhadap dunia politik dan keinginan berkembang hingga tanggung jawab keluarga dan kebutuhan ekonomi.

Hasil penelitian ini mendukung Olafsen et al. (2021) yang menjelaskan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan psikologis dan kondisi lingkungan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan Erikson dan Verge (2022) bahwa pengalaman kerja di lingkungan parlemen dipengaruhi oleh posisi dan karakteristik pekerjaan. Namun, penelitian ini memberikan temuan yang lebih spesifik bahwa karakteristik jabatan menjadi faktor pembeda dalam pembentukan dinamika motivasi kerja, sedangkan work challenges menjadi aspek yang paling konsisten memengaruhi seluruh informan. Dengan demikian, motivasi kerja perempuan aparatur pendukung legislatif bersifat dinamis karena terbentuk dan dipertahankan melalui interaksi antara kebutuhan psikologis, tuntutan pekerjaan, kondisi personal, dan dukungan lingkungan kerja.

5.4.2 Ketika Pekerjaan Menjadi Bermakna: Diskusi Keterlibatan Kerja (Employee Engagement) Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk melalui *psychological meaningfulness*, *psychological safety*, dan *psychological availability* sebagaimana dikemukakan oleh Kahn (1990). Dari ketiga kondisi tersebut, *psychological meaningfulness* menjadi aspek yang paling dominan karena seluruh informan memandang pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi terhadap pelaksanaan fungsi kelembagaan DPR RI. Tenaga ahli memaknai pekerjaannya melalui kontribusi terhadap penyusunan substansi dan proses kebijakan, sedangkan pegawai sekretariat memaknainya melalui keberhasilan mendukung kelancaran administrasi organisasi.

Temuan tersebut memperkuat teori Kahn (1990) bahwa individu akan lebih melibatkan dirinya ketika pekerjaan yang dijalankan memiliki nilai dan makna. Sementara itu, perbedaan karakteristik jabatan lebih terlihat pada *psychological availability*. Tenaga ahli memiliki ruang yang lebih luas untuk menyampaikan

pandangan dan terlibat dalam penyusunan substansi, sedangkan pegawai sekretariat lebih banyak menjalankan pekerjaan berdasarkan arahan pimpinan. Adapun *psychological safety* terbentuk melalui dukungan pimpinan, hubungan dengan rekan kerja, dukungan keluarga, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Knight et al. (2022) yang menunjukkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh faktor individu, pekerjaan, dan organisasi. Temuan ini juga mendukung Erikson dan Verge (2022) bahwa posisi dan struktur kerja dalam lingkungan parlemen dapat membentuk pengalaman individu. Namun, penelitian ini menunjukkan secara lebih spesifik bahwa karakteristik jabatan membedakan bentuk keterlibatan kerja, sedangkan *psychological meaningfulness* menjadi kondisi yang paling dominan pada seluruh informan. Dengan demikian, keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif terbentuk melalui interaksi antara kebermaknaan pekerjaan, kesempatan untuk berpartisipasi, rasa aman dalam bekerja, serta karakteristik pekerjaan yang dijalankan.

BAB VI PENUTUP

6.1 Menjaga Mimpi, Menjaga Peran: Kesimpulan Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dinamika motivasi kerja perempuan staf legislatif DPR RI terbentuk melalui interaksi antara faktor internal, faktor eksternal, serta pengalaman menghadapi tantangan pekerjaan dan kehidupan keluarga. Dalam proses mendaki tangga karier, motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh ketertarikan terhadap pekerjaan, keinginan untuk berkembang, dan kesempatan membangun karier, tetapi juga oleh tanggung jawab sebagai istri, ibu, maupun tulang punggung keluarga. Perempuan dalam penelitian ini mampu mempertahankan motivasi melalui kemampuan beradaptasi, mengelola tekanan kerja, serta memaknai tantangan sebagai bagian dari proses pengembangan diri. Temuan ini menunjukkan bahwa perjalanan karier perempuan tidak terlepas dari dinamika peran ganda yang harus dijalankan secara bersamaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa keterlibatan kerja (*employee engagement*) perempuan staf legislatif tercermin melalui kebermaknaan pekerjaan (*psychological meaningfulness*), kesiapan berkontribusi (*psychological availability*), dan rasa aman dalam bekerja (*psychological safety*). Di antara ketiga aspek tersebut, kebermaknaan pekerjaan menjadi faktor yang paling dominan dalam membentuk keterlibatan kerja. Perempuan memandang pekerjaannya sebagai kontribusi nyata terhadap proses legislasi dan pelayanan publik sehingga mendorong mereka untuk tetap berkomitmen, berpartisipasi aktif, dan menjalankan tanggung jawab secara profesional. Kebermaknaan inilah yang menjadi penguat langkah mereka dalam terus mewujudkan mimpi karier, meskipun menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa perjalanan perempuan staf legislatif dalam membangun karier merupakan proses yang diwarnai oleh tantangan di lingkungan kerja maupun dinamika kehidupan keluarga. Meski “biduk keluarga” tidak selalu berlayar dengan tenang, kondisi tersebut tidak

menghalangi mereka untuk terus mendaki tangga karier dan mewujudkan mimpi. Motivasi yang kuat, kebermaknaan pekerjaan, dukungan dari lingkungan, serta kemampuan mengelola berbagai peran menjadi modal utama yang memungkinkan mereka tetap berkembang dan bertahan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan karier perempuan staf legislatif DPR RI bukan hanya ditentukan oleh kemampuan profesional, tetapi juga oleh ketangguhan, adaptasi, dan komitmen dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga.

6.1.1 *Autonomy*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif di lingkungan DPR RI mampu terus mendaki tangga karier dan mewujudkan tujuan profesionalnya meskipun dihadapkan pada dinamika pekerjaan yang tinggi serta berbagai tantangan dalam kehidupan keluarga. Perjalanan tersebut tercermin melalui kemampuan mereka membangun *autonomy*, yaitu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan sesuai dengan karakteristik jabatan masing-masing. Pada kelompok tenaga ahli fraksi, *autonomy* lebih dominan karena mereka dituntut mengatur pekerjaan secara mandiri, menyesuaikan perubahan agenda rapat, serta menyelesaikan penyusunan bahan substansi dalam waktu yang terbatas. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan informan NL yang menjelaskan bahwa perubahan agenda dapat terjadi sewaktu-waktu sehingga tenaga ahli harus siap menyesuaikan ritme kerja. Sebaliknya, pegawai sekretariat memiliki pola kerja yang lebih stabil karena pekerjaannya lebih berorientasi pada administrasi, meskipun tetap dituntut mampu beradaptasi terhadap perubahan jadwal kegiatan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa karakteristik jabatan memengaruhi tingkat *autonomy* perempuan aparatur pendukung legislatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) bahwa *autonomy* merupakan kebutuhan psikologis dasar yang mendorong munculnya motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Erikson dan Verge (2022) yang menyatakan bahwa perempuan di lingkungan parlemen dituntut memiliki kemampuan beradaptasi terhadap dinamika

organisasi dan perubahan agenda kerja. Hasil tersebut memperkuat temuan Erikson dan Verge (2022) bahwa dinamika kerja di lingkungan parlemen menuntut kemampuan adaptasi yang tinggi, sehingga perempuan mampu menjalankan perannya secara profesional meskipun berada dalam lingkungan kerja yang dinamis.

6.1.2 Work Challenges

Berdasarkan aspek *work challenges*, perempuan aparatur pendukung legislatif dipengaruhi oleh karakteristik jabatan yang dijalankan. Pada kelompok tenaga ahli fraksi, tantangan utama berupa tingginya intensitas pekerjaan, perubahan agenda yang cepat, tuntutan ketelitian, serta kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Hal tersebut tercermin dari hasil wawancara dengan NL yang menyatakan bahwa jadwal kerja yang tidak menentu membuat pembagian waktu dengan keluarga menjadi tantangan terbesar, sedangkan IR menekankan pentingnya menjaga ketelitian karena pekerjaannya berkaitan dengan data dan laporan. Sementara itu, pegawai sekretariat lebih banyak menghadapi tantangan yang berasal dari kondisi personal, seperti kehamilan pada ZD dan tanggung jawab mengasuh anak pada YN, sedangkan dinamika pekerjaannya relatif lebih stabil.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tantangan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh karakteristik pekerjaan dan kondisi personal masing-masing. Hasil penelitian ini sesuai dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) bahwa lingkungan kerja dapat memengaruhi terpenuhinya kebutuhan psikologis individu dalam bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Guest, Renwick, dan Wood (2022) yang menjelaskan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dan karakteristik organisasi memengaruhi pengalaman kerja serta kesejahteraan pegawai. Oleh karena itu, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Guest, Renwick, dan Wood (2022) bahwa tuntutan pekerjaan dan

karakteristik organisasi menjadi faktor yang memengaruhi pengalaman kerja serta kesejahteraan pegawai.

6.1.3 *Intrinsic Motivation*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi intrinsik perempuan aparaturnya pendukung legislatif berasal dari dorongan yang muncul dari dalam diri, namun berbeda sesuai karakteristik jabatan. Pada tenaga ahli fraksi, motivasi lebih banyak didorong oleh ketertarikan terhadap dunia politik dan pemerintahan, keinginan untuk terus belajar, serta memberikan kontribusi melalui kebijakan. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan NL yang telah tertarik pada dunia politik sejak masa kuliah, serta MR yang terdorong oleh rasa ingin tahu terhadap proses pemerintahan. Sebaliknya, pegawai sekretariat lebih banyak dimotivasi oleh rasa nyaman terhadap lingkungan kerja, sebagaimana disampaikan oleh ZD dan YN yang merasa cocok dengan lingkungan kerja yang telah menjadi bagian dari keseharian mereka.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik terbentuk melalui pengalaman kerja yang memberikan kepuasan dan makna bagi individu. Hasil penelitian ini sesuai dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) bahwa motivasi intrinsik muncul karena adanya ketertarikan dan kepuasan terhadap aktivitas yang dilakukan. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Olafsen, Deci, dan Halvari (2021) yang menjelaskan bahwa terpenuhinya kebutuhan psikologis dasar akan meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Temuan ini menunjukkan adanya kesesuaian dengan konsep yang dikemukakan Deci dan Ryan (2000) serta didukung oleh Olafsen et al. (2021), bahwa motivasi intrinsik berkembang ketika individu memperoleh kepuasan dan makna dari pekerjaan yang dijalankan.

6.1.4 *Extrinsic Motivation*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik perempuan aparatur pendukung legislatif dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar individu yang berbeda sesuai karakteristik jabatan. Pada tenaga ahli fraksi, motivasi lebih banyak berasal dari tanggung jawab keluarga, keinginan menjadi teladan, serta dorongan untuk berkontribusi di ruang politik. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan NL yang ingin menjadi contoh bagi anak perempuannya serta IR yang termotivasi karena menjadi tulang punggung keluarga. Sebaliknya, pada pegawai sekretariat motivasi lebih banyak dipengaruhi oleh dukungan keluarga dan komitmen terhadap pekerjaan, sebagaimana disampaikan oleh ZD yang memperoleh dukungan dari orang tua dan YN yang menekankan pentingnya komitmen pribadi dalam bekerja.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa faktor eksternal berperan dalam mempertahankan semangat kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) bahwa motivasi ekstrinsik berkembang melalui proses internalisasi terhadap faktor-faktor eksternal. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Olafsen et al. (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap terbentuknya motivasi kerja individu. Dengan demikian, hasil penelitian memperlihatkan bahwa faktor-faktor eksternal seperti dukungan keluarga dan tanggung jawab sosial berperan sebagai pendorong motivasi kerja, sebagaimana juga ditemukan oleh Olafsen et al. (2021).

6.1.5 *Maintaining Motivation*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif memiliki berbagai strategi dalam mempertahankan motivasi kerja ketika menghadapi tekanan pekerjaan maupun kondisi personal. Pada tenaga ahli fraksi, upaya tersebut dilakukan melalui profesionalisme, kemampuan beradaptasi, serta mengingat kembali tanggung jawab terhadap keluarga. Hal ini terlihat dari IR yang mempertahankan motivasi dengan mengingat perannya sebagai tulang punggung

keluarga, sedangkan MR tetap menjaga profesionalisme ketika mengalami kejenuhan. Sementara itu, pegawai sekretariat mempertahankan motivasi melalui pengelolaan kondisi pribadi, seperti ZD yang menyesuaikan ritme kerja selama kehamilan dan YN yang mampu memisahkan urusan pribadi dengan pekerjaan.

Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan mempertahankan motivasi dipengaruhi oleh kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kondisi personal. Hasil penelitian tersebut sesuai dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) bahwa individu akan mempertahankan motivasi ketika kebutuhan psikologisnya tetap terpenuhi. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Guest, Renwick, dan Wood (2022) yang menjelaskan bahwa kesejahteraan kerja dan kemampuan mengelola tuntutan pekerjaan berkontribusi terhadap keberlangsungan motivasi kerja pegawai. Temuan tersebut memperkuat pandangan Guest, Renwick, dan Wood (2022) bahwa kemampuan individu mengelola tuntutan pekerjaan dan kondisi pribadi menjadi faktor penting dalam menjaga motivasi kerja secara berkelanjutan.

6.1.6 Organizational Support and Career Development

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perempuan aparatur pendukung legislatif telah memperoleh kesempatan yang relatif setara dalam pengembangan karier, namun implementasinya masih dipengaruhi oleh karakteristik jabatan dan peran domestik perempuan. Pada tenaga ahli fraksi, tantangan lebih banyak berkaitan dengan belum optimalnya pembinaan karier dan perlunya kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan NL yang menilai perempuan sering menghadapi dilema antara pengembangan karier dan keluarga, serta IR yang menyatakan bahwa pengembangan kapasitas masih bergantung pada inisiatif individu. Sebaliknya, pegawai sekretariat lebih banyak merasakan dukungan melalui hak cuti melahirkan dan kesempatan mengikuti pelatihan sebagaimana disampaikan oleh ZD dan YN.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki peran penting dalam mendukung keberlanjutan karier perempuan aparatur pendukung legislatif, meskipun masih diperlukan pengembangan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Self-Determination Theory yang dikemukakan oleh Deci dan Ryan (2000) bahwa dukungan lingkungan kerja dapat meningkatkan motivasi individu. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Childs dan Lovenduski (2021) yang menjelaskan bahwa dukungan kelembagaan berperan penting dalam meningkatkan partisipasi dan pengembangan karier perempuan di lingkungan parlemen. Hasil penelitian ini memperlihatkan kesamaan dengan penelitian Childs dan Lovenduski (2021), yaitu bahwa dukungan kelembagaan dan kebijakan organisasi menjadi aspek penting dalam mendukung keberlanjutan karier perempuan di lingkungan parlemen.

6.1.7 Psychological Meaningfulness

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological meaningfulness* merupakan aspek yang paling dominan dalam membentuk keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Pada tenaga ahli fraksi, kebermaknaan kerja muncul melalui keterlibatan dalam penyusunan substansi kebijakan dan proses legislasi. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan NL yang merasa bangga ketika bahan rapat yang disusunnya digunakan dalam proses kerja, sedangkan TS memaknai pekerjaannya sebagai kesempatan untuk berkontribusi dalam kebijakan publik. Sementara itu, pegawai sekretariat memaknai pekerjaannya melalui keberhasilan mendukung kelancaran administrasi organisasi, sebagaimana disampaikan oleh ZD dan YN.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa persepsi terhadap makna pekerjaan mendorong perempuan aparatur pendukung legislatif untuk lebih terlibat dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *psychological meaningfulness* merupakan kondisi utama yang

membentuk *employee engagement*. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Saks (2022) yang menjelaskan bahwa individu akan menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi ketika memandang pekerjaannya bermakna bagi organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian menguatkan teori Kahn (1990) serta penelitian Saks (2022) bahwa persepsi terhadap kebermaknaan pekerjaan mendorong individu untuk menunjukkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi.

6.1.8 Psychological Availability

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological availability* dipengaruhi oleh kesempatan yang dimiliki perempuan aparatur pendukung legislatif untuk berpartisipasi dalam pekerjaan. Tenaga ahli fraksi memiliki ruang yang lebih luas dalam menyampaikan pandangan, menyusun substansi, dan memberikan masukan, sebagaimana disampaikan oleh NL dan TS yang merasa dilibatkan dalam penyusunan substansi maupun pengambilan keputusan. Sebaliknya, pegawai sekretariat lebih banyak menjalankan pekerjaan berdasarkan arahan pimpinan, meskipun tetap memiliki kesempatan memberikan masukan sesuai lingkup tugasnya.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingkat keterlibatan dipengaruhi oleh karakteristik jabatan yang dijalankan. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kahn (1990) yang menjelaskan bahwa individu akan lebih terlibat ketika memiliki kesiapan dan kesempatan untuk memanfaatkan kemampuan yang dimiliki. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian Saks (2022) yang menyatakan bahwa kesempatan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan berkontribusi terhadap peningkatan *employee engagement*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kesempatan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan berkontribusi terhadap keterlibatan pegawai, sehingga hasil penelitian ini sejalan dengan teori Kahn (1990) dan penelitian Saks (2022).

6.1.9 Psychological Safety

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological safety* perempuan aparatur pendukung legislatif dibentuk melalui dukungan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga sebagai sumber rasa aman yang memungkinkan mereka tetap

melangkah dalam perjalanan karier meskipun menghadapi dinamika kehidupan keluarga dan tuntutan pekerjaan. Pada tenaga ahli fraksi, rasa aman lebih banyak diperoleh melalui apresiasi pimpinan, solidaritas rekan kerja, serta dukungan keluarga. Hal tersebut terlihat dari hasil wawancara dengan NL yang memperoleh dukungan keluarga dalam menjalankan karier, serta TS yang merasa lebih termotivasi karena apresiasi dari pimpinan. Sebaliknya, pegawai sekretariat lebih banyak memperoleh rasa aman melalui hubungan kerja yang harmonis dan dukungan keluarga, sebagaimana disampaikan oleh ZD dan YN.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif menjadi faktor penting dalam membentuk keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Kahn (1990) yang menyatakan bahwa *psychological safety* memungkinkan individu bekerja dengan rasa aman dan percaya diri. Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Childs dan Lovenduski (2021) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi dan lingkungan kerja yang inklusif berperan penting dalam meningkatkan partisipasi perempuan di lingkungan parlemen. Temuan ini semakin menegaskan bahwa dukungan pimpinan, rekan kerja, dan keluarga merupakan fondasi penting dalam menciptakan rasa aman di tempat kerja, sebagaimana dijelaskan oleh Kahn (1990) dan didukung oleh penelitian Childs dan Lovenduski (2021).

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, penguatan praktik manajemen sumber daya manusia di lingkungan DPR RI dapat diarahkan pada optimalisasi dukungan terhadap perempuan aparatur pendukung legislatif, khususnya dalam menghadapi dinamika beban kerja yang tinggi dan ritme kerja yang cepat, terutama pada jabatan tenaga ahli fraksi. Organisasi diharapkan dapat mengembangkan sistem kerja yang lebih adaptif melalui pengelolaan beban kerja yang proporsional, peningkatan fleksibilitas dalam kondisi tertentu, serta penyediaan program pengembangan karier yang lebih terstruktur dan berkelanjutan bagi perempuan. Selain itu, penyediaan fasilitas yang responsif terhadap kebutuhan perempuan, seperti ruang penitipan anak (*childcare support*), ruang laktasi, fasilitas kesehatan

bagi ibu hamil, serta penyediaan *amenities* pada fasilitas toilet, perlu menjadi perhatian sebagai bentuk dukungan organisasi terhadap perempuan yang menjalankan peran profesional sekaligus domestik. Upaya tersebut diharapkan dapat membantu perempuan mempertahankan motivasi kerja, meningkatkan kesejahteraan kerja, serta mendukung keberlanjutan pengembangan karier di lingkungan DPR RI.

Di sisi lain, budaya kerja yang telah menunjukkan adanya dukungan dari pimpinan, rekan kerja, dan keluarga perlu terus dipertahankan sebagai bagian dari upaya meningkatkan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Bagi perempuan aparatur pendukung legislatif, penting untuk terus mengembangkan kompetensi, memperluas pengetahuan, serta meningkatkan kapasitas diri agar mampu beradaptasi dengan dinamika lingkungan parlemen yang terus berkembang. Dengan demikian, sinergi antara dukungan organisasi, kesempatan pengembangan diri, dan kesiapan individu diharapkan mampu memperkuat motivasi kerja dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif secara berkelanjutan.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan dengan melibatkan jumlah informan yang lebih beragam, baik berdasarkan unit kerja, jenis jabatan, maupun fraksi politik, sehingga diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai dinamika motivasi kerja dan keterlibatan kerja perempuan aparatur pendukung legislatif. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat mengkaji faktor-faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*), maupun kebijakan organisasi yang responsif gender terhadap motivasi kerja dan *employee engagement* perempuan di lingkungan parlemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Ames, H., Glenton, C., & Lewin, S. (2021). Purposive sampling in qualitative evidence synthesis: A worked example. *BMC Medical Research Methodology*, 21, 26. <https://doi.org/10.1186/s12874-021-01205-5>
- Butina, M. (2019). Narrative analysis research: A tool for extension educators. *Journal of Extension*, 53(2), Article 25. <https://doi.org/10.34068/joe.53.02.25>
- Childs, S., & Lovenduski, J. (2021). Gendered institutions and women's political representation. *Politics & Gender*, 17(2), 1–25. <https://doi.org/10.1017/S1743923X20000540>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2023). *Laporan kinerja Sekretariat Jenderal DPR RI tahun 2023*. Biro Perencanaan dan Organisasi Setjen DPR RI.
- Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2024). *Laporan kinerja DPR RI tahun sidang 2023–2024*. Sekretariat Jenderal DPR RI. <https://www.dpr.go.id/dokumen/laporan-kinerja/laporan-kinerja-dpr>
- Erikson, J., & Verge, T. (2022). Gender, power and privilege in the parliamentary workplace. *Parliamentary Affairs*, 75(1), 1–19. <https://doi.org/10.1093/pa/gsaa048>
- Guest, D. E., Renwick, D., & Wood, S. J. (2022). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal*, 32(1), 22–38. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12428>
- Guest, G., Namey, E., & Mitchell, M. (2022). *Collecting and analyzing qualitative data at scale*. SAGE Publications.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kaufman, B. E. (2021). Evolution of strategic HRM as seen through two founding books: A 30-year perspective on development of the field. *Human Resource Management Review*, 31(1), 100777. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100777>

- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2022). Work engagement interventions: A systematic review and meta-analysis. *Work & Stress*, 36(1), 1–31. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1833865>
- Kroeber, C., Stephan, L., Dingler, S. C., & Montero, C. (2026). Gender bias in legislative oversight. *British Journal of Political Science*. <https://doi.org/10.1017/S0007123425101221>
- Olafsen, A. H., Deci, E. L., & Halvari, H. (2021). Basic psychological needs and work motivation: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 632013. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.632013>
- Parlementaria DPR RI. (2025, October 2). Dari legislasi hingga diplomasi, DPR teguhkan peran untuk rakyat. Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. <https://www.dpr.go.id/kegiatan-dpr/berita/Dari-Legislati-hingga-Diplomasi-DPR-Teguhkan-Peran-untuk-Rakyat-59937>
- Putra, A. (2020). Peran sekretariat dan tenaga ahli dalam mendukung pelaksanaan fungsi DPR RI. *Jurnal Public Governance Studies*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/51878>
- Sakamoto, N., De Fina, A., & Georgakopoulou, A. (2024). Narrative inquiry: Storytelling across media and contexts. *Narrative Inquiry*, 34(1), 1–15. <https://doi.org/10.1075/ni.00001.edi>
- Saks, A. M. (2022). Caring human resources management and employee engagement. *Personnel Review*, 51(3), 972–990. <https://doi.org/10.1108/PR-12-2020-0852>
- Saldaña, J. (2021). *The coding manual for qualitative researchers* (4th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781529796061>
- Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2020). Peraturan Sekretaris Jenderal DPR RI Nomor 4 Tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Jenderal DPR RI.
- Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2020). Rencana strategis Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia tahun 2020–2024.
- Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. (2022). Buku profil DPR RI dan roadmap reformasi birokrasi DPR RI 2020–2024.
- Sekretariat Jenderal DPR RI. (2025, December 22). Setjen DPR RI peringati Hari Ibu ke-97, tegaskan bukti nyata perempuan dalam kerja parlemen. Parlementaria DPR RI. <https://www.dpr.go.id/kegiatan-dpr/berita/Setjen-DPR-RI-Peringati-Hari-Ibu-ke-97-Tegaskan-Bukti-Nyata-Perempuan-dalam-Kerja-Parlemen-62116>
- Silalahi, J. B., & Astrik, L. (2025). Analisis gaya kepemimpinan perempuan dalam kolaborasi kinerja antara pegawai dengan tenaga ahli pada Sekretariat Komisi V DPR RI tahun 2023–2024. *Jurnal Public Governance Studies*. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/download/51878/33918>

Tracy, S. J. (2020). *Qualitative research methods: Collecting evidence, crafting analysis, and communicating impact* (2nd ed.). Wiley-Blackwell.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Surat Penerimaan Magang dan Perizinan Melakukan Riset/Penelitian di Lingkungan DPR RI



Sekretariat : MPR/ DPR-RI, Nusantara I, Lantai VII, Ruang 0725, Jl. Jend. Gatot Subroto, Jakarta 10270
Telp. (021)5756187, 5756189, 5756363, Fax. 5756188

Nomor : 144/SET-FPDIP/DPR-RI/III/2025
Hal : Penerimaan Magang

Jakarta, 4 Maret 2025

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Islam Indonesia
di
Tempat

Sehubungan dengan adanya surat Permohonan Magang, yang telah dipertimbangkan dan diseleksi oleh Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, Bersama ini kami sampaikan bahwa Permohonan Magang Saudara Mahasiswa:

Nama : Wike Kartika Nabillah
NPM : 22311096
Program Studi : Manajemen

Dengan ini kami memberikan ijin kepada Mahasiswi Saudara tersebut untuk melaksanakan Magang Wajib di Fraksi PDI Perjuangan selama 5 bulan dalam rangka untuk mengembangkan wawasan, menggali ilmu, riset, dan pemenuhan kewajiban kampus. Saudara Mahasiswi akan didampingi oleh Staff dan Anggota Fraksi PDI Perjuangan DPR-RI selama pelaksanaan magangnya.

Demikian disampaikan, Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

... ..

KEPALA SEKRETARIAT
FRAKSI PDI PERJUANGAN DPR-RI



Ronny Ari Wibowo, SE., M.Si.
NIP. 197901212014031001

Lampiran 2: Laporan Daftar Hadir Magang

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun: Maret/2025

Nama Instansi : Fraksi PDIP DPR RI

Nama Mahasiswa : Wike Kartika Nabillah

Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (jam)	Deskripsi Singkat Aktivitas
1	03/02/2025	4 jam	Perkenalan dengan mentor dan atasan di Fraksi
2	04/02/2025	4 jam	Mengurus surat magang ke Pusbangkom DPR RI
3	05/02/2025	2 jam	Melakukan verifikasi kembali mengenai surat perizinan magang
4	06/03/2025	6 jam	Pengenalan lingkungan gedung DPR RI
5	07/03/2025	4 jam	Mendokumentasikan kawasan dan mempelajari untuk mempermudah pelaksanaan magang
6	10/03/2025	4 jam	Konsultasi bersama mentor terkait laporan dan tugas yang akan dilakukan selama 4 bulan kedepan
7	11/03/2025	6 jam	Mengikuti rapat komisi VII tentang RUU Pariwisata
8	12/03/2025	6 jam	Audiensi dengan PR Mulis Agung tentang peredaran rokok ilegal
9	13/03/2025	6 jam	Mengerjakan tugas yang diberikan oleh mentor mengenai hubungan luar negeri
10	14/03/2025	6 jam	Mempelajari terkait tatib dan internal Fraksi PDIP DPR RI
11	17/03/2025	6 jam	Membaca dan mendalami buku "Penguatan Manajemen Fraksi"
12	18/03/2025	6 jam	Mengikuti rapat kerja dengan Menteri UMKM
13	19/03/2025	6 jam	Meeting dengan tenaga ahli Fraksi
14	20/03/2025	6 jam	Membuat video eksplorasi mengenai Museum DPR RI

Lampiran 3: Dokumentasi Selama Magang dan Proses Wawancara



Foto 1. Kegiatan wawancara dengan informan ZD sebagai Pegawai Sekretariat Partai.



Foto 2. Keikutsertaan dalam Rapat Paripurna selama masa magang.



Foto 3. Foto bersama Titiek Soeharto.



Foto 4. Audiensi pelaksanaan Rapat Kerja untuk penyelesaian tugas magang.



Foto 5. Kegiatan pendataan hasil wawancara.



Foto 6. Foto bersama supervisor magang.

Lampiran 4: Panduan Wawancara

1. Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
2. Apa posisi Ibu di DPR RI?
3. Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan dalam mendukung fungsi DPR RI?
4. Bagaimana pola kerja sehari-hari, terutama saat masa sidang?
5. Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas?
6. Apa yang memotivasi Ibu untuk bekerja di DPR RI?
7. Faktor apa yang paling memengaruhi motivasi kerja Ibu?
8. Apakah terdapat kondisi di mana motivasi kerja Ibu menurun? Apa penyebabnya dan bagaimana cara mengatasinya?
9. Bagaimana kesesuaian antara regulasi dan implementasi sistem pembinaan serta pengembangan karier bagi perempuan di lingkungan DPR RI?
10. Dalam hal apa Ibu merasa paling berkontribusi terhadap lembaga?
11. Apakah Ibu merasa bangga menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI? Mengapa?
12. Apakah Ibu dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau perencanaan pekerjaan di unit kerja Ibu?
13. Bagaimana dukungan pimpinan dan rekan kerja memengaruhi semangat keterlibatan Ibu?
14. Apa bentuk dukungan yang paling membantu meningkatkan keterlibatan kerja?
15. Sejauh mana lingkungan kerja di DPR RI telah mendukung pekerja perempuan, serta bagaimana pandangan berkarier dan adakah motivasi yang ingin disampaikan bagi perempuan lain?

Lampiran 5: Transkrip Wawancara

INFORMAN SATU

Identitas Narasumber : NL

Jabatan : Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 4

Status : Menikah, memiliki anak

Tanggal dan Waktu Wawancara : Senin, 24 November 2025

Tempat Wawancara : Gedung DPR RI

Transkrip Wawancara	
WK	Assalamualaikum Wr. Wb. Sebelumnya, terima kasih ibu sudah menyempatkan waktunya untuk menjadi informan wawancara, jadi saya sedang dalam mengumpulkan data untuk Tugas Akhir, pada kesempatan kali ini kita akan membahas mengenai motivasi dan keterlibatan perempuan di parlemen dalam meninjau manajemen sdm.
NL	Walaikumsalam Wike, oke silahkan bisa dimulai saja.
WK	Apa posisi dan tugas utama Ibu di DPR RI?
NL	Saya di sini sebagai Tenaga Ahli Fraksi PDIP, tepatnya di Poksi 4. Kalau tugas utama, saya lebih banyak di penyusunan draf dan analisis Rancangan Undang-Undang yang jadi prioritas fraksi. Selain itu juga mendampingi rapat internal fraksi, menyiapkan bahan-bahan rapat, dan mengikuti perkembangan isu nasional. Jadi memang harus terus update informasi karena itu nanti jadi bahan untuk pimpinan juga.
WK	Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
NL	Saya mulai bekerja di DPR RI sejak tahun 2014, jadi sudah cukup lama juga, kurang lebih hampir 10 tahun.
WK	Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan dalam mendukung fungsi DPR RI?
NL	Tugasnya cukup beragam, tapi yang utama memang terkait penyusunan bahan untuk mendukung fungsi legislasi. Jadi saya membantu menyusun analisis RUU, membuat bahan rapat, menyiapkan poin-poin pertanyaan untuk anggota dewan, dan juga ikut mengikuti isu-isu strategis nasional. Kadang juga ikut mendampingi rapat, jadi benar-benar terlibat dari proses awal sampai pembahasan.
WK	Bagaimana pola kerja sehari-hari, terutama saat masa sidang?
NL	Kalau di DPR itu ada masa sidang dan masa reses. Dalam satu tahun bisa sekitar lima sampai enam kali masa sidang. Nah, saat masa sidang itu biasanya pekerjaan jauh lebih padat. Dari pagi sampai malam bisa terus ada kegiatan. Kita harus menyiapkan bahan rapat, mulai dari isu aktual, data pendukung, sampai daftar pertanyaan. Kadang juga harus cepat karena sifatnya dinamis, bisa ada perubahan mendadak. Jadi memang harus siap dengan ritme kerja yang tinggi.
WK	Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas?

NL	Tantangan terbesar menurut saya adalah membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Apalagi untuk perempuan yang sudah berkeluarga dan punya anak. Jadwal kerja di sini tidak menentu, bisa dari pagi sampai malam, bahkan kadang harus ikut kunjungan kerja ke luar kota. Itu cukup berat karena waktu dengan keluarga jadi terbatas. Selain itu juga masih ada stereotip di lingkungan kerja bahwa perempuan, terutama yang sudah menjadi ibu, dianggap kurang optimal. Jadi itu juga jadi tantangan tersendiri.
WK	Apa yang membuat Ibu merasa termotivasi untuk bekerja di DPR RI?
NL	Motivasi saya sebenarnya sudah terbentuk sejak masa kuliah. Dari dulu memang tertarik dengan dunia politik dan kebijakan publik. Ditambah lagi latar belakang keluarga yang juga berkecimpung di dunia politik, jadi makin memperkuat keinginan untuk bekerja di bidang ini. Selain itu, ada rasa ingin berkontribusi juga dalam proses kebijakan.
WK	Faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja Ibu?
NL	Kalau saya pribadi, lebih ke faktor internal. Saya ingin menjadi contoh bagi anak perempuan saya bahwa perempuan tetap bisa berkarir walaupun sudah berumah tangga. Jadi itu yang selalu jadi pengingat dan pendorong saya untuk tetap semangat bekerja.
WK	Apakah ada masa di mana motivasi Ibu menurun? Apa penyebabnya dan bagaimana mengatasinya?
NL	Ada, tapi biasanya tidak terlalu lama. Misalnya saat kondisi fisik sedang tidak fit, seperti saat menstruasi. Itu cukup memengaruhi kondisi psikologis juga, jadi fokus kerja agak menurun. Tapi biasanya saya atasi dengan istirahat yang cukup dan tetap menjaga komitmen kerja. Jadi tidak sampai berlarut-larut.
WK	Bagaimana kesesuaian antara regulasi dan implementasi sistem pembinaan serta pengembangan karier bagi perempuan?
NL	Secara regulasi sebenarnya tidak ada perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Semua punya kesempatan yang sama. Tapi dalam praktiknya, perempuan sering menghadapi kendala, terutama kalau sudah berkeluarga. Misalnya saat ada peluang karier yang lebih tinggi, biasanya harus mempertimbangkan kondisi keluarga juga, termasuk izin dari suami. Jadi kadang muncul dilema antara karier dan peran domestik.
WK	Dalam hal apa Ibu merasa paling berkontribusi terhadap lembaga?
NL	Saya merasa paling berkontribusi saat bahan rapat yang saya susun benar-benar digunakan dalam pembahasan dan mendapatkan apresiasi. Selain itu, ketika dipercaya untuk menangani suatu tugas atau ikut dalam audiensi, itu juga menjadi bentuk kontribusi yang cukup berarti bagi saya.
WK	Apakah Ibu merasa bangga menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI? Mengapa?
NL	Tentu merasa bangga. Karena bisa ikut berkontribusi dalam proses kebijakan publik, walaupun mungkin tidak terlihat secara langsung. Selain itu juga ada kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan didengar dalam lingkungan kerja.
WK	Apakah Ibu dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau perencanaan pekerjaan?
NL	Keterlibatan cukup tinggi. Di unit kerja saya, setiap orang biasanya diminta untuk memberikan pandangan atau masukan. Jadi tidak hanya sekadar menjalankan tugas, tapi juga ikut berpikir dalam prosesnya.

WK	Bagaimana dukungan pimpinan dan rekan kerja memengaruhi semangat keterlibatan Ibu?
NL	Dukungan dari pimpinan ada, misalnya dalam bentuk kepedulian terhadap kondisi perempuan yang sudah berkeluarga. Tapi di sisi lain, kadang perempuan yang sudah berkeluarga justru tidak diberi kesempatan untuk tugas luar karena dianggap kurang fleksibel. Itu sebenarnya bisa membatasi pengalaman kerja juga.
WK	Apa bentuk dukungan yang paling membantu meningkatkan keterlibatan kerja?
NL	Dukungan terbesar justru dari keluarga, terutama suami. Dukungan dalam hal mobilitas kerja, membantu mengurus anak, dan memahami jam kerja yang panjang itu sangat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja saya.
WK	Sejauh mana lingkungan kerja di DPR RI telah mendukung pekerja perempuan?
NL	Secara umum sudah cukup mendukung, karena tidak ada perbedaan beban kerja antara laki-laki dan perempuan. Namun, diharapkan adanya fasilitas yang lebih ramah perempuan, seperti dulu ada ruang penitipan anak (RPTA) sayangnya sekarang itu digantikan dengan Kantin Demokrasi, fasilitas kesehatan bagi ibu hamil juga kurang, ruang menyusui, dan fasilitas sanitasi yang memadai. Itu penting untuk mendukung kenyamanan kerja perempuan.

INFORMAN DUA

Identitas Narasumber : ZD

Jabatan : Pegawai Sekretariat Partai

Status : Menikah, sedang hamil

Tanggal dan Waktu Wawancara : Selasa, 25 November 2025

Tempat Wawancara : Gedung DPR RI

Transkrip Wawancara	
WK	Assalamualaikum Wr. Wb. Sebelumnya, terima kasih ibu sudah menyempatkan waktunya untuk menjadi informan wawancara, jadi saya sedang dalam mengumpulkan data untuk Tugas Akhir, pada kesempatan kali ini kita akan membahas mengenai motivasi dan keterlibatan perempuan di parlemen dalam meninjau manajemen sdm.
	Waalaikumsalam iya Wike, silahkan.
WK	Apa posisi dan tugas utama Ibu di DPR RI?
	Saya di sekretariat partai. Jadi kesehariannya ikut rapat sebagai audiensi, terus habis itu nyusun laporan singkat dari hasil rapat. Biasanya yang terkait agenda partai di DPR.
WK	Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
	Dari 2016. Lumayan juga, sudah beberapa periode ikut ritme sidang.
WK	Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan?
	Fokusnya di laporan rapat sih merangkum poin penting, keputusan, sama hal-hal yang perlu ditindaklanjuti. Kadang juga bantu koordinasi kecil-kecilan kalau ada perubahan jadwal.
WK	Bagaimana pola kerja sehari-hari, terutama saat masa sidang?
	Ngikutin jadwal rapat. Kalau lagi padat, ya bisa beberapa rapat sehari. Jadi agak kejar-kejaran waktu juga, apalagi kalau ada perubahan mendadak.
WK	Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas?
	karang karena lagi hamil, jadi tantangannya di fisik. Cepat capek, tapi kerjaan tetap jalan. Belum ada keringanan khusus, jadi harus pintar atur tenaga.
WK	Apa yang membuat Ibu merasa termotivasi untuk bekerja di DPR RI?
	Kana sudah nyaman. Lingkungannya juga sudah kebiasa, jadi lebih ke merasa cocok saja.
WK	Faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja Ibu?
	Dukuan orang tua cukup ngaruh. Mereka selalu dorong untuk tetap kerja.
WK	Apakah ada masa di mana motivasi menurun?

	Ada, p kondisi fisik drop. Tapi biasanya saya tetap jalanin, sambil menyesuaikan ritme kerja biar nggak terlalu memaksakan.
WK	Bagaimana pengembangan karier bagi perempuan?
	Ada cutielahirkan tiga bulan, itu cukup membantu. Walaupun setelah itu ya balik lagi ke tuntutan kerja.
WK	Dalam hal apa Ibu merasa paling berkontribusi?
	Di laporanapat. Walaupun kelihatannya sederhana, tapi itu jadi pegangan buat yang lain juga.
WK	Apakah Ibu merasa bangga bekerja di sini?
	Iya, karena sa lihat proses pemerintahan dari dekat. Jadi tahu “dapur”-nya gitu.
WK	Apakah dilibatkan dalam pengambilan keputusan?
	Lebih banyak mgikuti arahan pimpinan. Jadi perannya memang lebih ke support.
WK	Bagaimana dukungan pimpinan dan rekan kerja?
	Masing-masing fos ke tugasnya. Kalau butuh bantu, baru saling koordinasi.
WK	Dukungan apa yang paling membantu?
	Keluarga, terutama rumah. Suami juga bantu, jadi agak ringan.
WK	Bagaimana lingkungan kerja bagi perempuan?
	Sudah cukup mendukung tapi tetap dituntut perform. Jadi kondisi apa pun tetap harus bisa jalan.

INFORMAN TIGA

Identitas Narasumber : YN

Jabatan : Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai

Status : Menikah, memiliki balita

Tanggal dan Waktu Wawancara : Kamis, 12 Maret 2025

Tempat Wawancara : Gedung DPR RI

Transkrip Wawancara	
WK	Assalamualaikum Wr. Wb. Sebelumnya, terima kasih ibu sudah menyempatkan waktunya untuk menjadi informan wawancara, jadi saya sedang dalam mengumpulkan data untuk Tugas Akhir, pada kesempatan kali ini kita akan membahas mengenai motivasi dan keterlibatan perempuan di parlemen dalam meninjau manajemen sdm.
YN	Waalaikumsalam Wike, boleh langsung ke pertanyaan.
WK	Apa posisi dan tugas utama Ibu di DPR RI?
YN	Saya Kepala Administrasi Keanggotaan Dewan dan Pegawai. Jadi lebih banyak urusan administrasi sama presensi.
WK	Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
YN	Sudah lama sekali dari tahun 2000, jadi sudah terbiasa dengan ritmenya.
WK	Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan?
YN	Mengelola data keanggotaan, presensi, dan administrasi pegawai. Intinya memastikan semuanya tertata.
WK	Bagaimana pola kerja sehari-hari?
YN	Karena pekerjaannya bagian administratif jadi stabil aja
WK	Tantangan apa yang paling sering dihadapi?
YN	Di rumah sih, karena punya anak balita wajib bagi waktu dan fokus biar anak tetap dalam pantauan
WK	Apa yang membuat Ibu merasa termotivasi untuk bekerja di DPR RI?
YN	Karena memang suka dengan lingkungan kerja di sini, dan sudah jadi bagian dari keseharian.
WK	Faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja Ibu?
YN	Dari diri sendiri. Saya tipe yang kalau kerja ya kerja, fokus.
WK	Apakah pernah mengalami penurunan motivasi?
YN	Nggak pernah. Saya pisahkan urusan rumah dan kantor.

WK	Bagaimana pengembangan karier?
YN	Ada pelatihan, tapi tidak rutin. Lebih ke inisiatif sendiri juga.
WK	Dalam hal apa Ibu merasa berkontribusi?
YN	Dengan memastikan administrasi berjalan rapi. Itu penting juga.
WK	Apakah merasa bangga bekerja di sini?
YN	Bangga. Bisa kerja di DPR dan berinteraksi dengan anggota dewan.
WK	Apakah dilibatkan dalam pengambilan keputusan?
YN	Ada kesempatan, tapi tidak terlalu luas.
WK	Bagaimana dukungan kerja?
YN	Rekan kerja saling bantu. Kalau ada yang kesulitan, biasanya saling cover.
WK	Dukungan paling membantu?
YN	Keluarga. Anak yang sudah besar juga membantu di rumah.
WK	Bagaimana lingkungan kerja bagi perempuan?
YN	Biasa saja. Tapi menurut saya perempuan tetap harus mandiri, jangan terlalu bergantung.

INFORMAN EMPAT

Identitas Narasumber : MR

Jabatan : Tenaga Ahli Badan Legislasi

Status : Menikah, belum memiliki anak

Tanggal dan Waktu Wawancara : Kamis, 12 Maret 2025

Tempat Wawancara : Gedung DPR RI

Transkrip Wawancara	
WK	Siang bu maaf mengganggu. Sebelumnya, terima kasih ibu sudah menyempatkan waktunya untuk menjadi informan wawancara, jadi saya sedang dalam mengumpulkan data untuk Tugas Akhir, pada kesempatan kali ini kita akan membahas mengenai motivasi dan keterlibatan perempuan di parlemen dalam tinjauan manajemen sdm.
MR	Siang Wike, iya boleh
WK	Apa posisi dan tugas utama Ibu di DPR RI?
MR	Saya Tenaga Ahli di Badan Legislasi. Tugasnya menyusun laporan rapat, menyiapkan materi, sama bikin daftar pertanyaan. Biasanya juga harus memastikan semua bahan sudah siap sebelum rapat dimulai, jadi ritmenya memang cukup cepat.
WK	Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
MR	Sejak 2021, masih baru sih dibanding yang lain.
WK	Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan?
MR	Fokus di penyusunan bahan rapat. Jadi sebelum rapat sudah harus siap semua, mulai dari materi sampai pertanyaan. Kadang juga harus cepat karena waktunya terbatas.
WK	Bagaimana pola kerja sehari-hari?
MR	Cenderung tetap, tapi sebenarnya cukup padat. Walaupun tidak terlalu dipengaruhi masa sidang, tetap saja ritme kerjanya tinggi. Kadang kalau lagi banyak agenda, bisa pulang cukup malam.
WK	Tantangan apa yang paling sering dihadapi?
MR	Kadang kerja sampai malam, apalagi kalau lagi banyak rapat atau persiapan bahan. Di sisi lain tetap harus urus rumah juga, jadi cukup menantang untuk bagi waktu dan tenaga.
WK	Apa yang membuat Ibu merasa termotivasi untuk bekerja di DPR RI?
MR	Ingin tahu lebih dalam tentang pemerintahan. Penasaran juga prosesnya seperti apa, jadi itu yang bikin tetap semangat walaupun pekerjaannya cukup padat.
WK	Faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja Ibu?
MR	Karena perempuan di dunia politik masih sedikit, jadi ada dorongan untuk ikut berperan dan berkontribusi.

WK	Apakah pernah mengalami penurunan motivasi?
MR	Karena perempuan di dunia politik masih sedikit, jadi ada dorongan untuk ikut berperan dan berkontribusi.
WK	Apakah pernah mengalami penurunan motivasi?
MR	Pernah jenuh, apalagi kalau pekerjaan lagi padat dan ritmenya tinggi terus. Tapi biasanya tetap dijalani saja, sambil mengatur waktu istirahat.
WK	Bagaimana pengembangan karier?
MR	Ada cuti melahirkan, dan atasan cukup toleran. Tapi tetap saja tuntutan kerja tetap tinggi.
WK	Dalam hal apa Ibu merasa berkontribusi?
MR	Di laporan rapat. Itu jadi arsip penting juga dan dipakai dalam proses kerja selanjutnya.
WK	Apakah merasa bangga bekerja di sini?
MR	Bangga, walaupun kontribusinya tidak langsung terlihat, tapi tetap merasa jadi bagian dari proses.
WK	Apakah dilibatkan dalam pengambilan keputusan?
MR	Cukup seimbang, tidak ada perbedaan antara perempuan dan laki-laki dalam hal itu.
WK	Bagaimana dukungan kerja?
MR	Rekan kerja cukup solid. Kalau lagi banyak kerjaan, biasanya saling bantu, apalagi kalau harus lembur.
WK	Dukungan paling membantu?
MR	Lingkungan kerja yang nyaman, karena dengan ritme kerja yang tinggi, itu cukup membantu menjaga semangat.
WK	Bagaimana lingkungan kerja bagi perempuan?
MR	Perempuan harus siap dengan konsekuensi peran ganda. Apalagi dengan jam kerja yang kadang sampai malam, jadi memang harus bisa menyesuaikan diri.

INFORMAN LIMA

Identitas Narasumber : IR

Jabatan : Tenaga Ahli Komisi VIII

Status : Menikah, memiliki anak

Tanggal dan Waktu Wawancara : Kamis, 12 Maret 2025

Tempat Wawancara : Gedung DPR RI

Transkrip Wawancara	
WK	Assalamualaikum Wr. Wb. Sebelumnya, terima kasih ibu sudah menyempatkan waktunya untuk menjadi informan wawancara, jadi saya sedang dalam mengumpulkan data untuk Tugas Akhir, pada kesempatan kali ini kita akan membahas mengenai motivasi dan keterlibatan perempuan di parlemen dalam meninjau manajemen sdm.
IR	Waalaikumsalam Wike, silahkan
WK	Apa posisi dan tugas utama Ibu di DPR RI?
IR	Saya di sini sebagai Tenaga Ahli di Komisi VIII. Jadi tugas saya lebih banyak di bidang komunikasi dan pelaporan, termasuk juga notulensi rapat dan mengelola aspirasi masyarakat. Biasanya saya menyiapkan bahan-bahan yang dibutuhkan anggota dewan sebelum rapat, lalu ikut mendampingi jalannya rapat, dan setelah itu menyusun catatan atau laporan hasil rapat. Jadi bisa dibilang perannya cukup teknis tapi juga harus benar-benar paham isi pembahasannya.
WK	Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
IR	Saya mulai bekerja di sini sejak tahun 2019. Jadi sudah beberapa tahun juga, dan sudah cukup terbiasa dengan ritme kerja di lingkungan DPR.
WK	Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan dalam mendukung fungsi DPR RI?
IR	Tugas utama saya itu sebenarnya cukup beragam, tapi fokusnya di mendukung kerja anggota komisi. Jadi saya menyiapkan bahan rapat, mendampingi anggota dewan saat kegiatan berlangsung, mencatat jalannya rapat, sampai menyusun laporan. Kadang juga harus mengolah aspirasi masyarakat yang masuk, jadi memang harus cepat tanggap dan teliti.
WK	Bagaimana pola kerja sehari-hari, terutama saat masa sidang?
IR	Secara umum pola kerjanya memang terlihat stabil, tapi sebenarnya tetap membutuhkan kesiapan yang tinggi. Jadwal rapat bisa berubah-ubah, jadi harus selalu siap. Apalagi kalau sedang banyak agenda, bisa cukup padat dari pagi sampai sore, bahkan kadang sampai malam. Jadi walaupun kelihatannya rutin, tapi ritmenya tetap tinggi.
WK	Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas?
IR	Tantangan yang paling terasa itu di ketelitian dan konsistensi. Karena pekerjaan ini berkaitan dengan data dan laporan, jadi tidak boleh salah. Selain itu, tekanan kerja juga cukup tinggi kalau sedang banyak agenda. Jadi harus benar-benar fokus dan bisa menjaga kualitas kerja.

WK	Apa yang membuat Ibu merasa termotivasi untuk bekerja di DPR RI?
IR	Kalau saya pribadi lebih karena kebutuhan hidup dan tanggung jawab keluarga. Jadi memang ada dorongan untuk tetap bekerja dan bertahan. Selain itu juga ada keinginan untuk terus berkembang dan tidak berhenti di satu titik saja.
WK	Faktor apa yang paling memengaruhi motivasi kerja Ibu?
IR	Saya sebagai tulang punggung keluarga, jadi itu yang paling besar pengaruhnya. Mau tidak mau harus tetap kuat dan menjalankan pekerjaan dengan baik.
WK	Apakah ada masa di mana motivasi Ibu menurun? Apa penyebabnya dan bagaimana mengatasinya?
IR	Pernah, biasanya saat tekanan kerja lagi tinggi dan di saat yang sama ada urusan rumah yang juga butuh perhatian. Jadi rasanya cukup berat karena harus membagi fokus. Tapi biasanya saya atasi dengan tetap menjaga komitmen kerja, pelan-pelan mengatur prioritas, dan mencoba tetap profesional.
WK	Bagaimana kesesuaian antara regulasi dan implementasi sistem pembinaan serta pengembangan karier bagi perempuan di lingkungan ini?
IR	Kalau dilihat secara umum, tidak ada perbedaan yang terlalu signifikan antara perempuan dan laki-laki dalam hal kesempatan. Tapi kalau untuk pembinaan dan pengembangan karier perempuan secara khusus, masih belum terlalu terstruktur. Jadi banyak bergantung pada inisiatif masing-masing individu untuk berkembang.
WK	Dalam hal apa Ibu merasa paling berkontribusi terhadap lembaga?
IR	Saya merasa kontribusi saya terlihat dari penyusunan bahan rapat yang digunakan oleh anggota komisi. Walaupun mungkin tidak terlihat langsung, tapi itu menjadi bagian penting dalam proses kerja mereka.
WK	Apakah Ibu merasa bangga menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI? Mengapa?
IR	Saya merasa bangga, karena selain mendapatkan penghasilan, pekerjaan ini juga punya nilai sosial. Jadi bukan hanya bekerja untuk diri sendiri, tapi juga ada kontribusi dalam proses kebijakan yang berdampak ke masyarakat.
WK	Apakah Ibu dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau perencanaan pekerjaan di unit kerja Ibu?
IR	Kalau dilibatkan secara langsung mungkin tidak terlalu, lebih ke memberikan masukan saja. Jadi tetap ada ruang untuk menyampaikan pendapat, tapi keputusan akhirnya tetap di pimpinan.
WK	Bagaimana dukungan pimpinan dan rekan kerja memengaruhi semangat keterlibatan Ibu?
IR	Di lingkungan kerja ini, masing-masing orang cenderung fokus pada tugasnya masing-masing. Jadi dukungan itu tidak selalu terlihat secara langsung, tapi lebih ke tanggung jawab pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan.
WK	Apa bentuk dukungan yang menurut Ibu paling membantu meningkatkan keterlibatan kerja?

IR	Menurut saya justru dari diri sendiri. Harus punya kesadaran dan komitmen untuk tetap bekerja dengan baik. Karena kalau hanya mengandalkan faktor luar, kadang tidak cukup.
WK	Sejauh mana lingkungan kerja di DPR RI telah mendukung pekerja perempuan, serta adakah pandangan atau harapan terhadap dukungan lembaga?
IR	Secara umum perempuan tetap punya ruang untuk bekerja dan berkarier di sini. Tapi kalau dilihat dari fasilitas, masih ada yang perlu ditingkatkan. Misalnya belum tersedia ruang menyusui yang memadai, padahal itu penting untuk pekerja perempuan yang memiliki bayi. Selain itu, fasilitas darurat atau amenities khusus untuk perempuan juga belum terlihat. Padahal sekarang di banyak tempat umum sudah mulai menyediakan fasilitas seperti itu. Jadi menurut saya ini perlu menjadi perhatian supaya perempuan bisa bekerja dengan lebih nyaman dan merasa didukung secara menyeluruh.

INFORMAN ENAM

Identitas Narasumber : TS

Jabatan : Tenaga Ahli Fraksi PDIP Poksi 9

Status : Belum menikah

Tanggal dan Waktu Wawancara : Senin, 6 April 2025

Tempat Wawancara : Gedung DPR RI

Transkrip Wawancara	
WK	Assalamualaikum Wr. Wb. Sebelumnya, terima kasih ibu sudah menyempatkan waktunya untuk menjadi informan wawancara, jadi saya sedang dalam mengumpulkan data untuk Tugas Akhir, pada kesempatan kali ini kita akan membahas mengenai motivasi dan keterlibatan perempuan di parlemen dalam meninjau manajemen sdm.
TS	Walaikumsalam oke Wike, silahkan
WK	Apa posisi dan tugas utama Ibu di DPR RI?
TS	Saya di sini sebagai Tenaga Ahli Fraksi PDIP di Poksi 9. Jadi kerjaan saya itu kurang lebih nyusun draf sama analisis RUU yang lagi jadi prioritas fraksi. Selain itu juga ikut dampingi rapat internal, nyiapin bahan rapat, sama ngikutin isu-isu yang lagi berkembang. Jadi memang harus selalu update, karena bahan yang kita buat itu nanti dipakai juga sama anggota dewan.
WK	Sudah berapa lama Ibu bekerja di sini?
TS	Dari tahun 2019. Jadi sudah beberapa tahun juga, dan sudah lumayan kebiasa sama ritme kerjanya di sini.
WK	Apa saja tugas utama yang Ibu jalankan dalam mendukung fungsi DPR RI?
TS	Ya itu tadi, lebih ke nyusun analisis RUU, nyiapin bahan rapat, sama mantau isu-isu strategis. Kadang juga harus cepat sih, karena kalau ada isu baru langsung harus direspons buat jadi bahan diskusi.
WK	Bagaimana pola kerja sehari-hari, terutama saat masa sidang?
TS	Kalau pola kerja sih sebenarnya cukup stabil, nggak terlalu beda jauh antara masa sidang atau nggak. Cuma memang tetap harus siap aja, karena kadang tiba-tiba ada agenda tambahan. Tapi sejauh ini masih bisa diikuti, nggak yang terlalu berat.
WK	Tantangan apa yang paling sering dihadapi dalam pelaksanaan tugas?
TS	Kalau saya pribadi nggak ngerasa ada tantangan yang terlalu berat ya. Paling menyesuaikan aja sama ritme kerja yang kadang berubah-ubah. Tapi karena sudah terbiasa, jadi masih bisa dijalani.
WK	Apa yang membuat Ibu merasa termotivasi untuk bekerja di DPR RI?

TS	Saya memang orangnya nggak bisa diam sih, jadi terbiasa untuk tetap produktif. Terus ada juga dorongan dari dalam diri sebagai perempuan untuk tetap bisa berkarya dan punya peran di ruang publik.
WK	Faktor apa yang paling mempengaruhi motivasi kerja Ibu?
TS	Lebih ke dari diri sendiri. Jadi memang kemauan pribadi untuk terus berkembang dan nggak mau berhenti di situ-situ saja.
WK	Apakah ada masa di mana motivasi Ibu menurun? Apa penyebabnya dan bagaimana mengatasinya?
TS	Sejauh ini sih belum pernah sampai ngerasa drop banget ya. Soalnya saya juga sudah cukup nyaman sama pekerjaan ini. Jadi walaupun capek, masih bisa dinikmati.
WK	Bagaimana kesesuaian antara regulasi dan implementasi sistem pembinaan serta pengembangan karier bagi perempuan?
TS	Menurut saya perempuan di sini sudah punya ruang untuk terlibat. Kesempatannya ada, walaupun mungkin belum ada kebijakan yang benar-benar khusus untuk perempuan. Jadi masih bisa ditingkatkan lagi.
WK	Dalam hal apa Ibu merasa paling berkontribusi terhadap lembaga?
TS	Saya merasa kontribusi saya ada di bagian analisis kebijakan, terutama di bidang kesehatan. Dari situ kan bisa jadi masukan buat anggota dewan juga.
WK	Apakah Ibu merasa bangga menjadi bagian dari tim pendukung DPR RI? Mengapa?
TS	Iya, merasa bangga. Soalnya sebagai perempuan bisa ikut terlibat langsung di proses kebijakan itu kan nggak semua orang punya kesempatan. Jadi ada rasa puas juga.
WK	Apakah Ibu dilibatkan dalam pengambilan keputusan atau perencanaan pekerjaan di unit kerja Ibu?
TS	Cukup dilibatkan, terutama dalam penyusunan pandangan atau substansi. Jadi nggak cuma ngerjain teknis aja.
WK	Bagaimana dukungan pimpinan dan rekan kerja memengaruhi semangat keterlibatan Ibu?
TS	Pimpinan cukup apresiatif sih. Jadi kalau kerja kita dihargai, itu bikin semangat juga buat kerja lebih maksimal.
WK	Apa bentuk dukungan yang paling membantu meningkatkan keterlibatan kerja?
TS	Apresiasi dari pimpinan. Itu sederhana, tapi efeknya cukup besar buat semangat kerja.
WK	Sejauh mana lingkungan kerja di DPR RI telah mendukung pekerja perempuan, serta adakah pandangan atau harapan terhadap dukungan lembaga DPR RI dan motivasi yang ingin Ibu sampaikan kepada perempuan yang berkarier?
TS	Kalau secara umum sih sudah cukup ya, perempuan juga punya ruang untuk berkontribusi. Tapi ke depannya mungkin bisa lebih ditingkatkan lagi, terutama soal perhatian ke kebutuhan perempuan. Terus untuk perempuan lain, menurut saya penting juga untuk lebih meleak politik, supaya bisa lebih aktif dan nggak cuma jadi penonton.

Lampiran 6: Tabel Reduksi Data

Kode	Masalah yang Diteliti	Narasumber						Analisis
		NL	ZD	YN	MR	IR	TS	
2.1.1	Pola Kerja dan Karakteristik Lingkungan Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	Intensitas kerja meningkat saat masa sidang dan fokus pada penyusunan bahan rapat.	Mengikuti jadwal rapat yang telah ditentukan.	Pola kerja tidak dipengaruhi masa sidang.	Pola kerja tetap.	Pola kerja tetap.	Pola relatif stabil.	Pola kerja dipengaruhi oleh jenis tugas dan unit kerja. Tenaga ahli mengalami peningkatan beban kerja saat masa sidang, sedangkan pegawai administratif cenderung memiliki pola kerja yang lebih stabil.
2.2.2	Tantangan Kerja yang Dihadapi Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif	Kesulitan membagi peran kerja dan keluarga serta stereotip gender.	Tidak ada keringanan kerja saat hamil.	Pendampingan anak balita.	Tuntutan kerja hingga larut malam.	Tuntutan ketelitian dan kesiapan tinggi.	Tidak ada tantangan signifikan.	Tantangan utama berkaitan dengan peran ganda perempuan sebagai pekerja dan pengelola rumah tangga, disertai tuntutan kerja yang tinggi.
2.2.3	Latar Belakang Motivasi Kerja Perempuan	Minat politik sejak kuliah	Nyaman dengan pekerjaan.	Ketertarikan pada dunia politik.	Ingin menjadi bagian pemerintahan.	Tuntutan hidup.	Ingin tetap produktif dan berkontribusi.	Motivasi bekerja berasal dari minat politik, keinginan

	Aparatur Pendukung Legislatif	dan pengaruh keluarga.						berkontribusi dalam pemerintahan, kebutuhan ekonomi, dan aktualisasi diri.
2.2.4	Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja	Menjadi teladan bagi anak perempuan.	Dukungan orang tua.	Motivasi diri sendiri.	Ingin berkontribusi sebagai perempuan di dunia politik.	Tanggung jawab keluarga.	Motivasi diri sendiri.	Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemauan pribadi dan faktor eksternal seperti dukungan keluarga.
2.2.5	Dinamika Motivasi Kerja dan Strategi Mengatasi Penurunan Motivasi	Motivasi menurun saat menstruasi.	Kelelahan saat hamil.	Tidak pernah mengalami penurunan motivasi.	Jenuh akibat tuntutan kerja.	Tekanan pekerjaan dan keluarga.	Tidak pernah mengalami penurunan motivasi.	Motivasi kerja bersifat dinamis dan dipengaruhi kondisi fisik, psikologis, serta tekanan pekerjaan.
2.2.6	Pembinaan dan Pengembangan Karier Perempuan di Lingkungan DPR RI	Regulasi setara tetapi perempuan menghadapi pertimbangan keluarga.	Dukungan berupa cuti melahirkan.	Tersedia pelatihan namun tidak rutin.	Cuti melahirkan dan toleransi atasan.	Kesempatan setara namun belum terstruktur.	Ruang partisipasi tersedia namun belum sepenuhnya responsif gender.	Kesempatan pengembangan karier relatif setara, namun implementasinya masih dipengaruhi tanggung jawab keluarga dan belum sepenuhnya responsif gender.

2.3.1	Bentuk Kontribusi Perempuan terhadap Kinerja Lembaga	Menyusun bahan rapat dan mendukung audiensi.	Menyusun laporan rapat.	Menyelesaikan tugas yang diberikan.	Menyusun arsip laporan rapat.	Menyiapkan bahan rapat komisi.	Memberikan masukan kebijakan kesehatan.	Perempuan berkontribusi melalui dukungan administrasi, penyusunan laporan, penyediaan bahan rapat, dan masukan kebijakan.
	Makna dan Kebanggaan Menjadi Bagian dari Tim Pendukung DPR RI	Bangga dapat berkontribusi dan didengar.	Bangga memahami proses pemerintahan.	Bangga berinteraksi dengan anggota dewan.	Bangga mendukung fungsi legislatif.	Bangga dapat menopang keluarga dan bekerja di pemerintahan.	Bangga terlibat dalam kebijakan publik.	Informan memaknai pekerjaannya sebagai bentuk kontribusi terhadap negara dan masyarakat sehingga menimbulkan rasa bangga.
2.3.2	Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan dan Perencanaan Kerja	Sangat dilibatkan.	Mengikuti arahan pimpinan.	Dapat menyampaikan pandangan secara terbatas.	Keterlibatan setara.	Sebatas memberi masukan.	Terlibat dalam penyusunan substansi.	Tingkat keterlibatan berbeda sesuai posisi dan tanggung jawab kerja masing-masing.
2.3.3	Dukungan Pimpinan dan Rekan Kerja terhadap Keterlibatan Kerja	Pimpinan memahami kondisi perempuan berkeluarga.	Fokus pada tugas masing-masing.	Saling mendukung antar rekan kerja.	Solidaritas rekan kerja.	Fokus pada tugas masing-masing.	Apresiasi pimpinan meningkatkan semangat kerja.	Dukungan sosial berupa apresiasi pimpinan dan solidaritas rekan kerja berpengaruh terhadap keterlibatan kerja perempuan.

	Faktor Pendukung Keterlibatan Kerja Perempuan	Dukungan suami dan keluarga.	Bantuan keluarga dan suami.	Dukungan keluarga dan anak.	Kepedulian rekan kerja.	Motivasi dari diri sendiri.	Apresiasi pimpinan.	Dukungan keluarga menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan keterlibatan kerja perempuan.
	Dukungan Lingkungan Kerja terhadap Perempuan dan Harapan Pengembangan Organisasi	Mengharapkan fasilitas ramah perempuan seperti ruang laktasi dan penitipan anak.	Mengapresiasi cuti melahirkan dan keseimbangan kerja-keluarga.	Perempuan harus mandiri secara ekonomi.	Perempuan perlu siap menghadapi peran ganda.	Perempuan tidak perlu ragu berkarier.	Perempuan perlu melek politik.	Lingkungan kerja dinilai cukup mendukung, namun masih diperlukan fasilitas dan kebijakan yang lebih responsif terhadap kebutuhan perempuan.

Lampiran 7: Display Data

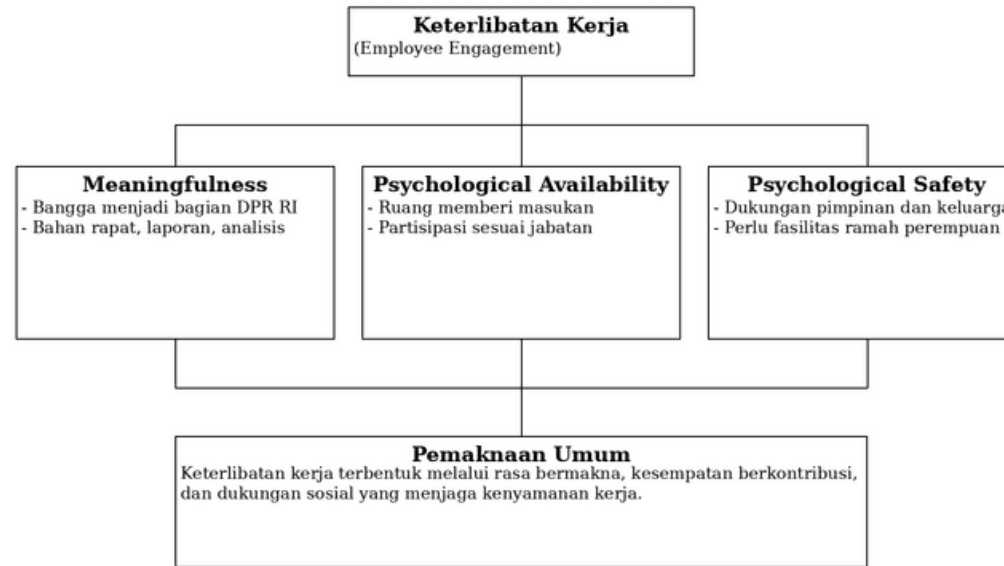
Display Data Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif



Gambar 7.1 Display Data Dinamika Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

Sumber: Data Diolah Primer dari Hasil Wawancara dan Observasi, 2026

Display Data Keterlibatan Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif



Gambar 7.2 Display Data Keterlibatan Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

Sumber: Data Diolah Primer dari Hasil Wawancara dan Observasi, 2026

Lampiran 8: Hasil Observasi

No	Identitas Observasi	Data Observasi	Hasil Observasi
1	Senin, 24 November 2025 Ruang Fraksi PDIP Gedung DPR RI	Observasi lapangan untuk mengetahui kondisi fasilitas pendukung bagi perempuan aparaturnya pendukung legislatif di lingkungan DPR RI.	Berdasarkan keterangan dari Ibu NL, diketahui bahwa sebelumnya terdapat Ruang Penitipan Anak (RPTA) yang diperuntukkan bagi pegawai yang memiliki anak. Namun, fasilitas tersebut saat ini dialihfungsikan menjadi Kantin Demokrasi. Temuan ini menunjukkan adanya perubahan pemanfaatan fasilitas yang sebelumnya mendukung kebutuhan pegawai perempuan, khususnya yang memiliki tanggung jawab pengasuhan anak.
2	Kamis, 12 Maret 2025 Ruang Fraksi PDIP Gedung DPR RI		Berdasarkan hasil observasi di lingkungan Gedung DPR RI, peneliti tidak menemukan adanya amenities khusus perempuan pada toilet yang tersedia, seperti penyediaan pembalut darurat maupun ruang khusus menyusui. Temuan ini sejalan dengan keterangan Ibu IR yang menyampaikan bahwa fasilitas darurat atau amenities khusus perempuan juga belum terlihat tersedia di lingkungan kerja.

Lampiran 9: Tabel Klasifikasi Data

Tabel 7.1 Klasifikasi Data Motivasi Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

No	Nama	Lama Bekerja	Intrinsik	Ekstrinsik	Motivasi Menurun	Motivasi Stabil
1	NL	12 tahun	✓	✓	✓	
2	ZD	10 tahun	✓	✓	✓	
3	YN	26 tahun	✓			✓
4	MR	5 tahun	✓	✓	✓	
5	IR	7 tahun	✓	✓	✓	
6	TS	7 tahun	✓	✓		✓

Temuan: Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, motivasi kerja perempuan aparaturnya pendukung legislatif terbentuk dari kombinasi dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Pada tenaga ahli, motivasi banyak dipengaruhi oleh minat terhadap isu politik, keinginan berkontribusi, profesionalitas, dan tanggung jawab keluarga. Pada pegawai administrasi, motivasi lebih banyak berkaitan dengan kenyamanan kerja, dukungan keluarga, dan komitmen terhadap tugas. Sebagian informan mengalami penurunan motivasi karena faktor fisik, kelelahan, serta tekanan pekerjaan, namun tetap mempertahankan profesionalitas melalui komitmen dan adaptasi kerja.

Sumber: Data Diolah Primer dari Hasil Wawancara dan Observasi, 2026

Tabel 7.2 Klasifikasi Data Keterlibatan Kerja Perempuan Aparatur Pendukung Legislatif

No	Nama	Lama Bekerja	Meaningfulness	Availability Tinggi	Availability Terbatas	Safety Didukung
1	NL	12 tahun	✓	✓		✓
2	ZD	10 tahun	✓		✓	✓
3	YN	26 tahun	✓		✓	✓
4	MR	5 tahun	✓	✓		✓
5	IR	7 tahun	✓	✓		✓
6	TS	7 tahun	✓	✓		✓

Temuan: Keterlibatan kerja seluruh informan terlihat melalui rasa bangga, tanggung jawab, dan pemaknaan terhadap pekerjaan sebagai bagian dari dukungan terhadap fungsi DPR RI. Tenaga ahli cenderung memiliki ruang keterlibatan yang lebih luas dalam pemberian masukan dan penyusunan substansi pekerjaan, sedangkan pegawai administrasi lebih banyak terlibat dalam pelaksanaan tugas sesuai arahan. Rasa aman dan nyaman bekerja dipengaruhi oleh dukungan pimpinan, rekan kerja, keluarga, serta kebutuhan fasilitas kerja yang lebih responsif terhadap perempuan.

Sumber: Data Diolah Primer dari Hasil Wawancara dan Observasi, 2026

Lampiran 10: Biodata Penulis



Nama : Wike Kartika Nabiilah

Tempat, Tanggal Lahir : Kolonedale, 15 September 2004

Jenis Kelamin : Perempuan

Institusi : Universitas Islam Indonesia

NIM : 22311096

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Komp. Ambarukmo Green Hills, Dabag, Condong Catur, Sleman

Email : wikekartikanabiilah@gmail.com

Riwayat Pendidikan :

1. 2010 – 2016 : SDN Idaman Banjarbaru
2. 2016 – 2019 : SMPN 1 Banjarbaru
3. 2019 – 2022 : SMAN 1 Banjarbaru
4. 2022 – 2026 : Universitas Islam Indonesia