

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEREMPUAN ¹⁾

Oleh : Dr. Sedarmayanti M. Pd.²⁾

Gerakan perempuan di Indonesia dapat dikatakan sangat heterogen. Pada dasarnya, gerakan tersebut dapat dilihat dari isu yang dikembangkan. Misalnya, gerakan perempuan yang memperjuangkan hak asasi manusia, gerakan yang lebih populer dan kelompok feminis. Di samping itu, terdapat ratusan kelompok perempuan yang sebagian besar bergerak pada tataran praktis, sementara hanya sedikit kelompok yang bergerak di tataran strategis. Organisasi perempuan di kelompok strategis ini dapat dikatakan bahwa mereka berada di kelompok feminis. Kelompok ini mempertanyakan kondisi perempuan dan mencari alternatif untuk menyelesaikan dengan mendekonstruksikan kebijakan-kebijakan pemerintah. Sementara mereka yang bergerak di bidang praktis melakukan kegiatan-kegiatan praktis untuk menyelesaikan persoalan perempuan. Dengan dukungan internasional, terutama PBB, gerakan perempuan menjadi sangat penting dalam kehidupan transisi demokrasi, perubahan konstitusi yang lebih berperspektif gender dan partai politik untuk mengadopsi tuntutan dari gerakan perempuan

Pendahuluan

Perubahan pesat yang terjadi merupakan dampak dari globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi dalam informasi, komunikasi dan transportasi. Kecepatan, ketepatan dan keakuratan menjadi syarat dalam menjalankan berbagai aktivitas. Hal tersebut menuntut dilakukannya peningkatan kinerja sumber daya manusia secara berkesinambungan, agar terwujud sumber daya manusia yang profesional, kreatif dan inovatif. Oleh sebab itu perlu disadari bahwa upaya peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk mewujudkan sumber daya manusia berkualitas unggul merupakan syarat utama bagi tercapainya tujuan organisasi.

Dalam upaya meningkatkan daya saing melalui peningkatan kualitas dan kuantitas

hasil produksi, terdapat dua faktor utama yang mempunyai peran penting, yaitu: 1. modal fisik, dan 2. modal manusia. Kaitannya dengan modal manusia, setelah melalui masa perkembangan, maka faktor sumber daya manusia diakui sebagai hal penting, karena manusia merupakan pelaku sekaligus perencana dalam seluruh aktivitas.

Berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, maka untuk mengubah ketimpangan gender atau diskriminasi terhadap perempuan dalam mengembangkan peran dan peranannya dalam pengembangan sehingga sejajar dengan mitranya kaum laki-laki, maka terciptanya kemitrasejajaran perempuan dan laki-laki, sesuai dengan arahan dari Garis-garis Besar Haluan Negara (GBHN) 1993 dalam Repelita VI, yaitu sebagai berikut:

1 *) Disampaikan pada Sareshan Pejabat Struktural Perempuan Tingkat Propinsi, Bandung 12 September 2002

2 *) Peneliti pada Pusat Kajian dan DiMatAparatur I, Dosen STIA LAN Bandung.

"Wanita sebagai mitra sejajar pria harus dapat lebih berperan dalam pembangunan dan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta ikut melestarikan nilai luhur Pancasila, oleh karena itu perlu terus menciptakan dan memanfaatkan seluas-luasnya kesempatan untuk mengembangkan kemampuan melalui peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan dengan tetap memperhatikan kodrat serta harkat dan martabat kaum wanita".

Dalam kaitannya dengan pembangunan nasional, nampak perhatian pemerintah terhadap perempuan, dengan melibatkan peran perempuan dalam pembangunan bersama-sama pria dalam bentuk kemitrasejajaran agar dalam pelaksanaan pembangunan mencapai keberhasilan yang diharapkan.

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap individu baik dalam kehidupan pribadi, maupun dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, serta dalam peranannya pada status kedinasan di instansi pemerintah maupun swasta, perlu memiliki daya atau kemampuan. Daya, adalah kekuatan yang melekat pada manusia yang mempunyai kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya. Apalagi sebagai seorang pimpinan, maka ia harus senantiasa berupaya meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat menunjukkan jati dirinya sebagai pemimpin yang berkualitas, bijaksana dan senantiasa dapat memotivasi seluruh pihak di lingkungannya agar lebih produktif.

Karena sumber daya manusia dipandang semakin besar peranannya bagi kesuksesan suatu organisasi, maka banyak organisasi semakin menyadari bahwa unsur "manusia" dalam organisasi dapat memberi keunggulan bersaing. "Manusia" sebagai unsur sumber daya manusia telah memberi serta mempengaruhi kesuksesan dan persaingan dari suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi dilihat dari bakat seseorang untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi mencakup perekrutan, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, serta lainnya.

Berkaitan dengan fungsi manajemen, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dievaluasi dan direayasa sehingga tiap individu dapat memberi kontribusi untuk kinerja yang unggul dan kompetitif. Pada kebanyakan organisasi, kinerja lebih tergantung kepada kinerja individu, dan banyak cara untuk memikirkan tentang jenis kinerja yang dibutuhkan karyawan untuk suatu organisasi agar dapat berhasil, diantaranya adalah tiga elemen kunci yaitu: **1. Produktivitas:** Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program dan sistem manajemen. **2. Kualitas:** Kualitas suatu barang maupun jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang organisasi. Jika suatu organisasi mempunyai reputasi menyediakan barang maupun jasa yang buruk kualitas, hal ini akan mengurangi perkembangan dan kinerja

organisasi tersebut. 3. **Pelayanan:** Sumber Daya Manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang atau jasa, manajemen Sumber Daya Manusia harus diikutsertakan pada saat merancang proses operasi. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, dimana proses tersebut sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan dan praktik Sumber Daya Manusia.

Meningkatkan Kinerja Perempuan

Meningkatkan Kinerja

Kinerja atau unjuk kerja adalah pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan seluruh tugas yang dibebankan kepadanya. Standar kerja mencerminkan keluaran normal dari seorang karyawan yang berprestasi rata-rata, dan bekerja pada kecepatan / kondisi normal. Standar kerja dapat diterapkan kepada hampir seluruh jenis pekerjaan, agar lebih obyektif walaupun lebih banyak digunakan untuk pekerjaan dalam bidang produksi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, antara lain: kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan dengan organisasi. Unit sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya berperan untuk menganalisis dan membantu menyelesaikan permasalahan dalam berbagai hal dan berupaya meningkatkan kinerja.

Perubahan yang terjadi di segala bidang, perlu didukung oleh tersedianya sumber daya manusia yang berkinerja tinggi, berkualitas unggul dan memiliki daya saing tinggi. Hal ini berarti bahwa kualitas sumber daya

manusia perlu selalu ditingkatkan secara terus-menerus sesuai dengan tuntutan perubahan lingkungan kerja. Peningkatan kualifikasi sumber daya manusia bukan hanya berbentuk peningkatan keterampilan namun juga peningkatan kualitas pengetahuan.

Standar kerja yang perlu dipenuhi oleh sumber daya di masa mendatang antara lain : 1. Memiliki inisiatif, 2. Kreativitas, 3. Tanggung jawab, 4. Percaya diri, 5. Mau dan mampu melakukan perpindahan, 6. Mudah menyesuaikan diri, 7. Siap untuk menerima pengetahuan baru, 8. Sadar terhadap kemampuannya, 9. Mampu bekerjasama, 10. Mampu bermusyawarah dan loyal terhadap organisasi, 11. Dapat menyiapkan diri untuk mengambil keputusan, 12. Mampu memahami sistem kerja yang kompleks, 13. mempunyai kemampuan untuk berkomunikasi, 14. Mempunyai spirit untuk bekerja secara kelompok (Kristiadi, dalam Tjiptoheriyanto, 1998).

Sebetulnya masih banyak hal lain yang perlu dijadikan standar kerja yang harus dipenuhi oleh sumber daya manusia mendatang, namun perlu ada penyesuaian dengan kondisi dan kebutuhan dalam lingkup kerja yang bersangkutan.

Memberdayakan Perempuan

Pemahaman tentang Gender

Berbicara tentang kinerja perempuan, tidak dapat lepas dari pemberdayaan perempuan dan konsep gender, yakni suatu sifat yang melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan yang dikonstruksi secara sosial maupun kultural. Misalnya bahwa perempuan itu dikenal lemah lembut, cantik, emosional, atau keibuan. Sementara laki-laki dianggap: kuat, rasional jantan, perkasa. Ciri

dari sifat itu sendiri merupakan sifat-sifat yang dapat dipertukarkan. Artinya laki-laki yang emosional, lemah lembut, keibuan, sementara juga ada perempuan yang kuat rasional, perkasa. Perubahan ciri dari sifat-sifat itu dapat terjadi dari waktu ke waktu dan dari tempat ke tempat lain. Misalnya jaman dahulu di suatu suku tertentu perempuan lebih kuat dari laki-laki, tetapi pada jaman yang lain dan ditempat yang berbeda, laki-laki yang lebih kuat. Juga perubahan bisa terjadi dari kelas ke kelas masyarakat yang berbeda.

Melalui proses panjang, sosialisasi gender akhirnya dianggap menjadi ketentuan Tuhan yang seolah-olah bersifat biologis dan tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan. Sebaliknya, melalui dialektika, konstruksi sosial gender yang tersosialisasikan secara evolusional dan perlahan-lahan mempengaruhi biologis masing-masing jenis kelamin. Karena proses sosialisasi dan rekonstruksi berlangsung secara mapan dan lama, akhirnya menjadi sulit dibedakan apakah sifat-sifat gender itu, seperti kaum perempuan lemah-lembut dan kaum laki-laki kuat perkasa, dikonstruksi atau dibentuk oleh masyarakat atau kodrat biologis yang ditetapkan oleh Tuhan. Namun, dengan menggunakan pedoman bahwa setiap sifat biasanya melekat pada jenis kelamin tertentu sepanjang sifat-sifat tersebut adalah hasil konstruksi masyarakat, dan sama sekali bukanlah kodrat.

Perbedaan Gender Melahirkan Ketidakadilan

- **Gender dan Marginalisasi Perempuan**
Proses marginalisasi, yang mengakibatkan kemiskinan, sesungguhnya banyak terjadi dalam masyarakat dan

negara yang menimpa laki-laki dan perempuan, yang disebabkan oleh berbagai kejadian, misalnya penggusuran, bencana alam atau proses eksploitasi.

- **Gender dan Subordinasi**

Pandangan gender ternyata bisa menimbulkan subordinasi terhadap perempuan. Anggapan bahwa perempuan itu irasional atau emosional sehingga perempuan tidak bisa tampil memimpin, berakibat munculnya sikap yang menempatkan perempuan pada posisi yang tidak penting. Subordinasi karena gender tersebut terjadi dalam segala macam bentuk yang berbeda dari tempat ke tempat dan dari waktu ke waktu.

- **Gender dan Kekerasan**

Kekerasan (*violence*) adalah serangan atau invasi (*assault*) terhadap sifat maupun integritas mental psikologis seseorang. Kekerasan terhadap sesama manusia pada dasarnya berasal dari berbagai sumber, namun salah satu kekerasan terhadap satu jenis kelamin tertentu yang disebabkan oleh anggapan gender.

- **Gender dan Beban Kerja**

Adanya anggapan bahwa kaum perempuan memiliki sifat memelihara dan rajin, serta tidak cocok untuk menjadi kepala rumah tangga, berakibat bahwa semua pekerjaan domestik rumah tangga menjadi tanggung jawab kaum perempuan. Terlebih lebih jika perempuan tersebut harus bekerja, maka ia memikul beban kerja ganda. Bias Gender yang mengakibatkan beban kerja

tersebut sering diperkuat dan disebabkan oleh adanya pandangan atau keyakinan di masyarakat bahwa pekerjaan yang dianggap masyarakat sebagai jenis "pekerjaan perempuan", seperti semua pekerjaan domestik, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan jenis pekerjaan yang dianggap sebagai "pekerjaan lelaki", serta dikategorikan sebagai "bukan produktif" sehingga tidak diperhitungkan dalam statistik ekonomi negara.

Manifestasi ketidakadilan gender dalam bentuk marginalisasi ekonomi, subordinasi, kekerasan, stereotype dan beban kerja tersebut terjadi di pelbagai tingkatan. Pertama, manifestasi ketidakadilan gender tersebut terjadi tingkat negara, yang dimaksudkan disini baik pada satu negara maupun organisasi antar negara seperti Persatuan Bangsa Bangsa. Banyak kebijakan dan hukum negara, perundang-undangan serta program kegiatan yang masih mencerminkan sebagian dari manifestasi ketidakadilan gender. Kedua, manifestasi tersebut juga terjadi di tempat kerja, organisasi maupun dunia pendidikan. Banyak aturan kerja, manajemen, kebijakan keorganisasian, serta kurikulum pendidikan yang masih melanggengkan ketidakadilan gender tersebut. Ketiga, manifestasi ketidakadilan gender juga terjadi dalam adat istiadat masyarakat di banyak kelompok etnik, dalam kultur suku-suku atau dalam tafsiran keagamaan. Bagaimanapun mekanisme interaksi dan pengambilan keputusan di masyarakat masih banyak mencerminkan gender tersebut. Keempat, manifestasi ketidakadilan gender itu juga terjadi di lingkungan rumah tangga.

Bagaimana proses pengambilan keputusan, pembagian kerja dan interaksi antar anggota keluarga dalam banyak rumah tangga sehari-hari dilaksanakan dengan menggunakan asumsi bias gender. Oleh karenanya rumah tangga juga menjadi tempat kritis dalam mensosialisasikan ketidakadilan gender. Terakhir, dan yang paling sulit diubah adalah ketidakadilan gender tersebut telah mengakar di dalam keyakinan dan menjadi ideologi perempuan maupun laki-laki. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manifestasi ketidakadilan gender ini telah mengakar mulai dalam keyakinan dalam masing-masing orang, keluarga hingga pada tingkat negara yang bersifat global.

Perempuan dan Pembangunan

Gerakan perempuan di Indonesia dapat dikatakan sangat heterogen. Pada dasarnya, gerakan tersebut dapat dilihat dari isu yang dikembangkan. Misalnya, gerakan perempuan yang memperjuangkan hak asasi manusia, gerakan yang lebih populer dan kelompok feminis. Di samping itu, terdapat ratusan kelompok perempuan yang sebagian besar bergerak pada tataran praktis, sementara hanya sedikit kelompok yang bergerak di tataran strategis. Organisasi perempuan di kelompok strategis ini dapat dikatakan bahwa mereka berada di kelompok feminis. Kelompok ini mempertanyakan kondisi perempuan dan mencari alternatif untuk menyelesaikan dengan mendekonstruksikan kebijakan-kebijakan pemerintah. Sementara mereka yang bergerak di bidang praktis melakukan kegiatan-kegiatan praktis untuk menyelesaikan persoalan perempuan.

Dengan dukungan internasional, terutama PBB, gerakan perempuan menjadi

sangat penting dalam kehidupan transisi demokrasi, perubahan konstitusi yang lebih berperspektif gender dan partai politik untuk mengadopsi tuntutan dari gerakan perempuan. Walaupun pemerintah biasanya telah mengakomodasi gerakan perempuan, namun mereka masih juga sangat sulit untuk menerjemahkan tuntutan gerakan perempuan ke dalam kebijakan yang konkrit, sehingga dapat meningkatkan kualitas hidup warga perempuan. Dengan demikian, masih sangat diperlukan gerakan perempuan yang lebih strategis untuk mengartikulasi dan mengagregasikan kepentingan perempuan. Kesemuanya dapat dicapai apabila ada *leadership dalam pemerintahan dan political will*. Di samping itu, gerakan perempuan harus pula bekerja dengan agenda untuk mengadakan koalisi dengan *political society*.

Pemberdayaan perempuan menjadi wacana resmi pemerintah, setelah pada pemerintahan sebelumnya kebijakan pemerintah justru memperkuat nilai-nilai ideologi gender. Dalam rumusan GBHN 1993, disebutkan bahwa perempuan merupakan mitra sejajar laki-laki dan pembangunan harus dikembangkan dengan tetap memperhatikan kodrat serta harkat martabatnya. Rumusan tersebut diubah dan dinyatakan bahwa kedudukan dan peranan perempuan, ditujukan untuk meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender. Jelas ini merupakan sebuah langkah awal yang baik, bagi pemberdayaan perempuan dalam pembangunan.

Realita menunjukkan bahwa upaya pemerintah untuk meningkatkan peran serta perempuan dalam pembangunan belum

mencapai hasil yang optimal. Data tingkat partisipasi perempuan sebagai pemanfaat program masih sangat rendah, sebagaimana terekam dalam Program Padat Karya tahun 1998/1999 yang hanya mampu menyerap tenaga kerja perempuan sekitar 5%. Padahal penduduk perempuan di Indonesia berjumlah lebih dari 50 % dari jumlah penduduk Indonesia. Penyebab utama ketidakefektifan tersebut antara lain karena faktor budaya dan konstruksi sosial yang telah mengakar dalam kehidupan masyarakat. Dengan demikian, mengakibatkan rendahnya tingkat pemahaman dan kesadaran masyarakat, terutama kaum perempuan yang meliputi peran dan kedudukan perempuan yang sebenarnya dalam relasinya dengan kaum laki-laki.

Kebutuhan partisipasi perempuan sangat besar dalam era modern ini, terlebih ketika model pembangunan yang diterapkan, adalah pembangunan yang berbasis pada masyarakat. Agar upaya pembangunan yang bertumpu pada masyarakat dapat diwujudkan, maka sebagai konsekuensi logis, program pembangunan yang ditawarkan pada masyarakat harus ditekankan pada pentingnya partisipasi masyarakat termasuk kelompok perempuan, sebagai tolok ukur keberhasilan pembangunan tersebut.

Dalam program pembangunan, pentingnya peran serta masyarakat termasuk kelompok perempuan, merupakan suatu kebutuhan mendesak yang tidak dapat ditawar lagi. Program tersebut setidaknya sejalan dengan 3 (tiga) isu kunci pembangunan yang meliputi peningkatan kualitas hidup, pelibatan peran serta masyarakat, dan pelestarian lingkungan. Tanpa adanya peran serta masyarakat, termasuk kaum perempuan secara optimal, sangat mustahil kebutuhan

peningkatan kualitas hidup dan pelestarian lingkungan dapat dicapai. Kelebihan perempuan tersebut merupakan potensi yang harus lebih diberdayakan, untuk kepentingan kaum perempuan sendiri maupun lingkungan sekitarnya (keluarga dan masyarakat). Beberapa studi yang dilakukan terhadap peran perempuan dalam ekonomi rumah tangga, menunjukkan betapa besarnya sumbangan para istri terhadap peningkatan pendapatan keluarga. Dengan kondisi ini bisa dipahami apabila sebuah kegiatan pembangunan perlu melibatkan peran perempuan, baik secara individu maupun secara kelompok. Sayangnya, disamping beberapa kelebihan yang pada kenyataannya belum dapat dioptimalkan, masih terdapat kelemahan yang muncul akibat konstruksi sosial dalam masyarakat yang sarat dengan ketimpangan dan ketidakadilan terhadap kaum perempuan.

Kelemahan kaum perempuan yang selama ini menjadi sorotan, merupakan dampak konstruksi sosial yang ada, antara lain :

1. Masih banyak dijumpai rendahnya status dan kedudukan perempuan dalam masyarakat;
2. Adanya hambatan kultural bagi perempuan untuk berperan serta secara aktif dalam pembangunan;
3. Adanya hambatan material berupa rendahnya tingkat pendidikan dan keterampilan sebagian besar perempuan;
4. Rentannya posisi perempuan (dan anak-anak) dalam masyarakat, sehingga apabila masyarakatnya miskin, maka perempuan dan anak-anaklah yang paling berat menanggung akibatnya;
5. Rendahnya akses/peluang dan kontrol perempuan dalam berbagai bidang kehidupan.

Anggapan yang menyatakan bahwa perempuan tidak pantas dan tidak perlu dilibatkan dalam kegiatan di sektor publik, harus diubah karena merugikan, menghambat, dan tidak sesuai dengan semangat memanusiakan manusia serta program pemberdayaan perempuan yang menjadi kebijakan pemerintah selama ini. Upaya untuk mewujudkan kesetaraan dalam masyarakat, termasuk dalam relasi antara perempuan dan laki-laki, menjadi langkah awal yang sangat penting untuk melaksanakan program pemberdayaan perempuan. Keberhasilan program ini akan berdampak pada semakin berhasilnya program pembangunan yang adil, merata, dan menyeluruh. Untuk itu, kebijakan pemberdayaan kaum perempuan harus segera direalisasikan untuk mendukung program pembangunan. Mengacu pada berbagai kelebihan yang dimiliki oleh perempuan sebagai bagian terbesar dari masyarakat Indonesia, maka pemberdayaan kelompok ini juga akan merupakan program pengembangan masyarakat. Melalui berbagai kegiatan yang terpadu, kelompok perempuan sebagai warga masyarakat diharapkan dapat meningkatkan partisipasinya secara setara dan sejajar dengan kaum laki-laki serta berdiri sama tinggi sebagai pelaku, pengambil keputusan, sekaligus juga tujuan dalam pembangunan.

Program pemberdayaan perempuan harus dilakukan dengan segera, serentak, berkesinambungan, dan melibatkan semua elemen masyarakat. Upaya pemberdayaan perempuan juga harus dilakukan secara nyata, tidak hanya bersifat slogan dan berhenti pada tingkat wacana. Untuk itu, perlu dirancang dan dilaksanakan program pemberdayaan

perempuan dalam pembangunan yang antara lain bertujuan:

1. Meningkatkan kemampuan kaum perempuan untuk melibatkan diri dalam program pembangunan, sebagai partisipan aktif (subyek) agar tidak sekadar menjadi obyek pembangunan seperti yang terjadi selama ini;
2. Meningkatkan kaum perempuan dalam kepemimpinan, untuk meningkatkan posisi tawar-menawar dan keterlibatan dalam setiap program pembangunan, baik sebagai perencana, pelaksana, maupun melakukan pemantauan dan evaluasi kegiatan;
3. Meningkatkan kemampuan kaum perempuan dalam mengelola usaha skala rumah tangga, industri kecil maupun besar untuk menunjang peningkatan kebutuhan rumah tangga, maupun untuk membuka peluang kerja produktif dan mandiri;
4. Meningkatkan peran dan fungsi organisasi perempuan di tingkat lokal sebagai wadah pemberdayaan kaum perempuan agar dapat terlibat secara aktif dalam program pembangunan pada wilayah tempat tinggalnya.

5. Berkaitan dengan hal tersebut maka beberapa program perlu diusulkan sebagai program pemberdayaan perempuan antara lain meliputi:

1. Penguatan organisasi kelompok perempuan di segala tingkat mulai dari kampung hingga nasional.
2. Peningkatan fungsi dan peran organisasi perempuan, dalam pemasaran sosial program pemberdayaan masyarakat.
3. Pelibatan kelompok perempuan dalam perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan program pembangunan.

4. Peningkatan kemampuan kepemimpinan perempuan, agar mempunyai posisi tawar yang setara serta memiliki akses dan peluang untuk terlibat dalam pembangunan.
5. Peningkatan kemampuan anggota kelompok perempuan dalam bidang usaha (skala industri kecil / rumah tangga hingga skala industri besar).

Program pemberdayaan perempuan membutuhkan pendekatan yang tepat dengan kelompok masyarakat yang dituju. Beberapa pendekatan untuk peningkatan peranan perempuan dalam pembangunan telah digunakan, sebelum akhirnya PBB dalam konvensi internasional untuk perempuan (dasawarsa 1975-1985), mencanangkan pendekatan pemberdayaan yang lebih menyeluruh. Pendekatan yang dilakukan PBB tersebut, yaitu pendekatan:

1. Kesejahteraan;
2. Kesamaan;
3. Anti-kemiskinan;
4. Efisiensi, dan
5. Pemberdayaan perempuan. (moser, 1989)

Dalam upaya pemberdayaan perempuan, terdapat banyak metode dan strategi yang diterapkan. Salah satunya, "kerangka pemberdayaan perempuan", dirancang oleh Sarah Longwe (dalam Muttalib, 1972) yang meliputi lima tingkatan pemerataan, yakni tingkat kesejahteraan, tingkat akses, tingkat kesadaran, tingkat partisipasi aktif, dan tingkat kontrol / kekuasaan. Pemberdayaan perempuan merupakan tuntutan hak asasi manusia. Ketika paradigma pembangunan ditekankan pada pentingnya manusia dan nilai-nilai kemanusiaan, maka perhatian terhadap kebutuhan kaum perempuan menjadi agenda penting bagi negara. Selama kondisi perempuan masih terpuruk dan diwarnai

kerentanan akibat ketidakadilan gender yang dihadapinya, negara dan masyarakat mempunyai tanggung jawab untuk melakukan berbagai upaya agar hak perempuan sebagai anggota masyarakat dapat terpenuhi. Berbagai bentuk ketidakadilan yang sering dialami perempuan dalam berbagai bentuk, seperti marginalisasi, beban kerja yang panjang dan berat, diskriminasi upah, pengabaian hingga pelanggaran hak-hak reproduksi perempuan, penganiayaan serta berbagai bentuk kekerasan, harus dapat dihilangkan dari masyarakat yang dalam slogannya sangat peduli terhadap manusia dan nilai kemanusiaan.

Penutup

Gerakan perempuan yang muncul dalam berbagai wadah organisasi mempunyai peran dan fungsional dalam upaya pemberdayaan perempuan, khususnya dalam menyiapkan kaum perempuan untuk dapat terlibat aktif dalam pembangunan. Hal yang lebih penting adalah menumbuhkan kesadaran kolektif perempuan terhadap haknya, baik sebagai individu maupun kelompok yang merupakan bagian dari masyarakat.

Peran serta perempuan akan menumbuhkan keberhasilan pembangunan, yang konon merupakan tuntutan perubahan paradigma pembangunan menuju pembangunan yang bertumpu pada masyarakat. Pembangunan harus didukung oleh penguatan pranata dan kader lokal sebagai salah satu strategi untuk menaikkan posisi tawar perempuan agar dapat terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan dirinya, baik di sektor domestik maupun publik.

Dalam menjalankan berbagai aktivitas, dituntut dilakukannya peningkatan kinerja SDM secara terus menerus agar terwujud SDM profesional, kreatif dan inovatif sehingga dapat mewujudkan SDM berkualitas unggul sehingga tangguh dalam menghadapi tantangan dan mampu memanfaatkan peluang.

Daftar Pustaka

- Boulding, Elisa, 1984, *Women In the Twentieth Century World*, New York: Halsted Press.
- Davis, Kathy, 1996, *The Gender of Power*, Leiden: Leiden University Press.
- Fakih, Mansour, 2001, *Analisis Gender & Transformasi Sosial*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Jurnal Analisis Sosial Volume 6 Nomor 1, Februari 2002, Bandung
- Mac. Donald, M (ed), 1994, *Gender Planning in Development Agencies: Meeting The Challenge*, Oxford, Oxfam Publication.
- Mathis, Robert L, & John H, Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakrta: Salemba Empat.
- O'Connell, H (ed), 1994, *Women and Conflict*, Oxford, Oxfam Publication.
- Reardon, G, *Women and the Environment*, 1994, Oxford, Oxfam Publication.
- Sedarmayanti, 1985, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Mandar Maju.
- , 1999, *Restrukturisasi dan Pemberdayaan Organisasi untuk Menghadapi Dinamika Perubahan Lingkungan*, Bandung, Mandar Maju.

Tjiptoherijanto, Prijono, 1998, Kinerja SDM dan Manajemen Perubahan (dalam Majalah Profesi)

William, S, and Janet Seed and Adelina Mwau, The Oxfam Gender Training Manual, Oxford, Oxfam Publication.