

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR PEREMPUAN

Sumarni Rumpot *)

Abstract : The women of developing apparatur resource is to improve the ability of aparatur woman which in it include;cover the development of education and training. Development macroly represent an process is make-up of quality or ability manusiadan in environment an unit the work, development microly represent one of function from human resource management. That is: recruitment, select the, training and development. development of Resource apparatur require to consider the factor eksternal and internal.

Keywords: Developing Apparatur Resource, Tranning and Education.

PENDAHULUAN

Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (good governance) dalam melayani publik dengan baik dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur khususnya aparatur perempuan. Dalam sejarah umat manusia memang ada ketentuan kodrati yang mendasari perbedaan peran antara perempuan dan laki-laki. Bahwa perbedaan posisi perempuan dapat dilihat dalam berbagai aspek dan kondisi yang kadang-kadang memperoleh interpretasi atau penafsiran yang bias pada gender bila posisi-posisi dimaksud ditafsirkan secara tekstual, yang pada akhirnya menghasilkan pemahaman yang salah kaprah.

Persamaan antara perempuan dan laki-laki kerap kali dipahami secara keliru dan sempit. Persamaan hak disini adalah kesempatan yang sama yang diberikan kepada baik perempuan maupun laki-laki untuk menjalankan hak, kewajiban dan tanggung jawabnya yang sejalan dengan kodrat kemanusiaannya di masyarakat dan sebagai warga negara Indonesia. Dalam praktek manajemen sumber daya manusia, suatu organisasi akan menghadapi isu sensitif berkaitan dengan masalah keanekaragaman pekerja. Keanekaragaman pekerja akan nampak dengan adanya perbedaan individu yang berperan sebagai pekerja, karena para pekerja berasal dari berbagai daerah, suku, ras, agama dan di dalamnya terdapat peran perempuan yang dapat dikaitkan dengan isu gender. Konsep gender adalah suatu konsep sosial budaya yang

digunakan untuk menggambarkan peran, fungsi dan perilaku perempuan dan laki-laki dalam masyarakat. Konsep ini muncul karena adanya ketidakpuasan terhadap konsep jenis kelamin yang menggambarkan perempuan dan laki-laki semata-mata karena dilihat dari segi biologis.

Berbicara tentang perempuan haruslah dimulai dengan menempatkan mereka pertama-tama sebagai manusia. Setelah itu harus kita bisa lebih arif melihat peran khusus yang mereka tampilkan dalam masyarakat atau organisasi. Peran gender teridentifikasi oleh kegiatan atau pekerjaan yang dipandang tepat untuk orang menurut perbedaan jenis kelamin. Di beberapa komunitas pekerjaan yang dianggap berat dilakukan oleh kaum laki-laki, sedangkan pekerjaan yang ringan dikerjakan oleh kaum perempuan. Keterlibatan perempuan dalam pelaksanaan pekerjaan secara kuantitatif mengalami peningkatan, perempuan yang bekerja dalam organisasi juga mampu menembus posisi manajerial (sekalipun dalam jumlah yang sangat terbatas) yang selama ini didominasi oleh kaum laki-laki. Namun terdapat adanya perlakuan diskriminatif kebijakan manajemen terhadap kaum perempuan. Sebagai akibat dari perlakuan diskriminatif bijakan organisasi melalui praktek manajemen sumber daya manusia, kaum perempuan tidak dapat duduk sama rendah, berdiri sama tinggi dengan kaum laki-laki. Meskipun jumlahnya meningkat, posisi perempuan dalam level yang rendah atau dengan perkataan lain kaum laki-laki tetap mendominasi level manajerial semen-

tara kaum perempuan tidak dapat mencapai puncak karir.

Keesing (2006:70) berpendapat, barangkali benar bahwa perempuan dalam arti tertentu berkedudukan lebih rendah dalam semua masyarakat tradisional. Akan tetapi dalam hal ini terdapat sekian banyak perbedaan besar mengenai status perempuan, kedudukan ekonominya dalam rumah tangga dan umum. Untuk memahami subordinasi perempuan, orang harus mengamati variasi-variasi dan harus mempunyai pemahaman yang peka terhadap perempuan.

Pembangunan dipahami bukan saja menyangkut hal-hal yang bersifat fisik, melainkan juga non fisik. Persoalannya sekarang adalah tinggal bagaimana memberikan peluang bagi mereka. Peluang bisa berarti adanya keterbukaan dan kepercayaan semua manusia yang memiliki potensi sumber daya, tak terkecuali perempuan. Kepercayaan itu bisa tumbuh apalagi seseorang perempuan memang dapat menunjukkan kemampuannya. Artinya bahwa secara internal dan eksternal baik potensi maupun peluang menjadi indikator yang paling penting bagi turut sertanya perempuan dalam pembangunan. Kemampuan (*human capital*) yang dimiliki perempuan merupakan faktor penting dalam proses pemberdayaan. Kesempatan sebagai kondisi eksternalpun amat berpengaruh dalam menentukan secara langsung tingkat keterlibatan kaum perempuan. Dengan kata lain keterlibatan kaum perempuan tidak dapat dilihat sebagai sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan turut menjadi bagian dari proses pembangunan serta meningkatkan kualitas sumber daya perempuan. Gagasan itu juga termuat dalam GBHN (1999-2004) *tentang kedudukan dan peranan perempuan* :82) yaitu: meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan dalam kehidupan bersama dan bernegara melalui kebijakan nasional yang diemban oleh lembaga yang mampu memperjuangkan terwujudnya kesetaraan dan keadilan gender.

Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan, Dr. Meutia Hatta (*dalam <http://forum-politis.org>*) mengatakan bahwa pembangunan pemberdayaan Perempuan

merupakan komitmen nasional sebagai bagian integral dari pembangunan sumber daya manusia, dimaksudkan untuk meningkatkan status, posisi, dan kondisi perempuan agar dapat mencapai kemajuan yang setara dengan laki-laki. Rendahnya partisipasi perempuan dalam pembangunan di samping masih adanya berbagai bentuk praktek diskriminasi terhadap perempuan yang bersumber dari ketimpangan struktur sosio-kultural masyarakat. Secara internal, sejak desentralisasi digulirkan, terjadi perubahan mendasar pada berbagai aspek penyelenggaraan administrasi Negara baik pada tingkat pusat maupun daerah. Hal ini menimbulkan pula implikasi belajar yang tidak kalah besarnya bagi aparatur pemerintah.

Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia

Konsep pengembangan sumber daya manusia (PSDM) dapat dianalisis dari konteks makro maupun dalam konteks mikro. Konsep pengembangan sumber daya manusia dalam konteks makro oleh Bank Dunia, diartikan sebagai keseluruhan proses aktivitas perluasan spektrum pilihan untuk meningkatkan kemampuan manusia, yang didalamnya tercakup berbagai aktivitas yaitu: *pengembangan pendidikan dan pelatihan, kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan ditempat kerja dan kehidupan politik yang bebas* (UNDP, 2001, dalam Sulaiman Hasan, 2004). Notoatmodjo, (1998 : 2). mengatakan bahwa pengembangan SDM secara makro adalah merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan pembangunan bangsa, dalam hal ini mencakup perencanaan, pengembangan dan pengelolaan SDM. Selanjutnya, konsep pengembangan sumber daya manusia dalam konteks mikro adalah merupakan salah satu fungsi dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia. fungsi-fungsi yang dimaksudkan yaitu rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, sistem imbalan, sistem informasi SDM, keamanan dan kesehatan, serta fungsi penilaian (Mangkuprawira, 2009 dalam

Dessler, 1997). Kesatuan dari semua fungsi ini lazim disebut manajemen sumber daya manusia.

Pada tingkat makro atau organisasi publik, berbagai tipe training atau pendidikan dan latihan telah dibentuk atau diaktifkan kembali, seperti peningkatan loyalitas pegawai negeri, training yang bersifat teknis dan fungsional, administrasi dan manajemen, ilmu dan teknologi, dan bidang-bidang khusus (Kristiadi, 1992).

Menurut Notoatmodjo, (1998 : 2) pengembangan SDM secara mikro adalah merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia di lingkungan suatu unit kerja (departemen atau lembaga-lembaga yang lain). SDM yang dimaksud dalam arti mikro adalah tenaga kerja, pegawai, atau karyawan. Selanjutnya Notoatmodjo (1998 : 3). menjelaskan bahwa pengembangan SDM secara mikro bertujuan untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil tersebut dapat berupa jasa, benda atau pun finansial. Sehingga dapat diperoleh batasan bahwa proses pengembangan SDM secara mikro ini terdiri dari perencanaan, pendidikan dan pelatihan serta pengelolaan.

Pentingnya pendidikan dan pengembangan profesionalisme anggota lembaga publik (pegawai negeri sipil atau PNS), antara lain diatur di dalam UU Nomor 101 tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan PNS. Pelatihan ketenagakerjaan, juga diatur di dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Pada kebijakan ini antara lain dijelaskan tentang mekanisme pelatihan yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan.

Berdasarkan uraian ini, kelihatan bahwa pengembangan tenaga kerja (sumber daya manusia), tidak hanya dimaksudkan untuk mendatangkan manfaat bagi lembaga semata, tetapi juga manfaat bagi anggota lembaga yang mengikuti pendidikan dan latihan, seperti meningkatkannya kesejahteraan bagi anggota setelah mengikuti suatu jenis pelatihan (Mangkuprawira, 2009).

Pengembangan SDM pada Organisasi Publik

Sejak Max Weber mencetuskan tipe ideal organisasi yang disebut birokrasi, peningkatan *skill* lewat training dalam rangka meningkatkan efisiensi dan produktivitas merupakan keharusan. Bahkan beberapa dekade yang lalu, salah seorang ahli organisasi meminta perhatian kepada birokrasi untuk meningkatkan SDM bagi mereka yang pernah dipromosikan atau menduduki jabatan baru. Alasannya adalah bahwa mereka yang menduduki jabatan baru atau yang lebih tinggi semakin lama semakin tidak kualified (kurang kompeten) karena menduduki posisi yang kurang sesuai dengan keahlian mereka ketika diangkat untuk pertama kalinya. (Peter; Chandler & Plano, 1988, dalam Nasution, 2004).

Dengan demikian, training atau peningkatan ketrampilan bagi para pegawai bukan saja dilakukan karena ketertinggalan dalam ilmu dan teknologi atau penyesuaian dengan lingkungan yang dinamis, tetapi juga karena dikawatirkan bahwa semakin tinggi kedudukan atau posisi seseorang dalam organisasi, bila tidak dilakukan intervensi, semakin rendah kualitas atau kemampuannya dalam melakukan tugas. Jadi, pengembangan SDM dalam organisasi merupakan suatu keharusan, bahkan harus dilakukan secara rutin bagi setiap orang yang mendapat kesempatan untuk dipromosikan. Diharapkan agar aparat organisasi publik benar-benar melakukan pekerjaannya secara profesional atau disebut *professionalization*.

Dewasa ini, profesionalisasi merupakan suatu nilai yang sangat didambakan oleh suatu organisasi, termasuk organisasi pelayanan publik. Dalam meningkatkan kinerja organisasi publik diperlukan suatu strategi profesional yang didasarkan atas kemampuan melakukan tugas (pekerjaan) dan kesediaan melakukan penyesuaian tingkah laku (Lovrich, 1989, dalam Nasution, 2004).

Kebijakan yang lain tersebut merupakan pembenahan birokrasi pemerintah dan orientasi nilai seperti pernah dilontarkan oleh David Osborn dan Ted Gaebler (1992) dikutip oleh Nasution (2004) Pembenahan dan orientasi tersebut tidak hanya menyang-

kut, antara lain, sifat katalistik, berorientasi pada hasil, mengutamakan kepentingan yang dilayani, tetapi juga yang bersifat profesional, harus "desentralized" dan berorientasi pada "market" (Osborn & Gaebler, 1993, dalam Nasution, 2004).

Pengembangan sumber daya manusia melalui Pendidikan dan pelatihan, dua hal yang dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi sehingga setiap organisasi atau instansi yang memiliki keinginan untuk berkembang, pendidikan dan pelatihan haruslah memperoleh perhatian yang besar. Selain itu pelatihan dan pengembangan adalah salah satu fungsi di dalam manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi yang dalam kenyataannya memerlukan investasi yang sangat mahal dan tidak mudah untuk dilaksanakan secara efektif.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasi, karena dengan meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai cenderung meningkatkan produktivitas kerja. Kecenderungan tersebut berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

Pendidikan Pelatihan Sumber Daya Manusia

Pendidikan dan pelatihan adalah dua hal yang dapat dipandang sebagai salah satu bentuk investasi sehingga setiap organisasi atau instansi yang memiliki keinginan untuk berkembang, pendidikan dan pelatihan haruslah memperoleh perhatian yang besar. Selain itu pelatihan dan pengembangan adalah salah satu fungsi di dalam manajemen sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi yang dalam kenyataannya memerlukan investasi yang sangat mahal dan tidak mudah untuk dilaksanakan secara efektif.

Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan tetapi juga keuntungan bagi organisasi, karena dengan meningkatnya

kemampuan atau keterampilan para pegawai cenderung meningkatkan produktivitas kerja. Kecenderungan tersebut berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan.

a. Pendidikan

Konsep dasar pendidikan menurut pendapat Sagala (2000:1) Pendidikan sebagai aktivitas berarti upaya yang secara sadar dirancang untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup baik yang bersifat manual individual dan sosial.

Menurut pandangan Piaget (1986) dikutip dari Sagala (2000:3) pendidikan didefinisikan sebagai penghubung dua sisi, disatu sisi individu yang sedang tumbuh berkembang, dan disisi lain nilai sosial, intelektual, dan moral yang menjadi tanggung jawab pendidik untuk mendorong individu tersebut. Lebih lanjut O'Connor dikutip dari Sagala (2000:3) mengatakan bahwa teori pendidikan tidak memiliki keterkaitan logis sebagai suatu rangkaian hipotesis dan gagal membentuk suatu paradigma sebagai suatu teori ilmiah. Sedangkan Bruner (1915) dikutip dari Sagala (2000:4) menegaskan pendidikan bukan sekedar persoalan teknik pengelolaan informasi, bahkan bukan penerapan teori belajar di kelas atau menggunakan hasil ujian prestasi yang berpusat pada mata pelajaran.

Selanjutnya John Dewey (1958) dikutip dari Sagala (2000:4) berpendapat bahwa pendidikan adalah proses yang tanpa akhir (*Education is the proces without end*), dan pendidikan merupakan proses pembentukan kemampuan dasar yang fundamental. Baik menyangkut daya pikir (daya intelektual) maupun daya emosional (perasaan) yang diarahkan kepada tabiat manusia dan kepada sesamanya.

Beeby (1966) dikutip dari Sedarmayanti (2001:33) mengatakan bahwa pendidikan mempunyai kualitas tinggi bilamana keluaran pendidikan itu mempunyai nilai bagi masyarakat yang memerlukan pendidikan itu. Bank Dunia (1980) dikutip dari

Sedarmayanti (2001:33) mengutarakan bahwa keluaran pendidikan adalah pencapaian prestasi belajar murid yang meliputi pengetahuan, keterampilan, tingkah laku dan sikap yang diukur dengan test, hasil ujian, dan sejenisnya.

E.F. Scumacher dikutip dari Sedarmayanti (2001:40) mengatakan bahwa: "Pendidikan adalah yang terpenting, serta dilihat dari perannya, maka pendidikan adalah kunci untuk segalanya".

b. Pelatihan

Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Adapun tujuan-tujuan pelatihan menurut Simamora (2003:276) dapat dikelompokkan kedalam lima bidang, yaitu:

1. Memperbaiki Kinerja.
2. Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan teknologi.
3. Mengurangi waktu pembelajaran bagi pegawai baru agar kompeten dalam pekerjaan.
4. Membantu memecahkan masalah operasional.
5. Mempersiapkan pegawai untuk promosi.

Dari melihat tujuan-tujuan pelatihan yang dikemukakan oleh Simamora diatas, maka manfaat pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Simamora (2003:278) manfaat pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Menurut Siagian (1992:155) terdapat tujuh alasan pentingnya penyelenggaraan kegiatan pendidikan pelatihan, sebagai berikut :

1. Terdapat gejala menurunnya produktivitas karyawan.
2. Dalam penyelesaian tugas karyawan sering berbuat kesalahan sehingga pekerjaannya harus ditolak karena tidak memenuhi per-syaratan mutu yang ditentukan.
3. Timbulnya tantangan baru dalam pelaksanaan tugas pekerjaan karyawan.
4. Karyawan perlu mendapat tugas baru, misalnya promosi, alih tugas, atau alih wilayah.
5. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
6. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kelesuan kerja.
7. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan diharapkan dapat membentuk sosok pegawai negeri sipil yang mengarah pada: (1) Peningkatan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada kepentingan masyarakat ; (2) Peningkatan kompetensi teknis manajerial dan kepemimpinan ; (3) Peningkatan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan semangat kerja sama dan tanggung jawab sesuai dengan lingkungan kerja dan organisasinya.

Siagian (1992:156), menambahkan agar mencapai tujuan yang diinginkan, pendidikan dan pelatihan harus dirancang tujuh langkah sebagai berikut :

1. Program pelatihan disusun berdasarkan analisis kebutuhan
2. Materi pelatihan yang benar-benar dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan Diklat.
3. Penugasan peserta pelatihan.
4. Seleksi instruktur atau pelatih.
5. Pelatih spesialis dituntut untuk mampu mengalihkan keterampilan secara efektif.
6. Penyelenggaraan efisien dan efektif.
7. Penilaian dan umpan balik melalui uji teori dan praktek.

Adapun tujuan dari pendidikan dan pelatihan menurut Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan

dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika pegawai negeri sipil sesuai dengan kebutuhan instansi ;
2. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa ;
3. Memantapkan sikap dan semangat ber-pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat ;
4. Menciptakan kesamaan visi dan dinamika persepsi dalam melaksanakan tugas pemerintahan dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.

Kenyataan ini tentu tidak sejalan dengan hakikat pengembangan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan, (Hasibuan 1994 : 76).

Sebenarnya, pengembangan sumber daya manusia ditujukan untuk mewujudkan manusia pembangunan yang berbudi luhur, tangguh, cerdas dan terampil, mandiri dan memiliki rasa kesetiakawanan, bekerja keras, produktif, berorientasi ke masa depan untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik, (Tjiptoherijanto dan Abidin 1993 : 41).

Disamping itu, untuk menyikapi berbagai tuntutan kebutuhan daerah, maka secara terus-menerus dilakukan pengkajian, pembahasan dan pengembangan berbagai pendidikan dan pelatihan (diklat) Situ-morang dalam Mahmud, 2004 : 39).

Arah dan tujuan pendidikan dan pelatihan bagi sumber daya manusia aparatur diarahkan pada pengembangan dan peningkatan aspek-aspek : (1) pengetahuan dan kemampuan melaksanakan tugas dan peran sebagai aparatur pemerintah sehingga dapat memenuhi standar untuk kerja yang ditetapkan dan mampu mengambil keputusan secara mandiri dan profesional, (2) peningkatan motivasi, disiplin, kejujuran,

etos kerja dan rasa tanggung jawab yang dilandasi semangat jiwa pengabdian, dan (3) perubahan sikap yang mengarah kepada berkembangnya keterbukaan, sikap melayani dan mengayomi publik sebagai tugas dan tanggung jawab pokoknya (J.B. Kristiadi, 1994:78).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Aparatur

Pengembangan sumber daya manusia secara mikro dalam suatu organisasi sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal. Pengembangan sumber daya manusia adalah merupakan bentuk investasi (*human investment*).

Menurut Notoatmodjo (1998 : 9), bahwa proses pengembangan sumber daya manusia adalah suatu *conditio sine quanon*, yang harus ada dan terjadi di suatu organisasi. Namun demikian dalam pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia ini perlu mempertimbangan faktor-faktor, baik dari dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi yang bersangkutan (internal dan eksternal).

1. Faktor Internal

Faktor internal disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan. Secara terinci faktor-faktor tersebut antara lain :

a) Misi dan tujuan organisasi

Setiap organisasi mempunyai misi dan tujuan yang ingin dicapainya. Untuk mencapai tujuan itu diperlukan perencanaan yang baik, serta implementasi perencanaan tersebut secara tepat. Pelaksanaan kegiatan atau program organisasi dalam rangka mencapai tujuan ini diperlukan kemampuan tenaga (sumber daya manusia) dan ini hanya dapat dicapai dengan pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut.

b) Strategi pencapaian tujuan

Misi dan tujuan suatu organisasi mungkin mempunyai per-

samaan dengan organisasi lain, tetapi strategi untuk mencapai misi dan tujuan tersebut berbeda. Oleh sebab itu setiap anggota organisasi mempunyai strategi tertentu.

c) Sifat dan jenis kegiatan

Sifat dan jenis kegiatan organisasi sangat penting pengaruhnya terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi yang bersangkutan. Suatu organisasi yang sebagian besar melaksanakan kegiatan teknis maka pola pengembangan sumber daya manusia akan berbeda dengan organisasi yang bersifat ilmiah.

d) Jenis teknologi yang digunakan

sudah tidak asing lagi bahwa setiap organisasi dewasa ini telah menggunakan teknologi yang bermacam-macam dari yang paling sederhana sampai dengan yang paling canggih. hal ini perlu dipertimbangkan dalam program pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. pengembangan sumber daya manusia disini diperlukan, baik untuk mempersiapkan tenaga guna menangani guna mengoperasikan teknologi itu, atau mungkin terjadinya otomatisasi kegiatan-kegiatan yang semula dilakukan oleh manusia.

2. Faktor-faktor eksternal

Organisasi berada didalam lingkungan, dan tidak terlepas dari pengaruh lingkungan dimana organisasi itu berada. agar organisasi dapat melaksanakan misi dan tujuannya, maka ia harus memperhitungkan faktor-faktor lingkungan atau faktor-faktor eksternal organisasi itu. faktor eksternal tersebut antara lain :

a. Kebijakan Pemerintah

William B. Werther & Keith Davis (1996) mengatakan bahwa melalui pemberlakuan dan pelaksanaan hukum dan peraturan perundang-undangan, maka pemerintah secara nyata menciptakan dampak langsung kepada fungsi manajer dan fungsi SDM dengan sejumlah isu tentang dis-

kriminasi, kompensasi, serikat pekerja, dan isu lainnya yang menjadi tantangan dan harus dihadapi oleh departemen SDM. Atas dampak ini, juga membantu meningkatkan kebutuhan akan keputusan-keputusan SDM.

b. Sosial Budaya

Kebudayaan dalam masyarakat dan organisasi merupakan sesuatu yang dipelajari dan diwariskan. Koencaraningrat (1987:62) dalam sistem budaya orang Indonesia: itu mengandung empat konsep, ialah (1) manusia itu tidak hidup sendiri didunia ini tetapi dikelilingi oleh komunitasnya, masyarakat dan alam semesta disekitarnya; (2) Dengan demikian dalam segala aspek kehidupannya manusia pada hakekatnya bergantung kepada sesamanya; (3) Karena itu ia harus berusaha untuk sedapat mungkin memelihara hubungan baik der sesamanya; (4) Selalu berusaha untuk sedapat mungkin bersifat conform.

William B. Werther & Keith Davis (1996) mengatakan bahwa Perubahan nilai dan hukum memberikan kontribusi terhadap peningkatan partisipasi wanita di dalam pasaran pekerjaan, menciptakan berbagai implikasi bagi departemen SDM.

Keesing (1992:68) membatasi istilah budaya sebagai suatu sistem pemikiran, yaitu mencakup sistem gagasan yang dimiliki bersama, sistem konsep, aturan serta makna yang mendasari dan diungkapkan dalam tata cara kehidupan manusia. Dalam antropologi, istilah ini lebih diartikan sebagai himpunan pengalaman yang dipelajari.

Berdasarkan pendapat di atas budaya dapat pula dipahami sebagai suatu yang abstrak dan hanya dapat diketahui keberadaannya melalui sikap-sikap (attitude) dan perilaku orang. Kebudayaan juga mencakup aspek material dan non material yang dibagi bersama, ditanggung bersama kemudian dialihkan dan diahlikan dikalangan anggota-anggota masyarakat.

c. Perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi diluar organisasi dewasa ini

telah sedemikian pesatnya. sudah barang tentu suatu organisasi yang baik harus mengikuti arus tersebut. Untuk itu maka organisasi harus mampu untuk memilih teknologi yang tepat untuk organisasinya. untuk itu maka kemampuan karyawan organisasi harus diadaptasikan dengan kondisi tersebut.

Muhajir (2005:19), melihat bahwa nilai-nilai sosial, baik bersumber dari ajaran agama maupun dari tradisi, dapat menjadi faktor yang meminggirkan perempuan. Perempuan dapat terkonstruksi secara sosial sebagai makhluk yang tunduk, loyal, lembut, pasrah dan mengabdikan, serta tempat yang dianggap sesuai adalah rumah, peran yang harus diemban dan tidak boleh ditinggalkan adalah mengurus urusan rumah tangga. Sebaliknya dapat terjadi rekonstruksi pemikiran keagamaan atau redefinisi nilai-nilai sosial dimasyarakat sehingga terbangun suatu system nilai yang adil ketika perempuan dan laki-laki sama-sama diakui memiliki kehendak, otonomi atas tubuhnya sendiri dan independensi serta determinasi dalam pengambilan keputusan.

Menurut Muhajir (2005:166) mengemukakan bahwa bukan saja dalam keluarga, masyarakat bahkan dalam birokrasi pun menginternalisasi budaya patriarki, yaitu nilai-nilai yang hidup di masyarakat yang memosisikan laki-laki sebagai superior dan perempuan sebagai subordinat.

Perempuan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan instrumen utama organisasi dalam menggunakan (utilisasi) aset terpenting yakni manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses utama yang dilakukan dalam mekanisme MSDM mencakup spektrum manajerial yang luas mulai dari perencanaan SDM (*Human Resource Planing*) hingga pemberhentian atau terminasi. Luasnya cakupan MSDM, Prinsip dasar praktek dan fungsi MSDM mempertimbangkan 2 (dua) nilai utama keorganisasian (Mondy & Noe, 2005:25, dalam Irianto, 2007) yaitu etika sosial dan hukum.

Nilai etika sosial mencakup pelaksanaan tanggung jawab sosial organisasi/korporat (*corporate social responsibilities*), *work-force diversities*, serta *affirmative actions*. Sementara nilai hukum berkaitan dengan komitmen organisasi dalam menerapkan prinsip dimana semua pihak diberi kesempatan yang sama dalam penerimaan dan penempatan pegawai (*equal employment opportunity*).

Baik nilai etika sosial maupun hukum menjunjung tinggi martabat dan kehormatan individu yang bekerja dalam organisasi termasuk kaum perempuan. Nilai etika sosial dan hukum yang secara ajeg diimplementasikan organisasi akan memberi pengalaman positif bagi pekerja dan pada akhirnya akan dapat meningkatkan kepuasan diantara para pekerja (Burke, 2001, dalam Irianto, 2007).

DAFTAR PUSTAKA

- Darwin, Muhadjir. 2005. *Negara dan Perempuan: Reorientasi Kebijakan Publik*. Media Wacana. Jakarta.
- Dessler, Gary. 1997. *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- Hatta, Muthia. (<http://Forum-politisi.org/arsip/article.php?id=186>) di akses pada tanggal 12 Februari 2008.
- Irianti, Jusuf. 2007. *Perempuan dalam Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makalah. FISIP. Universitas Airlangga.
- Keesing, M. Roogers, (2006) *Antropologi Budaya*, Jilid II. Erlangga Jakarta.
- Kontjaraningrat (1987), *Kebudayaan, Mentalitas Dan Pembangunan*, Gramedia. Jakarta

- LAN- RI. 1993. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. JILID I. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Moenir, A.S. 1991. *Pendekatan Manusiawi dan Oraganisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Haji Mas Agung. Jakarta
- Nasution, Beti. 2004. *Pengembangan Sumber Daya Manusia; Isu, Tantangan dan Kebijaksanaan*. Makalah. FISIP. Universitas Sumatera Utara.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2006. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Refika Aditama. Bandung.
- Setyaningrum, Ganis. 2001. *Kepemimpinan Perempuan Dalam Era Transisi*. Tim IP4 - LAPPERA.
- Siagian, S.P.1987. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____.1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- _____1995, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Rineka Cipta, Jakarta.
- William B. Werther, Jr. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personnel Management*. Fifth Edition. McGraw-Hill. USA.
- *) Penulis adalah Kandidat Program Doktor Universitas Negeri Makassar Jurusan Administrasi Publik