

PENYELENGGARAAN PROGRAM SEKOLAH IBU DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI PEREMPUAN DI KOTA BOGOR

Diza S Khaerunisa, Ihat Hatimah¹ Yanti Shantini²

Departemen Pendidikan Masyarakat, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Pendidikan Indonesia
dizasafirak17@gmail.com

Abstrak

Banyaknya masalah sosial yang sering terjadi seperti tingginya angka perceraian, maraknya tawuran pelajar, narkoba, kenakalan remaja, seks bebas, dan LGBT membuat perempuan khususnya seorang ibu merasa sangat resah tentang masalah tersebut yang bisa saja terjadi karena melemahnya peran dan fungsi keluarga terutama peran seorang ibu yang mempunyai peran yang cukup besar di dalam keluarga. Oleh karena itu, PKK Kota Bogor membuat salah satu program sebagai pemberdayaan perempuan yaitu Program Sekolah Ibu. Dalam membuat program ini, dibutuhkan partisipasi perempuan karena program ini ditujukan untuk perempuan sehingga harus sesuai dengan kebutuhan perempuan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini mengetahui bagaimana partisipasi perempuan dalam program sekolah ibu. Slamet mengatakan bahwa partisipasi berarti peran seseorang atau kelompok masyarakat secara aktif dari proses perumusan kebutuhan, perencanaan, sampai pada tahap pelaksanaan kegiatan baik melalui pikiran atau langsung dalam bentuk fisik (Slamet, 1994:7). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deksriptif, bertempat di Kota Bogor, dengan subjek penelitian adalah PKK, DPMPA Kota Bogor, petugas harian sekolah ibu dan peserta didik. Alat pengumpul data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitiannya bahwa dalam program sekolah ibu ini, partisipasi perempuan terlibat dalam segala aspek kegiatan program sekolah ibu. Jika dilihat dari bentuk partisipasi, partisipasi tersebut berupa tenaga, keterampilan, buah pikiran, sosial, dan pengambilan keputusan dengan begitu partisipasi perempuan pada sekolah ibu dalam bentuk nyata (wujud) dan dalam bentuk yang tidak nyata (abstrak). Dalam ukuran partisipasi pun sudah dilakukan semua, mulai dari sebagai pelaku, pengendali, pengambil keputusan, penasehat hingga menjadi penerima manfaat.

Kata Kunci: Partisipasi Perempuan, Sekolah Ibu, Kota Bogor.

ABSTRACT

The number of social problems that often occur, such as high rates of divorce, rampant student brawls, drugs, acquaintances with adolescents, free sex, and LGBT make women, especially mothers, feel very anxious about these problems which can occur due to the weakening of the family role. and its functions, especially the role of a mother. which has a big enough role in the family. Therefore, the Bogor City PKK has made one of the women's empowerment programs, namely the School Mother Program. In making this program, women's participation is needed because this program is aimed at women so it must be in accordance with women's needs. Therefore, the purpose of this study is to determine how women's participation in the mother's school program. Slamet said participation means the active role of a person or community group starting from the process of formulating needs, planning, to the stage of implementing activities either through thinking or directly in physical form (Slamet, 1994: 7). This study used a qualitative approach with descriptive methods located in the city of Bogor, with the research subjects PKK, DPMPA Bogor City, students and daily school students. Data collection tools using observation, interviews and documentation. The result of the research is that in this mother school program, women's participation is involved in all aspects of the activities of the mother's school program. When viewed from the form of participation, this participation is in the form of energy, skills, ideas, social, and decision-making so that women's participation in the mother's school is both tangible (tangible) and not real (abstract). In terms of participation, everything has been done, starting from as actors, controllers, decision makers, advisors to beneficiaries. The recommendation for future research is to do research into more sources to obtain more information.

Keywords: Women's Participation, Sekolah Ibu, Bogor City.

PENDAHULUAN

Partisipasi perempuan secara utuh dalam proses pembangunan akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan sosial masyarakat. Kesempatan generasi yang akan datang akan timbul dengan potensi yang maksimal. Selayaknya bahwa perempuan menjadi relasi yang saling menguntungkan bagi laki-laki dalam berhubungan sosial.

Perempuan memiliki peran ganda yang tidak mudah, diperlukan keterampilan tambahan atau ilmu pengetahuan yang dapat menunjang peran yang dilakukan perempuan. "Keterlibatan perempuan dalam dua sektor, sektor domestik (rumah) dan sektor publik (pekerjaan) ini kemudian melahirkan apa yang

disebut dengan peran ganda” (Nitimiharjo, 1999: hlm. 90). Peranan perempuan pada sektor publik perlu dimunculkan untuk meningkatkan daya saing yang seimbang antara perempuan dan laki-laki tanpa harus memperhatikan jenis kelamin, apabila perempuan ingin bekerja dalam kaitannya membantu suami, maka ia harus memiliki kemampuan bekerja pada bidang pekerjaan yang ia kerjakan akan tetapi sering kali konsep-konsep besar hasil dari pemikiran cemerlang yang didapatnya seakan tidak membuahkan suatu penghargaan bagi perempuan, hal ini bahkan cenderung mematikan kreativitas dalam aktivitasnya.

Selain itu, dalam sektor *domestik* (rumah) perempuan juga harus mengurus anak seperti yang dikatakan Hubeis (dalam Buku Suarmini, dkk, 2018, hlm.50) sebagai berikut.

Perempuan memegang peranan strategis yakni sebagai pekerja rumah tangga seperti mengatur rumah, membesarkan dan mengasuh anak, sebagai pekerja diluar rumah tangga sebagai perempuan karier. Sesungguhnya perempuan memiliki potensi luar biasa yang dapat dimanfaatkan untuk kemajuan bangsa. Mendidik generasi penerus bangsa sebagai pemberi pendidikan yang pertama dan utama bagi anak-anaknya, sehingga perempuan perlu memiliki wawasan dan pengalaman yang luas di berbagai bidang agar dalam menjalankan perannya tersebut bisa secara optimal.

Berawal dari keresahan masyarakat terhadap berbagai fenomena sosial yang sering terjadi dalam masyarakat atau lingkungannya seperti semakin tingginya angka perceraian, maraknya tawuran pelajar, narkoba, kenakalan dan seks bebas, wabah lgbt, kekerasan dan pelecehan seksual, *playing victim*. Ibu Penggerak PKK Kota Bogor Ibu Yane Bima Arya serta Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, dan Perlindungan Anak (DPMPPA) Kota Bogor melihat fenomena tersebut diakibatkan oleh melemahnya peran dan fungsi keluarga dalam masyarakat, terkait dengan hal tersebut, maka dari itu Penggerak PKK dan DPMPPA Kota Bogor membuat sebuah program yang terkait dengan proses pemberdayaan perempuan yaitu dengan program Sekolah Ibu. Menyadari adanya berbagai persoalan yang dihadapi perempuan di dalam lingkungan maupun rumah tangga dan sesuai dengan salah satu misi dari pemerintahan Kota Bogor yaitu “Mewujudkan kota yang sejahtera”, ketua Penggerak PKK Kota Bogor Ibu Yane Bima Arya melakukan salah satu untuk pemberdayaan perempuan dengan mengadakannya program “Sekolah Ibu” guna meningkatkan keutuhan keluarga dan mengurangi dari permasalahan keluarga serta permasalahan di lingkungan sekaligus meningkatkan pengetahuan ibu-ibu dalam mengurus rumah tangga.

Sekolah Ibu diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan ibu dalam rumah tangga, mendidik anaknya, dan permasalahan umum lain yang terjadi sehingga menjadi keluarga yang mandiri dan sejahtera serta mampu keluar dari permasalahan yang dihadapi. Sekolah Ibu di kelola oleh Ibu Yane dan lembaga yang menaunginya adalah DPMPPA (Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan dan Perlindungan Anak).

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan analisis pendekatan kualitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Pada Bulan Juli 2020. Total sampel pegawai di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 4 pegawai.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara. Cara pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu data primer diperoleh dengan melakukan pengamatan dan wawancara terhadap pihak-pihak yang terkait, data sekunder yang diperoleh dari Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Data sekunder yang diperoleh dapat berupa profil lembaga, kegiatan lembaga, pegawai, dan foto-foto yang berkaitan dengan untuk analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat, Dan Peneliti menggunakan teknik analisis data model Miles and Huberman. Aktivitas analisis data model Miles and Huberman dilakukan secara interaktif dengan tiga langkah sebagai berikut: reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*) dan verifikasi/penarikan kesimpulan (*verification/conclusion drawing*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik

Penelitian ini tentang untuk analisis potensi lembaga bagi pegawai dalam menerapkan *learning organization* di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat terhadap 4 responden dengan menggunakan 45 pertanyaan. Pertanyaan mengenai analisis potensi dalam menerapkan *learning organization*, untuk mengetahui apakah di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN sudah menerapkan *learning organization*.

Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN tidak memiliki visi misi, namun mengacu pada visi misi BKKBN pusat yaitu meningkatkan sumberdaya manusia di aparatur sipil negara diperwakilan BKKBN Provinsi Jawa Barat. Setiap pegawai melaksanakan visi misi dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari berpacu kepada struktur anggaran tahun 2020, struktu anggaran akan mengakomodir semuanya. Dan setiap pegawai mengikuti jadwal yang sudah kita buat di setiap awal tahun. Dan mengikuti SOP yang telah dibuat. Dan pegawai dapat dengan mudah untuk memberikan ide atau gagasan dan sebelum memberikan ide-ide atau gagasan pegawai menganalisis terlebih dahulu, dan disampaikan dirapat sesuai dengan tatakrama dan norma rapat. Cara penilaian kinerja karyawan ada yang namanya Sasaran Kerja Karyawan (SKP) setiap tahun semua ada indicator yang dinilai dan setiap tahun semua ASN yang berada di latbang maupun di BKKBN pusat itu telah ditetapkan targetnya dalam setiap tahun dan melakukan evaluasi di akhir tahun. Kriterianya sendiri adanya kualitas, kuantitas, biaya dan waktu. Tugas dan tanggung jawab pegawai memastikan bahwa semua pekerjaan sesuai dengan SOP termasuk pertanggung jawaban dari segi keuangan dan administrasi. Artinya semua yang dilakukan baik secara fisik maupun di arsipkan dalam bentuk soft file untuk memudahkan dalam mencari dokumen pekerjaan. Dan pasti mengevaluasi setiap pekerjaan. Dan jika melanggar tanggung jawab akan di beri sanksi dan bila pegawai telat untuk hadir tepat waktu akan di potong tunjangan kinerja. Kerjasama tim sangat perlu di lakukan jika tidak berjalan dengan bersma-sama tidak akan sukses capaian kerjanya. Dan sebelum bekerja bersama-sama setiap pegawai sudah diberi tahu tugas dan tanggung jawab masing-masing. Untuk komunikasi sesama pegawai maupun dengan atasan prinsipnya komunikasi tidak hanya dari atasan ke bawahan tetapi bisa dari bawahan kepada atasan. Dan apabila diberi kritikan dengan senang hati menerima kritikan yang diberikan kepada, karena dengan kritikan membuat lebih belajar kembali jika saya melakukan kesalahan ataupun kekurangan.

Menurut (Senge, 1996) Karakteristik sebuah organisasi dikatakan telah menerapkan konsep *learning organization* apabila memenuhi 5 indicator. Tetapi Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum sepenuhnya menerapkan *learning organization*, dikarenakan tidak memiliki visi misi lembaga. Namun itu tidak menjadi hambatan bagi pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan Peraturan Kepala Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Nomor 82/per/b5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi. Dan Menurut (Spencer & Spencer, 1993) Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tentu manusia tersebut harus mempunyai nilai kompetensi, karakteristik keterampilan. kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas fisik dan mental tertentu, jika bekerja tidak sesuai keterampilan maka akan sulit dalam mengerjakan pekerjaan. Sedangkan menurut (Komariah & Triana, 2010) mengungkapkan karakteristik organisasi pembelajaran system informasi dalam organisasi pembelajar sangat akurat, tepat waktu, tersedia untuk siapapun yang membutuhkannya dalam bentuk yang mudah digunakan. Dan system informasi yang berada di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN tepat dan akurat, dikarenakan menggunakan sumber dari internet dan ada beberapa yang system informasi dari dokumen tertulis. Maka Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum menerapkan *learning organization* dikarenakan tidak memilikinya visi misi tersendiri.

2. Langkah-Langkah

Setelah karakteristik, selanjutnya ada langkah-langkah dalam pengembangan sumber daya manusia yang berada di balai pelatihan dan pengembangan BKKBN. Sumber belajar lebih sering menggunakan internet, karena itu sangat memudahkan untuk mencari informasi. Setiap pegawai diharuskan untuk mementingkan kualitas dalam pekerjaannya karena dari awal pembagian pekerjaan diupayakan sekali untuk mementingkan kualitas. Tetapi di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum ada pemetaan kompetensi kepegawaian. Tetapi untuk masalah teknologi kita masih dalam tahap pembelajaran e-learning. Karena sekarang kita mengusahakan semua pegawai bisa menggunakan IT dengan baik. Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN memiliki Alokasi Anggaran dan Jadwal

Kegiatan (AJK) yang harus dikerjakan setiap bulan. Kemudian ada serapan anggaran, karena sekarang sedang covid maka serapan anggaran menurun, karena kegiatan melalui online. Setiap bulan di cek kembali capaian akhir dari setiap program, dan dapat melihat apa saja yang kurang. Dan sikap pegawai dalam mentaati peraturan yang sudah ditetapkan aturannya jelas, tetapi untuk sekarang karena sedang pandemi memberikan kemudahan dan kelonggaran bagi pegawai. Wewenang atau tanggung jawab penuh dalam melakukan pekerjaan berdasarkan SOP. Balai Pelatihan dan Pengembangan ingin memperbaiki system kerja jadi dengan pembagian kerja di setiap bidang, karena ada pembagian yang tidak sesuai dengan aturan. Bila bekerja sudah sesuai dengan SOP dan dapat bekerja seefektif mungkin dan menghindari banyak kesalahan dan disesuaikan dengan jam kerja maka tidak perlu kerja lembur karena tidak akan fokus. Jika ingin produktif harus sesuai dengan prinsip manajemen, semuanya diatur, dikelola, waktunya, SDM, alat kerjanya, semuanya dikondisikan dengan kondisi siap maka tidak akan kerja lembur. Setiap bidang yang ada di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN memberikan kontribusi capaian bagi lembaga. Dan apa yang di kerjakan pasti ada target yang di capai. Kalau tidak tercapai, pasti akan di telusuri kenapa tidak bisa tercapainya. Setiap pegawai berbeda-beda dalam pengalaman bekerja, ada yang baru menjadi pegawai dan ada juga yang sudah beberapa tahun bekerja di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN. Dan setiap pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara yang berbeda-beda.

Berdasarkan yang telah di kemukakan bahwa tahapan-tahapan dalam mencapai prinsip organisasi di perlukan karena agar mengetahui Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN telah menerapkan *learning organization*. hal ini sejalan dengan yang di ungkapkan oleh (Gephart, 2006) bahwa dalam sebuah organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila komunikasi dan pertukaran informasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan lancar, tanpa adanya kendala atau hambatan. Dalam sebuah lembaga setiap pegawai diharuskan untuk komitmen dalam pekerjaan dan mencari tahu pengetahuan baik dari luar dan dalam dan memanfaatkan teknologi agar dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam pekerjaannya.

3. Faktor Pendukung Dan Penghambat

Berdasarkan paparan diatas, terdapat beberapa factor pendukung dan penghambat. kelebihan lembaga latbang BKKBN memiliki kesempatan untuk lebih tau informasi mengenai substansi program bkkbn, Karena kita yang melatih. Dan perlu ditingkatkan kualitas latbang untuk sikap ASN terhadap loyalitas, kedisiplinan, tingkat kepemimpinannya. Kegiatan rapat kerja yang dilakukan setiap awal tahun efektif dalam meningkatkan kualitas latbang BKKBN, karena dengan rapat kerja kita dapat mengetahui selama setahun kita mengadakan kegiatan apa saja dan kita dapat mengetahui capaian kita dalam setiap tahunnya. Kelemahan lembaga latbang itu sarana prasarananya, manajemennya kurang, untuk SDM, pembentukan tugasnya belum rata. Dan tingkat pendidikan pegawai mempengaruhi kualitas Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN karena kita dapat mengukur keterampilan dari setiap pegawai. Peluang latbang menjadi sukses adalah kemitraan kita bagus, BKKBN itu lembaga yang dikenal, anggaran kita juga sangat memadai. Dan pemerintah pun mendukung program yang direncanakan oleh Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN. Tetapi adapun ancaman yang akan di hadapi latbang jika perubahan itu tidak kita perbaiki mengembangkan teknologi dengan baik kita akan tertinggal, dan masih ada pegawai yang sudah senior yang tidak bisa menggunakan teknologi dengan baik.

Maka berdasarkan hasil penelitian yang telah di paparkan (Hessel, 2005) mengemukakan bahwa kinerja organisasi dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang terdapat di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN memiliki kesempatan untuk lebih tau informasi mengenai substansi program BKKBN. Dan perlu ditingkatkan kualitas latbang untuk sikap ASN terhadap loyalitas, kedisiplinan, tingkat kepemimpinannya. Namun sarana prasarananya, manajemennya kurang, untuk SDM, pembentukan tugasnya belum merata. Sedangkan untuk faktor eksternal latbang menjadi sukses karena kemitraan yang cukup bagus, BKKBN itu lembaga yang dikenal, dan anggaran sangat memadai. Dan pemerintah pun mendukung program yang direncanakan oleh latbang BKKBN. Tetapi adapun ancaman yang akan di hadapi latbang jika perubahan itu tidak kita perbaiki mengembangkan teknologi dengan baik kita akan tertinggal, dan masih ada pegawai yang sudah senior yang tidak bisa menggunakan teknologi dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN Provinsi Jawa Barat maka dapat diartikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik sebuah organisasi dikatakan telah menerapkan konsep *learning organization* apabila memenuhi 5 indikator. Tetapi Balai Pelatihan dan Pengembangan BKKBN belum sepenuhnya menerapkan *learning organization*, dikarenakan tidak memiliki visi misi lembaga. Namun itu tidak menjadi hambatan bagi pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya.
2. Tahapan-tahapan dalam mencapai prinsip organisasi di perlukan karena sebuah organisasi dapat dikatakan berjalan dengan baik apabila komunikasi dan pertukaran informasi antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik dan lancar, tanpa adanya kendala atau hambatan. Dalam sebuah lembaga setiap pegawai diharuskan untuk komitmen dalam pekerjaan dan mencari tahu pengetahuan baik dari luar dan dalam dan memanfaatkan teknologi agar dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam pekerjaannya.
3. Dalam faktor pendukung dan penghambat, faktor pendukung latbang menjadi sukses karena kemitraan yang cukup bagus, BKKBN itu lembaga yang dikenal, dan anggaran sangat memadai. Dan pemerintah pun mendukung program yang direncanakan oleh latbang BKKBN. Tetapi adapun faktor penghambat yang akan di hadapi latbang jika perubahan itu tidak kita perbaiki mengembangkan teknologi dengan baik kita akan tertinggal, dan masih ada pegawai yang sudah senior yang tidak bisa menggunakan teknologi dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

- Budihardjo, A. (2017). *Knowledge Management: Efektif Berinovasi Meraih Sukses*. Jakarta: Prasetya Mulya Publishing.
- DP, y. A. (2018, November 22). *menguji kesiapan indonesia menghadapi distribusi ketenagakerjaan*. Retrieved from m.bisnis.com: <https://ekonomi.bisnis.com/read/20181122/12/862216/menguji-kesiapan-indonesia-menghadapi-disrupsi-kenagakerjaan>
- Hessel, N. (2005). *Manajemen Publik*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana.
- Mangkumanegara, A. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT Remaja Rosdakarya.
- maryani, Donna, M., & Hapsari, N. (2010). Building Learning Culture Towards a Learning Organization to Empower Employee's Knowledge. *1*, 1196-1209.
- Senge, P. (1996). *Disiplin Kelima*. Jakarta: Binaripa Aksara.
- Wulandari, N. (2016). Pengaruh Indikator Mekanisme Corporate Governance Terhadap Kinerja Perusahaan Publik di Indonesia. *Fokus Ekonomi, Vol 1 No. 2*, hlm 120-136.
- Publikasi Departemen atau Lembaga Pemerintah**
Peraturan Kepala BKKBN Nomor 82/PER/B5/2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional.