



MEMBANGUN INTEGRITAS PEKERJA PEREMPUAN DALAM BERORGANISASI MELALUI PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KEPEMIMPINAN PADA PENGURUS UNIT KERJA (PUK) SPSI

Oleh
Eti Jumiati
STAI Al-Muhajirin Purwakarta
E-mail: etijumiati425@gmail.com

Article History:

Received: 10-08-2022

Revised: 15-08-2022

Accepted: 22-09-2022

Keywords:

Pendidikan, Pelatihan,
Kepemimpinan

Abstract: Tujuan dari pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ini adalah: (1) untuk memberikan pemahaman mengenai pentingnya kesetaraan gender baik dalam pekerjaan, organisasi dan kehidupan social lainnya; (2) Meningkatkan peran serta pekerja perempuan dalam organisasi pekerja; (3) meningkatkan kapasitas pekerja perempuan baik di dalam perusahaan maupun di masyarakat. Peserta pelatihan adalah pekerja perempuan pada masing-masing Pimpinan Unit Kerja (PUK) SPSI di PC Jawa Barat, PC Jakarta dan PC Banten. Sebagai tindak lanjut dari pendidikan dan pelatihan ini adalah disarankan kepada serikat pekerja untuk melakukan kerjasama dengan perguruan tinggi, agar program pendidikan dan pelatihan lebih terarah.

PENDAHULUAN

Lembaga Pemberdayaan Pekerja Perempuan (LP-3) merupakan salah satu sayap serikat pekerja yang seluruh anggotanya adalah perempuan, harus mumpuni dalam memimpin di tempat kerjanya. Pemberdayaan, (Dwinarko et al., 2021) memiliki tujuan utama untuk mencapai kemandirian dan kesejahteraan. Tujuan pemberdayaan terhadap pekerja perempuan lainnya adalah untuk meningkatkan pengetahuan

Perempuan memiliki hak yang sama untuk berkiprah dalam berbagai bidang aktivitas, baik di wilayah domestik maupun di wilayah publik, salah satunya adalah dalam dunia kerja di perusahaan maupun dalam organisasi serikat pekerja. Kesetaraan gender, kenyataan yang sudah diakui secara global dan diterima. (Ermawati Chotim, 2020)

Saat ini perempuan telah menjadi pemeran utama dalam pergerakan ekonomi. Peran penting perempuan di sektor ekonomi ditunjukkan dengan semakin meningkatnya angkatan kerja perempuan, baik di sektor formal maupun informal.

Di perusahaan tekstil, sandang dan kulit jumlah angkatan kerja perempuan setiap tahun selalu bertambah seiring dengan tumbuh dan berkembangnya investasi perusahaan yang cenderung lebih terbuka dan lebih menyenangi tenaga kerja perempuan bekerja di perusahaannya. Karena itu diperlukan kemampuan hard skill dan soft skill pada tenaga kerja perempuan, yang dapat diperoleh baik secara formal maupun informal. (Ishomuddin, 2016)

Tapi terlepas dari kondisi diatas, fakta menunjukkan masih tingginya kekerasan dan pelecehan serta diskriminasi terhadap pekerja/buruh perempuan, baik di dalam lingkungan



kerja maupun dalam lingkungan sosial secara umum. Belum lagi fakta lain menunjukkan bahwa dominannya populasi pekerja/buruh perempuan yang menjadi anggota Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP TSK SPSI) dalam hal keterlibatan dan partisipasi pekerja/buruh perempuan dalam kegiatan dan kepemimpinan serikat pekerja di tingkat perusahaan dinilai masih sangat rendah. (Jinto Ferianto & Mochamad Popon, 2020)

Meningkatnya jumlah pekerja perempuan pada sektor-sektor industri memang patut disyukuri, tapi juga perlu dibarengi dengan penguatan kapasitas dan peran para pekerja/buruh perempuan tersebut baik dalam pekerjaan maupun dalam organisasi serikat pekerja yang ada di perusahaannya masing-masing. Dengan cara seperti itulah diharapkan peran dan kapasitas para pekerja/buruh perempuan akan diperhitungkan, dan juga akan memudahkan perjuangan mereka untuk memenuhi hak-hak dan kepentingan mereka sebagai pekerja/buruh perempuan.

Karena logikanya dengan dominannya populasi pekerja/buruh perempuan tersebut, maka yang paling efektif untuk memperjuangkan hak-hak mereka adalah para pekerja/buruh perempuan sendiri, karena merekalah pihak yang paham terhadap apa yang semestinya menjadi hak dan kebutuhan mereka.

Untuk meningkatkan dan membangun peran serta kapasitas pekerja atau buruh perempuan tersebut salah satunya adalah dengan cara melakukan pendidikan dan pelatihan (Diklat) untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta *knowledge* atau pengetahuan mereka sebagai pekerja atau buruh perempuan.

Pengaturan dan perlindungan bagi pekerja/buruh perempuan dalam Undang-Undang, baik dalam (*Pemerintah Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003) maupun undang-undang lainnya tidaklah cukup. Karena pengaturan dan perlindungan tanpa dibarengi dengan keberdayaan dari pihak atau subyek yang diatur atau dilindunginya hanya akan menjadikan hukum atau aturan sebagai tumpukan kertas dan deretan pemanis saja, sementara fakta di lapangan terus menunjukkan adanya pelanggaran dan eksploitasi terhadap pekerja/buruh perempuan tersebut.

Kegiatan pendidikan dan pelatihan ini dilandasi oleh sebuah kesadaran bahwa perjuangan tanpa dibarengi dengan pengetahuan dan keberdayaan hanya akan melahirkan kesia-siaan dan pengetahuan tanpa dibarengi keberanian untuk menyuarakan dan memperjuangkan kebenaran hanya akan melahirkan para pemimpi. Dilatarbelakngi terjadinya perubahan dunia yang begitu drastis, bahwan tidak lagi patuh menjalankan perintah atasan, baik di tingkat *low mangement*, *middle management* maupun di tingkat *high management*. Kepemimpinan dalam dunia kerja, pemimpin harus menjalankan roda kepemimpinannya berdasarkan aturan yang dibuat bersama antara pekerja dan serikat pekerja.

Dan dengan diselenggarakannya pendidikan ini bisa mendorong para pekerja/buruh dan aktivis pekerja/buruh perempuan yang menjadi anggota Serikat Pekerja Tekstil, Sandang dan Kulit – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SP TSK – SPSI) untuk lebih mempunyai kapasitas dan posisi tawar serta lebih berperan aktif, baik dalam pekerjaan maupun organisasi serikat pekerja serta peran-peran publik lainnya. Agar terintegrasi pekerja perempuan dalam berorganisasi terbangun maka dapat dilakukan dengan pendidikan dan pelatihan kepemimpinan perempuan.

Pendidikan dan pelatihan terhadap pekerja perempuan dapat menjadi simbiosis



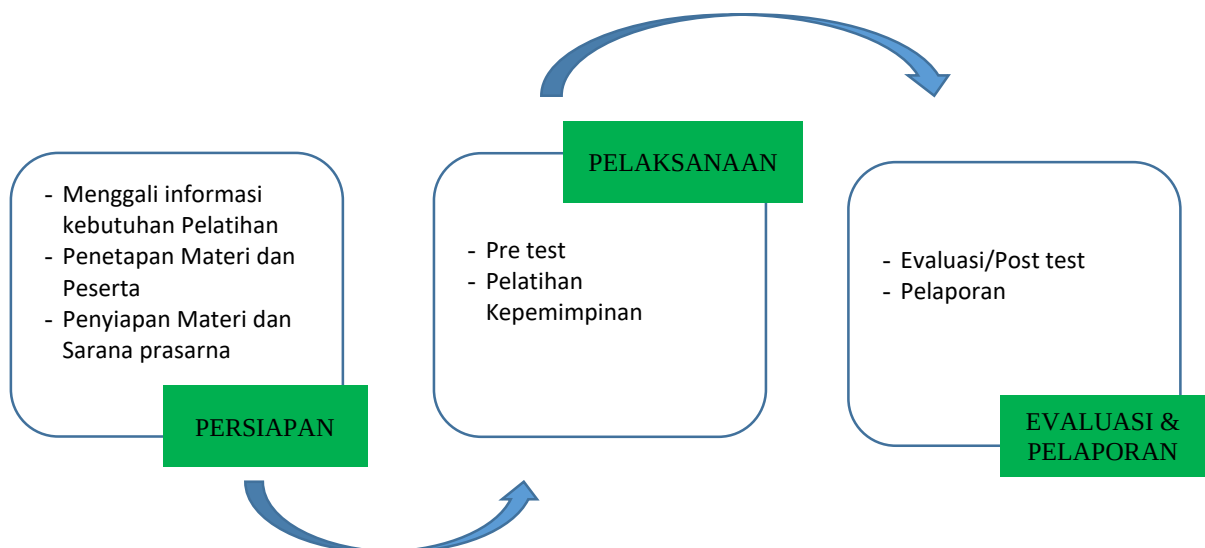
mutualisme antara pekerja dan perusahaan. Karena itu keuntungan kedua belah pihak ini menjadi sinergi apabila didukung oleh semua perusahaan, khususnya perusahaan tekstil, sandang dan kulit. Pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Pada hakikatnya, pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja. (Subijanto, 2010., p. 716)

Dari latar belakang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan pengabdian pada masyarakat melalui pendidikan dan pelatihan pada pekerja perempuan dari berbagai perusahaan dengan judul “Membangun Integritas Pekerja Perempuan Dalam Berorganisasi Melalui Pendidikan dan Pelatihan Kepemimpinan Pada Pengurus Unit Kerja (PUK) SPSI”

METODE

Metode pengabdian kepada masyarakat dalam pendidikan dan pelatihan pekerja perempuan ini menggunakan tahapan-tahapan sebagai berikut:

1. Membuat peta konsep sebagaimana ditunjukkan pada gambar di bawah ini, dimana program diklat ini terdiri dari 3 bagian yaitu mulai dari persiapan, pelaksanaan dan evaluasi serta pelaporan, lebih jelas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sumber: (Ratnaningsih et al., 2020)

Gambar 1. Metode Pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat

- a. Tahap persiapan, yaitu melakukan survey dan diskusi untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan pada saat pelatihan, serta menetapkan sasaran dalam pelatihan. Pada tahap persiapan juga dilakukan mempersiapkan materi dan alat peraga untuk digunakan pada pelatihan.
- b. Pelaksanaan Pelatihan, meliputi kegiatan Pelatihan yang berupa teori dan praktek, untuk mengukur keberhasilan pelatihan, dilakukan pengisian kuesioner sebelum dan sesudah pelatihan.
- c. Evaluasi dan pelaporan, meliputi kegiatan evaluasi keberhasilan pelatihan dan pelaporan. Evaluasi diawali dengan post test dan diakhiri dengan post test.



2. Membuat jadwal secara umum, yaitu sesuai dengan tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Jadwal keseluruhan

a. Hari/tanggal	: Sabtu, 29 Februari 2020
Peserta	: Purwakarta, Bekasi, Karawang dan Sukabumi
b. Hari/tanggal	: Selasa, 03 Maret 2020
Peserta	: Sumedang, Kota Bandung, Kab. Bandung, Kab. Bandung Barat dan Kota Cimahi
c. Hari/tanggal	: Selasa, 10 Maret 2020
Peserta	: Subang, Cianjur, Garut, Kab. Tangerang, Kota Tangerang Selatan
d. Hari/tanggal	: Selasa, 17 Maret 2020
Peserta	: DKI Jakarta, dan daerah lainnya

Adapun tempat pelaksanaan di Kantor DPC SPSI Kabupaten Purwakarta. Metode kegiatan dengan cara memberikan pelatihan kepemimpinan melalui metode ceramah, diskusi dan tanya jawab, kepada peserta yaitu pekerja/buruh perempuan dari berbagai daerah, sebagaimana pada tabel di atas. Langkah selanjutnya peserta diberi tugas dengan mengisi rencanan tindak lanjut (RTL) di tempat kerjanya masing-masing. Ketentuan peserta diantaranya: 1) Peserta wajib mengisi data pribadi dan membawa surat tugas dari perangkat organisasi sesuai tingkat masing-masing; 2) Peserta wajib mengikuti pendidikan secara aktif dan terus menerus sesuai jadwal yang ditetapkan oleh Panitia; 3) Peserta wajib mentaati semua ketentuan peraturan yang ditetapkan oleh Panitia.

3. Jadwal pelatihan pekerja perempuan sebagai berikut:

Tabel 2. Jadwal Pelatihan

No	Waktu	Acara	Keterangan
1	08.00 – 09.00	Registrasi Peserta	Panitia
2	09.00 – 09.30	Pembukaan:	
		1. Menyanyikan Lagu Indonesia Raya	Lina Karlina
		2. Pembacaan Ikrar	Ade Sumarni
		3. Sambutan:	
		- Ketua Panitia	Yanti Kusriyanti
		- Ketua Umum PP FSP TSK SPSI (sekalius membuka acara)	Roy Jinto F, SH
3	09.30 – 10.30	Penguatan Organisasi	Yanti Kusriyanti
4	10.30 – 11.30	Kesetaraan Gender	TURC
5	11.30 – 13.00	ISHOMA	-
6	13.00 – 14.00	Kepemimpinan Perempuan	Eti Jumiaty, SE.,MM
7	14.00 -14.30	Coffee Break	-
8	14.30 – 15.30	Administrasi Organisasi	Holly Greata, S.P.si.,M/P.si
9	15.30 – 17.00	Diskusi	
10	17.00	Selesai	



HASIL

Kepemimpinan sebagai pemberi arah atau pedoman kepada anggotanya atas semua hasil akhir, aktivitas dan tujuan (*goal setting*) yang ditetapkan oleh organisasi Kohli, (dalam (Febriananda et al., 2014)). Menurut Song dan Dyer (dalam (Febriananda et al., 2014)) kepemimpinan membawa hasil pada level individual dan organisasional. Adanya kepemimpinan pada serikat pekerja membuat pekerja berpartisipasi di dalam serikat pekerja. Maju-mundurnya serikat pekerja sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan di dalam serikat pekerja itu. Kepemimpinan bisa diartikan sebagai usaha mempengaruhi orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Melalui pelatihan ini, pekerja perempuan didorong untuk meningkatkan kompetensinya, agar mampu menjadi seorang pemimpin dan berani untuk mengambil sebuah keputusan. Hal ini ditegaskan oleh (Susiana, 2017) Dengan demikian pekerja perempuan memahami tentang hak pekerja perempuan di organisasi. Hak pekerja perempuan telah dijamin dalam konstitusi, undang-undang, dan beberapa peraturan pelaksanaannya. Dalam konstitusi, persamaan hak perempuan untuk bekerja dan mendapat perlakuan yang layak terdapat dalam Pasal 27 dan Pasal 33. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur hak pekerja perempuan antara lain: (*Pemerintah Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, 2003) tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang (*Pemerintah Indonesia Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 Tentang Pelindungan Upah*, 1981) tentang Pelindungan Upah, (*Lembaran RI Tahun 1989*, 1989) tentang Syarat-syarat Kerja Malam dan Tata Cara Mempekerjakan Pekerja Perempuan pada Malam Hari.

Di sektor publik, masalah umum yang dihadapi perempuan dalam pekerjaan adalah kecenderungan perempuan terpinggirkan pada jenis-jenis pekerjaan yang upahnya rendah, kondisi kerja buruk, dan tidak memiliki keamanan kerja. (Sahban, 2016) Hal yang perlu digaribawahi di sini adalah bahwa kecenderungan perempuan terpinggirkan pada pekerjaan marginal tersebut tidak semata-mata disebabkan faktor pendidikan. Dari kalangan pengusaha sendiri, terdapat preferensi untuk mempekerjakan perempuan pada sektor tertentu dan jenis pekerjaan tertentu karena upah perempuan lebih rendah dari laki-laki.

Peserta pekerja perempuan kebanyakan para pengurus serikat pekerja di tempat kerjanya dan levelnya/jabatannya masih rendah. Diharapkan melalui pelatihan ini mereka memiliki kepercayaan diri bila ditunjuk menjadi pemimpin serendah-rendahnya menjadi seorang Leader. Selain itu mereka disiapkan sebagai geneasi penerus pada Pimpinan Unit Kerja (PUK) SPSI sesuai dengan aturan bahwa pekerja perempuan yang duduk di PUK minimal 30%.

Pelaksanaan pelatihan diawali dengan pre test pada awal pembelajaran dan post test pada akhir pembelajaran. Tes seberapa baik kepemimpinanmu dilakukan secara online, dan linknya sebagai berikut: <https://www.youtube.com/watch?v=1kbsMkgh9C8> (Seberapa baik kepemimpinanmu). Model tes kepemimpinan dan skor sebagai berikut:



Tabel 3. Model tes kepemimpinan

No	Pertanyaan	Nilai	
		A	B
1	Tanggung jawab	10	0
2	Keputusan	10	0
3	Kerja tim	0	10
4	Penilaian	0	10
5	Minat kepemimpinan	0	10
6	Ide	10	0
7	Trus	0	10
8	Menyelesaikan masalah	10	0
9	Memprediksi	10	0
10	Pengendalian	10	0
11	Emosional	0	10
12	Tanggap terhadap informasi	10	0
Jumlah		70	50

Sebagai evaluasi dijelaskan kepemimpinan menurut Gillies (1994) yang menyatakan bahwa tidak ada gaya kepemimpinan yang jelek dan tidak ada kepemimpinan yang selalu tepat untuk semua situasi. (Setiadi, 2011)



Gambar 1. Penjelasan Materi



Gambar 2. Tanya jawab



Gambar 3. Simulasi



Gambar 4. Photo Bersama



Gambar 5. Sertifikat-1



Gambar 6. Sertifikat-2

KESIMPULAN

Hasil pelatihan kepemimpinan pekerja perempuan tentunya harus dilakukan secara periodic dan meliputi beberapa batch, ini dikarenakan banyaknya pekerja perempuan yang juga punya hak untuk dilibatkan dalam pelatihan kepemimpinan ini. Namun masalahnya adalah tidak semua pekerja perempuan memiliki minat yang tinggi untuk mengembangkan dirinya melalui pelatihan kepemimpinan ini, juga tidak semua perusahaan mengizinkan karyawannya untuk diikutkan dalam pelatihan ini dikarenakan waktu yang menghambat mereka. Tetapi setidaknya para pengurus yang sudah mendapatkan pelatihan ini bisa juga disosialisasikan kepada anggotanya sehingga mereka dapat memahami arti penting dari kepemimpinan perempuan.

Pimpinan SPSI Tekstil Sandang dan Kulit seharusnya memperluas jaringan kerjasama dengan perguruan tinggi agar program pendidikan dan pelatihan pekerja perempuan khususnya, terintegrasi dengan tujuan perusahaan.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ketua Umum FSP TSK SPSI yakni Bung Roy Jinto dan para jajarannya yang telah mendukung program pengabdian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada Ketua Bidang Pemberdayaan Perempuan yaitu Holly Greata, S.P.si., M/P.si., dan Ketua LP3 (Lembaga Pemberdayaan Pekerja Perempuan) Bu Yanti Kusrianti yang telah bekerjasama mensukseskan program pengabdian kepada masyarakat, serta seluruh Ketua PUK FSP TSK SPSI se Indonesia, yang telah memberi dukungan material dan motivasinya terhadap program pengabdian kepada masyarakat ini.

**DAFTAR REFERENSI**

- [1] Dwinarko, Sulistyanto, A., Widodo, A., & Mujab, S. (2021). Pelatihan Manajemen Komunikasi pada BPD dalam Meningkatkan Pemberdayaan Masyarakat.
- [2] Ermawati Chotim, E. (2020). Kesetaraan Gender dan Pemberdayaan Perempuan Indonesia: Keinginan dan Keniscayaan Pendekatan Pragmatis. vol.2 No. 1.
- [3] Febriananda, E., pradhanawati, A., & Wijayanto, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Dukungan Anggota Terhadap Peran SPSI.
- [4] Ishomuddin. (2016). Prosiding Seminar Nasional Universitas Muhammadiyah Malang. Penerbit Duta Media.
- [5] Jinto Ferianto, R., & Mochamad, P. (2020). Sambutan Ketua Pada Program Pendidikan dan Pelatihan Pekerja Perempuan. F SP TSK SPSI.
- [6] Pemerintah Indonesia Undang-Undang No. 8 Tahun 1981 tentang Pelindungan Upah. (1981).
- [7] Pemerintah Indonesia Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (2003).
- [8] Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8, Per-04/Men/1989. (1989).
- [9] Ratnaningsih, Indrawati, D., Rinanti, A., & Wijayanti, A. (n.d.). Training for Fasilitator (TFF) Desa Bersih dan Pengelolaan sampah 3R di Desa. 1, No.1.
- [10] Sahban, H. (2016). Peran Kepemimpinan Perempuan dalam Pengambilan Keputusan di Indonesia.
- [11] Setiadi. (n.d.). Kepemimpinan. <https://adoc.pub/download/kepemimpinan-setiadi.html>
- [12] Subijanto. (n.d.). Kualitas Pendidikan dan Partisipasi Pekerja Indonesia. 16. No. 6.
- [13] Susiana, S. (2017). Perlindungan Hak Pekerja Perempuan Dalam Perspektif Feminisme. vol 8, No. 2.