

H.M. HUDORI

GENDER DALAM PERSPEKTIF SDM (Telaahan Para Ahli tentang Kesetaraan Wanita sebagai Sumber Daya)

Abstrak

Sebagai bagian dari komunitas masyarakatnya, kaum perempuan masih mengalami perlakuan yang kurang adil. Ini diakibatkan oleh ketimpangan-ketimpangan persepsi yang selama ini berkembang dan tidak memihak kepada kaum perempuan.

Ketimpangan persepsi yang berlangsung sejak dahulu tersebut berpengaruh kepada generasi berikutnya sehingga secara kuat tertanam anggapan bahwa perempuan memang tidak memiliki potensi yang layak untuk dikembangkan. Sedikit sekali kesempatan yang diherikan kepada kelompok ini untuk berperan secara luas. Kalaulah mereka diberikan peran tertentu, peran tersebut tidak lebih pada sebatas peran pelengkap dari dominasi peran kaum lelaki.

Padahal, secara tegas Islam menyatakan bahwa seorang muslim laki-laki dan seorang muslim perempuan memiliki kedudukan yang sama dihadapan Allah kecuali takwanya. Dalam hal keterlihatan sosial kaum perempuan juga mempunyai peluang yang sama dan tidak ada syarat yang menghambat kecuali hal-hal yang sifatnya untuk menjaga kemuliaan mereka sendiri seperti cara berpakaian dan etika bergaul yang harus tetap sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.

Kajian ini dimaksudkan untuk menggali pendapat para ahli tentang perempuan sebagai sumber daya manusia serta upaya pengembangan potensi yang dimilikinya.

Kata Kunci: Kesetaraan gender, SDM, Potensi, Produktifitas.

Pengertian Gender

Kata 'gender' berasal dari bahasa Inggris yang berarti penggolongan menurut jenis kelamin. Dalam tata bahasa Inggris sendiri istilah gender digunakan untuk menggolongkan kata benda berdasarkan jenis kelaminnya. Penggolongan tersebut dibagi ke dalam empat kelompok, yaitu:

1. *Masculine gender*, adalah kata-kata benda yang menunjukkan jenis

- kelamin jantan atau laki-laki;
2. *Feminine gender*, adalah kata-kata benda yang menunjukkan jenis kelamin betina atau wanita;
 3. *Common gender*, adalah kata-kata benda yang berupa jantan atau betina, child friend elephant;
 4. *Neutral gender*, adalah kata-kata benda yang tidak mempunyai jenis kelamin *geneplasma* yang membawa sifat-sifat keturunan.

Sedang gender yang dimaksud dalam tulisan ini difokuskan kepada penggolongan jenis kelamin perempuan sebagai kelompok komunitas di dalam masyarakat yang tidak mendapat perhatian untuk dikembangkan sebagai salah satu gender yang sama dengan kelompok kelamin laki-laki.

Kesetaraan Wanita dalam Islam

Syekh Abul A'la al-Maududi dalam bukunya, *Hak-hak Asasi Manusia*, mengungkapkan bahwa hak-hak asasi manusia meliputi:

1. Hak untuk hidup

Di antara hak asasi manusia yang paling mendasar adalah hak untuk hidup dan dihargai hidupnya. Hal ini ditegaskan Allah SWT dalam al-Quran surat al-Maidah ayat 32:

...ومن قتل نفسا بغير نفس أو فساد في الأرض فكأنما قتل

الناس جميعا...

“... dan barang siapa membunuh seorang manusia, bukan karena orang itu (membunuh) orang lain, atau bukan karena berbuat kerusakan di muka bumi, maka seakan-akan dia telah membunuh manusia seluruhnya...”

Dalam surat al-An'am ayat 151, disebutkan pula sebagai berikut:

ولا تقتلوا النفس التي حرم الله إلا بالحق

“...dan janganlahkamu membunuh jiwa yang diharamkan Allah membunuhnya”.

2. Hak untuk hidup aman

Nampaknya setelah Allah SWT menurunkan ayat tentang hak hidup sebagai hak bagi manusia yang mendasar, maka Allah juga menyatakan dalam al-Quran surat yang sama sebagai berikut:

ولا تقتلوا أولادكم من إِملاق ...

“Dan janganlah kamu membunuh anak-anak kamu karena takut kemiskinan...”

3. Penghargaan terhadap kehormatan wanita

Seorang muslim tidak bisa berlaku sewenang-wenang terhadap seorang wanita; hubungan seks bebas terlarang baginya tanpa memandang wanita itu suka atau tidak suka dengan perbuatan itu (lihat al-Quran surat al-Isra).

4. Hak kemerdekaan

Di hari kiamat nanti ada tiga jenis manusia yang akan kutuntut secara pribadi, salah satu di antaranya adalah orang yang memperbudak manusia merdeka, kemudian menjualnya, dan memakan hasil penjualannya itu (H.R. Buchori dan Ibnu Majah).

5. Hak memperoleh keadilan

Seseorang mendapat peluang dan hak yang sama dalam peroleh keadilan di mana ia hidup dan dibesarkan. Hal itu ditegaskan Allah dalam al-Quran surat al-Maidah (5:2), surat an-Nisa (4:135), dan surat al-Maidah ayat 5:81.

Wanita sebagai Sumber Daya

Dari perspektif sumber daya manusia, pembinaan, pengembangan seluruh potensi wanita perlu terus dilakukan. Tingkat produktivitas yang diharapkan sebagai hasil kinerja SDM pun perlu dipertahankan melalui kendali mutu. Ada beberapa hasil kajian, antara lain tentang karakteristik wanita, pakaian dan perhiasan, keterlibatan wanita dan kehidupan sosial.

Karakteristik wanita tersimpul dalam sabda Rasulullah Saw, yang menetapkan alasan-alasan persamaan antara laki-laki dan wanita dengan sedikit kekhususan dalam beberapa bidang.

“... sebenarnya wanita itu adalah saudara kandung laki-laki” (H.R. Abu Daud)

Dalam lingkungan kehidupan sosial, wanita ikut dalam kehidupan sosial dan seringkali bertemu dengan kaum laki-laki dalam semua bidang kehidupan, baik yang bersifat umum maupun khusus, guna memenuhi tuntutan dan kebutuhan hidup yang serius dan memberi kemudahan bagi semua orang baik laki-laki maupun wanita. Keterlibatan wanita ini dalam kehidupan sosial tidak ada syaratnya.

Selain beberapa tuntutan aturan yang mulia dan sifatnya memelihara bukan menghambat (Chaerul Halim, 1997:31).

Wanita terlibat dalam bidang-bidang sosial, politik dan profesi sesuai dengan kondisi serta kebutuhan hidup pada masa pergaulan. Dalam bidang sosial misalnya, wanita muslimah terlibat dalam beberapa bidang seperti kebudayaan, pendidikan, jasa pelayanan sosial dan hiburan yang bersih. Dalam bidang politik, wanita mungkin masih memiliki keyakinan yang berbeda dengan keyakinan masyarakat dan pihak penguasa, wanita muslimah menghadapi tekanan dan siksaan, kemudian diaberkhijrah untuk membela dan menyelamatkan keyakinan itu. Di samping itu, wanita muslimah mempunyai rasa perhatian dan rasa peduli terhadap urusan masyarakat umum, mengemukakan pendapat dalam berbagai isu-isu politik dan kadang-kadang bersikap oposisi dalam bidang politik.

Sementara dalam bidang profesi wanita ikut terlibat dalam bidang pertanian, peternakan, kerajinan tangan, administrasi, perawatan, pengobatan kebersihan dan pelayanan rumah.

Kegiatan itu membantu wanita mewujudkan dua hal: pertama, mewujudkan kehidupan yang layak bagi diri dan keluarganya dalam keadaan suaminya sudah tiada, lemah atau miskin; kedua, mencapai kehidupan yang lebih mulia dan terhormat, sebab dengan hal usahanya itu dia mungkin berbeda di jalan Allah.

Secara tegas dapat dilihat dalam al-Quran surat al-Hujurat (49:31). Sebenarnya nilai-nilai kemanusiaan itu telah ditanamkan oleh nabi kita Nabi Muhammad Saw setelah hijrah dari Makkah ke Madinah. Berkenaan dengan itu, Robert N. Bellah dalam Nurkholish Madjid (1994:589) menyatakan: negara Madinah pimpinan Nabi itu adalah model bagi hubungan antara agama dan negara dalam Islam. Pendapat di atas didukung oleh seorang ahli peneliti bernama Muhammad Arkoun dalam Nurkholish Madjid (1994:589). Ia sebagai pemikir kontemporer menyatakan bahwa usaha Nabi Muhammad Saw itu sebagai eksperimen Madinah. Lebih tajam apabila kita melihat pendapat al-Sayyid Muhammad Ma'ruf al-Dawalibi dalam Nurkholish Madjid (1994:589). Sebagai

akademisi di Universitas Islam Internasional Paris, menyatakan yang paling menakjubkan dari semuanya tentang konstitusi Madinah itu ialah bahwa dokumen itu menuntut untuk pertama kalinya dalam sejarah prinsip-prinsip dan kaidah-kaidah kenegaraan dan nilai-nilai kemanusiaan yang sebelumnya tidak dikenal umat manusia, karena di samping menciptakan masyarakat yang berbudaya tinggi yang kemudian menghasilkan suatu tatanan sosial politik yang memiliki corak tertentu seperti: tatanan sosial politik yang mengenal pendelegasian wewenang, artinya wewenang atau kekuasaan tidak terpusat/memusat pada tangan satu orang seperti sistem diktator, melainkan kepada orang banyak melalui mekanisme musyawarah dan kehidupan berkonstitusi. Artinya, sumber wewenang dan kekuasaan tidak pada keinginan dan keputusan atas alasan pribadi, melainkan pada suatu dokumen tertulis yang prinsip-prinsipnya didasarkan atas kesepakatan bersama (ibid:590).

Pendapat di atas menunjukkan bahwa kewenangan seorang untuk menduduki posisi jabatan tertentu tidak terpusat pada seseorang, karena semua manusia memiliki peluang yang sama. Hal itu relevan dengan pendapat Budhy Munawar (1994:595); dalam Islam menurut teori fiqih setidaknya ada 20 macam jabatan, antara lain: (1) al-Imarah (al-Khilafah); (2) al-Wizarah (kementrian); (3) al-Imarah ala'i Jihad (kekuasaan pemerintah dan keamanan); (4) al-Imarah ala'i Jihad (pemerintah daerah); (5) al-Wilayah al-Hububil Mashalik (kekuasaan penertiban masyarakat); (6) Wilayatul Qadha' (kekuasaan kehakiman); (7) Wilayatul al-Madholim (kekuasaan kepolisian); (8) Wilayatul Nakobah 'ala dzawil ansab (pengawasan akan pencatatan sipil); (9) al-Wilayati 'ala imamatil masjid (kekuasaan imam-imam mesjid dan pimpinan mesjid); (10) al-Wilayah 'alal haji (kekuasaan pengembangan penyelenggaraan haji); (11) Wilayatul shadaqot (kekuasaan pelaksanaan zakat); (12) Fi qasmi bi fa'i wal ghanimah (kekuasaan pengaturan dan pengurusan harta rampasan); (13) fi wadh'i'l-zizyah wal-kharaz (kekuasaan penetapan dan pemungutan pajak-pajak); (14) fima takhtalif ahkamuh-u minal bilad (penetapan status tanah); (15) fi ilmawat wal-istikhraj al-miyah (kekuasaan pengolahan tanah dan penggunaan sumber air); (16) fil hima wal-arfaq (kekuasaan penetapan tanah dan hutan lindung); (17) fil ahkam al-iqtha (hukum pertanahan); (18) fi wadh'i'l diwan (kekuasaan pengaturan tata usaha pemerintah); (19) fi ahkam al-jaraim (pengaturan hukum pidana); (20) fi ahkam al-hisabah (kekuasaan kejaksaan).

Jabatan-jabatan di atas semua orang mempunyai peluang yang sama untuk mengisi dan mendapatkannya baik bagi laki-laki maupun perempuan adalah manusia-manusia yang dianggap mempunyai kelayakan

untuk jabatan dan kekuasaan tertentu yang menjamin kualitas fisik, mental atau spiritual, intelektual, kultural, dan struktural.

Kutipan di atas jika dikorelasikan dengan pernyataan Khaduri dalam Dekonstruksi Syari'ah terjemahan Ahmad Shindy, dkk (1994:327), hak-hak asasi manusia dalam Islam, seperti dinyatakan oleh hukum Illahiyah (syari'ah) hanya merupakan hak istimewa orang-orang dengan kapasitas hukum penuh adalah manusia dewasa, bebas dan muslim.

Mengapa kaum perempuan itu seperti termarginalkan di segala bidang?. Hal itu boleh jadi menurut pendapat Nurkholis Madjid adalah karena:

a. Ketimpangan era tradisional

Manusia pada masa dahulu kehidupannya tergantung kepada kemampuan dan ketangkasan berburu hewan, berpindah-pindah ladang dari satu tempat ke tempat lain, karena itu tidak heran kalau hak milik saat itu belum menjadi kebutuhan karena ada beberapa alasan:

1. Kebutuhan manusia pada saat itu masih terbatas kepada sekedar untuk mempertahankan hidup secara fisik, yakni kebutuhan makan, sandang, pangan dan papan, di samping masih bersifat primitif, umpamanya asal bisa nahan lapar, asal bisa menutup bagian-bagian badan, asal ada tempat berlindung dari hewan liar.
2. Kualitas kebutuhan masih sederhana disamping populasi manusia masih sangat terbatas.
3. Kondisi masyarakat manusia saat itu masih terasa antara satu keluarga, dengan yang lain sebagai satu keluarga yang saling tolong menolong dan saling melindungi satu sama lain hingga urusan hak milik bukan sebagai klaim perseorangan (Masdar F Masud, dalam Nurkholis Madjid, 1994:632-633).

b. Ketimpangan era modern

Menurut KH. Ali Yafi (1994:135), di dalam fiqh ada ketentuan dasar bahwa semua makhluk mempunyai status hukum, *muhtaram*, yakni dihormati eksistensinya dan terlarang membunuhnya. Hal itu dipertegas dengan pernyataan berikutnya bahwa martabat manusia sebagai martabat yang tinggi yaitu martabat kemanusiaan. Hal itu dipertegas oleh Allah SWT dalam al-Quran surat al-Isra ayat 70, tentang dasar-dasar martabat manusia adalah: (1) hak hidup; (2) hak memiliki; (3) hak berketurunan; (4) hak berpikir sehat; (5) hak menganut keyakinan yang ia imani (lihat Ali Yafi, hal.138).

c. Skenario masa depan

Bahwa sumber daya manusia untuk masa depan adalah SDM yang memiliki: (1) iman yang kuat; (2) amal sholeh; (3) kerja keras; (4) teknologi dan ilmu pengetahuan yang luas.

Nampaknya dari kelima dasar kemerdekaan hak-hak dasar manusia tadi sangat membawa kemaslahatan hidup bagi manusia juga erat hubungannya dengan fungsi manusia antara lain: (1) manusia sebagai perusak, lihat Q.S. 2:30, Q.S. 30:41; (2) manusia sebagaipencipta dan pembangun, lihat Q.S. 11:60, Q.S. 2:31; (3) manusia sebagai pemelihara, poin ini ditegaskan oleh hadis yang menyatakan bahwa manusia adalah pemelihara (ra'in) dan pemelihara itu harus memiliki tanggung jawab (mas'ulun::140)

Namun di dalam realisasi fungsi manusia sebagaipembangun baik di bidang ekonomi kesejahteraan umat harus mempertimbangkan empat hal yang perlu mendapat perhatian manusia dalam pembangunan ekonomi antara lain:

1. Ajaran al-Quran mendorong upaya pembangunan sosial ekonomi dan mendorong produktivitas masyarakat dalam bidang pertanian, perindustrian, perniagaan dan semua upaya untuk meningkatkan produksi yang dibutuhkan dalam menegakkan kehidupan yang layak bagi martabat manusia (had al-kifayah taman al-kifayah/al-ghina) dalam batas-batas moral dan etika pembangunan yang diajarkan Islam.
2. Islam memberikankebebasan kepada manusia untukmenikmati hasil usahanya dalam rangka pembangunan sosial ekonominya guna memenuhikebutuhan-kebutuhan pokok yang menjamin tegaknya martabat kemanusiaan dan juga menikmati kelebihan (pelengkap) dari kebutuhan-kebutuhan tersebut dalammengonsumsi barang-barang dan jasa-jasa yang halaltanpa melampauibatas-batas yang disebut israf dan tabdzir serta tidak mengabaikan fungsi sosial dari harta kekayaan itu sendiri.
3. Kesejahteraan ekonomi yang diupayakan pencapaiannya tidak terbatas pada mencukupinya kebutuhan sandang, pangan dan papan saja, tetapi mencakup juga kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, ruhaniyah, seperti pendidikan, penyuluhan/informasi,kesehatan, keamanan/ketentraman, olahraga/rekreasi sehat dan terpeliharanya moral dan etika pembangunan itu sendiri. Itulah semuanya yang merupakan kemaslahatan hidup yang mengenai martabat manusia sebagai

pengemban amanah dan kekhilafahan di bumi.

4. Tingkat pemenuhan kebutuhan hidup melalui infak/pembelanjaan kekayaan yang dimiliki sesuai dengan tingkat ekonomi dan tingkat pertumbuhan pembangunan masyarakat itu sendiri (lihat halaman 203-204).

Empat hal di atas sejalan dengan pendapat KH. A. Sahal Mahfudh (1994:30) sebagai salah seorang tokoh dan pimpinan pondok pesantren besar di Indonesia dalam bukunya *Nuansa Fiqh Sosial* bahwa manusia diberi hak hidup bukan untuk hak hidup semata, tetapi diciptakan oleh Allah untuk mengabdikan kepada-Nya. Dalam kerangka pengabdian inilah manusia dibebani berbagai taklif yang erat kaitannya dengan ikhtiar beserta sarana-sarannya dan kemampuan manusia itu sendiri.

Kutipan di atas menunjukkan bahwa manusia harus ikhtiar dengan dasar kemampuan. Ikhtiar sebagai wujud kreasi bermuara kepada faktor-faktor kebutuhan-kebutuhan pokok manusia baik komunitas perempuan maupun laki-laki. Faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan, untuk mencapai makna dan tujuan hidup seseorang; yakni *sa'adatudd darain* (kebahagiaan dan kesejahteraan didunia dan di akhirat kelak). Hal itu sesuai posisi manusia sebagai berikut:

- a. Manusia sebagai makhluk yang sempurna merupakan makhluk hidup berkelompok (*ṣoon politicon*).
- b. Manusia sebagai makhluk yang memiliki rasio/berfikir (*homo sapiens*).
- c. Manusia sebagai makhluk yang dapat membuat alat-alat kepentingan/memenuhi kebutuhannya (*homo faber*)
- d. Manusia sebagai makhluk yang mengejar kepentingannya sendiri (*homo economicus*).

Para ahli ekonomi memberikan tidak hanya istilah *homo economicus* tetapi juga manusia itu sebagai *homo socio-economicus*, yaitu makhluk yang mengejar kepentingan dirinya sendiri dan sekaligus memiliki suka memperhatikan kepentingan orang lain. Allah menegaskan dalam al-Quran yang artinya:

“katakanlah wahai Muhammad adalah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang yang tiada mengetahui, sesungguhnya hanya orang yang berakal yang dapat menerima pelajaran”.

Sebagai makhluk hidup manusia memerlukan prasarana dan sarana yang sekiranya dapat kebutuhan hidupnya dan hidup manusia itu pada dasarnya sama. Karena kebutuhan manusia itu pada dasarnya sama.

Karena kebutuhan manusia malahan memberi peluang untuk terjadinya kompetisi satu sama lain. Secara umum kebutuhan manusia menurut Maslow dalam bukunya Djauharudin, *Fiqh Mu'amalat*, 1985, halaman 1-2 adalah:

1. Kebutuhan yang berkembang sengan fisiologi (*physiological needs*), yang meliputi: kebutuhan akan pangan; kebutuhan akan sandang; dan kebutuhan akan papan.
2. Kebutuhan keamanan (*security needs*), meliputi: kebutuhan akan keamanan jiwa (*hidz al-nafs*) dan kebutuhan akan harta (*hidz al-mal*).
3. Kebutuhan akan sosial (*social needs*), meliputi: kebutuhan diterima ditengah-tengah masyarakat (*sense of belonging*); kebutuhan demokrasi (*sense of importance*); dan kebutuhan akan berperan serta (*sense of participation*), dalam arti setiap manusia memiliki perasaan ingin diikutsertakan di dalam kelompoknya, tidak mau tidak disapa.
4. Kebutuhan akan prestise (*esteem needs*).
5. Kebutuhan untuk mempertinggi kapasitas dan kemampuannya (*self actualization needs*).

Diskriminasi Gender dalam Agama

Menurut syari'ah, orang non muslim dapat hidup dalam kalangan muslim baik dengan status *dzimmah* bagi warga negara non muslim maupun status iman (janji atau jaminan keamanan) bagi orang non muslim. Berbagai contoh diskriminasi di bawah hukum publik syari'ah berdasarkan agama telah diberikan.

Diskriminasi hukum keluarga dan hukum perdata syari'ah mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Seorang laki-laki muslim boleh mengawini perempuan Kristen atau yahudi, tetapi seorang laki-laki Kristen atau yahudi tidak boleh mengawini perempuan muslim, baik laki-laki maupun perempuan muslim tidak boleh mengawini orang kafir, yaitu seorang yang tidak beriman dengan pegangan kitab yang diwahyukan (7:21, 5:5 dan 9:10)
- b. Perbedaan agama adalah penghalang dari seluruh perkawinan sehingga seorang muslim tidak dapat mewarisi dari manapun warisan kepada non muslim (*Introduction to Wennie Law*, hal.170).
- c. Contoh diskriminasi berdasarkan gender dalam hukum keluarga dan perdata mencakup hal-hal berikut: tentang pertentangan antara pandangan syari'ah tentang status dan hak wanita dan yang berpedoman pada pasal 16 deklarasi. Hak-hak asasi manusia

universal, lihat Tobandek *Muslim Commentary on the Universal Declaration of Human Right*, hal.35-67.

- d. Laki-laki muslim dapat mengawini hingga empat perempuan dalam waktu bersamaan, tetapi perempuan muslim hanya dapat kawin dengan seorang laki-laki dalam waktu yang bersamaan (4:2), lihat *Coulson History of Islamic Law*, hal.170.
- e. Seorang laki-laki muslim dapat menceraikan istrinya atau seorang dari istri-istrinya dengan meninggalkan begitu saja tanpa akad, talaq, tanpa kewajiban memberikan alasan atau pembenaran tindakannya terhadap seseorang atau suatu otoritas. Sebaliknya seorang perempuan muslim dapat bercerai hanya dengan kerelaan suaminya dengan surat keputusan pengadilan yang mengajukan dengan dasar-dasar yang kuat (seperti ketidakmampuan suami dan ketidakanggapannya untuk mengurus istri). (lihat Q.S. 2:226-32).
- f. Dalam pewarisan seorang perempuan muslim menerima bagian lebih sedikit dari bagian laki-laki muslim ketika kedudukannya berada pada tingkatan yang sama dalam hubungannya dengan seseorang yang meninggal (lihat Q.S. 4:11 dan 176).

Kutipan di atas secara diobhiviyah nampaknya memang kaum perempuan sebagai korban ketidakadilan atau termarginalkan. Namun jika dilihat dari sisi bobot tanggung jawab antara seorang anak laki-laki dan perempuan secara factual memang berbeda di mana seorang anak laki-laki akan memikul tanggung jawab yang intensitas dan bobotnya sangat tinggi dibanding anak perempuan, disamping seorang anak laki-laki ia mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga maupun juga istri dan anaknya sendiri.

Hal itu didukung oleh pernyataan Hasan Langgulung (1995:962) menyatakan dahulu di negeri Yunani berajaran Sparta, beranggapan bahwa satu-satunya potensi yang perlu dikembangkan adalah jasmaniahnya. Jasmani perlu dipercantik, perlu mendapatkan perawatan, tetapi semakin lama semakin mengkerut, layu walaupun dengan segala cara. Oleh karena itu orang tua menggerakkan Sparta tidak suka kepada orang tua, tua bangka makanya dibuang. Akhlak dan kecerdasan tidak perlu/tidak penting.

Di kawasan Athena memeningkan kecerdasan otak. Untuk mencerdaskan otak dari masa kanak-kanak orang harus belajar logika, logika aturan berfikir. Di Athena kecerdasan satu-satunya potensi yang dianggap penting. Oleh karena fungsi pendidikan di masyarakat Athena adalah pengembangan kecerdasan.

Di sisi lain Islam berpandangan bahwa potensi manusia tersimpul

pada simbol-simbol sifat dan nama Allah yang baik atau al-Asmaul al-Husna, yaitu sifat-sifat Allah yang berjumlah 99 itu dalam arti penerapan yang luas sebab tujuan manusia diciptakan adalah untuk beribadah menyembah Allah. Contoh sifat suci (al-Qudus) untuk mengembangkan kesucian ini pada diri manusia, kita diperintahkan mengerjakan ibadah formal yang terdiri dari rukun Islam yang lima.

Rukun Islam yang lima yaitu syahadat, sholat, zakat, puasa dan haji. Syahadat bertujuan untuk mensucikan niat dan pikiran manusia dari segala syirik. Sholat hendaklah didahului oleh kesucian badan seperti suci dari hadat besar dan hadat kecil. Hati juga harus suci dari riya' atau sifat pura-pura, supaya jangan termasuk kepada golongan munafik. Zakat upaya mensucikan harta dari segala harta yang tidakhalal. Puasa mensucikan diri dari makanan yang berlebihan. Begitupun haji.

Trend dunia pada saat sekarang ini yaitu memberdayakan wanita, menurut para ahli ada harapan-harapan yang akan digapai tetapi juga terdapat kecemasan-kecemasan yang dihadapi. Hal ini Ronald Higgner (1978) dalam Hasan Langgulung (1995:265) bahwa ada tujuh ancaman yang mencemaskan manusia di masa mendatang: (1) ledakan penduduk; (2) kelaparan dan kekurangan zat makanan mengancam jutaan manusia/penduduk di negara-negara berkembang dan belum terdapat tanda-tanda teratasi; (3) semakin kekurangan sumber daya alam sementara semakin hari semakin meningkat kebutuhannya; (4) menurunnya kualitas lingkungan; (5) ancaman nuklir yang berkembang di tangan lebih banyak negara yang tanpa kendali; (6) pertumbuhan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat di luar kendali manusia; (7) hancurnya moral manusia dengan kadar kesadaran yang rendah.

Namun di sisi lain sebagai upayaantisipasi ancaman Ronald Higgins juga menawarkan beberapa hal sebagai upaya pemecahan masalah ini, yaitu bahwa suatu etika kesadaran baru harus ditumbuhkan dengan dimensi kehidupan rohaniyah yang: (1) mampu mematahkan pemujaan manusia kepada tuhan-tuhan sekuler; (2) mampu membangkitkan kesadaran bahwa manusia tidak tergantung pada bumi ini (artinya beriman kepada hari kiamat); (3) perlu menjalin persaudaraan rohaniyah yang kukuh antara sesama manusia untuk memecahkan tantangan permasalahan ini.

Bagi seorang muslim/muslimah sangat indah apa yang dikemukakan dalam firman Allah surat al-Ashr tentang pemecahan masalah-masalah manusia. Ada empat faktor yang bisamenjamin keberhasilan manusia menghadapi kemelut dunia yang belum nampak tanda-tanda penyelesaiannya, yaitu: (1) iman; (2) amal sholeh; (3) pesan memesan

dengan hak (diterjemahkan dalam konteks dunia sekarang adalah sains atau fakta yang benar); (4) pesan memesan dengan bersabar (diterjemahkan dalam bahasa psikologi adalah penanggulangan ganjaran). Itu jugalah balasan di akhirat sebagai ganjaran terhadap amal di dunia (Hasan Langgulung, 1995:267).

Begitu pula di Mesir bahwa kelompok gender pada saat itu terkenal dengan istilah pencerahan antara lain tonggak-tonggak dalam kemampuan kaum wanita dipelopori wanita yaitu dengan keberhasilan Nona Nabawiyah Musa sebagai gadis pertama yang memperoleh ijazah sekolah menengahnya yang diinformasikan lewat media dan berbagai surat kabar, disusul oleh seorang wanita pula sebagai penulis di surat kabar Luter Malah/Hifni Nassef yang dipublikasikan dan artikel-artikelnya np. oleh Jaridah, punya partai Ummah sekularis dan liberal dengan nama samaran Bahitsat al-Bayyinah (pencari di gurun pasir), di samping itu muncul majalah legendaris wanita BP. Anis al-Jalis (1898-1908), Fatat Abi Syarki (1906-1939), al-Jin al-Katif (1908-1024), al-Afif (1910-1922), Fatat an-Niil (1913-1915). Setelah itu muncul perkumpulan untuk meningkatkan intelektual kaum wanita Dep. HFM (Himpunan Feminim Mesir) dari pergerakan dan perkumpulan itu kemajuan-kemajuan yang penting bagi wanita Mesir dalam bidang pendidikan, bidang apotik, balai pengobatan, sekolah perawat, bidang-bidang wakaf, pelayanan medis (Laila Ahmad terjemahan Nasrullah, Wanita dan Gender dalam Islam, Akar-akar Historis Perbedaan Modern, Lentera, Jakarta, 2000:231).

Gender dalam Pandangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor yang unik baik dari fisik maupun psikis. Dalam keadaan begitu manusia hanya menggunakan sebagian kecil dari kemampuannya, karena sebenarnya kemampuan manusia itu sangat luas.

Apabila perempuan sebagai komunitas SDM itu dikembangkan potensi dan kualitasnya maka akan berpengaruh pada perubahan pengetahuan, perubahan sikap, perubahan kemampuan, perubahan tingkah laku individu dan perubahan tingkah laku kelompok. Jika itu terjadi, maka akan terdorong terdapatnya tujuan organisasi maupun tujuan individu secara optimal.

Konsekuensi manusia menurut Sondang P. Siagian dalam Bam-bang Tri Cahyono, 1995, 27, bahwa manusia diberikan oleh Tuhan Yang Maha Pencipta dengan rasio yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan rasio

yang dimiliki oleh makhluk lainnya. Tingginya rasio yang dimiliki oleh manusia itu menempatkan manusia pada kedudukan yang lebih jauh, lebih tinggi daripada makhluk apapun. Kedudukan yang amat tinggi itu biasanya dikenal dengan harkat dan martabat manusia. Dengan rasio, harkat dan martabat yang tinggi itu manusia mampu mengembangkan kepribadian yang sifatnya unik. Kekerasan kepribadian itu menjadikan manusia menempatkan 'sumber' yang teramat penting dalam kehidupan organisasi.

Apabila ditangani secara tepat akan merupakan 'model' yang tidak terhingga nilainya dalam upaya pencapaian tujuan organisasi, akan tetapi sebaliknya apabila tidak ditangani secara tepat dapat berkembang menjadi masalah yang amat rumit. Wanita sebagai komunitas SDM merupakan asset yang paling berharga dalam suatu organisasi, negara dan bangsa karena ia dianggap sebagai salah satu faktor produksi, juga perencana, pemikir dan juga pelaku. Sumber daya manusia berbeda dengan sumber daya yang lainnya, karena SDM milik individu SDM itu sendiri dengan organisasi atau manajemen yang dianut dia dapat saja dengan mudah menggagalkannya. Berbeda dengan sumber daya yang lain misalnya barang atau uang yang secara penuh dapat dikuasai oleh organisasi.

Wanita sebagai SDM memiliki keinginan, harga diri, pikiran, hak asasi, ingin dihormati, dan lain-lain. Oleh karena itu, wanita SDM harus diperlakukan secara hati-hati dan penuh kearifan. Wanita sebagai SDM dapat digunakan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam pencapaian tujuan organisasi dan tujuan individu, maka kiranya perlu adanya manajemen sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah satu pendekatan terhadap individu manusia, yang berdasarkan pada 3 (tiga) prinsip dasar, yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedang manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
2. Keberhasilan ini sangat mungkin dapat dicapai jika peraturan dan kebijaksanaan serta prosedur yang bertalian dengan manusia dari lembaga/perusahaan dapat saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai perusahaan organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut, akan memberi pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik, karena itu kultur ini harus ditegakkan dari upaya yang terus menerus, mulai dari puncak sangat diperlukan agar kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

Pada dasarnya MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi pengembangan dirinya di masa depan, sebab dengan diberlakukannya kesepakatan pasar bebas sebagai pelaksanaan GATT (109 negara WTO), AFTA (Asia Tenggara mulai 2003) dan APEC (Asia Pasifik, mulai 2010), maka SDM akan penuh kompetitif. Hal ini disyaratkan memenuhi wawasan global yang mampu dengan tepat mengelola kegiatan-kegiatan produktif serta kemahiran untuk membangun jaringan kerjasama di antara pihak-pihak yang terkait. Langkah yang mampu menghadapi fenomena-fenomena di atas Dewi Motik Pramono (1998:36) memberikan pemikiran bahwa pemeliharaan dan peningkatan SDM melalui pengembangan. Bangsa Indonesia tidak bisa bertumpu pada SDM yang lemah dan tidak memiliki kemampuan, melainkan mengandalkan pada SDM yang betul-betul handal yang bercirikan: (1) cerdas; (2); produktif; (3) berkualitas; (4) mandiri; (5) kreatif; (6) berdisiplin; (7) beretos kerja tinggi; (8) berwawasan luas; (9) memiliki daya antisipasi dan daya penalaran yang rasional; (10) menguasai Iptek maju; serta (11) tebal keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Tugas dai MSDM ini sendiri seputar untuk mengelola manusia (tenaga kerja) dengan segala potensi yang dimilikinya seselektif mungkin hingga dapat diperoleh sumber daya manusia yang puas dan memuaskan organisasi.

Ruang lingkup MSDM mencakup semua aktivitas yang berhubungan dengan SDM dalam oprganisasi. Fungsi-fungsi terbagi atas fungsi manajemen yang meliputi POAC dan fungsi operasional yang tercermin pada: (1) procurement; (2) development; (3) kompensasi; (4) integrasi; (5) maintenance; (6) separation (lihat Bambang Tri Cahyono, 1999:2-3).

- Fungsi planning merupakan penentuan program bagian personalia yang akan membantu tercapainya anggaran yang telah disusun oleh perusahaan, organisasi utamanya.
- Fungsi organizing merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, setelah fungsi planning dijalankan bagian personalia menyusun dan merancang struktur hubungan antara pendayaan personalia dan faktor-faktor fisik.
- Actuating juga sebagai fungsi directing atau pengarahan, di mana si pemimpin mengarahkan karyawannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi.

- Controlling (fungsi pengendalian) sebagai upaya untuk mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya apabila terdapat penyimpangan, kelemahan serta ketidakmampuan langkah-langkah diambil, maka dilakukan langkah-langkah perbaikan atau penyempurnaan. Penyempurnaan terhadap perencanaan yang telah ditetapkan.

Procurement, salah satu fungsi operasional pertama di MSDM adalah pengadaan tenaga kerja yang berupaya untuk mendapatkan jenis dan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan instansi atau organisasi. Setelah pengadaan tenaga dilakukan diperoleh tenaga, maka langkah berikutnya adalah pengembangan (development) untuk meningkatkan kemampuan keterampilan pendidikan dan pelatihan guna meningkatkan prestasi kerja. setelah pengembangan SDM dilakukan maka perlu upaya ke arah mempersatukan kepentingan karyawan dan kepentingan-kepentingan instansi/organisasi sehingga integration tercapai kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Namun agar langkah yang telah dilakukan dari planning, organizing, actuating, antitipation actuating/directing, controlling, procurement, development, integration maka selanjutnya diadakan penelitian (maintenance) terhadap tenaga-tenaga kerja yang berkualitas perlu dilakukan agar karyawan itu tetap bekerjasama dan loyal terhadap organisasi.

Dalam pengembangan SDM di era menjelang abad 21 ada manfaatnya kalau kita melirik kepada apa yang disarankan oleh H.A.R. Tilaar (1999:12) dalam bukunya *Beberapa Agenda Refirmasi Pendidikan Nasional*, tentang pengembangan SDM Indonesia unggul menghadapi masyarakat kompetitif era globalisasi kehidupan abad 21 menuntut manusia unggul dan hasil karya yang unggul. Hal ini disebabkan karena masyarakat abad 21 adalah masyarakat yang terbuka yang memberikan berbagai jenis kemungkinan pilihan. Dengan sendirinya hanya manusia unggul yang dapat survive dalam kehidupan yang penuh rintangan persaingan dan menuntut kualitas kehidupan baik di dalam produk maupun di dalam servis di dalam kehidupan bersama. Menurut H.A.R. Tilaar ada dua jenis manusia unggul yang dapat dibedakan keduanya, yaitu: (1) keunggulan individualistis dan (2) keunggulan partisipatoris.

Ad.(1) ialah manusia yang unggul tapi keunggulan tersebut hanya untuk kepentingan dirinya sendiri. Keunggulan yang diperolehnya dipergunakan untuk mengumpulkan harta benda untuk kepuasan sendiri (individual) atau memupuk kekuasaan tergolong manusia rakus, saling mematikan satu sama lainnya. Inilah tipe manusia *homo homini lupus*. Dan jenis manusia unggul individualistis seperti itu tidak sejalan dengan citra

manusia abad 21. karena kehidupan manusia abad 21 diarahkan kepada terciptanya suatu masyarakat madani (*civil society*), yaitu masyarakat yang mengenal akan hak dan kewajiban masing-masing anggota dan secara bersama-sama bertanggungjawab terhadap umat manusia. Seluruh umat manusia mendambakan suatu masyarakat madaani di mana perdamaian dan keadilan menjadi nilai tertinggi. Keunggulan yang dimaksud adalah keunggulan partisipatoris. Manusia unggul adalah manusia yang ikut serta secara aktif di dalam persaingan yang sehat untuk emncapai yang terbaik. Di dalam pengembangan manusia unggul partisipatoris diperlukan pengembangan sifat-sifat sebagai berikut: (1) kemampuan mengembangkan jaringan kerjasama; (2) kerjasama; (3) cinta kepada kualitas yang tinggi. Dengan kiat-kiat pengembangan keunggulan partisipatoris tersebut sebagai berikut: (dedikasi dan disiplin; (2) jujur; (3) inovatif; (4) tekun; (5) ulet (lihat 56-57).

Pusat Studi Wanita (PSW) Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri "Sultan Maulana Hasanuddin Banten" Serang merupakan organisasi yang menjadikan harapan secara terbatas dilingkungan STAIN "Sultan Maulana Hasanuddin Banten" Serang. PSW sebagai organisasi ideal setidaknya mempunyai prinsip-prinsip sebagai berikut: (1) adanya pembagian tugas, yaitu tugas yang dipilah-pilah berdasarkan anggota-anggota kecil yang biasa dilakukan oleh satu orang; (2) adanya perintah, yaitu satu orang hanya bertanggungjawab pada satu orang pemimpin; (3) adanya garis komando yang jelas dari manajer puncak sampai kepada buruh yang paling rendah sekalipun; (4) rentang kendali; (5) memiliki hubungan hirarki tingkat-tingkat tanggung jawab menjadikan hubungan organisasinya menjadi berbentuk piramida; (6) lini dan staff, lini artinya garis komando yang menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya secara langsung, staff fungsinya memberikan masukan berupa hasil pemikiran, pertimbangan teknis dan administrative, jasa dan pelayanan umum (Bambang Tri, 1995:6).

Dalam upaya peningkatan kemampuan wanita sebagai sumber daya dapat dikembangkan potensinya melalui berbagai pelatihan.

Pelatihan itu sendiri dapat dibedakan atas bidang tugas/pekerjaan, kepangkatan dan karir, sebagai berikut:

1. Pelatihan fungsional, yaitu yang emnyangkut bidang fungsional sesuai dengan tugas pokok departemen atau instansi pemerintah yang bersangkutan.
2. Pelatihan bidang teknis, yaitu pelatihan yang meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis tertentu yang tidak hanya dilakukan oleh PNS saja, tetapi juga diperlukan oleh non pegawai.

- serta pendidikan dalam bidang organisasi dan manajemen pemerintah.
4. Pembinaan bisa juga melalui: (1) pembinaan atasan langsung; (2) penugasan; dan (3) pendidikan dan latihan (Bambang Tri, 995:82).

Pembinaan gender sebagai komunitas SDM diharapkan mampu meningkatkan kualitas keterampilan sesuai dengan tuntutan dunia pasar.

Kualitas Manusia dan Masyarakat sebagai Tolok Ukur Pembangunan dan Ketahanan Nasional.

Selain kualitas fisik, tolok ukur kualitas non fisik juga perlu dimiliki oleh setiap manusia dan anggota masyarakat. Kualitas non fisik antara lain: (1) Kualitas kepribadian, meliputi: kecerdasan, kemandirian, kreativitas, ketahanan mental, dan keseimbangan antara emosi dan rasio; (2) kualitas bermasyarakat, meliputi: kesetiakawanan (solidaritas); keterbukaan, dan hubungandengan masyarakat; (3) kualitas kekayaan, guna menghasilkan sesuatu dengan mutu yang baik; (4) kualitas spiritual hubungan dengan Tuhan, meliputi: religiusitas dan moralitas; (5) kualitas bangsa, semartabat dengan bangsa-bangsa lain (Alwi Dahlan, 354, 1995).

Kualitas Masyarakat

Kualitas kehidupan bermasyarakat :

1. Keserasian sosial
2. Kesetiakawanan sosial
3. Disiplin sosial
4. Kualitas komunikasi sosial
5. Kualitas kehidupan sosial politik
6. Kualitas kehidupan berkelompok
7. Kualitas lembaga dan pranata kemasyarakatan
8. Kualitas perangkat penunjang
9. Perangkat kehidupan ekonomi
10. Perangkat kehidupan fisik

Pengembangan SDM

Investasi yang paling penting bagi institusi/perusahaan adalah SDM, karena SDM sebagai kunci keberhasilan perusahaan/institusi/ organisasi tetap berhubungan dengan baik.

Agar SDM dapat memberikan kontribusi yang berfungsi, maka SDM itu perlu dikembangkan yaitu melalui: (a) pendidikan dan pelatihan; meningkatkan kemampuan teoritis; kemampuan konseptual dan moral karyawan; dan mampu menyelesaikan beban setiap hari secara efektif dan efisien.

Program pendidikan dan latihan bagi SDM antara lain:: (1) pelatihan di tempat (*on the job training*); (2) *vestibul* inimerupakan metode latihan yang dilakukan di dalam kelas dalam rangka memperkenalkan pekerjaan-pekerjaan yang akan dihadapi dan dilaksanakan oleh karyawan; (3) *magang*; (4) metode *role playing*; (5) simulasi; (6) *programmed instruction*; dan (7) metode diskusi.

Pendidikan dan latihan dalam rangka pengembangan SDM bisa juga dilakukan antara lain: (1) pendidikan, meliputi: (a) pendidikan dasar (*basic education*), (b) pendidikan tambahan, (c) pendidikan penyegaran (*refresing course*); (2) latihan-latihan, meliputi: (a) latihan kerja, (b) latihan cara kerja (*job metode training*), (c) latihan hubungan kerja (*job metode training*); (3) sistem ceramah/kuliah; (4) sistem peragaan; (5) sistem bimbingan; (6) sistem latihan praktek; (7) sistem kombinasi (Bambang Tricahyono, 1996:148).

Sedangkan metode pendidikannya dapat dilakukan melalui beberapa alternatif metode, antara lain: (1) metode rotasi (*job rotation*); (2) *coaching*; (3) *committee assignment*; (4) *sensitivy training*; (5) permainan bisnis (Bambang Tricahyono, 1996:148).

Namun menurut S.P. Hasibuan dalam buku Bambang Tricahyono (1996:149) bahwa pengembangan sebenarnya dapat dibagi menjadi dua yaitu: (1) pengembangan sistem informal dan (2) pengembangan secara formal.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja sebagai hasil dan pengembangan SDM (Bambang Tricahyono, 1996:243). Produktivitas adalah pengeukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama di dalam organisasi/institusi untuk

menyelesaikan suatu kumpulan hasil-hasil. Produktivitas adalah tingkat tertinggi dari perilaku dengan pemakaian dari sumber daya yang umum.

Ukuran produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional R.I. adalah:

- Produktivitas pada dasarnya suatu sikap yang telah mempunyai pandangan bahwa untuk kehidupan hari ini harus lebih baik dari kehidupan kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.
- Secara umum produktivitas merupakan dua pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertambahan jumlah hasil yang dicapai, sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian pertambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian produksi tersebut.
- Peningkatan produktivitas dapat dilakukan dalam tiga bentuk: (a) jumlah produksi meningkat dengan meningkatkan produksi yang sama; (b) jumlah produksi yang sama atau meningkat dengan menggunakan sumber daya yang kurang; (c) jumlah produksi yang lebih besar diperoleh dengan pertambahan sumber daya yang relatif kecil.

Jadi peningkatan produksi kerja akan bermuara dan berpusat pada peran manusia dengan segala aspeknya. Bambang Tricahyono (1996:244) menyatakan bahwa:

- Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses peningkatan produktivitas hasil alat produksi dan teknologi. Pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia.
- Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, etika dan sikap kerja, motivasi dan lain-lain.
- Peningkatan produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultur dengan sikap mental memuliakan kerja serta perluasan upaya memperbaiki kehidupan sosial ekonomi.

Pendapat ini didukung oleh pemikiran Javrantanto dalam bukunya *Manajemen dan Produktivitas* (1986:25), bahwa yang mempengaruhi produktivitas kerja = $F (MOT + KEC + KEPRC \text{ PER.KEPT})$

Keterangan:

MOT: Motivasi, termasuk motivasi berprestasi terhadap suatu kehidupan hari esok yang lebih baik.

KEC: Kecakapan, termasuk kedua bagan menggunakan peralatan dan teknologi, kecakapan manajerial, hubungan antara manusia pemecahan masalah yang dihasilkan melalui pendidikan dan

etika kerja, disiplin karyawan dan partisipasi disiplin penuh serta kesesuaian pada pekerjaan.

PER: Peran, yang pandangannya terhadap peran yang dilakukan terhadap pengembangan dan perubahan organisasi yang dipengaruhi oleh rasa ikut memiliki pengalaman rasa solidaritas kelompok.

KEPE: Kepenatan, sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas dipengaruhi oleh suasana kerja, motivasi, gaya hidup, gizi setiap kesehatan.

Kendali Mutu

Pengendalian Mutu Terpadu (PMT) adalah cara dalam pengawasan, pengelolaan usaha peningkatan mutu produktivitas. Menurut Ishikawa (1993) sukses Jepang adalah identik dengan upaya pengendalian mutu yang dilakukan selama ini.

Keberhasilan TQC (PMT) adalah suatu sistem manajemen di mana mutu menjadi focus utama yang dalam prosesnya melibatkan seluruh karyawan untuk mencapai kepuasan pelanggan atau pengguna maupun karyawan melalui suatu konsepsi dan teknik pengendalian mutu.

Pengendalian (*to control*) menunjukkan pada proses manajemen mutu dan plan (P), DO (D), Check (C), dan Action (A) mutu menurut konsep TQC adalah kesesuaian keinginan pelanggan, sehingga mutu meliputi mutu produk, mutu biaya, mutu penyampaian, mutu keseluruhan dan mutu moril/semangat kerja.

Kendali mutu dalam pengembangan SDM sebagai akibat adanya era globalisasi perkembangan dunia sangat cepat. Era globalisasi telah menghilangkan batas-batas dinding satu negara ke negara lain dipelopori dengan terbentuknya blok-blok perbagangan bebas seperti AFTA dan NAFTA.

Di Indonesia tahun 1995 sudah 425 perusahaan BUMN dan BUMS pertama BKM. TQM atau TQC suatu sistem manajemen di mana mutu menjadi fokus utama yang dalam prosesnya melibatkan semua karyawan.

Memang kenyataan perbaikan mutu sudah lama dilakukan oleh organisasi dan saat itu baru diarahkan pada pemeriksaan mutu-mutu, meningkatkan mutu produk yang jelek dari yang baik dan membuang mutu yang jelek tersebut. Dalam buku Analisis Pengembangan SDM

halaman 90/955.

Dale dan Plukert (1993) kepada perbaikan peningkatan mutu dimulai dari quality inspection (pemeriksaan) suatu pemeriksaan quality control, kemudian ke quality dan akhirnya ke total quality control at total quality management. Sistem manajemen PMT melalui input kerangka dasar yang saling berkaitan erat dan tidak hanya dipisah-pisahkan, kerangka tersebut terdiri dari: (1) sistem manajemen; (2) mentalitas dasar; (3) saran; dan (4) pendekatan penerapan dan pengembangan.

Kesimpulan

1. Manusia dihadapan Allah memiliki kedudukan yang sama kecuali takwanya;
2. Gender dalam hal ini kelompok komunitas perempuan sebagai sumber daya yang memiliki potensi yang sama dengan kaum laki-laki jika mendapat peluang yang sama untuk mengembangkannya potensi yang ada pada dirinya baik melalui pendidikan berjenjang maupun dalam bentuk diklat-diklat maka boleh jadi akan menjadi sumber daya yang unggul di masa depan;
3. Termarginalkannya kaum perempuan karena ketimpangan-ketimpangan persepsi masyarakat di era masa lalu juga ketimpangan-ketimpangan persepsi era modern sekarang ini;
4. Kunci keberhasilan masa depan adalah iman dan takwa, disiplin, berkualitas, jujur, inovatif, ulet, sehingga kualitas kinerja dapat terkendali dan terkontrol.

DAFTAR BACAAN

- Abdul Hamid Nursi, (1997), *SDM yang Produktif Pendekatan al-Quran dan Sains*.
- Abdullah Ahmad an-Naim, (1994), *Dekonstruksi Syari'ah*, terjemahan Ahmad Suryadi dkk, LKIS, Djogjakarta.
- Ahmad Dahlan, dkk., (1996), *Menggapai Tantangan Masa Depan*, Perpustakaan Sinar Harapan Jaya.
- Ahmad Sanusi B., H. Abdurrahim, (1912), *Raudhatul al-Irfan fi Ma'rifatil al-Quran*, Gunung Puyuh.

- Cahyo Bambang Tri, (1995), *Analisis Pengembangan SDM*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- _____, (1995), *Revolusi Management*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- _____, (1996), *Penyunting Management Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- _____, (1999), ed. *Reformasi Management*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- _____, (1999), *Management Umum*, Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Dr. Nurkholis Madjid, dkk., *Kontektualisasi Doktrin Islam dan Syari'ah, Yayasan Wakaf Paramadina*.
- Har Tilaar, (1999), *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21, Indonesia*, Tera, Magelang.
- Keith Davis, (1972), *Human Behavior at Work Organization Behavior Editional*, McGraw Hill, Inc.
- Leila Ahmad, (2000), *Wanita dan Gender dalam Islam, Akar-akar Perdebatan Modern*, Penerbit Lentera.
- Leovard R, Sayles, *Leadership What Effective Management, Really do ... and How They Do it*.

H.M. Hudori adalah Dosen Manajemen pada Jurusan Tarbiyah dan Pembantu Ketua II STAIN "Sultan Maulana Hasanuddin Banten" Serang.