

**PERSEPSI ANGGOTA BADAN PERWAKILAN DESA
TERHADAP ORGANISASI PEKA GENDER DI
KABUPATEN SLEMAN**

**Oleh:
L. Andriani Purwastuti dan Rukiyati
Staf Pengajar FIP UNY**

Abstract

This research aims to know the perception of members of Badan Perwakilan Desa (Board of Village Representative) on the gender equity and gender awareness-based organization.

The populations in this research are 1.118 members of BPD in Sleman. Random sampling is used to determine the sample. The samples gained are villages 10 out of 80 villages in Sleman Regency. This determination based on Jacob Cohen's formula results in 108 people as the sample. Data collection uses the descriptive-qualitative technique and presentation.

The research result shows that the perception of members of BPD on gender equity is considered good. It is proven by 8.1 mean from 11 (73,64%) total value. Their perception on gender awareness-based organization tends to be good. It is shown by 25.3 mean from 33 (76,67%) total value. However, taking into account items, some indicators on the gender equity seems mislead. Some members of BPD still consider that female cannot work using physics (53,8%). They do not want their sons get lower level of education than their daughters (54,9%). Some of them still view that leader is better to men than to women (33%). Receptionist is better to women (35,2%). Some of the members think that they do not need children's playground in the office (45,1%).

Keywords: BPD, gender equity, gender awareness-based organization

PENDAHULUAN

Badan Perwakilan Desa (BPD) merupakan lembaga yang berfungsi sebagai badan legislatif di desa, yang terbentuk sejak tahun 2001. Sesuai dengan fungsinya, maka lembaga ini mempunyai kedudukan yang strategis dalam menyalurkan aspirasi rakyat, studi dan perencanaan kebijakan dan sarana advokasi. Peran ini menjadi semakin nyata, ketika lembaga ini seharusnya menjadi suatu organisasi yang peka gender.

Organisasi peka gender menjadi sebuah tuntutan, ketika suatu negara mencanangkan strategi pembangunan yang menggunakan pendekatan *gender mainstreaming* (kearus-utamaan gender). Artinya suatu organisasi yang nilai-nilai, struktur dan budayanya menuju kepada kesetaraan gender. Badan Perwakilan Desa sebagai lembaga legislatif yang paling bawah, seharusnya mengelola organisasi ini mengacu pada pendekatan gender *mainstreaming*. Dengan demikian kebijakan publik yang dihasilkan tidak bias gender.

Kenyataan yang ada sekarang ini menurut Mandy MacDonald, dkk. (1999: 125) tidak ada satu pun lembaga pemerintah, perusahaan, lembaga keagamaan, universitas, LSM, atau lembaga donor non pemerintah yang sepenuhnya mempratekkan kesetaraan gender. Berdasar pada pendapat ini, lembaga-lembaga yang sudah terorganisir secara mapan saja, belum menunjukkan sebagai organisasi peka gender. Bagaimana untuk lembaga seperti BPD yang relatif baru ini? Harapan besar tertuju pada lembaga legislatif tingkat bawah yang sangat strategis ini dan sekaligus sebagai wadah yang paling kontekstual bagi terwujudnya organisasi yang peka gender. Oleh karena itu setiap anggota BPD seharusnya paham tentang kesetaraan gender dan bagaimana mengorganisir lembaganya menjadi organisasi yang peka gender.

Badan Perwakilan Desa (BPD) adalah suatu lembaga baru di dalam sistem pemerintahan desa yang diperkenalkan di dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan

Daerah. Lembaga ini boleh dikatakan sebagai pengganti dari Lembaga Musyawarah Desa (LMD). Perbedaan mendasar antara BPD dan LMD dapat dilihat dari sisi keanggotaan dan fungsinya. Dari sisi keanggotaan, BPD lebih netral dan objektif, karena tidak ada rangkap jabatan antara BPD dan lurah beserta pamong atau perangkat desa. Sedangkan dari sisi fungsi, BPD mempunyai peran yang cukup strategis yakni mengayomi adat-istiadat, membuat peraturan desa, menampung dan menyalurkan aspirasi masyarakat serta melakukan pengawasan-pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa.

Dua fungsi yang menonjol dari BPD yakni fungsi legislasi dan penyerapan aspirasi masyarakat. Fungsi legislasi dikaitkan dengan peran lembaga ini sebagai pembuat dan menetapkan peraturan di desa. Proses pembuatan peraturan desa meliputi keseluruhan tahap perkembangan mulai dari tahap perencanaan, perancangan, pembahasan, penerapan dan penegakannya. Substansi peraturan desa harus mengandung minimal tiga hal, (1) kejelasan konsep dan tujuan; (2) kecermatan memperhitungkan kemungkinan yang akan terjadi sebagai dampak dikeluarkannya peraturan desa; (3) penerapan pengetahuan tentang cara dan perangkat yang tersedia dalam penegakannya.

Sebagaimana lembaga formal lainnya di Indonesia seharusnya anggota BPD memahami dan mengimplementasikan konsep kesetaraan gender dalam pembangunan, khususnya yang berkaitan dengan penyusunan kebijakan publik di tingkat desa.

Fenomena ketidakadilan gender semakin tampak sebagai akibat dari proses pembangunan yang tidak memperhatikan gender sehingga melahirkan banyak kerugian di pihak perempuan. Pola-pola pembangunan yang dipacu tahun-tahun belakangan ini dengan prioritas diberikan kepada pertumbuhan ekonomi, orientasi ekspor, tingkat belanja pertahanan yang tinggi – berada dalam pengertian sangat literal. Agenda ini dibuat oleh laki-laki. Jika saja perempuan-perempuan miskin mempunyai kesempatan menyusun prioritas pembangunan nasional, mungkin sedikit saja dari mereka yang

menderita. Ketika kerja perempuan, prioritas dan hidup perempuan tidak dimasukkan dalam model pembangunan, maka berakibat pada hilangnya kontribusi dari separuh lebih warga dunia (Mosse, 1996).

Manifestasi ketidakadilan gender dalam bentuk marginalisasi ekonomi, subordinasi, kekerasan, stereotip dan beban kerja menurut Mansour Fakih (1997) terjadi pada berbagai tingkatan. Pertama, tingkat negara atau organisasi antara negara. Pada tingkat ini banyak kebijakan dan hukum negara, perundang-undangan serta program kegiatan yang mencerminkan ketidakadilan gender. Kedua, ketidakadilan termanifestasi pada dunia kerja, pendidikan maupun organisasi. Aturan kerja, manajemen dan kebijakan organisasi serta kurikulum justru melanggengkan ketidakadilan tersebut. Ketiga, termanifestasi dalam adat istiadat masyarakat, kultur suku-suku bahkan dalam penafsiran keagamaan yang tercermin dalam mekanisme interaksi dan pengambilan keputusan dalam masyarakat. Keempat, ketidakadilan gender termanifestasi dalam lingkungan keluarga. Proses pengambilan keputusan, pembagian kerja dan interaksi antar anggota keluarga dalam keseharian dilaksanakan dengan menunjukkan adanya bias gender.

Caroline Moser mengidentifikasi beberapa aliran strategi pembangunan yang dikembangkan dari kepedulian terhadap persamaan. Pendekatan tersebut adalah pendekatan anti kemiskinan (*anti-poverty approach*) dan pendekatan efisiensi (*efficiency approach*) pendekatan pemberdayaan (*empowerment approach*). Pendekatan anti kemiskinan dan pendekatan efisiensi dikategorikan sebagai pendekatan *Women In Development* (WID). Ketiga pendekatan ini tidak dicoba secara berurutan akan tetapi memungkinkan satu proyek dengan ketiga pendekatan, ataupun banyak proyek dan banyak program dengan menggabungkan beberapa pendekatan.

Pendekatan Anti-kemiskinan menitikberatkan perhatian untuk menghasilkan pendapatan bagi perempuan melalui akses yang lebih baik terhadap sumber daya produksi. Pendekatanm efi-

siensi berkeyakinan bahwa pembangunan hanya akan efisien apabila perempuan dilibatkan. Adanya pengakuan bahwa 50% sumber daya manusia disia-siakan atau tidak dimanfaatkan. Pendekatan pemberdayaan merupakan pendekatan pembangunan yang melihat semua aspek kehidupan perempuan dan semua kerja yang dilakukan perempuan yakni kerja produktif, reproduktif, privat dan publik, serta menolak upaya apapun untuk menilai rendah pekerjaan mempertahankan rumah tangga.

BPD sebagai organisasi baru di tingkat desa diharapkan dan diproyeksikan sebagai organisasi yang peka gender. Alasannya pertama, organisasi ini merupakan ujung tombak pembuat kebijakan publik yang seharusnya aspiratif terhadap kepentingan perempuan yang tidak bias gender. Kedua, BPD sebagai organisasi legislatif akar rumput seharusnya menjadi representasi organisasi peka gender yang secara aspiratif mengakomodasikan kepentingan perempuan.

Organisasi peka gender adalah organisasi yang melibatkan orang, strategi, struktur, sistem, dan budayanya mencirikan nilai dan konsep kesetaraan dan keadilan gender. Dengan demikian organisasi ini berusaha memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender dalam tindakan-tindakan, khususnya dihasilkannya kebijakan publik yang tidak bias gender.

Sebuah organisasi bias tergenderkan dalam sejumlah bidang:

Ideologi-ideologi dan tujuan-tujuan menyeluruhnya. Organisasi peka gender seharusnya memiliki ideologi kesetaraan dan tujuan-tujuan yang menggambarkan visi keadilan gender.

Sistem-sistem nilainya. Sistem nilai yang seharusnya dikembangkan dalam organisasi peka gender adalah system nilai yang berorientasi pada mutu pelayanan dan kooperatif.

Struktur-struktur. Struktur yang dibangun dalam organisasi peka gender merupakan model birokrasi yang luwes dan cepat tanggap serta menggunakan komunikasi pembagian informasi yang lebih "horizontal"

Gaya-gaya managemennya. Gaya-gaya manajemen yang seharusnya terdapat dalam organisasi peka gender adalah gaya pemimpin yang partisipatif .

Paparan tugas/pekerjaan para stafnya. Paparan tugas dalam organisasi peka gender seharusnya tidak membedakan laki-laki dan perempuan, misalnya laki-laki diberi tugas yang terkait dengan bidang teknis “keras” atau sektor-sektor ekonomi makro. Sedangkan perempuan ditempatkan dalam bidang-bidang lunak, seperti bidang kebijakan sosial, bantuan sosial (pendidikan, kesehatan, proyek-proyek yang menghasilkan pendapatan kecil untuk keluarga).

Pengaturan praktis, penempatan waktu, ruang dalam kantornya. Organisasi peka gender seharusnya memperhatikan penempatan ruang yang sesuai dengan kodratnya, misalnya kamar mandi justru dipisahkan antara perempuan dan laki-laki. Penempatan ruang memberi jaminan kepada hak-hak perempuan, misalnya setiap kantor menyediakan TPA. Pemberian cuti hamil seharusnya juga diberikan kepada perempuan.

Ungkapan kekuasaan di dalamnya. Ungkapan-ungkapan yang muncul dalam organisasi peka seharusnya memenuhi nilai-nilai etis. Hubungan antara staf laki-laki dan perempuan merupakan jalinan yang penuh dengan hormat, menghormati dan kesopanan.

Lambang-lambang yang digunakan. Lambang-lambang yang digunakan seharusnya tidak stereotype (Mandy Macdonald, 1999: 17)

Persepsi secara umum diartikan sebagai pandangan. Persepsi diartikan sebagai kenyataan oleh seseorang dan bagaimana seseorang memandang pesan atau simbol yang disampaikan. Dalam persepsi, seseorang pada umumnya harus membuat interpretasi sehingga tahu betul yang dimaksud dengan komunikasi yang diperolehnya. Interpretasi memegang peranan penting di dalam proses komunikasi, untuk mengetahui apakah komunikasi tersebut mencapai tujuannya. Dalam membuat interpretasi diperlukan dua pengertian yaitu dari sisi sistem berpikir dan sistem pengertian.

Sistem berpikir merupakan suatu sifat koheren yang mempunyai hubungan dengan yang lain, yaitu macam-macam ide, opini, pendapat yang diatur secara sistematis terhadap input dari komunikasi dan diungkapkan lewat media (Maria Asumpta Rumanti OSF, 2002: 113).

Berdasarkan uraian di atas, maka masalah yang akan dibahas dalam tulisan ini adalah sebagai berikut: 1) Bagaimana persepsi anggota BPD terhadap kesetaraan gender? 2) Bagaimana persepsi anggota BPD terhadap organisasi yang peka gender?

Cara Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei yang bersifat deskriptif-kuantitatif. Survey dilakukan terhadap anggota BPD yang berada di wilayah Kabupaten Sleman.

Penelitian dilakukan di wilayah kabupaten Sleman yang meliputi 11 desa, yaitu: Condongcatur, Wedomartani, Minomartani, Umbulmartani, Widodomartani, Purwomartani, Sendangtirto, Margodadi, Margokaton, Beran dan Purwobinangun.. Populasi penelitian ini adalah anggota BPD se kabupaten Sleman sejumlah 1.118 orang yang ada pada 17 kecamatan dan 86 desa. Sampling dilakukan secara *random sampling* dengan unit di tingkat desa. Dari sampling yang dilakukan di sebelah utara diwakili oleh desa Sleman dan Purwobinangun, Barat diwakili oleh desa Margodadi dan Margokaton. Bagian Selatan diwakili oleh Sendangtirto dan Contongcatur, sedangkan bagian tengah diwakili Minomartani dan Wedomartani. Bagian timur diwakili oleh desa Umbul Martani dan Widodo Martani.

Penentuan besar jumlah sampel ditentukan dengan rumus yang dikemukakan oleh Jacob Cohen (1997: 439) yaitu:

$$N = \frac{L (1 - R^2Y.B)}{R^2Y.B} + U + 1$$

Keterangan:

N:Ukuran Sampel; L: Fungsi Power (diperoleh dari tabel L pada taraf siginifikansi 1%); R2Y.B: Effect size; U: banyaknya variabel yang diteliti

A = 0,01 R2Y.B = 0,15 U = 2 L=17,43 Power = 0,90

Dari ketentuan tersebut jumlah sampel minimal dalam penelitian ini 108 orang. Dengan memperkirakan adanya kuisisioner yang rusak atau tidak kembali jumlah sampel ditambah sekitar 20%, maka jumlah sampel menjadi 120 orang.

Dari 120 angket yang disebar, kembali 100 buah angket. Angket yang dapat dianalisis sejumlah sebanyak 91 buah, karena sebagian responden menjawab tidak lengkap atau angket dinyatakan rusak sebanyak 9 buah. Data diambil dengan menggunakan angket terhadap anggota BPD tentang persepsi mereka terhadap kesetaraan gender dan organisasi peka gender.

Data tentang persepsi dan upaya anggota BPD dianalisis dengan teknik deskriptif kuantitatif dalam bentuk prosentase. Untuk menguji kesahihan dan keterpercayaan digunakan uji validitas dan realibitas dengan menggunakan computer program Iteaman.

Dari data yang masuk sejumlah 91 responden diketahui bahwa semua anggota BPD adalah laki-laki. Anggota BPD yang perempuan dalam penelitian ini 2 orang. Usia termuda berumur 33 tahun dan tertua berumur 65 tahun. Pendidikan responden bervariasi mulai dari jenjang SMA sampai S2.

Persepsi anggota BPD tentang keharusan anak laki-laki memperoleh pendidikan lebih tinggi dari perempuan dibenarkan oleh 44,4% responden dan yang menyatakan bahwa tidak harus anak laki-laki berpendidikan lebih tinggi dari perempuan sebanyak 54,6%. Sebagian besar anggota BDP (56,3%) juga beranggapan bahwa perempuan tidak dapat bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik.

Terkait dengan peyampaian aspirasi dalam organisasi BPD dapat dinyatakan sebagai berikut. Organisasi harus memperhatikan

aspirasi masyarakat baik itu laki-laki maupun perempuan dinyatakan oleh sebagian besar responden (98,9%). Sebagian besar responden (94,5%) juga menyatakan bahwa organisasi BPD mempunyai misi terhadap pemberdayaan perempuan. Tetapi, sebagian responden (53,8%) menyatakan bahwa organisasinya tidak secara khusus memperhatikan masalah perempuan.

Dari paparan di atas tampak bahwa persepsi anggota BPD terhadap ideologi, visi dan misi kurang tepat atau kurang memperhatikan pemberdayaan perempuan. Bagi mereka yang penting laki-laki dan perempuan diberi kebebasan yang seluas-luasnya untuk berkompetisi dan bekerja dalam organisasi/unit kerjanya. Hal ini dinyatakan oleh 89% responden. Mereka juga menyangkal terhadap pernyataan bahwa efisiensi organisasi kan lebih baik bila banyak anggotanya adalah laki-laki. Hal ini disangkal oleh 71,4% responden

Persepsi anggota BPD terhadap jabatan-jabatan dalam struktur organisasi khususnya pimpinan atau ketua dijabat oleh laki-laki dinyatakan hanya oleh responden sebesar 33%, sedangkan 67% responden justru tidak setuju dengan pernyataan ini. Demikian pula untuk jabatan sekretaris tidak harus dijabat oleh perempuan dinyatakan oleh 78% responden.

Dalam hal promosi jabatan, sebesar 76% responden menyatakan bahwa jenis kelamin bukan merupakan hal penting untuk menjadi bahan pertimbangan.

Persepsi anggota BPD terhadap organisasi peka gender yang terkait dengan manajemen organisasi adalah sebagai berikut.

Dalam permasalahan manajemen organisasi anggota BPD masih memiliki persepsi bahwa pemimpin memiliki otoritas yang tinggi dalam memberikan *job description* pada bawahan (73,6%). Dan masih ada sedikit kecenderungan persepsi yang menganggap pimpinan perempuan tidak akan setegas laki-laki (29,7%). Juga kecenderungan persepsi bahwa pimpinan dapat memberikan peluang yang lebih besar pada laki-laki pada bidang yang terkait dengan konsep dan kerja yang sulit (24,2%). Persepsi tentang staf

perempuan yang cantik sebaiknya ditempatkan di bagian *receptionis* hanya dinyatakan oleh 35,2% responden. Tetapi, mereka berpendapat bahwa kantor sebaiknya menyediakan tempat penitipan anak dinyatakan sebanyak 54,9% responden. Demikian pula masih ada sebagian responden (67%) yang menyatakan bahwa perempuan tidak pantas bekerja sebagai satpam atau petugas keamanan.

PEMBAHASAN

Persepsi terhadap kesetaraan gender

Persepsi anggota BPD terhadap kesetaraan gender dapat disimpulkan cukup baik karena rata-rata pendapat responden yakni 70,05% menjawab benar. Akan tetapi ada beberapa pandangan salah terhadap kesetaraan gender seperti pandangan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kodrat yang sama (73,68%). Sebenarnya, kesetaraan gender tidak berarti bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kodrat yang sama. Demikian pula, pandangan tentang laki-laki yang dianggap tidak pantas mengerjakan pekerjaan rumah tangga ternyata masih cukup tinggi, yaitu 52,63%. Sebaliknya, para responden menyatakan bahwa perempuan selayaknya bekerja di luar rumah dinyatakan oleh 89,47%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika pandangan ini menjadi dasar dalam berperilaku berkaitan dengan peran domestik dan peran publik, maka perempuan mempunyai beban ganda yang lebih berat dibandingkan laki-laki. Dengan kata lain, para laki-laki belum bersedia untuk berbagi peran di sektor domestik.

Persepsi responden tentang perempuan yang dapat bekerja dengan mengandalkan kekuatan fisik hanya didukung oleh 34,21%. Sebaliknya, para responden juga masih banyak yang keberatan seandainya laki-laki bekerja di sektor yang dianggap menjadi pekerjaan perempuan, seperti perancang busana. Hal itu dinyatakan oleh 57,89% responden.

Persepsi responden tentang pendidikan perempuan yang lebih tinggi dibanding laki-laki belum dapat diterima sepenuhnya, sebab sebagian responden masih menjawab “tidak” sebesar 44,73%.

Persepsi anggota BPD terhadap organisasi peka gender

Persepsi anggota BPD terhadap organisasi berkaitan dengan visi dan misi dan aspirasi untuk pemberdayaan perempuan sangat baik, yaitu sebesar 89,47%. Dengan kata lain, sebenarnya para responden mempunyai wawasan yang cukup luas berkaitan dengan kesetaraan gender.

Secara disimpulkan bahwa cukup banyak yang masih berpandangan bahwa jabatan-jabatan pimpinan diduduki oleh laki-laki. Alasan yang dikemukakan adalah karena laki-laki dianggap lebih efisien, sedangkan sekretaris dijabat oleh perempuan, karena dipandang lebih teliti. Padahal sesungguhnya tidak selalu demikian. Laki-laki dan perempuan dapat menduduki posisi jabatan tanpa membedakan jenis kelamin. Boleh jadi untuk laki-laki yang terdidik dan berpengalaman dalam bidang-bidang ketrampilan yang membutuhkan ketelitian akan memiliki ketelitian yang melebihi perempuan. Demikian sebaliknya perempuan yang terbiasa melakukan tindakan yang efisien, maka dalam memimpin organisasi, mereka dapat melebihi laki-laki. Oleh karena itu, organisasi peka gender menuntut kesetaraan antara laki-laki dan perempuan dalam jabatan-jabatan pimpinan dan sekretaris. Demikian pula dalam promosi jabatan-jabatan, penempatan seseorang dalam jabatan-jabatan yang dibutuhkan tidak perlu mempertimbangkan apakah mereka laki-laki atau perempuan. Siapapun orangnya, jika mereka mempunyai kemampuan dan kapasitas yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan dapat menduduki jabatan tersebut. Jabatan yang dibutuhkan tentunya ditempati oleh mereka-mereka yang telah lolos dalam seleksi kelayakan (*fit and proper test*), sehingga pepatah: *the right men, in the right place* benar-benar terwujud.

Persepsi anggota BPD terhadap organisasi peka gender yang berkaitan dengan pembagian tugas dapat disimpulkan masih

membedakan tugas antara laki-laki dan perempuan. Pandangan bahwa laki-laki bertugas memberi bimbingan kepada staf perempuan cukup banyak dimiliki oleh responden. Di dalam organisasi peka gender sesungguhnya tidak selalu tugas laki-laki yang memberi bimbingan kepada perempuan. Saling membimbing seharusnya terjadi diantara mereka. Prinsip bimbingan dalam organisasi peka gender adalah saling asah, asih dan asuh diantara laki-laki dan perempuan. Pandangan terhadap tugas-tugas yang memerlukan kekuatan fisik, misalnya bagian sekuriti/keamanan dan *cleaning service* sebaiknya dikerjakan oleh laki-laki, sedangkan pekerjaan yang berkaitan dengan pendidikan dikerjakan oleh perempuan sebenarnya merupakan pandangan yang bias gender. Kesimpulan yang dapat ditarik dari penjelasan di atas adalah tidak ada pembagian tugas yang spesifik yang hanya dapat dikerjakan oleh perempuan saja atau laki-laki saja. Semua bidang pekerjaan sesungguhnya dapat dilakukan oleh laki-laki atau perempuan. Pembagian tugas pekerjaan yang dikenal selama ini sesungguhnya dipengaruhi oleh kondisi sosio kultural dalam suatu masyarakat. Prinsip dasarnya siapa pun dapat mengerjakan tugas dalam semua bidang, sepanjang bidang tersebut menjadi minat dan kemauan masing-masing, serta mereka benar-benar mempunyai kemampuan dan kapasitas dalam bidangnya masing-masing. Kemudian mereka benar-benar menyenangi tugas pekerjaan tersebut, sehingga mereka “*enjoy*” (menikmatinya). Tugas berat apa pun sebagai konsekuensi pekerjaan akan diterimanya, karena kesemuanya itu bukan suatu paksaan.

Persepsi anggota BPD terhadap organisasi peka gender yang terkait dengan penempatan ruang atau lokasi dalam suatu kantor dapat disimpulkan bahwa masih terdapat pandangan bahwa lokasi atau tempat-tempat yang digunakan antara perempuan dan laki-laki seharusnya tidak perlu dipisahkan, justru dipandang harus dipisahkan, misalnya, ruangan untuk ruangan bekerja untuk staf baik laki-laki dan perempuan tidak perlu dipisahkan. Hal ini disebabkan supaya terjadi komunikasi kerja yang efektif diantara mereka. Komunikasi yang baik merupakan prasyarat bagi terjadi-

nya produktivitas kerja yang maksimal. Sedangkan untuk tempat wudlu dan kamar mandi memang seharusnya dipisahkan. Alasan yang dapat dikemukakan adalah pembagian ruangan tempat-tempat tersebut sebagai penghormatan terhadap hak-hak mereka yang terkait dengan kodratnya, sebagai laki-laki maupun perempuan. Khusus mengenai kamar mandi, pembagian ini telah menjadi salah satu aturan sopan-santun yang berlaku secara universal. Semua tempat, baik itu perkantoran atau tempat publik wajib menyediakan kamar mandi yang dipisahkan untuk laki-laki atau perempuan. Di samping itu sebagai penghormatan juga terhadap hak-hak perempuan, seyogyanya untuk kantor-kantor atau pabrik-pabrik besar dengan jumlah karyawan perempuan banyak menyediakan tempat penitipan anak (TPA). Penyediaan tempat penitipan anak yang layak sesungguhnya merupakan suatu keuntungan bagi kantor atau pabrik tersebut. Ibu-ibu akan merasa aman dan nyaman, jika anak-anak mereka berada di TPA. Kondisi ini tentunya akan membawa dampak terhadap kinerja mereka. Kinerja yang baik ini secara ekonomis akan menguntungkan suatu organisasi atau perusahaan di mana mereka bekerja.

SIMPULAN

Dari penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

Persepsi anggota BPD terhadap kesetaraan gender cukup baik, tetapi ada beberapa pandangan salah terhadap kesetaraan gender seperti pandangan bahwa laki-laki dan perempuan mempunyai kodrat yang sama.

Sebagian besar responden belum bersedia untuk berbagi peran di sektor domestik.

Masih banyak juga responden yang belum dapat menerima sepenuhnya tentang pendidikan perempuan yang lebih tinggi dibanding laki-laki.

Persepsi anggota BPD berkaitan dengan visi dan misi dan aspirasi untuk pemberdayaan perempuan sangat baik. Dengan kata

lain, sebenarnya para responden mempunyai wawasan yang cukup luas berkaitan dengan kesetaraan gender.

DAFTAR PUSTAKA

Mandy MacDonald, dkk. (1999). *Gender dan Perubahan Organisasi*. Yogyakarta: Insist.

Julia Clevest Moses. (1989). *Gender dan Pembangunan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

SR. Maria Asumpta Rumanti OSF. (2002). *Dasar-Dasar Publik Relation*, Jakarta: PT Grasido.

Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman tentang *Badan Perwakilan Desa*.