

PENINGKATAN PERANAN WANITA DALAM PEMBANGUNAN*

Teori dan Implikasi Kebijaksanaan

Oleh
*Nasikun***

1. Pendahuluan

Menurut Bennholdt-Thomsen (1984) bahwa posisi sosial wanita menyerupai posisi kasta bawah di dalam suatu masyarakat dengan sistem kasta, yang pilihan-pilihan lapangan kerjanya laksana telah ditetapkan oleh "suratan tangan" melalui kelahiran. Kenyataan tersebut terasa getir bukan saja di telinga kaum wanita akan tetapi barangkali bahkan di telinga banyak kaum laki-laki. Akan tetapi, tidak peduli bagaimana kata suara hati kita, memang itulah agaknya ungkapan paling tajam yang dapat kita pakai untuk menggambarkan kenyataan dunia yang kita jumpai di mana-mana. Di mana-mana, sebagaimana halnya dengan kasta bawah di dalam suatu masyarakat dengan sistem kasta, kaum wanita agaknya memang dilahirkan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang jauh lebih terbatas jumlahnya, memiliki status yang rendah, dan oleh karena itu memperoleh imbalan kerja dan pendapatan yang rendah.

Terlalu banyak bukti-bukti yang dapat kita kemukakan untuk menunjukkan kebenaran pernyataan diatas, sehingga oleh keterbatasan ruang yang tersedia di dalam penyajian tulisan ini cukuplah penulis membatasinya dengan menampilkan sebuah buku yang paling sederhana akan tetapi cukup meyakinkan. Untuk menunjuk diantara buku-bukri yang paling meyakinkan atas kebenaran pernyataan tersebut, cukuplah kiranya pada kesempatan ini disajikan sebuah gambaran tentang distribusi peluang kaum wanita untuk memperoleh lapangan kerja di negara-negara maju, yang biasanya kita fahami sebagai masyarakat yang memiliki struktur okupasi yang lebih terbuka.

Di dalam laporannya kepada UNDP berjudul *Northern Women, and the New Economic Order*, Martha Loufti (sebagaimana dikutip Bennholdt-Thomsen, 1984) mengungkapkan bahwa 70 persen wanita yang bekerja di dalam lapangan kerja yang terorganisasi ternyata hanya terkonsentrasi di dalam

* Ditulis kembali dengan perbaikan dari makalah yang sebelumnya disampaikan pada "Seminar Peranan Wanita Dalam Pembangunan: Antara Harapan dan Realita", yang diselenggarakan oleh Pusat Penelitian Kependudukan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, 21 Maret 1990.

** Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Staf Pusat Penelitian Pembangunan Pedesaan dan Kawasan, Direktur Pusat Antar Universitas Studi Sosial, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.

25 lapangan kerja yang hanya dapat dimasuki oleh sejumlah laki-laki, sementara kaum laki-laki dapat ditemukan tersebar di dalam tidak kurang dari 300 lapangan kerja yang hanya dapat dimasuki oleh sejumlah wanita. Dengan perkataan lain, di dalam masyarakat-masyarakat di mana emansipasi wanita sudah sangat berkembangpun atribut pekerjaan laki-laki dan wanita ternyata tidaklah bersifat paralel atau tidak berada pada dataran yang sama, melainkan secara kualitatif berbeda: jikalau berbagai jenis pekerjaan wanita lebih banyak ditentukan oleh seks, tidak demikian halnya dengan pekerjaan laki-laki. Lebih dari itu, hampir semua pekerjaan wanita pada umumnya dilihat dan dialokasikan di dalam hubungannya dengan pekerjaan-pekerjaan di sektor domestik (rumah tangga). Jikalau oleh karena evolusi perkembangan jaman kaum wanita melangkah juga ke dalam pekerjaan-pekerjaan di sektor publik, maka jenis-jenis lapangan pekerjaan yang mereka masuki pada umumnya terbatas pada jenis-jenis lapangan pekerjaan yang merupakan kepanjangan dari pekerjaan-pekerjaan rumah tangga: seperti bidan, juru-rawat, guru, sekretaris, dan pekerjaan-pekerjaan lain yang lebih banyak memerlukan keahlian manual.

Kenyataan-kenyataan tersebut paling sedikit menyodorkan dua buah pertanyaan yang sangat mendasar. Pertama, mengingat diskriminasi seksual tanpa kecuali nyaris kita temukan di dalam setiap masyarakat, pertanyaannya adalah apakah kenyataan itu memiliki akarnya di dalam dinamika setiap masyarakat? Dan jikalau jawabnya ya, bagaimana kita dapat menjelaskannya? Kedua, adakah peluang yang masih terbuka untuk mengangkat harkat kaum

wanita? Atau, di dalam pengungkapan lain, implikasi pilihan kebijaksanaan pembangunan apa saja yang dapat diambil untuk mengangkat kedudukan kaum wanita? Kendati tidak tersedia dukungan bahan pustaka dan data yang memadai, tulisan ini ingin mencoba menjawab kedua pertanyaan tersebut. Bagian pertama penyajian, suatu pemaparan sangat singkat mengenai beberapa teori tentang mengapa kesenjangan pembagian kerja seksual terjadi hampir di semua masyarakat yang kita kenal sampai saat ini. Bagian kedua berupa suatu uraian singkat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi seksual. Bagian ketiga berupa implikasi kebijaksanaan untuk mengangkat harkat dan kedudukan kaum wanita. Yang terakhir berupa uraian mengenai perlunya penyusunan suatu agenda penelitian tentang wanita dan pembangunan pada akhirnya akan penulis kemukakan.

2. Teori-teori tentang pembagian kerja seksual

Diantara berbagai upaya teorisasi tentang pembagian kerja seksual, tiga buah teori di dalam sistem klasifikasi Anker dan Hein (1986) sangat menarik untuk kita simak: bukan hanya oleh karena ketiganya mewakili perspektif inter-disipliner yang saling melengkapi satu sama lain, akan tetapi lebih-lebih oleh karena kemampuan eksplanatoris mereka yang dapat membantu menjelaskan mengapa diskriminasi seksual terhadap kaum wanita nyaris kita temukan di dalam setiap masyarakat. Di dalam keterbatasan bahan dan waktu, keseluruhan pemikiran yang akan dituangkan di dalam tulisan singkat ini bahkan dapat dipandang sebagai derivasi eklektik ketiga teori tersebut. Ketiga teori yang dimaksud adalah

teori-teori "neo-klasik", teori-teori "segmentasi pasar tenaga kerja", dan teori-teori "gender" atau "feminist".

Teori-teori neo-klasik tentang pembagian kerja seksual menekankan perbedaan-perbedaan seksual di dalam variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas tenaga kerja dan ketersediaan tenaga kerja (seperti tanggung jawab rumah tangga, kekuatan fisik, pendidikan, latihan, jam kerja, absentisme, dan kelangsungan kerja) untuk menjelaskan mengapa wanita memperoleh penghasilan lebih rendah daripada laki-laki. Asumsi yang mendasarinya adalah bahwa di dalam kondisi persaingan, pekerja memperoleh upah sebesar *marginal product* yang dihasilkannya. Asumsi lain yang turun dari asumsi yang pertama, adalah bahwa keluarga mengalokasikan sumber daya mereka (berupa waktu dan uang) diantara anggota-anggota keluarga di dalam cara yang rasional, yang pada gilirannya mengakibatkan anggota keluarga wanita memperoleh investasi *human capital* yang lebih sedikit dibandingkan dengan yang diterima oleh anggota keluarga laki-laki. Menurut teori ini, wanita memperoleh penghasilan yang rendah dibandingkan dengan laki-laki oleh karena mereka memiliki *human capital* (terutama pendidikan, latihan, dan pengalaman kerja) yang rendah, dan dengan demikian tingkat produktivitas rendah pula. Sebagai contoh, oleh karena wanita memiliki absentisme dan pemutusan kerja yang tinggi untuk menikah, melahirkan, dan memelihara anak, maka pengusaha pada umumnya tidak bersedia menginvestasikan sumber daya mereka untuk memberikan latihan kerja kepada buruh-buruh wanita. Pada tingkat rumah tangga, hal yang sama juga dilakukan oleh orangtua. Untuk alasan

yang sama orangtua dan anggota keluarga wanita sendiri pada umumnya memiliki insentif yang rendah untuk menginvestasikan sumber daya keluarga untuk pendidikan dan latihan anggota-anggota keluarga wanita, suatu situasi yang pada gilirannya akan menghasilkan kualitas *human capital* pekerja wanita yang senantiasa berada di bawah kualitas *human capital* pekerja laki-laki.

Meskipun penjelasan neo-klasik memberikan sumbangan yang sangat penting di dalam menunjukkan mengapa wanita pada umumnya lebih banyak terakomodasi di dalam bidang-bidang pekerjaan yang kurang produktif dan oleh karena itu memperoleh tingkat pendapatan yang lebih rendah daripada yang diterima oleh para pekerja laki-laki, ia ternyata memiliki kelemahan-kelemahannya sendiri. Kelemahan pertama berkaitan dengan asumsi penjelasan neo-klasik tentang perbedaan fisik sebagai sumber mengapa wanita harus melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu. Kecuali untuk pekerjaan mengandung dan melahirkan anak, tidak terdapat alasan biologis mengapa wanita harus melakukan pekerjaan-pekerjaan, misalnya, mengasuh anak dan pekerjaan-pekerjaan domestik yang lain. Kelemahan lain penjelasan neo-klasik adalah asumsinya bahwa laki-laki dan wanita memiliki akses yang sama terhadap peluang-peluang kerja dan bersaing di atas landasan yang sama. Asumsi ini melupakan kenyataan adanya segmentasi pasar tenaga kerja, yang tidak dapat dijelaskan semata-mata berdasarkan perspektif perbedaan seksual di dalam *human capital*.

Karena kedua kelemahan itulah relevansi kedua teori berikut kita temukan. Apabila kelemahan yang

pertama kemudian ditutup oleh penjelasan teori *gender* atau *feminist*, kelemahan yang kedua dapat dilengkapi oleh teori segmentasi pasar tenaga kerja. Jikalau yang pertama menekankan faktor-faktor sosial dan kultural yang menempatkan wanita di dalam posisi sosial yang kurang beruntung di dalam pasar tenaga kerja sebagai penjelasan kesenjangan pembagian kerja seksual, yang kedua memberikan tekanan pada faktor-faktor yang berkaitan dengan struktur pasar tenaga kerja dan bagaimana laki-laki dan wanita tersalur ke dalam segmen-segmen pasar tenaga kerja yang terpisah satu sama lain sebagai penjelasannya.

Teori-teori segmentasi pasar tenaga kerja dapat dipandang sebagai modifikasi atau pemurnian teori neo-klasik, dalam arti mereka melihat pasar tenaga kerja sebagai pasar yang berjenjang atau tersegmentasi oleh hambatan-hambatan kelembagaan tertentu. Meskipun demikian, di dalam menjelaskan operasi tiap segmen pasar, sampai tingkat tertentu teori segmentasi pasar tetap memegang asumsi-asumsi neo-klasik: antara lain, bahwa pasar tenaga kerja bersifat kompetitif di atas dasar kualitas *human capital* yang dimiliki oleh semua pesaing.

Salah satu diantara berbagai penjelasan teori segmentasi pasar tenaga kerja yang paling dikenal adalah teori pasar tenaga kerja ganda dari Doeringer dan Piore (Anker and Hein, 1986), yang membedakan dua jenis tenaga kerja atau pekerjaan: (1) pekerjaan-pekerjaan sektor primer yang secara relatif lebih baik di dalam hubungannya dengan upah, jaminan keamanan, dan peluang untuk promosi; dan (2) pekerjaan-pekerjaan sektor sekunder yang memiliki upah yang rendah, jaminan keamanan yang kurang,

dan peluang untuk promosi yang terbatas. Pekerjaan-pekerjaan sektor primer adalah jenis-jenis pekerjaan yang menuntut keahlian pekerja yang *firm-specific*, dan yang oleh tuntutan pengusaha akan stabilitas di dalam segmen angkatan kerja tersebut menyebabkan pengusaha bersedia memberikan penawaran upah yang lebih tinggi dan peluang untuk promosi yang lebih terbuka. Bagi pengusaha, stabilitas tenaga kerja di sektor primer adalah sangat penting. Ketidakstabilan tenaga kerja wanita di mata pengusaha yang menyebabkan mereka cenderung senantiasa terdesak ke pekerjaan-pekerjaan di sektor sekunder. Dengan demikian, bahkan seandainya pra-kualifikasi untuk memasuki pasar tenaga kerja diperlakukan sama untuk tenaga kerja laki-laki dan wanita, peluang lebih besar untuk memenangkan persaingan senantiasa lebih besar dimiliki oleh tenaga kerja laki-laki daripada wanita.

Sumbangan paling penting teori segmentasi pasar tenaga kerja adalah tekanannya pada adanya pasar tenaga kerja tersegmentasi dan kemampuannya untuk menganalisa berbagai situasi di berbagai segmen pasar tenaga kerja beroperasi, dan dengan demikian menyajikan alternatif bagi penjelasan neo-klasik yang mengasumsikan kompetisi terbuka diantara semua tenaga kerja yang memasuki pasar. Adanya dua pasar tenaga kerja yang secara relatif terpisah satu sama lain bagi tenaga kerja laki-laki dan wanita memiliki konsekuensi sangat penting bagi rendahnya upah, dan pendapatan tenaga kerja wanita. Oleh karena pilihan pekerjaan yang terbuka bagi tenaga kerja wanita sangat terbatas, --dengan akibat terjadinya penawaran tenaga kerja yang berlebih untuk pekerjaan-pekerjaan wanita--, persaingan tenaga

kerja wanita menjadi *overerowed* untuk pekerjaan-pekerjaan tersebut. Sebagai akibatnya, upah tenaga kerja cenderung lebih rendah untuk pekerjaan-pekerjaan wanita oleh karena mereka harus bersaing keras dengan sesama tenaga kerja wanita untuk lapangan kerja yang sangat terbatas. Sebaliknya, tenaga kerja wanita tidak dapat bersaing dengan tenaga kerja laki-laki untuk jumlah lapangan kerja laki-laki yang lebih banyak, suatu hal yang pada gilirannya membantu mempertahankan upah tenaga kerja yang relatif tinggi untuk jenis pekerjaan-pekerjaan laki-laki.

Meskipun teori segmentasi pasar tenaga kerja berhasil membantu mempertajam penjelasan tentang mengapa pembagian kerja seksual cenderung menyudutkan kedudukan wanita, teori tersebut ternyata tidak mampu menjelaskan mengapa segmentasi pasar tenaga kerja berdasarkan seks terjadi. Adalah teori *gender* atau *feminist* yang memusatkan perhatiannya untuk menjelaskan fenomena tersebut. Teori tersebut menjelaskan bahwa kedudukan yang kurang beruntung dari kaum wanita di dalam pasar tenaga kerja dan di dalam rumah tangga atau keluarga bertalian sangat erat satu sama lain, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan sistem sosial di mana wanita memiliki kedudukan yang lebih rendah dihadapan laki-laki.

Salah satu masalah sangat penting bagi para ahli teori ini adalah alokasi pekerjaan-pekerjaan domestik bagi tenaga kerja wanita. Alokasi pekerjaan-pekerjaan domestik seperti mengasuh anak dan mengurus rumah tangga kepada wanita, bahkan untuk mereka yang bekerja di sektor publik,

dijumpai sangat universal baik di masyarakat-masyarakat sedang berkembang maupun lebih-lebih di dalam masyarakat-masyarakat modern-industrial. Di masyarakat negara-negara sedang berkembang, pekerjaan-pekerjaan mengasuh anak dan mengurus rumah tangga, meski menjadi tugas utama ibu rumah tangga, pada umumnya dilakukan bersama-sama dengan wanita-wanita lain di dalam konteks keluarga sedarah (*extended family*). Dengan bergesernya *extended family* menuju ke keluarga batih (*nuclear family*) menyusul proses modernisasi, tanggung jawab mengasuh anak dan mengurus rumah tangga justru semakin jatuh ke tangan ibu rumah tangga. Pada saat yang bersamaan, ideologi *gender* ternyata hanya mengakomodasi pekerjaan-pekerjaan baru di sektor publik yang dapat dilihat sebagai kepanjangan dari pekerjaan-pekerjaan wanita di sektor domestik juru-rawat, bidan, guru, sekretaris, dan sejenisnya. Dengan semuanya itu, sumbangan teori *gender* atau *feminist* yang paling penting adalah menunjukkan bagaimana kedudukan wanita di dalam pasar tenaga kerja dapat dilihat tidak lebih sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari keseluruhan sistem sosial di mana wanita memiliki kedudukan yang rendah. Dengan perkataan lain, ketidaksamaan seksual di dalam pasar tenaga kerja bertalian sangat erat dengan dan bersumber di dalam norma-norma budaya yang mendefinisikan secara berbeda status dan peranan laki-laki dan wanita di dalam masyarakat. Asumsi posisi kaum laki-laki sebagai *breadwinners* dan posisi kaum wanita sebagai *housekeepers* oleh hampir semua masyarakat yang pernah kita kenal, (demikian kesimpulan teori *gender* atau

feminist), merupakan sumber pertama dari mana diskriminasi pembagian kerja seksual berawal.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi seksual

Ketiga teori yang baru saja kita paparkan dengan sangat jelasnya mengungkapkan bahwa diskriminasi di dalam pembagian kerja seksual berkaitan sangat eratnya dengan perbedaan kualitas tenaga kerja laki-laki dan wanita sebagai *human capital* (menurut teori neo-klasik), dengan struktur pasar tenaga kerja (menurut teori segmentasi pasar tenaga kerja), dan dengan norma-norma tentang status dan peran wanita di dalam masyarakat (menurut teori *gender* atau *feminist*). Di dalam bagian ini, penyajian lebih dipusatkan pada identifikasi faktor-faktor yang pada tingkat operasional mempengaruhi diskriminasi seksual di dalam pasar tenaga kerja. Mengikuti Anker dan Hein, faktor-faktor yang dimaksud dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori: (1) faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi seksual di dalam akses terhadap peluang kerja dan (2) faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi pembagian kerja seksual di dalam lapangan kerja di sektor modern.

Penemuan-penemuan empiris dari berbagai masyarakat memperlihatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi diskriminasi seksual terhadap peluang kerja meliputi:

(a). Prioritas untuk menduduki posisi sebagai *breadwinners* yang pada umumnya diberikan kepada kaum laki-laki di dalam situasi tingkat pengangguran yang sangat tinggi, sebagaimana yang terjadi di kebanyakan negara-negara sedang berkembang.

- (b). Tingkat pendidikan wanita yang rendah di negara-negara sedang berkembang sebagai akibat struktur ganjaran ekonomis dan norma-norma masyarakat yang menghalangi keluarga-keluarga di negara-negara itu untuk menginvestasikan sumber daya keluarga bagi pendidikan anak wanita.
- (c). Lokasi kerja sektor modern yang berada di luar rumah dan jam kerja yang panjang dan tertentu, yang sulit diakomodasi wanita yang masih harus melakukan pekerjaan-pekerjaan rumah tangga, dan menyebabkan kebanyakan wanita terpaksa harus menerima pekerjaan-pekerjaan di sektor informal.
- (d). Pembatasan-pembatasan kultural bagi wanita untuk bekerja dengan laki-laki yang bukan mukhrimnya. Pembatasan-pembatasan tersebut bukan hanya membatasi penawaran tenaga kerja wanita akan tetapi juga mengurangi permintaan tenaga kerja wanita oleh karena pembatasan-pembatasan yang demikian menuntut biaya yang mahal untuk menyediakan tempat kerja yang terpisah bagi wanita.
- (e). Keyakinan-keyakinan pengusaha bahwa tenaga kerja wanita adalah lebih mahal dibandingkan dengan tenaga kerja laki-laki, oleh karena mempekerjakan wanita mengharuskan mereka untuk membayar sejumlah biaya jaminan sosial wanita (seperti, jaminan kehamilan, melahirkan, dan sejenisnya) dan persentase absentisme wanita yang tinggi.
- (f). Anggapan pengusaha bahwa wanita lebih cocok untuk melakukan sejumlah pekerjaan-pekerjaan

tertentu, yang dianggap memiliki tingkat produktivitas dan imbalan ekonomis yang rendah.

Diskriminasi seksual yang merugikan wanita ternyata tidak berhenti hanya sampai pada tingkat persaingan untuk memasuki lapangan kerja, akan tetapi juga sampai pada tingkat pembagian kerja sesudah mereka berhasil memasuki lapangan kerja di sektor modern. Diantara faktor-faktor yang paling kuat mempengaruhi diskriminasi pembagian kerja di dalam sektor modern adalah:

- (a). Sistem pendidikan dan latihan fokalional (di dalam maupun di luar rumah tangga) yang melatih wanita untuk melakukan "pekerjaan-pekerjaan wanita" dan menghalangi mereka untuk memperoleh pendidikan dan latihan bagi sejumlah "pekerjaan-pekerjaan laki-laki".
- (b). Pembatasan-pembatasan atau pengecualian-pengecualian bagi wanita untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu berdasarkan legislasi yang justru dimaksudkan untuk melindungi kaum wanita (misalnya, larangan untuk mempekerjakan wanita pada malam hari, di dalam jenis-jenis pekerjaan yang berat atau berbahaya, atau legislasi yang mengharuskan penyediaan fasilitas-fasilitas khusus untuk wanita). Pembatasan-pembatasan legislatif seperti itu bukan hanya membatasi kesediaan pengusaha untuk mempekerjakan wanita, akan tetapi juga membatasi peluang wanita untuk dipekerjakan di bidang-bidang pekerjaan yang memperoleh imbalan ekonomis yang tinggi.
- (c). Pembatasan wanita dari posisi-posisi pengawasan dan

administratif tinggi, oleh karena anggapan populer bahwa wanita tidak memiliki kapasitas untuk melakukan tugas pengawasan atas pekerjaan-pekerjaan orang lain.

- (d). Keengganan pengusaha untuk mempekerjakan wanita untuk pekerjaan-pekerjaan yang secara konvensional sudah didominasi oleh pekerja-pekerja laki-laki.
- (e). Keyakinan-keyakinan pengusaha bahwa wanita lebih cocok untuk tugas-tugas rendahan (di mana kelembutan dan kepatuhan dianggap merupakan faktor sangat penting bagi produktivitas kerja yang tinggi dan tidak menimbulkan banyak kesulitan kerja) dan untuk sejumlah tugas-tugas tertentu yang memerlukan daya tarik seksual wanita untuk menarik konsumen atau langganan.
- (f). Kesediaan (atau, lebih tepat, keterpaksaan) wanita untuk menerima pekerjaan-pekerjaan yang memiliki imbalan yang rendah dan tidak akan dipilih oleh pekerja laki-laki.

Bekerjanya faktor-faktor diatas, ---membatasi masuknya wanita ke dalam pekerjaan-pekerjaan di sektor modern, dan bagi mereka yang berhasil memasukinya secara seksual mendiskriminasikan mereka di dalam sistem pembagian kerja masyarakat---, kedudukan wanita yang di dalam banyak masyarakat tradisional dijumpai cukup sentral seringkali justru semakin tersudut ke pinggiran struktur sosial masyarakat-masyarakat modern (Boserup, 1970). Sungguh menarik bahwa dampak modernisasi atau pembangunan terhadap peran wanita kadang-kadang memang ironis. Efisiensi, rasionalitas, dan nilai-nilai kemanusiaan yang merupakan beberapa

ethos paling esensial dari modernisasi dan mendasari perjuangan peningkatan peran wanita, di dalam pengalaman banyak masyarakat ternyata tidak selalu memiliki wajah yang jelita.

4. Implikasi Kebijakan

Mengingat akar posisi sosial wanita yang kurang beruntung di dalam sistem pembagian kerja seksual tertanam kuat di dalam berbagai domein yang saling berkaitan satu sama lain (kualitas *human capital* yang rendah, segmentasi pasar tenaga kerja, dan norma-norma masyarakat mengenai status dan peranan wanita), implikasi kebijakan yang dapat diupayakan untuk mengangkat harkat kaum wanita jelas tidak dapat ditemukan di dalam suatu kebijaksanaan yang tunggal. Sebaliknya, kebijaksanaan yang efektif untuk mengangkat peranan wanita di dalam masyarakat harus secara simultan dilakukan di berbagai bidang: hukum, pendidikan, perilaku, struktur ekonomi, dan berbagai kebijaksanaan sosial yang lain. Kebijakan untuk mengangkat peran dan harkat kaum wanita juga tidak dapat hanya dilaksanakan pada tingkat pemerintah nasional akan tetapi harus dilaksanakan pula pada tingkat pemerintah lokal, organisasi-organisasi karyawan, pengusaha, organisasi wanita, dan tidak kalah pentingnya bahkan pada tingkat kelompok-kelompok agama dan kultural.

Hasil-hasil penelitian dari berbagai masyarakat membuktikan hal itu (Anker dan Hein, 1986: 46). Meskipun demikian, beberapa kawasan kebijaksanaan intervensi yang dengan mobilisasi dana yang terbatas dapat menghasilkan *cost effectiveness* yang tinggi untuk meningkatkan peran dan harkat wanita memang perlu

memperoleh prioritas istimewa. Program-program pendidikan dan pelatihan fokal khusus bagi kaum wanita adalah satu diantaranya. Kaum wanita di negara-negara sedang berkembang, misalnya, perlu didorong dan diberi peluang lebih luas untuk memperoleh pendidikan dan latihan di dalam bidang-bidang keahlian yang selama ini menjadi monopoli laki-laki. Dalam hubungan itu adalah sangat penting bagi pemerintah negara-negara sedang berkembang untuk menyusun perencanaan dan program-program intervensi yang tajam untuk mengikis sikap-sikap yang mendiskriminasi wanita dari kemungkinan untuk memperoleh "keahlian-keahlian laki-laki", serta menjamin kesamaan peluang kerja bagi mereka yang memiliki keahlian-keahlian tersebut.

Pada tingkat lain, pemerintah negara-negara sedang berkembang dapat memainkan peranan yang sangat menentukan di dalam mendorong persamaan diantara laki-laki dan wanita, bukan hanya melalui pengendalian fasilitas-fasilitas pendidikan dan latihan fokal akan tetapi juga melalui pemanfaatan media massa dan kebijaksanaan-kebijaksanaan pengangkatan dan promosi wanita di dalam sektor publik. Ini sangat penting mengingat bukti-bukti yang terkumpul dari pengalaman banyak negara sedang berkembang bahwa peluang-peluang bagi wanita cenderung lebih besar dan diskriminasi terhadap mereka lebih rendah di sektor publik daripada di sektor swasta.

Kebijakan untuk mendorong perkembangan organisasi-organisasi serikat buruh wanita dan organisasi-organisasi wanita lain merupakan kawasan kebijaksanaan intervensi lain yang penting pula. Sebagaimana kita

ketahui, berbagai faktor yang berkaitan dengan diskriminasi seksual di dalam pelatihan fokasiional buruh, jam kerja, pemekerjaan dan pemecatan, sistem promosi, tingkat upah, dan legislasi perlindungan buruh, di mana-mana senantiasa merupakan perhatian perjuangan organisasi buruh. Sayangnya keterlibatan wanita di dalam organisasi-organisasi buruh di kebanyakan negara-negara sedang berkembang pada umumnya adalah sangat rendah. Dalam pada itu, berbagai organisasi wanita yang lain di negara-negara tersebut (seperti Dharma Wanita dan PKK di Indonesia) pada umumnya tidak terutama didorong perkembangannya untuk perjuangan hak-hak wanita melainkan lebih dikembangkan untuk mobilisasi dukungan terhadap kekuatan-kekuatan sosial yang dominan. Oleh karena itu, jikalau peran dan harkat wanita benar-benar harus ditingkatkan, pilihan kebijaksanaan intervensi untuk mendorong perkembangan organisasi buruh pada umumnya dan organisasi buruh wanita pada khususnya serta untuk meningkatkan perhatian organisasi-organisasi wanita pada perbatkan nasib buruh wanita tidak boleh dipandang sebelah mata.

Kebijaksanaan intervensi untuk mengatasi dampak negatif peran reproduktif wanita di dalam pasar tenaga kerja merupakan pilihan strategis lain untuk meningkatkan harkat kaum wanita. Siapapun mengetahui bahwa peran reproduktif wanita merupakan salah satu kendala paling besar yang dihadapi wanita untuk bersaing dengan kekuatan yang seimbang dengan laki-laki di pasar tenaga kerja, dan bagi mereka yang bekerja merupakan kendala yang sama besarnya di dalam persaingan untuk memperoleh perlakuan yang sama dengan yang

diterima oleh buruh laki-laki. Ironisnya, beberapa legislasi yang dimaksudkan untuk melindungi kepentingan kaum wanita, seringkali justru merugikan kepentingan para pekerja wanita. Di dalam hubungan ini, adalah sangat menarik untuk mengkaji sejauh mana kebijaksanaan Keluarga Berencana memiliki dampak peningkatan peran dan harkat wanita.

Pengasuhan anak merupakan kawasan pilihan kebijaksanaan intervensi lain untuk mengurangi diskriminasi seksual di dalam pasar tenaga kerja dan pembagian kerja di sektor-sektor pekerjaan modern. Dalam hal ini, peningkatan peluang wanita untuk memasuki pasar tenaga kerja dan bersaing dengan laki-laki di dalam pembagian kerja di sektor modern, untuk sebagian dapat dicapai melalui reorganisasi pembagian kerja kemasyarakatan di dalam fungsi pengasuhan anak: yakni, melalui pembagian kerja yang seimbang antara laki-laki dan wanita di dalam fungsi pengasuhan anak, atau pengalihan fungsi tersebut dari tangan ibu rumah tangga ke tangan berbagai organisasi kemasyarakatan tertentu (seperti PKK, Dharma Wanita, Karang Taruna, dan organisasi-organisasi khusus yang dimaksudkan untuk itu).

Tidak dapat diahaikan, jikalau bukan sama pentingnya dengan pilihan-pilihan kebijaksanaan yang lain, adalah perlunya kebijaksanaan diseminasi informasi mengenai tempat wanita di dalam organisasi ekonomi, politik, dan sosial kultural. Sangat strategis, misalnya, adalah perlunya penyebaran informasi mengenai ragam keahlian dan prestasi kerja wanita, peran dan kontribusi wanita di dalam ekonomi keluarga dan masyarakat, dan peran mereka di dalam berbagai bidang

kehidupan masyarakat. Kecuali apabila badan-badan internasional, pemerintah-pemerintah nasional, organisasi-organisasi buruh, para pengusaha, dan masyarakat menyadari peran wanita yang sebenarnya di dalam masyarakat dan ekonomi, kebijaksanaan-kebijaksanaan untuk mengurangi diskriminasi seksual di dalam masyarakat hanya akan merupakan slogan saja.

5. Penutup

Sebagai kesimpulan, ditinjau dari perspektif teoritis maupun dari bukti-bukti empiris diskriminasi seksual terhadap wanita yang nyaris kita temukan di dalam semua masyarakat yang pernah kita kenal, memiliki sumber dalam akar-akar budaya (*gender ideology*) yang menempatkan wanita di pinggiran struktur sosial masyarakat. Manifestasinya menyatakan diri di dalam rantai hubungan antara kecenderungan keluarga dan masyarakat mendiskriminasi investasi sumber dayanya bagi pendidikan anak-anak wanita, --yang pada gilirannya menyebabkan wanita hanya dapat menjadi *human capital* yang berkualitas rendah--, dan diskriminasi seksual di dalam pasar tenaga kerja. Kendati demikian, hal itu tidak berarti bahwa peluang untuk meningkatkan peran dan harkat kaum wanita sama sekali tertutup. Sebagaimana dipaparkan di atas, dengan perencanaan yang sungguh-sungguh dan komitmen yang mendalam sejumlah pilihan kebijaksanaan strategis untuk mengurangi diskriminasi seksual di dalam masyarakat bukan tidak mungkin dilaksanakan. Yang masih harus banyak diupayakan adalah penguasaan pengetahuan empiris yang andal mengenai mekanisme-mekanisme

hubungan antara berbagai faktor yang menjadi sumber dan penawar diskriminasi seksual di dalam pasar tenaga kerja dan masyarakat. Untuk itu suatu agenda penelitian yang sistematis dan semakin menitik ke dalam pemahaman mengenai determinan-determinan kesenjangan seksual di dalam masyarakat perlu terus-menerus dirumuskan sejalan dengan dan mengikuti semakin menumpuknya hasil-hasil penelitian. Berbagai penelitian yang selama ini terlalu banyak difokuskan untuk membuat deskripsi-deskripsi mengenai situasi ketimpangan seksual di dalam masyarakat perlu semakin diarahkan untuk mengungkap-kan pemahaman-pemahaman eksplanatoris yang lebih mapan dan andal.

DAFTAR PUSTAKA

ANKER, Richard dan Catherine Hein

- 1986 "Introduction and overview", dalam *Sex inequalities in urban employment in the third world*. London, MacMillan Press.

BENNHOLDT-THOMPSON, Veronika

- 1984 "Toward a theory of the sexual division of labor", dalam Joan Smith, *et al.*, ed *Household and the world economy*. New York, Sage Publications.

BOSERUP, Ester

- 1970 *Women's role in economic development*. New York, St.Martins Press.

MIES, Maria

- 1982 "The dynamics of the sexual division of labor and integration of rural women into the world market", dalam Lourdes Beneria, ed, *Women and development: the sexual division of labor in rural societies*. New York, Praeger Publishers. Hal.: 1-28.

WOLF, Diane Lauren

- 1986 *Factory daughters, their families, and rural industrialization*. Tesis, PhD., Cornell University, New York.