

# Pelatihan Penguatan Kapasitas Manajemen Organisasi Bagi Perempuan Di Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung

**Rahayu Sulistiowati<sup>1</sup>, Nana Mulyana<sup>2</sup>, Selvi Diana Meilinda<sup>3</sup>**

Jurusan Administrasi Negara FISIP UNILA

Jl. Prof. Dr. Ir. Sumantri Brojonegoro, RW.No: 1, Gedong Meneng, Kec. Rajabasa, Kota Bandar  
Lampung, Lampung 35141

Email: <sup>1</sup>rahayu.sulistiowati@fisip.unila.ac.id, <sup>2</sup>nana.mulyana@fisip.unila.ac.id,  
<sup>3</sup>selvi.dianameilinda@fisip.unila.ac.id

## Abstrak

*Berbagai hasil riset menunjukkan bahwa selama ini partisipasi perempuan dalam pembangunan masih rendah. Rendahnya pengetahuan dan pemahaman kader pembangunan terutama perempuan karena kapasitasnya yang masih rendah, diantaranya tentang manajemen organisasi perempuan. Mempertahankan dan mengurus suatu organisasi agar tetap bisa berkembang secara dinamis pada era sekarang ini, merupakan tantangan tersendiri bagi pengurusnya. Beragam hal yang harus dicermati. Selain karena zamannya telah memasuki era globalisasi dan era informasi, juga karena bertambahnya anggota yang harus diurus, menjamurnya organisasi sejenis, juga disebabkan munculnya lembaga swadaya masyarakat yang juga ikut mengontrol jalannya roda suatu organisasi. Hal ini yang menjadi masalah bagi para perempuan pengelola organisasi yang ada di kecamatan Buay bahuga Kab. Way Kanan. Untuk itulah maka diperlukan sejumlah pelatihan untuk meningkatkan kapasitas kader perempuan agar dapat mengelola organisasi dengan baik. Setelah adanya Pelatihan Penguatan Kapasitas Perempuan dan manajemen organisasi Di Desa Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan ini dapat diketahui bahwa telah ada peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 11,8%. Meskipun hasil ini hanya menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta, namun kegiatan ini memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk meletakkan dasar pemahaman kepada kader perempuan dalam manajemen dan organisasi sehingga menjadi kader yang berpartisipasi aktif dalam pembangunan.*

*Kata Kunci: Peningkatan Kapasitas, Manajemen Organisasi, Kader Perempuan, Pembangunan*

## Pendahuluan

Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan terbentuk pada tanggal 19 April Tahun 2005 berdasarkan Perda Nomor 2 Tahun 2005 tentang Pembentukan Kecamatan Bumi Agung dan Kecamatan Buay Bahuga. Berdasarkan Perda tersebut, maka yang sebelumnya Kecamatan Bahuga dimekarkan menjadi 3 (tiga) Kecamatan yaitu Kecamatan Bahuga sebagai kecamatan induk dengan Ibu Kota di Kampung Mesir Ilir, Kecamatan Buay Bahuga dengan Ibu Kota di Kampung Bumi Agung. Masing-masing kecamatan hasil pemekaran yaitu Kecamatan Buay Bahuga dan Kecamatan Bumi Agung dilakukan pelantikan Camat oleh Plt.

Bupati Way Kanan pada Tanggal 1 Agustus 2005 di halaman ex Kantor Camat Bahuga di Kampung Bumi Harjo.

Kecamatan Buay Bahuga terdiri dari 9 (sembilan) kampung yang sebagian besar berada dijalur jalan provinsi yaitu Jalan Raya Mesir Ilir. Berikut nama kampung, kepala kampung dan jumlah anggota Badan Permusyawaratan Kampung (BPK). Luas wilayah Kecamatan Buay Bahuga ±15.949Ha yang terdiri dari persawahan, perdagangan, perkebunan, perkarangan dan lain-lain. Penduduk Kecamatan Buay Bahuga berdasarkan data monografi tahun 2014 tercatat sebanyak 19.874 jiwa Secara umum untuk Kecamatan Buay Bahuga kondisi keamanan dan ketertiban yang berkaitan dengan epoleksosbudhankam aman dan terkendali. Masyarakat di Kecamatan Buay Bahuga terutama kelompok tani telah menerima berbagai bantuan untuk menunjang peningkatan hasil pertanian.

Penduduk Kecamatan Buay Bahuga sebagian besar berasal dari Suku Jawa hingga mencapai 85 persen, sehingga memungkinkan berkembangnya kelompok-kelompok seni tradisional Jawa. Untuk menghidupkan dan melestarikan budaya Lampung telah terbentuknya sanggar Tari Lampung dari Tari Tigol. Selain itu, budaya berbahasa Lampung sesuai dengan instruksi Bapak Bupati Way Kanan selalu di budayakan di kantor-kantor instansi pemerintah di kecamatan, mata pelajaran sekolah dan sebagainya. Potensi pariwisata yang dapat dikembangkan di Kecamatan Buay Bahuga diantaranya Air Terjun Mungah Lanang yang berada di Kampung Bumiharjo dan Saluran Irigasi dengan panjang lebih dari 7 Km dengan pemandangan kiri dan kanannya sawah terhampar sehingga menjadi objek pemandangan yang sangat menarik. (Sumber : *gambaran umum Buay bahuga kabupaten Waykanan.pdf*).

Salah satu unsur yang berperan dalam kegiatan pembangunan adalah kader perempuan yang banyak dilibatkan dalam aktivitas pembangunan di kecamatan tersebut. Namun karena pemahaman yang masih kurang tentang bagaimana mengelola manajemen organisasi yang bersumber dari kapasitas diri yang masih rendah dan untuk itu perlu diberikan pelatihan tentang penguatan kapasitas dan manajemen organisasi perempuan agar para kader perempuan tersebut dapat berpartisipasi aktif dalam pembangunan. Dari analisis situasi dan tinjauan pustaka yang telah diuraikan, maka dapat diidentifikasi dan dirumuskan masalah-masalah sebagai berikut ::

- a. Rendahnya kapasitas kader pembangunan di Desa memiliki konsekuensi logis terhadap rendahnya tingkat pembangunan desa.
- b. Kapasitas kader pembangunan perlu ditingkatkan agar mereka mempunyai partisipatif aktif dalam setiap melakukan perannya sebagai seorang kader.
- c. Diperlukan tindakan nyata untuk meningkatkan kapasitas kader pembangunan agar mereka mempunyai peran aktif dalam setiap kegiatan bagi seorang kader sehingga akan memberikan dampak pembangunan di Desa.

Pelatihan Penguatan Kapasitas dan Manajemen Organisasi Bagi Perempuan di Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung ini memiliki beberapa tujuan, yaitu:

1. Peningkatan kapasitas manajemen organisasi bagi perempuan di Kecamatan Buay Bahuga

2. Memperoleh informasi baru untuk membuat kemajuan bagi organisasi perempuan yang ada di Kecamatan Buay Bahuga

### Metode Pelaksanaan

Dengan adanya kegiatan Pelatihan ini masalah kesenjangan akses, partisipasi, kontrol dan manfaat antara laki-laki dan perempuan dalam pembangunan di desa dapat dikurangi hingga pada akhirnya bukan hanya mendorong tercapainya kesetaraan dan keadilan gender dalam masyarakat, tetapi juga dapat memperkuat peranan dan akses serta kontrol perempuan sebagai salah satu aktor pembangunan di desa.

Sementara itu, karena berhubungan dengan aspek intelektualitas maka kegiatan ini dilaksanakan melalui Pendidikan dan Pelatihan Peningkatan kapasitas kader pembangunan yang responsif gender dengan pendekatan teoritik sebagai dasar pengetahuan tentang kader yang responsif gender dan juga secara praktik, yaitu dengan studi kasus dan simulasi.

Dalam bentuk Matriks, kerangka pemecahan masalah dapat digambarkan sebagai berikut :

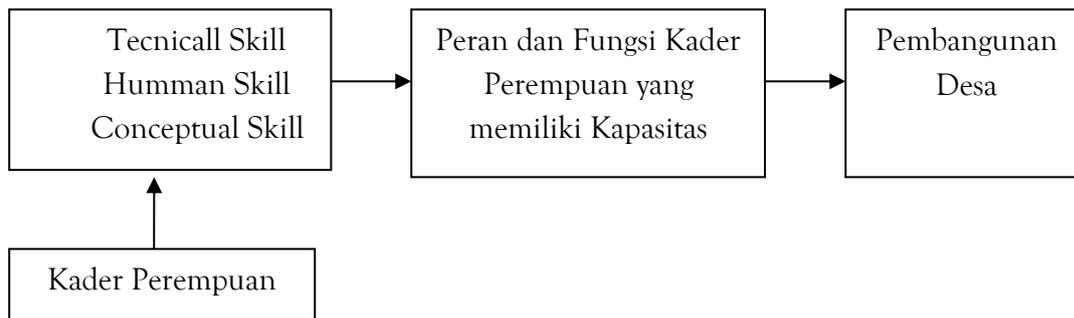
Tabel 1. Matriks Kerangka Pemecahan Masalah

Kondisi saat ini	Perlakuan	Kondisi yang diharapkan
Rendahnya kemampuan teknis ( <i>Technicall Skill</i> ) kader pembangunan yang berperspektif <i>gender</i>	Meningkatkan kemampuan teknis ( <i>Technical Skill</i> ) kader pembangunan yang berperspektif	Semakin meningkatnya kemampuan teknis ( <i>Technical Skill</i> ) kader pembangunan yang berperspektif <i>gender</i>
Rendahnya kemampuan kader-kader pembangunan untuk bekerjasama dengan orang lain ( <i>Humman Skill</i> ) dalam menjalankan peran dan fungsinya sebagai kader pembangunan yang responsif <i>gender</i>	Meningkatkan Kemampuan kader pembangunan untuk dapat bekerjasama dengan orang lain/masyarakat ( <i>Human Skill</i> ) terutama kemampuan untuk menjaring dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat desa dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembangunan berperspektif <i>gender</i>	Semakin meningkatnya kemampuan kader pembangunan untuk bekerjasama dengan orang lain ( <i>Humman Skill</i> ) terutama kemampuan dalam menjaring dan menindaklanjuti aspirasi masyarakat dalam perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembangunan berperspektif <i>gender</i>
Rendahnya kemampuan konseptual kader pembangunan ( <i>Conceptual</i>	Meningkatkan kemampuan konseptual kader pembangunan	Semakin meningkatnya kemampuan konseptual kader pembangunan ( <i>Conceptual Skill</i> ) dalam mengkoordinasi

Kondisi saat ini	Perlakuan	Kondisi yang diharapkan
<i>Skill</i> ) yaitu kemampuan intelektual untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan kepentingan dan kegiatan organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan , pemantauan, pembangunan berperspektif <i>gender</i>	( <i>Conceptual Skill</i> ) dalam mengkoordinasi dan mengintegrasikan kepentingan dan kegiatan organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan , pemantauan, pembangunan berperspektif <i>gender</i>	dan mengintegrasikan kepentingan dan kegiatan organisasi dalam perencanaan, pelaksanaan , pemantauan, pembangunan berperspektif <i>gender</i>

Sumber: Data diolah, 2019

Sementara itu Kerangka pemecahan masalah dapat juga digambarkan sebagai berikut :



Kegiatan Pelatihan Penguatan Kapasitas Perempuan Dan Manajemen Organisasi bagi Perempuan Di Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung pada tanggal 10 Agustus 2018, bertempat di Balai Kecamatan Buay Bahuga, dengan narasumber Tim Dosen dari Jurusan Administrasi Negara FISIP Universitas Lampung. Adapun materi yang disampaikan adalah Peningkatan Kapasitas, Kader Perempuan, Manajemen Organisasi, Pelatihan organisasi.

Khalayak sasaran dalam kegiatan ini yang dilibatkan adalah para kader perempuan, aparat desa dan tokoh masyarakat. Peserta kegiatan diharapkan dapat menjadi focal point yang dapat membagi informasi dan membangun kesadaran masyarakat yang lain. Jumlah khalayak sasaran antara ini adalah 50 orang . Metode kegiatan kegiatan ini dilaksanakan dengan menggunakan metode :

1. Ceramah
2. Studi Kasus
3. Analisis Kasus

Sementara itu Pihak-pihak yang terkait dengan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah Camat Buay Bahuga sebagai pembina atau atasan dari pemerintahan desa, Kepala

desa, para Kader perempuan serta tokoh masyarakat. Hasil dari kegiatan ini dapat diterapkan langsung oleh para kader perempuan bagi proses perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan kegiatan di desa yang responsif *gender*. Sehingga diharapkan kegiatan organisasi perempuan yang akan direncanakan setelah kegiatan ini nantinya akan lebih baik.

### Hasil dan Pembahasan

Gagasan tentang peningkatan kapasitas bukan sekedar rangkaian aktivitas transfer sumberdaya material dan memberikan training terhadap individu dan organisasi. Lebih dari itu, peningkatan kapasitas adalah proses untuk menempatkan institusi ke dalam system yang ada dan konteks manajemen strategic. Oleh karena itu ada 3 level penting yang harus mengalami intervensi secara simultan saat melakukan penguatan kapasitas, yaitu system, organisasi dan individu. Tentunya dengan tetap membuka kemungkinan bagi pengaruh faktor eksternal dan dinamika proses yang akan berpengaruh terhadap proses peningkatan kapasitas. Kegiatan pengabdian masyarakat ini mengacu penguatan kapasitas pada level individu. Yaitu individu para parakader perempuan pengiiat pembangunan.

Keberadaan sebuah kebijakan mensyaratkan adanya ketersediaan sumberdaya dan kapasitas lokal yang memadai untuk menggunakan sumberdaya tersebut secara efektif. Kapasitas tersebut juga penting untuk memastikan dampak kebijakan dan mengurangi ketergantungan terhadap bantuan eksternal. Setidaknya hingga saat ini tidak ada definisi yang tunggal tentang kapasitas. Secara sederhana kapasitas seringkali diartikan sebagai kemampuan untuk memastikan sesuatu sampai pada tujuan yang diharapkan. Ide ini bisa dipahami dalam kerangka hasil (output) dan process. Kapasitas juga bisa dipahami sebagai kemampuan suatu individu, suatu organisasi atau suatu system untuk menyelenggarakan fungsinya dan untuk memenuhi tujuannya secara efektif dan efisien. Hal ini seharusnya didasarkan pada pengkajian terus menerus terhadap konteks dan kondisi local dengan penyesuaian dinamis terhadap fungsi dan tujuan (DDN dan BAPPENAS, 2001; Anneli Milen, 2001).

Peningkatan kapasitas dipahami sebagai sebuah proses yang dengannya individu, organisasi, institusi dan masyarakat mengembangkan berbagai kemampuannya (baik secara individu maupun kolektif) untuk melaksanakan fungsi-fungsinya, memperbaiki masalah-masalah yang muncul serta mengatur dan meraih tujuan-tujuan yang hendak dicapai (Mark Schacter, 2001). Dalam prakteknya, peningkatan kapasitas sering disamakan dengan penguatan organisasi dan orang yang memungkinkan pelayanan public yang ada bisa disalurkan secara efektif dan berkesinambungan melalui eksekusi fungsi-fungsi yang berbeda (manajemen pembuatan kebijakan, infrastruktur dan jaringan) (Lisanne Brown, Anne Lafond, Kate Macintyre, 2001; USAID, 2000; Anneli Milen, 2001).

Mempertahankan dan mengurus suatu organisasi agar tetap bisa berkembang secara dinamis pada era sekarang ini, merupakan tantangan tersendiri bagi pengurusnya. Beragam hal yang harus dicermati. Selain karena zamannya telah memasuki era globalisasi dan era informasi, juga karena bertambahnya anggota yang harus diurus, menjamurnya organisasi sejenis, juga

disebabkan munculnya lembaga swadaya masyarakat yang juga ikut mengontrol jalannya roda suatu organisasi. Dengan adanya pelatihan tentang kapasitas dan manajemen organisasi perempuan ini maka diharapkan dapat meningkatkan kemampuan para kader khususnya perempuan dalam kapasitas dirinya dan pengetahuannya dalam mengelola organisasi sehingga akan berujung memberikan kontribusi bagi pembangunan di Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten way Kanan Provinsi Lampung. Kegiatan ini dilaksanakan dengan mengacu pada schedule yang telah disusun sebagai berikut:

Tabel 2. Schedule kegiatan Pengabdian Masyarakat

No	Kegiatan	Minggu	Minggu	Minggu	Minggu
		I	II	III	IV
1.	Pengurusan administratif (izin, tempat dan waktu)	X			
2.	Persiapan materi dan konfirmasi	X			
3.	Pemantapan		X		
4.	Pelaksanaan kegiatan		X		
5.	Pemantauan simulasi			X	X
6.	Post Test dan evaluasi				X
7.	Pelaporan				X

Sumber: data diolah, penulis 2019

Secara keseluruhan kegiatan dilaksanakan selama satu bulan. Minggu pertama dilakukan pengurusan izin dan persiapan materi serta pemateri. Minggu ke dua pelaksanaan kegiatan berupa pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dan bersamaan dengan dilaksanakannya *pre test* terhadap peserta. Selanjutnya, minggu ke tiga pemantauan simulasi dilakukan terhadap peran dan fungsi kader perempuan yang responsif di desa setempat. Akhirnya pada minggu ke empat dilaksanakan *post test* sekaligus evaluasi terhadap kemampuan para peserta. Adapun pada saat pelaksanaan kegiatan pelatihan, materi yang disampaikan meliputi Peningkatan Kapasitas Perempuan, Manajemen Organisasi, Pelatihan Organisasi.

Tabel 3. Materi Pelatihan Penguatan Kapasitas Perempuan Dan Manajemen Organisasi Perempuan

Waktu	Materi	Instruktur
8.00-8.30	Pembukaan	Panitia
8.30-9.30	Pre Test	Panitia
9.30-10.30	Peningkatan Kapasitas	Rahayu
10.30-11.30	Pembangunan	Nana Mulyana
11.30-12.30	I S H O M A	Panitia

Waktu	Materi	Instruktur
12.30-13.30	Manajemen Organisasi	Nana Mulyana
13.30-14.30	Peranan Wanita Dalam Pembangunan Yang Berwawasan Gender	Rahayu
14.30-15.00	Tanya Jawab	Panitia
15.00-16.00	Simulasi	Panitia
16.00-17.00	Post Test dan Penutupan	Panitia

Sumber: Data diolah, penulis 2019

Pada Kegiatan ini evaluasi dilakukan sebanyak 2 kali yaitu evaluasi awal dan evaluasi akhir. Evaluasi dilaksanakan sebelum peserta mendapatkan materi pelatihan sebagai upaya mengetahui tingkat pemahaman dan pengetahuan para peserta sebelum pelatihan. Evaluasi akhir dilaksanakan pada akhir kegiatan setelah para peserta mengikuti semua materi yang diberikan. Evaluasi akhir dilakukan dengan memberikan pertanyaan sama dengan evaluasi awal, sebagai upaya untuk mengetahui perkembangan/peningkatan pengetahuan para peserta tentang materi yang diberikan. Adapun hasil evaluasi awal (pretest) dan evaluasi akhir (posttest) dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Evaluasi Peserta Pelatihan Penguatan Kapasitas Perempuan Dan Manajemen Organisasi Perempuan

NO KODE PESERTA	NILAI PRETEST	NILAI POSTEST	PRESENTASE KENAIKAN
1	25	40	8,85
2	25	45	11,8
3	30	50	11,8
4	30	45	8,85
5	35	45	5,9
6	27	40	10,03
7	41	60	11,21
8	30	55	6,25
9	32	50	10,62
10	35	65	17,7
11	30	50	11,8
12	35	50	8,85
13	35	60	14,75
14	37	50	7,67
15	30	55	14,75
16	30	47	10,03

NO KODE PESERTA	NILAI PRETEST	NILAI POSTEST	PRESENTASE KENAIKAN
17	25	42	10,03
18	25	48	13,57
19	30	44	8,26
20	35	55	11,8
21	35	49	8,26
22	30	41	6,49
23	40	63	13,57
24	45	58	7,67
25	35	55	11,8
26	35	55	11,8
27	30	40	5,9
28	40	60	11,8
29	30	47	10,03
30	35	55	11,8
31	45	59	8,26
32	46	66	11,8
33	45	55	11,8
34	40	65	14,75
35	45	66	12,39
36	45	68	13,57
37	40	65	14,75
38	40	67	15,93
39	35	64	17,11
40	35	66	18,29
RATA-RATA			11,83

Sumber: data diolah, 2019

Pada dasarnya setiap kegiatan yang terarah tentu harus mempunyai sasaran yang jelas, oleh karena itu sasaran pelatihan dapat dikategorikan ke dalam beberapa tipe tingkah laku yang diinginkan. Menurut Veithzal Rivai (2011:230) antara lain ;

1. Kategori Psikomotorik Meliputi pengontrolan otot-otot sehingga orang-orang dapat melakukan gerakan-gerakan yang tepat. Sasarannya adalah agar orang tersebut memiliki keterampilan fisik tertentu.
2. Kategori Afektif Meliputi perasaan, nilai dan sikap. Sasaran pelatihan dalam kategori ini adalah untuk membuat orang mempunyai sikap tertentu.
3. Kategori Kognitif Meliputi proses intelektual seperti mengingat, memahami dan menganalisa. Sasaran pelatihan ini adalah untuk membuat orang mempunyai pengetahuan dan keterampilan berpikir.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa sasaran pelatihan itu sangat penting untuk terwujudnya suatu kegiatan yang mempunyai arah dan tujuan untuk menghasilkan kader yang berkualitas dan dapat meningkatkan produktivitas kerja organisasi. Dan hal ini telah tercapai dari kegiatan tersebut karena seperti yang telah disampaikan bahwa tujuan dari kegiatan pelatihan ini adalah dikuasainya kemampuan teknis (*technical skill*) yaitu kemampuan untuk menggunakan pengetahuan tentang kesetaraan dan keadilan gender dalam pelaksanaan perannya sebagai kader pembangunan. Dikuasainya kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain (*human skill*) di dalam manajemen organisasi untuk mendukung pelaksanaan perannya sebagai kader pembangunan yang responsif gender. Dikuasainya kemampuan konseptual (*conceptual skill*), yaitu kemampuan intelektual untuk mengkoordinasi dan mengintegrasikan kepentingan dan kegiatan organisasi di dalam pelaksanaan perannya sebagai kader perempuan yang unggul. Tujuan-tujuan inilah yang diharapkan dapat dicapai.

Setelah adanya Pelatihan Penguatan Kapasitas Perempuan Dan Manajemen Organisasi bagi Perempuan Di Kecamatan Way Kanan Provinsi Lampung ini dapat diketahui bahwa telah ada peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 11,83%. Meskipun hasil ini hanya menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta, namun kegiatan ini memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk meletakkan dasar pemahaman penguatan kapasitas manajemen organisasi bagi perempuan.

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil evaluasi awal dan akhir dari kegiatan Pelatihan Penguatan Kapasitas Perempuan Dan Manajemen Organisasi Perempuan di Kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung ini dapat diketahui bahwa telah ada peningkatan rata-rata pemahaman peserta sebesar 11,8%. Meskipun hasil ini hanya menunjukkan peningkatan pengetahuan peserta, namun kegiatan ini memberikan kontribusi yang cukup berarti untuk meletakkan dasar pemahaman penguatan kapasitas organisasi perempuan.

### **Ucapan Terimakasih**

Tim Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu kegiatan pengabdian masyarakat ini khususnya kepada:

1. Dekan FISIP Universitas Lampung yang telah mendanai kegiatan pengabdian masyarakat ini.
2. Camat Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan Provinsi Lampung yang telah memfasilitasi kegiatan pengabdian masyarakat
3. Para peserta kegiatan pengabdian masyarakat khususnya para kader perempuan di kecamatan Buay Bahuga Kabupaten Way Kanan.
4. Semua pihak yang telah membantu kegiatan ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

**Daftar Pustaka**

- Badan Pusat Statistik, 2018, *Buay Bahuga Dalam Angka*, BPS kabupaten Waykanan.
- DEPDAGRI dan BAPPENAS, 2001, *Capacity Building to Support Decentralization, A National Framework*, presentasi dalam CGI Meeting
- Milen, Anneli, 2001, *What Do You Know About Capacity Building? An Interview of Existing Knowledge and Good Practices*, WHO
- Rivai, Veithzal, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Pers RajaGrafindo Persada