

**ANALISIS SWOT TERHADAP RENCANA INDUK PEMBANGUNAN NASIONAL PEMBERDAYAAN PEREMPUAN TAHUN 2000 – 2004 (SUATU KAJIAN TENTANG PROSES *STRATEGIC MANAGEMENT* DARI SUATU LEMBAGA / ORGANISASI NON PROFIT)**

Oleh: Dra. Th. Hartinowati Soewelo, MM. <sup>1)</sup>

**ABSTRAK**

*Mengkaji suatu kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah adalah hak masyarakat, terutama masyarakat ilmiah yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana ketetapan Pemerintah yang berperan sebagai Public Service dapat benar-benar mempunyai benefit (manfaat) bagi masyarakat itu sendiri. Pemerintah adalah sebuah organisasi yang non profit oriented, maka biaya-biaya yang dikeluarkan dari APBN harus dapat memberikan kontraprestasi walaupun tidak langsung yang manfaatnya dapat benar-benar dirasakan oleh masyarakat. Oleh karena itu penulis meneliti sejauh mana efektifitas Rencana Induk Pembangunan Nasional (RIP Nas) Pemberdayaan Perempuan dibandingkan dengan teori-teori dalam strategic manajemen, melalui pendekatan Analysis SWOT.*

**Kata Kunci :** *RIP-Nas, Pemberdayaan Perempuan dan Proses strategic management.*

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

RIP Nas Pemberdayaan Perempuan Th 2000 – Th 2004 dikeluarkan oleh Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan Republik Indonesia Jl. Merdeka Barat 15 Jakarta, Edisi 7 Maret 2000. Tentu RIP Nas tersebut tidak *profit oriented* karena kementerian negara bukanlah suatu perusahaan yang akan mencari keuntungan yang berwujud satuan moneter (uang) tetapi merupakan suatu lembaga negara yang bertujuan “benefit” dalam artian akan mewujudkan manfaat yang dapat dirasakan bagi masyarakat khususnya masyarakat perempuan. Oleh karena itu penelitian ini ingin menelaah apakah implementasi teori dari proses *strategic management* yang diterapkan dalam pembuatan RIPNas Pemberdayaan Perempuan tersebut dapat efektif. Dalam analisis ini diabaikan perhatian tentang efisiensi.

**TELAAH PUSTAKA**

***Strategic Management***

Menurut Glueck (1989:5) : “.....the *strategic management* process is the way in which strategist determine objectives and make strategic decisions.....” Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa RIP Nas yang dikeluarkan oleh kantor menteri negara pemberdayaan perempuan dibuat melalui suatu proses yang sistematis yang mempunyai makna strategi karena isinya berupa keputusan-keputusan strategis yang bertujuan untuk memberdayakan perempuan Indonesia.

---

) Staf Pengajar FE Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

Selanjutnya Glueck mengatakan, proses *strategic management* bersistematis sebagai berikut :

- a. Penetapan visi, misi dan tujuan
- b. Analisis lingkungan :
  - internal (strengths and weaknesses)
  - eksternal (opportunities and threats)
- c. Alternatif dan pemilihan strategi
- d. Implementasi strategi :
  - Misalnya : - implementasi kepemimpinan
  - implementasi fungsional
  - implementasi organisasi
- e. Evaluasi strategi

### **Penetapan Visi**

Menurut Ohmae (1995:12) visi menggambarkan sesuatu yang ingin diwujudkan dan jalan yang harus ditempuh untuk mewujudkannya. Seseorang yang memiliki visi, berarti mempunyai kemampuan melihat, mengantisipasi, membayangkan dan menyiapkan masa depan.

Dalam RIP-Nas Pemberdayaan Perempuan Bab III tentang penetapan visi dikatakan sebagai berikut :

“..... sebagai bagian dari visi penyelenggaraan negara sebagaimana yang diamanatkan oleh GBHN 1999, maka visi pembangunan pemberdayaan perempuan adalah :

“Kesetaraan dan keadilan jender dalam kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara”

Menurut hemat saya Lembaga kantor menteri negara pemberdayaan perempuan, mempunyai kemampuan melihat, mengantisipasi, membayangkan dan menyiapkan masa depan perempuan-perempuan Indonesia untuk lebih diberdayakan. Artinya tidak hanya sekedar memberi kesempatan meningkatkan peranan wanita seperti yang telah dilakukan para menteri sebelumnya, tetapi lebih dari itu ingin memberdayakan perempuan dalam semua aspek kehidupannya setara dengan pria. Dan hal tersebut merupakan suatu cita-cita yang tidak sulit dicapai apabila wanita diberdayakan seperti pria, sehingga kesetaraan dan keadilan antara wanita dan pria dapat dicapai dan diwujudkan. Inilah yang disebut penetapan visi Pemberdayaan Perempuan.

### **Penetapan Misi**

Menurut Mutis (1995:56), misi merupakan realisasi dari sebuah visi yang menjadi landasan dasar keberadaan organisasi.

Menurut Glueck (1993:58), misi dirumuskan dalam prinsip-prinsip inti yang dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan dan perilaku organisasi.

Sesuai dengan makna dari kedua teori tersebut diatas, selanjutnya dalam Bab III RIP-Nas Pemberdayaan Perempuan misi ditetapkan sebagai berikut :  
....., maka misi Pemberdayaan Perempuan meliputi : peningkatan kualitas hidup perempuan diberbagai bidang strategis, penggalakan sosialisasi kesetaraan

dan keadilan jender, penghapusan segala bentuk kekerasan terhadap perempuan, penegakan HAM bagi perempuan dan pemampuan serta peningkatan kemandirian lembaga dan organisasi perempuan.

Jadi misi tersebut merupakan rumus-rumus yang jelas yang akan dijadikan pedoman dalam pengambilan keputusan organisasi dan rumusan tersebut akan dijabarkan dalam tujuan. Hal ini sudah dapat diwujudkan dalam suatu undang-undang No. 23 Th. 2004 yang pada intinya mengatur tentang perlindungan hukum bagi para perempuan Indonesia dan tindak kekerasan dalam rumah tangga dan dalam lingkungan kerja.

### **Menetapkan Tujuan**

Selanjutnya untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi pemberdayaan perempuan, tujuan organisasi ditetapkan sebagai berikut :

- a) Meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan di berbagai bidang kehidupan berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini diwujudkan dengan keberhasilan perjuangan menetapkan 30% dari jumlah anggota Legislatif (DPR RI, DPRD Tk. I dan DPRD Tk. II) diberikan kepada perempuan.
- b) Meningkatkan peranan perempuan sebagai pengambil keputusan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan jender. Hal ini diwujudkan dengan terpilihnya Ibu Hj. Megawati Soekarno Putri sebagai Presiden RI ke-5.
- c) Meningkatkan kualitas peran dan kemandirian organisasi perempuan dengan memperhatikan nilai persatuan dan kesatuan. Hal ini diwujudkan dengan semakin mantapnya organisasi Kowani (Kongres Wanita Indonesia) baik di forum nasional maupun internasional.
- d) Meningkatkan komitmen dan kemampuan semua lembaga yang memperjuangkan kesetaraan dan keadilan jender. Terpilihnya Ibu DR. Miranda Gultom sebagai salah satu Deputy Gubernur Bank Indonesia kiranya pantas sebagai contoh wujud implementasi masalah ini.
- e) Mengembangkan usaha pemberdayaan perempuan serta kesejahteraan keluarga dan masyarakat. Terpilihnya Ibu Dra. Mooryati Soedibyo sebagai salah satu Wakil Ketua MPR RI dari unsur DPD merupakan contoh yang sesuai untuk tujuan ini.

Kiranya benar apa yang dinyatakan oleh Glueck tentang pengertian tujuan yaitu pernyataan tentang sesuatu yang harus dicapai untuk mewujudkan visi dan misi; tujuan merupakan hasil akhir yang dicari organisasi melalui eksistensi dan operasinya (Glueck, 1993:43)

### **Analisis lingkungan berdasarkan analisis SWOT (*Strengths, Weakness, Opportunities dan Threats*)**

Analisis lingkungan mencakup internal dan eksternal. Profil keunggulan Strategis Lingkungan Intern Kantor Menteri Pemberdayaan Perempuan (*Strategic Advantage Profile = SAP*)

- *Strengths* (kekuatan-kekuatan) yang dimiliki oleh negara kita khususnya tentang perempuan adalah :
  1. Sumber Daya Manusia  
Jumlahnya lebih dari separuh penduduk Indonesia (kurang lebih 51%). Apabila jumlah yang besar ini didukung oleh kualitas yang memadai maka akan merupakan potensi produktif untuk menjadi modal dasar pembangunan.
  2. Penelitian dan Pengembangan dan Implikasinya  
Program Pemberdayaan Perempuan telah dirintis sejak 22 tahun yang lalu (tahun 1978) yang dulu disebut program peningkatan peranan wanita. Pada awalnya program ini diarahkan untuk mendorong kemajuan perempuan agar dapat memainkan peran gandanya secara baik yaitu sebagai pembina keluarga, pencari nafkah dan pelaku pembangunan. Setelah lebih 2 dasawarsa pembangunan perempuan dilaksanakan kita dapat melihat kiprah perempuan Indonesia dalam berbagai posisi strategis.
  3. Anggaran  
Dukungan anggaran dari APBN dari tahun ke tahun menunjukkan peningkatan, walaupun masih belum dapat dikatakan signifikan dengan tujuan.
  4. Sosialisasi (pemasaran)  
Semakin meluasnya usaha mensosialisasikan peran jender di segala aspek kehidupan berbangsa dan bernegara dari pusat sampai ke daerah-daerah / pedesaan.
- *Weakness* (kelemahan-kelemahan) yang ada, antara lain sebagai berikut :
  1. Sejak adanya multi krisis yang melanda negara kita (Th 1997), kualitas hidup, derajat kesehatan, status gizi perempuan pada umumnya menurun.
  2. Dibidang pendidikan dan pelatihan masih terdapat banyak sikap masyarakat yang mengutamakan anak laki-laki daripada anak perempuan.
  3. Dibidang ekonomi dan ketenagakerjaan, terbatasnya akses perempuan pengusaha kecil dan menengah dalam program kredit, informasi bisnis, manajemen dan pengembangan usaha.
  4. Dibidang hukum, rendahnya perlindungan hukum dan jaminan sosial bagi pekerja perempuan khususnya dan perempuan pada umumnya baik formal maupun informal.
  5. Dibidang politik, perempuan belum banyak berperan antara lain masih terbatasnya kesempatan dan kepercayaan bagi perempuan sebagai penentu kebijakan dan pengambilan keputusan dalam posisinya di lembaga eksekutif maupun legislatif.
  6. Dibidang informasi dan komunikasi kurangnya penyebaran isu jender pada insan media masa dan juru penerang mengaburkan pandangan stereotipe yang menghambat kemajuan perempuan.
  7. Di bidang budaya - persepsi bahwa wanita sebagai “konco wingking dan makhluk yang lemah” masih sulit dihilangkan dari banyak kalangan masyarakat kita, walaupun wujud dari emansipasi hasil perjuangan R.A. Kartini sudah nampak hasilnya.

Implikasi dalam lingkungan eksternal: (*Environment Threats Opportunity Profile* = **ETOP**)

- *Opportunities* (kesempatan / peluang) yang ada bagi perempuan Indonesia, antara lain ialah :

1. *One Door Policy* (kebijakan satu pintu) dari kantor menteri negara pemberdayaan perempuan ditetapkan sehingga kebijakan antara sampai semua sektor dan daerah mampu melaksanakan pengarusutamaan jender dalam kebijakan masing-masing baik untuk lembaga-lembaga non pemerintah dan masyarakat lainnya.
2. Era reformasi merupakan tonggak baru bagi bangsa Indonesia membuka peluang untuk mengadakan perubahan mendasar yang dapat dimanfaatkan oleh perempuan.
3. Meningkatkan kuantitas dan kualitas kemandirian merupakan peluang bagi organisasi wanita untuk lebih mampu dalam memfasilitasi program pemberdayaan perempuan, perjuangan HAM, perlindungan hukum, penghapusan tindak kekerasan bagi wanita.
4. Komitmen nasional dan internasional membuka kesempatan dan peluang bagi perempuan untuk berperan aktif di semua bidang kehidupan.
5. Globalisasi informasi, komunikasi dan teknologi merupakan peluang yang dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mendukung pembangunan pemberdayaan perempuan.

- *Threats* (tantangan-tantangan / ancaman-ancaman) :

1. Kemajuan teknologi dan modernisasi di era milenium akan berakibat terjadinya perubahan dan pergeseran tata nilai yang menggoyahkan tradisi lama yang sudah mapan, dimana sesuatu yang dahulu dianggap tabu sekarang menjadi hal yang bersifat wajar.
2. Modernisasi juga menantang pemerintah dan masyarakat untuk membina anak-anak dan remaja putri lebih serius dan lebih terfokus dalam etika yang berbudaya Indonesia.
3. Kemajuan teknologi dari pergeseran tata nilai juga membuat pemerintah dan masyarakat harus lebih mengintensifkan pembinaan kehidupan beragama.
4. Pesatnya perkembangan Iptek yang semakin berlanjut merupakan tantangan bagi perempuan Indonesia untuk meningkatkan dirinya sebagai SDM (Sumber 3Daya Manusia) yang berkualitas.
5. Program pembangunan untuk memampukan usaha kecil dan menengah serta pengentasan kemiskinan merupakan tantangan tersendiri bagi kaum perempuan agar dapat berperan serta dalam pembangunan ekonomi kemasyarakatan.

Dari peluang dan ancaman eksternal yang diurai tersebut diatas bila kita kaitkan dengan pendapat Glueek (1984:123) yang mengatakan bahwa dukungan faktor eksternal sekaligus ancaman eksternal sangat menentukan keberhasilan organisasi (d.h.i. Keterangan Menteri Negara Pemberdaya Perempuan) atau justru mati. Jadi dapat disimpulkan sementara bahwa bila peluang dan ancaman diperhatikan dan dilaksanakan tentu program-program

lembaga tersebut akan berhasil sesuai yang telah ditetapkan dalam RIPNAS Pemberdayaan Perempuan.

### Alternatif dan Pemilihan Strategi

Ada beberapa pakar yang berpendapat sebagai berikut :

- Menurut Porter (1989 : 31) Strategi bersaing Generik terdiri dari :
  - a. *Over All Cost Leadership*
  - b. *Diffentiation*
  - c. *Focus*
- Menurut Treacy & Wiersema (1995:35)  
*The Dicipline of market leader* terdiri dari :
  - a. *Operational excellence*
  - b. *Product leadership*
  - c. *Customer intimacy*

(a) relatif sama dengan (d) yang berintikan keunggulan biaya dengan harga termurah

(b) relatif sama dengan (e) yang berintikan keunggulan produk

Oleh karena itu alternatif strategi yang dapat dipilih : Keunggulan biaya dengan harga termurah, Keunggulan produk, Focus, Kedekatan dengan pelanggan

Dimuka sudah saya kemukakan bahwa lembaga yang saya analisis ini adalah lembaga negara yang pasti tidak berorientasi pada profit (=uang) tetapi berorientasi pada benefit berupa kesejahteraan masyarakat. Maka dari itu alternatif strategi yang dapat dipilih menurut pendapat saya adalah sebagai berikut:

1. Tidak akan memilih keunggulan biaya dengan harga termurah (karena keterbatasan dari APBD untuk program ini)
2. Keunggulan produk ya; dengan pengertian bahwa yang dimaksud produk disini yaitu "pemberdayaan perempuan Indonesia"
3. Focus ya; dengan pengertian bahwa yang dimaksud focus disini pemusatan perhatian program/strategi pada perempuan Indonesia tanpa kecuali
4. Kedekatan dengan pelanggan ya; dengan pengertian bahwa yang dimaksud dengan pelanggan adalah bahwa sasaran strategi yang dijabarkan dalam program-program harus realistis dapat menyentuh langsung kepada perempuan Indonesia.

Dalam memilih strategi berbagai pihak yang terkait dalam pelaksanaannya perlu dilibatkan, sebab partisipasi tanpa komitmen tidaklah memungkinkan (Covey, 1994:131).

Berangkat dari cuplikan pendapat Covey di atas, saya berpendapat strategi yang dipilih oleh Decision Maker dari Kementerian Negara Pemberdayaan Perempuan teori tersebut dengan memperhatikan RIP. Nas Bab V B sebagai berikut:

1. Pembangunan Nasional berperspektif jender Semua pihak khususnya para perumus kebijakan, pengambil keputusan, perencana dan pelaksana di berbagai sektor perlu ditingkatkan pengetahuan, kesadaran, kemauan dan kemampuannya tentang pengarus-utamaan jender (*gender mainstreaming*).

2. Pengembangan kemitrasejajaran yang harmonis antara perempuan dan laki-laki. Masalah ini perlu diwujudkan guna mempercepat tercapainya kesetaraan dan keadilan jender.
3. Pengembangan kemitraan dan jaringan kerja pemberdayaan perempuan. Semua pihak yang terkait dalam program pemberdayaan perempuan yaitu antar sektor pemerintah, organisasi kemasyarakatan, LSM, tokoh-tokoh masyarakat dan organisasi internasional perlu disiapkan dan dikembangkan.
4. Pengembangan Indikator  
Sebagai bahan untuk pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap program pemberdayaan perempuan baik di tingkat pusat maupun daerah perlu disusun dan dikembangkan indikator keberhasilan yang disepakati bersama.
5. Pengembangan sistem penghargaan  
Penghargaan kepada perorangan, institusi di pusat dan di daerah, diberikan kepada yang telah menunjukkan keberhasilan dalam pelaksanaan program pemberdayaan perempuan sebagai pendorong bagi yang lain.
6. Perluasan kesempatan pendidikan bagi anak perempuan  
Untuk mencapai keseimbangan pendidikan disemua jenjang perlu dipacu dan dikembangkan sarana dan kesempatan untuk perempuan.
7. Pengembangan sistem informasi manajemen (SIM)  
Hal ini perlu dikembangkan untuk mendukung ketersediaan data jender untuk keperluan analisis disegala bidang.

### **Implementasi Strategi**

Dalam RIP-Nas Pemberdayaan Perempuan Th. 2000 - 2004 yang dikeluarkan oleh Kantor Menteri Negara Pemberdayaan Perempuan di Jakarta, di tingkat Propinsi dan tingkat Kabupaten / Kota ditindaklanjuti dengan penjabaran-penjabaran strategi nasional tersebut kedalam program-program daerah yang harus disesuaikan dengan kondisi dan situasi daerah. Menurut teori, implementasi strategi ini terdiri dari : implementasi kepemimpinan; implementasi fungsional dan implementasi organisasi, maka jelaslah dalam mengimplementasikan strategi tersebut diatas perlu dijabarkan dalam program yang jelas dan realistik dengan memperhatikan unsur kepemimpinan, fungsional dan organisasinya di masing-masing tingkat.

Dalam RIP-Nas bab VII strategi pemberdayaan perempuan 2000 – 2004 dijabarkan dalam program-program sebagai berikut :

1. Bidang Pendidikan dan Pelatihan  
Melalui upaya peningkatan pendidikan dan pelatihan baik formal maupun informal ini diharapkan kualitas SDM perempuan meningkat sehingga ia dapat mengembangkan potensinya dan akhirnya dapat menjadi aset pembangunan yang potensial dan produktif.
2. Bidang Kesehatan  
Kesehatan merupakan salah satu faktor penting, guna meningkatkan kualitas SDM (khususnya perempuan), karena pada kenyataannya AKI (angka kematian Ibu) masih tinggi, rendahnya status gizi perempuan, rendahnya pengetahuan perempuan tentang kesehatan dan hak reproduksi, menyebabkan rawan terhadap penularan penyakit kelamin dan HIV/Aids.

3. Bidang Keluarga Berencana  
Sejak Konferensi kependudukan dan pembangunan Kairo 1994, pembangunan kependudukan tidak hanya dilihat dari aspek jumlah dan demografinya saja, tetapi lebih diutamakan aspek kualitas penduduk (termasuk perempuan).
4. Bidang Ekonomi dan Ketenagakerjaan  
Pemberdayaan perempuan di bidang ekonomi ditujukan untuk memampukan perempuan dalam mengembangkan ekonomi (ekonomi kerakyatan).
5. Bidang Politik dan Hukum  
Dibidang ini perempuan Indonesia belum banyak berperan dan belum diberi kesempatan dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan (dalam pengertian rasio laki-laki dan perempuan belum signifikan)
6. Bidang Kesejahteraan Sosial dan Agama  
Perhatian terhadap kesejahteraan sosial bagi kelompok-kelompok khusus seperti anak-anak, remaja putri, perempuan lansia (lanjut usia), perempuan penyandang cacat masih kurang memadai.
7. Bidang Hankam  
Perlu diciptakan peluang dan proses pemahaman yang sama antara perempuan dan laki-laki tentang kesadaran dan kerelaan berkorban dalam membela negara dan untuk menghilangkan anggapan bahwa bidang pertahanan dan keamanan negara hanya bidang pengabdian laki-laki.
8. Bidang Lingkungan Hidup  
Berdasarkan kenyataan, perempuan perlu diberdayakan agar dapat berperan serta dalam pemeliharaan lingkungan, dari pencegahan pencemaran lingkungan. Hal tersebut perlu diintegrasikan dengan kepentingan perempuan sebagai sumberdaya pembangunan sekaligus dapat memanfaatkan hasilnya.
9. Bidang Informasi dan Komunikasi  
Kemajuan Iptek dan informasi telah mengembangkan jaringan kerja dan komunikasi global. Kemajuan tersebut merupakan peluang sekaligus tantangan bagi berbagai pembangunan untuk mengatasi berbagai kendala perempuan di bidang komunikasi dan informasi tersebut perlu dikembangkan program pengembangan media masa yang peka jender.
10. Bidang Kelembagaan  
Kelembagaan pemberdayaan perempuan di tingkat pusat dan daerah, organisasi kemasyarakatan termasuk organisasi perempuan merupakan unsur penting dalam mengupayakan pembangunan pemberdayaan perempuan, sehingga lembaga-lembaga tersebut perlu lebih diberdayakan agar diperoleh efektifitas dan efisiensi pada pengarusutamaan jender (gender – mainstraiming) dalam kebijakan, strategi program dan kegiatan dengan dukungan sistem informasi manajemen yang handal.

### **Evaluasi Strategi**

Dalam evaluasi strategi mencakup elemen-elemen manajemen strategis yang terdiri dari :

- Standar prestasi

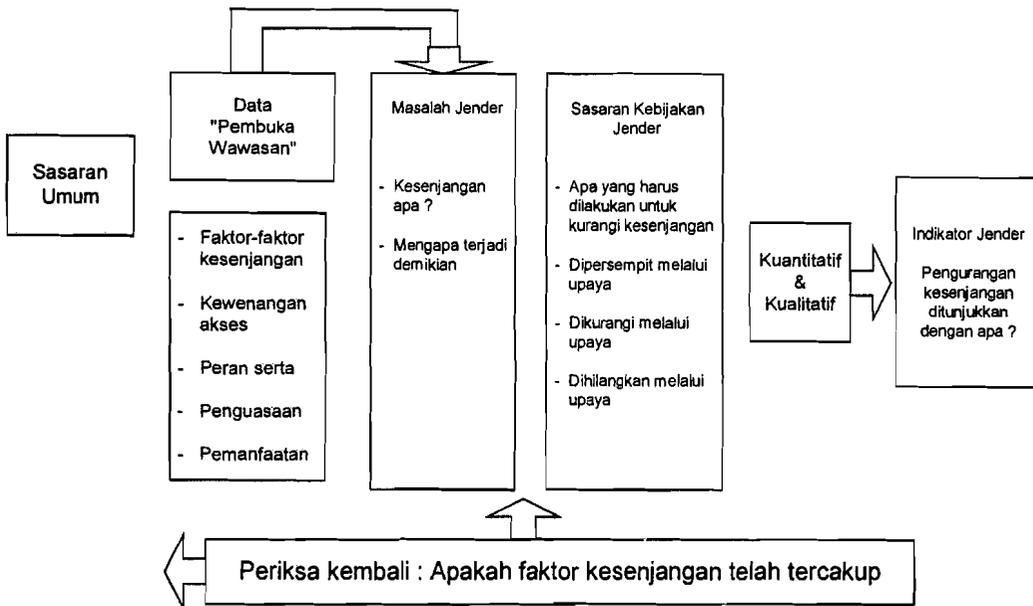
Standar adalah patokan untuk menilai pencapaian hasil penetapan standar

- yang jelas dan “menantang” akan mampu menginspirasi kerativitas dan membangkitkan gairah untuk mewujudkannya (Robbins, 1996:14).
- Pengukuran prestasi  
Harus dilakukan secara berulang-ulang dan kontinyu agar lebih effective.
  - Analisis penyimpangan  
Dilakukan secara sistematis, untuk mengetahui mengapa standard prestasi tidak tercapai dan mengidentifikasi hal-hal yang menyebabkan terjadinya penyimpangan.
  - Tindakan koreksi dan revisi.  
Dilakukan secara obyektif dan transparan agar pembuatan planning untuk periode berikutnya dapat memperoleh data yang tepat dan akurat untuk meminimalkan kesalahan-kesalahan / penyimpangan-penyimpangan

## SIMPULAN

1. Dengan memperhatikan Analysis SWOT.
  - a. Internal SAP  
(*Strategic Advatage Profile*) : 4 points *Strengths*, 6 points *Weakness*
  - b. Eksternal ETOP  
(*Environment Threats Opportunities Profile*) : 5 points *Opportunities*, 3 points *Threats*  
Artinya terdapat hasil yang seimbang antara kekuatan (kemampuan) dan kelemahan (tantangan) yang harus diperhatikan oleh Kantor Kementrian Negara Pemberdayaan Perempuan Indonesia.
2. Dalam implementasi strategis, Kantor Kementrian Negara Pemberdayaan Perempuan Indonesia sebagai salah satu pelaksana Pembantu Presiden mendapat dukungan dan kerjasama dengan departemen-departemen lainnya seperti Departemen Pendidikan Nasional, Kesehatan dan Agama, Informasi dan Komunikasi, dsb. Namun menurut hemat penulis keberhasilan RIP-Nas Pemberdayaan Perempuan Th. 2000-2004 akan lebih efektif apabila disertai faktor sbb. :
  1. Pemahaman perempuan sendiri terhadap gender dapat merata.
  2. Pemahaman gender ditanggapi positif oleh perempuan di Indonesia.
3. Mayoritas perempuan Indonesia telah siap dengan peningkatan kualitas (utamanya di bidang iptek). Sehingga mampu menunjukkan dirinya sebagai Sumber Daya Manusia yang berkualitas, potensial dan profesional.

Swot terhadap Rencana Induk Pembangunan Nasional Pemberdayaan Perempuan  
( Hartinowati )



Gambar di atas merupakan penjelasan “Alur Kerja Analisis Gender” yang dipetik dari “Buku Panduan Lokakarya Pemantapan dan Peningkatan Aparatur Pemerintah dalam Perencanaan Pembangunan Berwawasan Gender dan Kelembagaan Pemberdayaan Perempuan di Jawa Timur” T.A 1999/2000.

### DAFTAR PUSTAKA

- Budiman, Chr, 2000. *Manajemen Strategik*, Materi Perkuliahan S2/MM STIE-ABI, Surabaya
- Fred R, David, *Strategic management*, 5<sup>th</sup> ed, Prentice Hall International, 1995.
- John A, Pearce II & RB. Robinson J.R. 1997. *Strategic management: Formulation, Implementation and Control*, 6<sup>th</sup> ed, New York: Richard Irwin Inc.
- Kotler, Philip, 2000. *Marketing Management : Analysis, Planning, Implementation and Control*, 6<sup>th</sup>, (terjemahan). New York: Prentice Hall,
- , Michael, A. Hitt, RD Ireland and RE Morisson, 1999. *Strategic management: Competitiveness and Globalization*, 3<sup>rd</sup> ed. Ohio: South Western College Publishing.
- Porter, E. Michael, 1998. *Competitive Strategy: Techniques For Analyzing Industries and Competitors*, London: Collier Macmillan.
- Sutarto, 1987. *Dasar-dasar Organisasi*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.