

Model Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Daya Saing untuk Menghadapi Komersialisasi Dunia Kerja

Women Empowerment Model in Improving Professionalism and Competitiveness to Face the Commercialization of Work World

Tutik Sulistyowati¹

Jurusan Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Muhammadiyah Malang, Jln. Raya Tlogomas no. 246, Malang 65144; Email : sulistyowati_tutik@yahoo.co.id

Abstrak. Komersialisasi dunia kerja mensyaratkan profesionalitas dan daya saing dari pencari kerja, baik laki-laki maupun perempuan. Perempuan selama ini secara gender diidentikkan sebagai pekerja domestik, tentunya memerlukan perjuangan yang besar untuk bisa masuk dalam komersialisasi dunia kerja. Perjuangan ini memerlukan dukungan dari seluruh komponen masyarakat baik laki-laki maupun perempuan. Tulisan ini mencoba untuk memberikan alternatif sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan profesionalitas dan daya saing perempuan dalam komersialisasi dunia kerja, dengan membuat model pemberdayaan perempuan. Tujuan pemberdayaan perempuan sebagai sumberdaya manusia dalam pembangunan, adalah diharapkan agar memiliki profesionalitas dan daya saing dalam komersialisasi dunia kerja. Pemberdayaan perempuan itu sendiri pada intinya adalah menanamkan nilai-nilai yang bertujuan untuk mengembangkan martabat dan potensi diri perempuan secara individual (*human dignity*), agar mampu menolong mereka sendiri. Model pemberdayaan ini tentunya tetap melibatkan masyarakat sebagai pengguna jasa tenaga kerja perempuan, juga kelompok perempuan sendiri sebagai sasaran pemberdayaan. Keterlibatan masyarakat (kelompok laki-laki) dalam model pemberdayaan ini adalah, diharapkan adanya pemahaman terhadap peran serta perempuan dan laki-laki dalam komersialisasi dunia kerja yang membutuhkan profesionalitas dan daya saing. Sedangkan pada kelompok sasaran (perempuan) adanya pemahaman terhadap masalah yang dihadapi, yakni kurang adanya profesionalitas dan daya saing dalam dunia kerja. Oleh karena itu model pemberdayaan yang perlu dibangun adalah penyadaran masyarakat terhadap kualitas gender, penyadaran terhadap masyarakat tentang komersialisasi dunia kerja bagi laki-laki dan perempuan, mendukung kebijakan pemerintah yang responsing gender, optimalisasi pendidikan secara formal dan informal terhadap perempuan, memberikan ruang/ kesempatan dan kepercayaan kepada perempuan untuk bisa menunjukkan aktualisasi diri, memberikan apresiasi yang positif, dan mengembangkan keahlian yang berbasis hobi agar mampu memiliki ide kreatif.

Kata kunci : *Pemberdayaan perempuan, komersialisasi dunia kerja.*

Abstract. *Commercialization of work world is requiring professionalism and competitiveness from job finder, both men and women. Until now, women as gender are identically as domestic worker, so it requires a huge effort to include in commercialization of work world. This effort needs support from all society components both men and women. This writing is trying to give alternative as one of ways to improve professionalism and competitiveness in commercialization of work world, with making women empowerment model. The aim of the women empowerment as human resources in development is expect them to have professionalism and competitiveness in commercialization of work world. Women empowerment is giving values which evolve women's dignity and potential individually (human dignity), in order to help themselves. Of course, this empowerment involve society as women's service users, also also women group themselves as targets for empowerment. Community involvement (male group) in this empowerment model is expected to understand the role of women and men in the commercialization of the work world that requires professionalism and competitiveness. On the target group (women), there was lack of understanding of the problems faced, namely the lack of professionalism and competitiveness in the work world. Therefore, the empowerment model that needs to be built is public awareness of gender equality, public awareness about the commercialization of the work world for both men and women,*

support the government policy about gender responshing, the optimization of formal and informal education for women, providing space / opportunities and confidence to women to be able to demonstrate self-actualization, gave a positive appreciation, and develop hobby-based skills to be able to have creative ideas.

Key words: *Women empowerment, commercialization of work world.*

Pendahuluan

Dalam realitas sosial, fenomena ketidakmampuan perempuan mengakses dunia kerja, serta ketidakmampuan perempuan mempertahankan pekerjaan secara profesional, sering terjadi. Hal ini disebabkan karena selain sempitnya kesempatan kerja terhadap perempuan, juga terdapat pemahaman masyarakat yang mempersepsikan perempuan lemah sehingga muncul *stereotype* perempuan sebagai pekerja domestik. Selain itu, secara kualitas dan kemampuan komunikasi dalam mengisi dan mempertahankan kesempatan kerja rendah.

Hasil penelitian dari Dumanis Organization Services (2013) terhadap perempuan pekerja, mengatakan bahwa alasan perempuan meninggalkan pekerjaannya diantaranya karena kesulitan mengkomunikasikan masalah tentang kenaikan gaji, meminta dilibatkan dalam proyek yang besar, ketika orang meragukan kemampuannya, dan pelecehan seksual. Akibat dari tidak mampu berkomunikasi tersebut, akhirnya perempuan memilih sikap diam, dengan alasan khawatir hubungan kerjanya akan rusak, merasa budaya kerjanya tidak mendukung dialog yang terbuka dan jujur, merasa tidak memiliki ketrampilan berkomunikasi yang cukup, dan rasa takut setelah pembicaraan dilakukan (dalam www.infobanknews.com/2013/10).

Kondisi ketidakmampuan perempuan mengakses pekerjaan serta ketidakmampuan mempertahankan pekerjaan, semakin me-marginalkan perempuan dari dunia kerja, akibat selanjutnya kesempatan perempuan dalam memperoleh pendapatan semakin sulit. Sebagai pribadi, perempuan sama dengan laki-laki memiliki hak dalam memperoleh pekerjaan yang layak sesuai dengan kemampuan dan kualitas yang dimiliki. Pemahaman akan adanya persaingan memperoleh pekerjaan dan persaingan dalam komersialisasi dunia kerja perlu dimiliki, sehingga perlu dibangun profesionalitas dan daya saing pada kelompok perempuan. Upaya untuk mencapai pemahaman pada kelompok perempuan tentang persaingan dalam memperoleh pekerjaan dan mempertahankan pekerjaan, perlu dipikirkan secara lebih kompleks lagi.

Dalam komersialisasi dunia kerja, perempuan dan laki-laki sama-sama dituntut untuk berusaha dan mampu melaksanakan pekerjaan secara profesional dan daya saing yang tinggi. Oleh karena itu tuntutan akan kualitas, dan profesionalitas menjadi hal yang utama. Sementara secara sosiologis, tidak mudah memposisikan perempuan sama dengan posisi laki-laki, termasuk dalam komersialisasi dunia kerja karena peran dan posisi gender dalam pemahaman masyarakat berbeda. Konstruksi gender dalam masyarakat telah membuat peran laki-laki dan perempuan berbeda, sehingga berpengaruh juga terhadap pembagian kerja. Untuk itu, dalam membangun pemahaman dan meningkatkan profesionalitas serta daya saing terhadap perempuan memerlukan upaya (model pemberdayaan) yang secara komprehensif dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja, terutama ketika negara Indonesia dihadapkan pada masyarakat ekonomi Asean.

Profesionalitas dan daya saing perempuan tidak hanya dibutuhkan dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja dengan kelompok laki-laki. Namun bersama dengan laki-laki, perempuan harus mampu masuk ke dalam tuntutan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang akan mulai di berlakukannya di Indonesia tahun 2015. Masyarakat Ekonomi Asean adalah perdagangan bebas di tingkat negara-negara Asean, dan ini akan membawa pengaruh secara positif maupun negatif terhadap kondisi para tenaga kerja negara Indonesia baik yang laki-laki maupun perempuan.

Secara positif masyarakat ekonomi Asean membuka peluang kepada para pencari kerja, terhadap kesempatan dalam memilih pekerjaan sesuai dengan minat dan kualitasnya, di lingkup negara Asean. Saat ini negara-negara yang masuk sebagai anggota Asean selain Indonesia, adalah Malaysia, Singapura, Thailand, Filipina, Vietnam, Brunei Darusalan, Kamboja, Myanmar, dan Laos. Namun secara negatif, tuntutan masyarakat ekonomi Asean ini akan membuka persaingan yang ketat kepada pencari kerja, selain

aspek kualitas dan profesionalitas diri, juga dituntut standart kualitas kerja dari masing-masing negara pencari kerja. Menurut Kementerian Perindustrian (Kemenperin), akan lebih baik jika para pencari kerja memiliki sertifikasi standart kompetensi yang dikeluarkan oleh lembaga pelatihan tertentu, karena jenis pekerjaan yang memang disyaratkan untuk memperoleh standart Asean adalah perawat, dokter dan akuntan (Kemenperin, 2014).

Tuntutan akan kualitas dan profesionalitas kerja para pencari kerja semakin dipertimbangkan oleh pemilik usaha (industri), karena tuntutan akan kualitas dan kuantitas produk juga menjadi pertimbangan para pemilik usaha. Ketika pasar bebas Asean mulai di buka, arus pencari kerja dari luar negeripun juga banyak berdatangan ke Indonesia, sehingga persaingan dalam menghadapi dunia kerja nyata-nyata terjadi. Oleh karena itu, peningkatan profesionalitas dan daya saing secara individual, terutama pada kelompok perempuan perlu dilakukan, dengan harapan mampu bersaing dalam komersialisasi dunia kerja saja baik di dalam maupun di luar negeri terutama menghadapi era masyarakat ekonomi Asean.

Perempuan, sebagai kelompok pencari kerja yang selama ini diidentikkan dengan jenis pekerjaan domestik, tentunya memiliki tantangan yang lebih banyak dibanding dengan kelompok pekerja laki-laki dalam memasuki masyarakat ekonomi Asean. Kemampuan perempuan untuk memiliki daya saing secara kualitas dibanding dengan laki-laki dalam dunia global, menjadi harapan tinggi.

Keterlibatan para perempuan pekerja migran (TKW) ke luar negeri selama ini, jauh dari indikator dari kemampuan individu yang memiliki daya saing dan profesionalitas. Hasil penelitian Sulistyowati (2014) tentang konstruksi identitas diri pekerja migran perempuan dalam kelindan sosia di negara tujuan, menunjukkan bahwa kemampuan pekerja migran perempuan dalam mengkontruksi idenditas diri di negara tujuan rendah, sehingga mengakibatkan para perempuan pekerja migran rentan tertimpa masalah di negara tujuan. Para perempuan pekerja migran tersebut selain secara pendidikan minim, mereka tidak memahami peraturan tentang hak dan kewajibannya, tidak memahami budaya negara tujuan, juga tidak mampu berkomunikasi aktif dengan majikan, sehingga menjadi sasaran kekesalan majikan (Sulistyowati, 2014).

Tulisan ini sengaja akan mencoba mengupas tentang bagaimana model pemberdayaan perempuan yang diperlukan untuk menunjang profesionalitas dan daya saing dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja. Secara umum, tujuan pemberdayaan perempuan adalah pengembangan dan aktualisasi diri perempuan terhadap potensi-potensi yang ada dalam dirinya. Secara umum upaya tersebut dapat terwujud jika perempuan mampu melihat kelebihan dan kekurangan dari potensi dirinya, menyadari tentang posisinya secara gender di masyarakat, kemudian secara sadar berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki, baik secara mandiri maupun bersama kelompok. Namun untuk mencapai kondisi tersebut perlu adanya langkah-langkah model pemberdayaan perempuan yang mengarah pada peningkatan profesional dan daya saing menuju komersialisasi dunia kerja.

Oleh karena itu untuk membangun model pemberdayaan perempuan untuk memiliki profesionalitas dan daya saing dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja, tulisan ini akan mencoba menguraikan satu persatu. Pemaparan ini akan dimulai dari membahas konsep-konsep pemberdayaan, pemberdayaan perempuan, konstruksi sosial laki-laki dan perempuan dalam masyarakat (penyebab dan akibatnya), pembagian kerja secara seksual versus secara profesional, daya saing perempuan menghadapi komersialisasi kerja, dan terakhir uraian tentang model pemberdayaan perempuan untuk meningkatkan profesionalitas dan daya saing dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja, serta kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Konsep Pemberdayaan

Dalam konsep pemberdayaan sumber daya manusia, pemberdayaan diartikan sebagai suatu kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan daya (energi) manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*) dan tanggungjawab (*responsibility*) dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan (*aktivitas*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) sebagaimana diharapkan (Hasan Bisri, 2000). Carver dan Clatter Back (1995) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya memberikan keberanian dan kesempatan pada individu untuk mengambil tanggung jawab perorangan guna meningkatkan dan memberikan kontribusi pada tujuan organisasi. Shardlow (1998) mengatakan bahwa, pada intinya pemberdayaan membahas

bagaimana individu, kelompok ataupun komunitas berusaha mengontrol kehidupan mereka sendiri dan mengusahakan untuk membentuk masa depan sesuai dengan keinginan mereka. Sedang Ife (1995) memberikan batasan pemberdayaan adalah upaya penyediaan kepada orang-orang atas sumber, kesempatan, pengetahuan, dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan mereka menentukan masa depannya dan untuk berpartisipasi di dalam dan mempengaruhi kehidupan komunitas mereka.

Dalam konsep-konsep tersebut di atas, pemberdayaan menunjuk pada upaya memampukan orang, khususnya kelompok rentan dan lemah, untuk memiliki akses terhadap sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang-barang dan jasa-jasa yang mereka perlukan, dan berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka. Mereka yang termasuk dalam kelompok rentan dan lemah adalah, kelompok-kelompok masyarakat ekonomi lemah, masyarakat desa, masyarakat nelayan, petani, termasuk kelompok perempuan. Secara gender kelompok perempuan adalah kelompok yang rentan memperoleh kekerasan, diskriminasi, dan marjinalisasi ekonomi akibat dari konstruksi sosial masyarakat terhadap jenis kelamin laki-laki dan perempuan (gender).

Sedang konsep pemberdayaan perempuan menurut Kemen Pemberdayaan Perempuan (Kemen PP), disebutkan bahwa pemberdayaan perempuan adalah upaya memampukan perempuan untuk memperoleh akses dan kontrol terhadap sumber daya, ekonomi, politik, social, budaya, agar perempuan dapat mengatur diri dan meningkatkan rasa percaya diri untuk mampu berperan dan berpartisipasi aktif dalam memecahkan masalah, sehingga mampu membangun kemampuan dan konsep diri (KeMen Pemberdayaan Perempuan, 2014). Upaya memampukan perempuan ini dijalankan dengan berpedoman pada visi, misi dan tujuan pemberdayaan perempuan yang diimplementasikan dalam program-program.

Sedang tujuan dari pemberdayaan perempuan itu sendiri antara lain adalah: 1). Meningkatkan kedudukan dan peran perempuan di berbagai bidang kehidupan keluarga, masyarakat, bangsa dan negara, 2). Meningkatkan peran perempuan sebagai pengambil keputusan dalam mewujudkan kesetaraan dan keadilan gender, 3). Meningkatkan kualitas peran kemandirian organisasi perempuan dengan mempertahankan nilai persatuan dan kesatuan, 4). Meningkatkan komitmen dan kemampuan semua lembaga yang memperjuangkan kesetaraan dan keadilan gender, 5). Mengembangkan usaha pemberdayaan perempuan, kesejahteraan keluarga dan masyarakat serta perlindungan anak. Tujuan pemberdayaan perempuan tersebut dijalankan berdasarkan pada arah kebijakan dan program pemberdayaan, serta langkah-langkah yang telah ditentukan oleh KeMen Pemberdayaan Perempuan.

Sebelum menguraikan tentang upaya atau model pemberdayaan perempuan untuk meningkatkan posisi dan profesionalitas serta daya saing perempuan dalam lingkup komersialisasi dunia kerja, berikut akan diuraikan terlebih dahulu tentang konstruksi sosial terhadap perempuan dan laki-laki dalam masyarakat.

Konstruksi Sosial Perempuan dan Laki-Laki dalam Masyarakat

Secara sosiologis, cara pandang masyarakat terhadap laki-laki dan perempuan berbeda. Laki-laki dipandang memiliki kekuatan yang lebih dibanding dengan perempuan baik secara fisik, psikologis maupun intelektual. Dalam konsep gender melekat sifat-sifat yang dikonstruksi secara sosial, misalnya apabila laki-laki dianggap lebih kuat, perkasa, jantan, agresif, dan rasional sedangkan perempuan dianggap lemah, lembut, cantik, keibuan, pasif, dan emosional (Salviana dan Sulistyowati, 2010: 6). Perbedaan cara pandang tersebut menyebabkan terjadinya perbedaan posisi dan peran laki-laki dan perempuan di masyarakat. Selama ini masyarakat memahami bahwa peran laki-laki berada di wilayah publik, sedang peran perempuan berada di wilayah domestik. Peran publik di-identikan untuk laki-laki, karena laki-laki dipandang masyarakat memiliki sifat lebih rasional, kuat, dan bertanggungjawab sebagai tulang punggung keluarga, sehingga cocok untuk pekerjaan di luar rumah tangga. Sedang peran domestik di-identikan untuk perempuan, karena perempuan dipandang memiliki sifat lebih lemah dan emosional, memiliki sifat-sifat feminin (keibuan), sehingga cocok untuk pekerjaan di dalam rumah tangga.

Pembedaan peran laki-laki dan perempuan di masyarakat tersebut, akhirnya melahirkan bentuk pembagian kerja secara seksual. Menurut masyarakat, ada pekerjaan yang cocok untuk laki-laki dan ada pekerjaan yang cocok untuk perempuan, dimana pekerjaan yang memerlukan sifat maskulin (kuat secara

fisik, kasar, berani) adalah jenis pekerjaan untuk laki-laki, sedang pekerjaan yang memerlukan sifat feminin (lembut, halus, teliti, rapi) adalah jenis pekerjaan untuk perempuan. Menurut Budiman (1985) dalam buku *Pembagian Kerja secara Seksual* dalam Salviana dan Sulistyowati (2010), menyatakan bahwa di negara Barat dalam dekade tahun 1980-an telah berkembang pandangan yang sangat kuat mengenai tugas perempuan dalam rumah tangga dan laki-laki di luar rumah tangga, hanya menguntungkan laki-laki saja. Pembagian kerja yang menempatkan perempuan pada ranah rumah tangga untuk memasak dan mengurus anak membuat perempuan tidak berkembang secara manusiawi. Mereka menjadi kerdil sepanjang hidupnya karena ruang gerak yang sangat terbatas, sedangkan laki-laki memperoleh ruang gerak dan kesempatan yang lebih untuk bergerak dalam kehidupan di luar rumah dan mampu mengembangkan diri secara optimal (Salviana dan Sulistyowati, 2010: 7).

Ideologi gender yang melekat dalam masyarakat tersebut merupakan akibat konstruksi secara sosial dan budaya terhadap peran dan posisi laki-laki dan perempuan, sehingga mengakibatkan pembagian kerja secara seksual. Pembagian kerja secara seksual ini tentunya membuat masing-masing individu (jenis kelamin tertentu) memiliki 'ruang sempit' dalam menentukan minat dan jenis pekerjaan yang diinginkan. Masyarakat telah membuat 'kotak pekerjaan' yang cocok untuk laki-laki dan 'kotak pekerjaan' yang cocok untuk perempuan. Jika 'kotak' ini dipaksa dimasuki oleh kelompok gender yang tidak dikehendaki, maka gunjingan ataupun komentar-komentar tidak sedap sering muncul dari masyarakat yang tidak menyetujuinya. Parahnya, ideologi gender ini selalu disosialisasikan masyarakat kepada generasi baru, sehingga akibatnya jenis pekerjaan untuk perempuan selalu diasumsikan pada wilayah domestik dan jenis pekerjaan untuk laki-laki pada wilayah publik.

Pembedaan peran laki-laki dan perempuan yang telah mengakar dalam masyarakat, secara kajian gender lebih disebabkan karena kuatnya ideologi patriarkhi dan sosialisasi nilai-nilai gender yang terus menerus. Ideologi patriarkhi telah menjadi dasar nilai-nilai sosial dan budaya masyarakat. Ideologi patriarkhi tidak hanya menjadi pedoman garis keturunan dalam keluarga yang menggunakan garis ayah, namun ideologi patriarkhi menjadi penentu dalam berkehidupan sosial. Dalam ideologi ini ditamamkan nilai-nilai maskulin di atas nilai-nilai feminin, bahwa laki-laki dipandang lebih kuat, lebih rasional, lebih hebat daripada perempuan. Sedang perempuan diposisikan lebih lemah, emosional, dan kelompok kelas dua.

Sebagian masyarakat juga menggunakan dalil agama untuk membedakan peran antara laki-laki dan perempuan di masyarakat, terutama dalam penafsiran isi surat dalam Al Qur'an. Dalam konteks tertentu, misalnya Islam dipahami sebagai alat untuk membedakan peran laki-laki dan perempuan dalam masyarakat. Misalnya dalam Al Qur'an surat An Nisa: 34, yang artinya "*Laki-laki adalah pemimpin bagi wanita, karena Allah telah melebihkan sebahagian mereka (laki-laki) atas sebahagian yang lain (wanita), dan karena mereka (laki-laki) telah menafkahkan sebahagian dari harta mereka*" (QS. An Nisa:34). Namun, di ayat yang lain Al Qur'an mengatakan bukankah Allah menciptakan laki-laki dan perempuan sama, yang berbeda di hadapan Allah adalah ketaqwaannya, seperti yang tertulis dalam Al Qur'an surat Al Hujurat: 13, yang artinya "*Sesungguhnya kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku, supaya kamu saling kenal mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia di sisi Allah adalah orang yang paling bertaqwa di antara kamu*" (QS Al Hujurat: 13). Dari contoh ayat-ayat tersebut memerlukan interpretasi mendalam dalam praktek kehidupan sosial, sehingga tidak menyebabkan sebahagian yang lain memiliki ruang yang sempit. Bukankah Islam datang sebagai agama penyelamat?

Secara tidak disadari konsep berpikir yang berdasar ideologi gender akan melahirkan bentuk-bentuk ketidakadilan gender dalam masyarakat, terutama pada kelompok perempuan. Banyak pekerjaan yang secara kualitas bisa dikerjakan oleh perempuan maupun laki-laki, namun karena pemahaman masyarakat terhadap gender berbeda maka seseorang tidak bisa melakukannya. Misalnya jenis pekerjaan pemimpin, politikus, pengusaha, pilot, polisi, tentara hanya cocok untuk laki-laki, sedang jenis pekerjaan sekretaris, bendahara, juru masak (*chef*), desain baju, tata rias, guru, perawat, adalah cocok untuk perempuan. Jenis pekerjaan tersebut seolah-olah sudah memiliki identitas sesuai dengan gender di masyarakat. Namun seiring dengan kemajuan jaman, teknologi dan pengetahuan masyarakat, wilayah-wilayah kerja yang seharusnya diisi

oleh kelompok gender tertentu, semakin hari semakin diisi oleh individu-individu yang memiliki kualitas dan profesionalitas, dan tidak lagi memandang gender.

Kemajuan ini patut disyukuri, keadilan gender dalam sebgayaan dari jenis pekerjaan telah bisa dinikmati oleh semua kelompok gender. Namun, untuk bisa bekerja secara profesional dan memiliki daya saing, dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja yang semakin membutuhkan spesialisasi dan komitmen tinggi, tidak mudah bagi kelompok perempuan. Tuntutan peran kultural (domestik) sebagai ibu rumah tangga yang harus mampu mengerjakan semua pekerjaan domestik rumah tangga, tidak bisa ditinggalkan begitu saja. Dalam posisi ini perempuan memerlukan kepiawaian dalam mengelola waktu, diri, pikiran dan tenaga, sehingga mampu menjalankannya dengan baik. Termasuk komitmen dengan laki-laki (partner kerja) juga harus bisa dibangun agar kerjasama bisa dicapai.

Pembagian Kerja Secara Seksual versus Kerja Profesional

Dalam tuntutan komersialisasi dunia kerja, profesionalitas kerja menjadi unsur utama dan bukan pembagian kerja secara seksual (gender). Kerja profesional membutuhkan syarat memiliki kompetensi atau keahlian, komitmen, rasa percaya diri, tanggungjawab, dan berorientasi pada produk. Sedang pekerjaan yang didasarkan pada jenis kelamin tertentu (gender) hanya akan melahirkan bentuk marginalisasi terhadap jenis kelamin tertentu (perempuan), pelecehan seksual kepada jenis kelamin tertentu (perempuan), tidak berorientasi pada produk, serta muncul anggapan pantas dan tidak pantas terhadap pekerjaan seseorang.

Fenomena dalam masyarakat saat ini, terdapat jenis pekerjaan tertentu yang dijalankan atas dasar *stereotype* perempuan yakni ketelitian, kerapian dan kehalusan, namun dalam prakteknya jenis-jenis pekerjaan tersebut secara profesional banyak di kerjakan oleh laki-laki. Contohnya adalah pekerja salon, penata rias, *designer*, juru masak (*chef*), dan lain-lain. Para laki-laki yang berkecimpung dalam dunia kerja yang identik dengan *skill* perempuan ini disadari atau tidak justru lebih fokus, lebih profesional dan hasilnya lebih bagus (memuaskan) daripada hasil kerja perempuan.

Kelompok laki-laki pekerja dalam *stereotype* perempuan ini secara sosial 'menerobos kerangkeng pembagian kerja secara seksual' yang telah ada di masyarakat. Berbagai macam bentuk cacian, sindiran, protes terhadap mereka mungkin pernah dirasakan, akibat dari ketidaksesuaian gender dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan. Namun semangat, kerja keras dan profesionalitas yang di tampilkan oleh mereka, sehingga masyarakat bisa menerima dan semakin percaya dengan kehadiran para laki-laki yang bekerja dalam stereotipe perempuan. Dalam kehidupan realita saat ini, contoh orang laki-laki yang profesional dalam mengerjakan pekerjaan dengan *stereotype* perempuan adalah Ivan Gunawan yang berprofesi sebagai desainer busana; *Chef* Juna, *Chef* Degan, *Chef* Edwin, dan *Chef* Arnold Purnomo yang berprofesi sebagai juru masak, dan sebagainya.

Fenomena atas tuntutan pekerjaan berdasar kualitas dan profesionalitas kerja seseorang, menjadi syarat untuk masuk ke dalam komersialisasi dunia kerja . Artinya masyarakat semakin sadar bahwa produktifitas kerja seseorang bukan berdasar pada jenis kelamin (meskipun jenis pekerjaan tersebut identik dengan jenis kelamin tertentu), namun produktifitas kerja ditentukan oleh kualitas dan profesionalitas seseorang yang memiliki daya saing. Oleh karena itu, bagaimana seseorang bersikap, dan bekerja berdasar kompetensi, komitmen, rasa percaya diri, dan tanggungjawab adalah yang diutamakan, baik kepada laki-laki maupun kepada perempuan.

Perempuan sebagai kelompok gender yang memiliki identitas dengan jenis pekerjaan yang berdasar nilai-nilai feminis (yakni teliti, rapi, lembut, halus) tidak bisa selalu berpikir bahwa jenis pekerjaan tersebut selalu untuk dirinya. Begitu juga laki-laki sebagai kelompok gender yang memiliki identitas dengan jenis pekerjaan yang berdasar nilai-nilai maskulin (kuat, berani, rasional), juga tidak bisa berpikir bahwa perempuan tidak bisa. Seiring dengan perubahan dan perkembangan masyarakat, jenis pekerjaan tersebut bisa dikomersialkan dan bisa ditukar-balikkan, serta dikompetisikan sesuai dengan kompetensi, dan profesionalitas serta daya saing yang dimiliki masing-masing individu baik laki-laki maupun perempuan.

Oleh karena itu, tuntutan dunia kerja yang mensyaratkan kualitas dan profesionalitas perlu dipersiapkan terutama bagi kelompok perempuan. Secara realitas banyak posisi dunia kerja kelompok perempuan yang identik dengan nilai-nilai feminis, disisi oleh kelompok laki-laki. Mereka cenderung melakukannya dengan profesional dan maksimal. Fenomena ini jika tidak diantisipasi oleh kelompok

perempuan, perempuan akan tergeser dari dunianya sendiri. Kelompok perempuan harus mampu berbenah diri untuk mengejar ketertinggalan, bersikap secara profesional, bekerja sesuai dengan kompetensinya, dan memiliki rasa percaya diri dan tanggungjawab yang tinggi, sehingga memiliki daya saing dengan kelompok laki-laki. Kelompok laki-laki mampu mengisi 'ruang kerja' kelompok perempuan, seharusnya kelompok perempuan juga mampu mengisi 'ruang kerja' kelompok laki-laki. Persaingan kerja ini menuntut kemampuan dan profesionalitas masing-masing kelompok gender dalam masyarakat. Apa sebetulnya yang menjadi hambatan profesionalitas kerja perempuan dalam mengejar daya saing dengan kelompok laki-laki, dan bagaimana upaya pemberdayaan perempuan agar mampu memiliki sikap profesionalitas kerja, akan diuraikan dalam pemaparan berikut.

Daya Saing Perempuan dan Komersialisasi Dunia Kerja

Selama ini perempuan dikenal memiliki kecenderungan sikap *multitasking*, yakni mampu mengerjakan beberapa hal dalam waktu yang sama. Sikap ini sebetulnya menjadi salah satu kelebihan bagi perempuan dibanding dengan laki-laki, namun juga sekaligus mengakibatkan kelemahan. Dengan sikap *multitasking* ini, banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan dalam waktu yang singkat, misalnya dalam pekerjaan rumah tangga mulai membersihkan rumah, mengurus anak, menyiapkan makanan, bisa dilakukan dalam waktu cepat. Namun efek dari sikap ini adalah cenderung menimbulkan hasil pekerjaan tidak maksimal, tidak fokus, dan terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaan. Efek lainnya, adalah fisik menjadi lemah, mudah capek dan tidak mampu lagi mengerjakan pekerjaan lain dengan maksimal.

Sementara secara fisik konstruksi tubuh perempuan lebih kecil dan lebih rentan daripada tubuh laki-laki. Susunan tubuh orang laki-laki berotot dan bertulang lebih besar dan kuat, sementara tubuh perempuan bertulang lebih kecil. Kulit orang laki-laki lebih kasar, kulit perempuan cenderung lebih halus. Secara psikologis, perempuan memiliki kondisi emosi yang labil akibat perubahan hormon estrogen ketika mengalami menstruasi dan hamil. Ketika menstruasi dan hamil, kondisi hormon seorang perempuan akan naik dan akan turun kembali jika telah normal. Namun secara fisik orang laki-laki tidak mengalami perubahan hormonal, sehingga secara psikologis tidak mengalami pengaruh.

Secara terperinci perbedaan secara spesifik antara laki-laki dan perempuan tersebut bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel Perbedaan Gender Secara Spesifik

No.	Perbedaan Spesifik	Perempuan	Laki-laki
1.	Sifat dalam Bekerja	Cenderung bersikap <i>multitasking</i> , pekerjaan bisa diselesaikan bersama dalam waktu yang sama, namun pekerjaan tidak fokus dan kurang maksimal.	Pekerjaan diselesaikan secara satu persatu, pekerjaan menjadi lebih fokus dan maksimal.
2.	Secara konstruksi tubuh (fisik)	Susunan tulang dan otot relatif lebih kecil, serta kulit lebih tipis/halus, cenderung lebih rentan	Susunan tulang dan otot relatif lebih besar, kulit lebih tebal dan kasar, cenderung lebih kuat
3.	Secara psikologis	Emosi cenderung labil, akibat perubahan hormon estrogen ketika mengalami menstruasi dan hamil.	Tidak mengalami perubahan hormonal, sehingga tidak berpengaruh secara psikologis.

Perbedaan secara spesifik tersebut bukan untuk dijadikan alasan bahwa perempuan adalah mahluk nomor dua setelah laki-laki, atau perempuan tidak layak memiliki daya saing dalam komersialisasi dunia kerja. Pandangan seperti ini cenderung ada dalam sebagian masyarakat selama ini. Pandangan ini harus dihentikan, agar perempuan dan laki-laki memiliki kesempatan yang sama, memiliki sikap profesionalitas dan daya saing yang sama, baik dalam memasuki komersialisasi dunia kerja maupun dalam memasuki masyarakat ekonomi Asean.

Dengan berkembangnya studi gender dan gencarnya faham feminisme yang menekankan bahwa perempuan perlu memperoleh pengakuan secara utuh dan obyektif, maka semakin menyadarkan semua pihak baik kelompok laki-laki maupun kelompok perempuan untuk mau mengakui perempuan dari sisi kualitas. Di sisi lain, para pejuang gender selalu bersuara di tingkat parlemen untuk berjuang mengangkat derajat perempuan, baik dari wilayah kebijakan, perlindungan, maupun akses untuk bisa bersaing dalam semua bidang kehidupan. Kementerian Pemberdayaan Perempuan sebagai 'lokomotif' dalam meningkatkan profesionalitas dan daya saing perempuan, selalu membuat program pemberdayaan perempuan agar mampu bersaing dengan laki-laki di segala bidang. Namun hal ini akan sia-sia jika kelompok perempuan sendiri kurang memiliki semangat untuk mau mengisi ketertinggalan.

Terbukanya akses bagi perempuan dalam bidang politik, ekonomi, dan pendidikan semakin memudahkan kelompok perempuan untuk mampu meningkatkan daya saing. Lewat akses tersebut diharapkan kelompok perempuan mampu meningkatkan kualitas diri, rasa percaya diri, dan memiliki *performance* kinerja, sehingga mampu mengisi ruang-ruang publik yang sesuai dengan minat secara profesional. Di bidang politik misalnya, dengan adanya kebijakan kuota 30 % untuk perempuan, hendaknya mampu memunculkan kader politik perempuan yang memiliki kualitas dan 'layak' bersaing, dan bukan kader politik perempuan yang karena cantik dan populer. Di bidang ekonomi dan pendidikan, diharapkan kelompok perempuan diberi kesempatan sama dengan kelompok laki-laki untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuan semaksimal mungkin.

Dari sisi sifat dalam bekerja, perempuan dinilai memiliki sifat yang lebih tekun, lebih teliti, lebih rapi, lebih halus dalam mengerjakan pekerjaan daripada laki-laki. Ketekunan, ketelitian, kerapian, dan kehalusan sebenarnya adalah gambaran kemampuan perempuan dalam memiliki kompetensi, komitmen, rasa percaya diri dan tanggungjawab yang tinggi. Oleh karena itu jika potensi ini tidak dioptimalkan, baik oleh diri pribadi perempuan, maupun oleh sistem sosial dan pengambil kebijakan, maka ketertinggalan pada kelompok perempuan tetap akan terjadi. Tidak optimalnya potensi yang dimiliki perempuan, disebabkan karena budaya dan sistem ideologi gender dalam masyarakat, sehingga perempuan juga cenderung 'tidak sadar' atas keberadaannya. Oleh karena itu perlu ada upaya 'membangunkan' perempuan untuk sadar dan mau melakukan upaya kebaikan lewat strategi pemberdayaan perempuan.

Model Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Daya Saing untuk Menghadapi Komersialisasi Dunia Kerja

Salah satu penyebab ketidakberdayaan perempuan dalam meningkatkan profesionalitas dan daya saing dalam komersialisasi dunia kerja adalah karena perbedaan pandangan masyarakat kepada laki-laki dan perempuan. Perbedaan pandangan atau pemahaman tersebut mendorong terpuruknya peran dan posisi perempuan di masyarakat, sehingga perempuan diposisikan dalam wilayah yang "tidak adil" secara gender. Perbedaan gender seharusnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak menghadirkan ketidakadilan gender. Menurut Mansour Fakih (1986), bentuk-bentuk ketidakadilan gender terhadap perempuan dalam masyarakat meliputi: marginalisasi atau pemiskinan ekonomi, subordinasi politik, pembentukan *stereotype* atau pelabelan negatif terhadap perempuan, kekerasan terhadap perempuan, dan beban kerja yang berlebihan (banyak dan lama), serta sosialisasi peran gender yang tidak seimbang (Mansour Fakih, 1987).

Untuk membantu perempuan keluar dari keterpurukan peran dan posisinya dalam masyarakat, serta memiliki profesionalitas dan daya saing untuk menghadapi komersialisasi dunia kerja tidak mudah. Upaya membantu perempuan dari keterpurukan atau disebut dengan pemberdayaan perempuan, tentunya memerlukan strategi dan pendekatan yang komprehensif, serta kerjasama dari semua pihak, terutama dukungan penuh dari kelompok laki-laki (secara sosio-kultural) dan kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah yang responsif gender.

Mengingat kondisi keterpurukan perempuan Indonesia lebih banyak disebabkan oleh faktor pemahaman masyarakat terhadap gender serta aspek budaya, maka upaya pemberdayaan yang dilakukan harus bersifat menyeluruh. Berikut kami uraikan beberapa langkah untuk upaya pemberdayaan terhadap perempuan:

- 1) Perlu upaya penyadaran diri dari kelompok perempuan (sebagai kelompok sasaran) dan kelompok laki-laki (sebagai kelompok partner), untuk memahami bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peran dan kualitas yang sama di masyarakat, sehingga perlu diberi kesempatan yang sama dalam mengakses pendidikan dan pelatihan kerja, serta mengisi kesempatan kerja.
- 2) Melakukan perubahan pemahaman budaya tentang ideologi gender, melalui sosialisasi 'kualitas gender' bukan sosialisasi ideologi gender. Sosialisasi ideologi gender akan semakin memposisikan kelompok perempuan pada wilayah nomor dua, yang membuat posisi dan peran perempuan di masyarakat 'dibatasi'. Sementara sosialisasi tentang kualitas gender, akan semakin memberi motivasi kepada perempuan untuk tidak mudah menyerah.
- 3) Membangun dan mengoptimalkan potensi dan kemampuan perempuan lewat berbagai macam pendidikan, pelatihan, kursus, yang mendukung pada keahlian/kompetensi dan ketrampilan.
- 4) Memberikan ruang, kesempatan, dan kepercayaan kepada kelompok perempuan untuk mengaktualisasikan potensi yang dimiliki dalam semua aspek kehidupan, baik dalam bidang sosial, ekonomi dan politik sesuai dengan tanggungjawab dan kewenangan yang diberikan.
- 5) Memberikan apresiasi pada kelompok perempuan dalam mengaktualisasikan diri (menunjukkan *professional performance*) dalam aktifitas dan tugas-tugasnya dengan berbagai macam cara, sehingga mereka semakin memiliki rasa percaya diri (*self confidence*).
- 6) Untuk meningkatkan daya saing perseorangan dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja, perlu selalu diberikan kesempatan dalam pengembangan keahlian serta ketrampilan yang berbasis pada 'hobby' atau kegemaran agar bisa memunculkan ide kreatif, serta melibatkan mereka dalam kompetisi-kompetisi atau pameran produk .

Seperti yang telah disampaikan di depan, peningkatan profesionalitas dan daya saing perempuan selain untuk menghadapi komersialisasi kerja, juga sebagai upaya untuk mendukung pemerintah Indonesia dalam memasuki Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Dimana dalam Masyarakat Ekonomi Asean terjadi perdagangan bebas di tingkat negara-negara Asean, dan ini akan membawa pengaruh secara positif maupun negatif terhadap kondisi para tenaga kerja negara Indonesia baik yang laki-laki maupun perempuan.

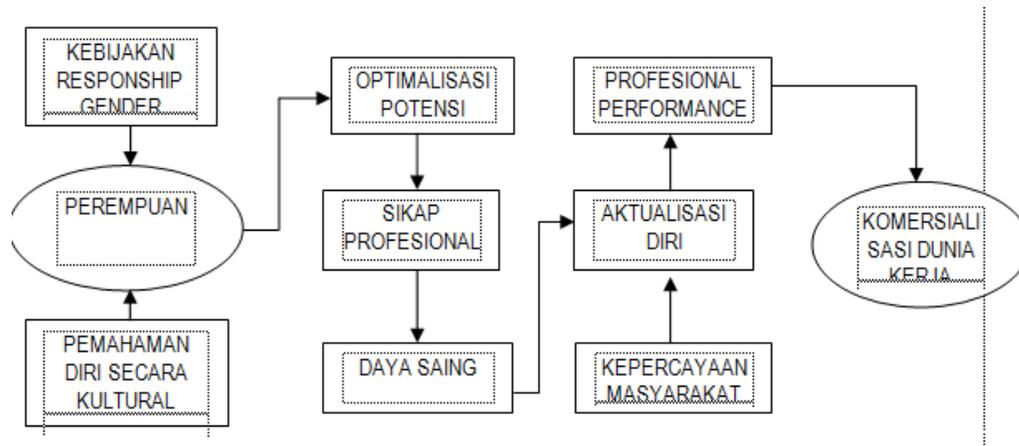
Realitas dari keterpurukan peran dan posisi perempuan dalam masyarakat nampak dalam kehidupan sehari-hari ketika menerima perlakuan tidak adil, baik itu di rumah, di sekolah, di lingkungan kerja, di organisasi, atau di masyarakat luas. Ketika perempuan dipandang rendah atau lemah, tidak dihargai sebagaimana layaknya, maka ketidakadilan gender terjadi. Begitu pula dalam lingkup pekerjaan, perempuan cenderung dipandang lemah dan tidak profesional, meskipun secara kualitas mungkin sama. Cara pandang ini mempengaruhi rasa percaya diri (*self confidence*) perempuan menjadi turun, dan tingkat daya saing juga menjadi turun. Akibatnya, perempuan semakin tidak mampu (enggan) masuk dalam komersialisasi dunia kerja. Oleh karena itu perlu ada upaya kesadaran semua pihak, baik perempuan, laki-laki, maupun pemerintah sebagai penyelenggara negara baik pusat maupun daerah dalam memberdayakan perempuan.

Berikut kami coba untuk merumuskan model pemberdayaan perempuan untuk meningkatkan profesionalitas dan daya saing dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja, sekaligus untuk merealisasikan MDGs tahun 2015, yang mencakup sikap fisik, intelektual, psikologis, sosial-budaya, ekonomi dan politik sebagai berikut:

- 1) Penyadaran kualitas gender, lewat sosialisasi secara berkesinambungan kepada semua elemen masyarakat (laki-laki, perempuan, pengambil kebijakan, sekolah, organisasi, dan sebagainya).
- 2) Optimalisasi kemampuan (kompetensi) perempuan lewat pendidikan dan pelatihan ketrampilan secara kontinyu.
- 3) Membangun kepercayaan diri (*self confidence*) perempuan lewat sikap dan pikiran positif.
- 4) Memberikan wewenang (*authority*) dan tanggungjawab kepada perempuan dalam setiap keputusan yang di ambil dan kegiatan (aktivitas) yang dilaksanakan dalam bekerja, agar mampu bersikap profesional dalam kinerjanya (*profesional performance*).
- 5) Memberikan motivasi dan kepercayaan kepada perempuan agar berani dan mampu (berdaya saing) dalam setiap kesempatan.

- 6) Mendorong negara untuk membangun komitmen baik intern maupun ekstern dalam meningkatkan dan mengembangkan potensi perempuan, yakni berhubungan dengan kebijakan yang responsif gender dan kerjasama/perjanjian pemerintah dengan negara lain.

Upaya tersebut sebenarnya adalah sebagai upaya pengembangan martabat dan potensi diri perempuan secara individual (*human dignity*), yang bertujuan menolong mereka sendiri. Secara umum, model pemberdayaan perempuan profesional dalam meningkatkan daya saing untuk menghadapi komersialisasi dunia kerja, kami gambarkan dalam skema berikut:



Skema Model Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Daya Saing untuk Menghadapi Komersialisasi Dunia Kerja

Kebijakan yang responsif gender sangat diperlukan untuk mendukung optimalisasi potensi perempuan dalam lebih mengembangkan profesionalitas dan daya saing. Namun secara subyektif perempuan juga perlu memiliki pemahaman diri secara kultural, bahwa posisi mereka dirugikan secara gender dalam masyarakat. Perempuan diharapkan mampu mengoptimalkan potensi diri sehingga memiliki sikap profesional dan daya saing dalam dunia kerja, yang akhirnya mampu mengaktualisasikan diri. Namun aktualisasi diri perempuan tetap membutuhkan kepercayaan masyarakat untuk menunjukkan kinerja profesional (*profesional performance*) dalam menghadapi komersialisasi dunia kerja.

Kesimpulan

Keadilan gender dalam berbagai jenis pekerjaan telah bisa dinikmati oleh semua kelompok gender, namun untuk bisa bekerja secara profesional dan memiliki daya saing untuk menghadapi komersialisasi dunia kerja yang semakin membutuhkan spesialisasi dan komitmen tinggi, tidak mudah bagi kelompok perempuan. Tuntutan peran kultural (domestik) sebagai ibu rumah tangga yang harus mampu mengerjakan semua pekerjaan domestik rumah tangga, tidak bisa ditinggalkan begitu saja. Dalam posisi ini perempuan memerlukan kepiawaian dalam mengelola waktu, diri, pikiran dan tenaga, sehingga mampu menjalankan.

Kerja profesional membutuhkan syarat memiliki kompetensi atau keahlian, komitmen, rasa percaya diri, tanggungjawab, dan berorientasi pada produk. Sedangkan pekerjaan yang didasarkan pada jenis kelamin tertentu (gender) hanya akan melahirkan bentuk marginalisasi terhadap jenis kelamin tertentu (perempuan) dan pelecehan seksual. Tuntutan komersialisasi dunia kerja tentunya harus dijauhkan dari cara pandang yang seperti ini dalam merekrut pencari kerja, sehingga profesionalitas dan daya saing menjadi yang utama.

Penyebab ketidakberdayaan perempuan dalam meningkatkan profesionalitas dan daya saing dalam komersialisasi dunia kerja adalah karena perbedaan pandangan masyarakat kepada laki-laki dan

perempuan. Perbedaan pandangan atau pemahaman tersebut selain mendorong terpuruknya peran dan posisi perempuan dalam wilayah yang “tidak adil” secara gender, juga menjadikan perempuan berada pada “ruang sempit” yang sulit untuk berkreasi baik secara ekonomi, sosial, maupun politik. Perbedaan gender seharusnya tidak menjadi masalah sepanjang tidak menghadirkan ketidakadilan gender.

Upaya pemberdayaan adalah kegiatan usaha untuk lebih memampukan atau memberdayakan daya (*potency*) manusia, melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (*competency*), kepercayaan (*confidence*), wewenang (*authority*) dan tanggungjawab (*responsibility*) dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan (*activity*) untuk meningkatkan kinerja (*performance*) sebagaimana diharapkan.

Dengan demikian upaya pemberdayaan terhadap perempuan adalah memberikan/meningkatkan kemampuan, mendukung/membangun kepercayaan diri, memfungsikan/memberikan wewenang, memberikan rasa tanggungjawab dalam menjalankan aktifitas yang terorganisir untuk meningkatkan kinerja (*performance*) perempuan sebagaimana yang dikehendaki oleh tuntutan dunia kerja. Pemberdayaan dengan upaya optimalisasi potensi yang bersumber dari hobby dan dukungan secara kultural, serta mencapai *personal performance* lewat pendidikan dan memberi ruang untuk aktualisasi, maka profesionalitas dan daya saing dalam memasuki komersialisasi dunia kerja bisa terwujud. Demikian, semoga tulisan ini bermanfaat.

Daftar Pustaka

- Djajaneegara, Soenarjati. 2003. *Kritik Sastra Feminis Sebuah Pengantar*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Dessler, Gary (2000): *Human Resource Management*, International Edition, 8th Ed. Prentice Hall, Inc., Upper Saddle River, New Jersey.
- Fakih, Mansour, 1986, *Menggeser Konsepsi Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Istibsyaroh. 2004. *Hak-hak Perempuan Relasi Gender Menurut Tafsir Al-Sya'rawi*. Jakarta: Teraju.
- Riza, Risyanti dan Roesmidi. 2006. *Pemberdayaan Masyarakat*. Sumedang: Alqaprint Jatinangor.
- Sulistiyowati, Tutik (2014), *Konstruksi identitas diri Pekerja Migran Perempuan dalam Kelindan Sosial*. Penelitian Mandiri. Belum diterbitkan.
- Salviana, Vina dan Tutik Sulistiyowati. 2010. *Sosiologi Gender- Modul 1-9*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Veithzal, Rivai. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kemenperin, 2014, Indonesia terlambat menghadapi MEA 2015 dalam <http://kemenperin.go.id/artikel/8055/Indonesia-Terlambat-Hadapi-MEA-2015>, akses tanggal 1 Januari 2015.