

SOSIALISASI BUDAYA ADIL GENDER OLEH ORGANISASI GENDER

Sumiarti

Dosen STAIN Purwokerto

Email: schumy98@gmail.com

Abstrak: Kesetaraan dan keadilan gender adalah isu global. Seiring dengan kesadaran manusia akan hak-haknya, manusia mulai mempertanyakan dan mengkritisi budaya-budaya yang sudah mapan yang mereka anggap sebagai konstruktor perilaku tidak adil (bias) gender. Dari sini, kemudian muncullah banyak organisasi yang menyuarakan kesetaraan dan keadilan gender. Organisasi tersebut dalam tulisan ini disebut dengan organisasi gender. Organisasi gender mengemban misi mulia, yaitu menyuarakan kesetaraan dan keadilan gender, namun dalam praktiknya mengalami tantangan yang keras. Bagaimana strategi budaya gender dalam menyosialisasikan budaya adil gender, inilah pertanyaan yang menjadi *starting point* bahasan makalah ini.

Abstract: equality and gender justice is a global issue. Along with the awareness of human rights, human beings begin to question and criticize the cultures already established that they perceive as unfair behavior constructor (bias) gender. From this point, then there are many organizations that provoke equality and gender justice. In this paper, the organization is called gender organizations. Gender organizations is a noble mission, to speak out gender equality and justice, but in practice, they experience a harsh challenge. How the strategy of gender culture in socializing gender fair culture, this is the question that became the starting point of this paper.

Kata Kunci: Sosialisasi, Budaya Adil Gender, dan Organisasi

A. PENDAHULUAN

Kebudayaan adalah realitas kehidupan masyarakat manusia yang meliputi tradisi-tradisi, pola perilaku manusia keseharian, hukum-hukum, pikiran-pikiran, dan keyakinan. Sampai hari ini, kebudayaan yang dimiliki dan dipraktikkan oleh masyarakat masih memperlihatkan dengan jelas keberpihakannya kepada kaum laki-laki atau budaya bercorak patriarkhi.¹ Meski ada pergeseran dalam beberapa hal, sudah menempatkan perempuan sesuai dengan proporsinya sebagai manusia, namun *mindset* sebagian besar masyarakat masih menempatkan perempuan dalam posisi yang inferior.

Budaya patriarkhi cenderung memapankan posisi superior laki-laki dibandingkan perempuan. Karena posisinya superior, laki-laki memiliki ruang dan *power* yang besar

¹ Hussein Muhammad, *Fiqh Perempuan: Refleksi Kyai atas Wacana Agama dan Gender*, (Yogyakarta: LkiS, T.th.), hlm. 1.

sehingga dia bebas melakukan apa saja dan menentukan apa saja, disadari atau tidak, dan mendapatkan pembenaran. Pembenaran superioritas laki-laki didapatkan dari legitimasi budaya, negara, bahkan mungkin pula agama. Bahkan dalam beberapa kasus, sulit membedakan relasi gender yang merupakan konstruksi budaya yang seharusnya bersifat relatif, dengan aturan-aturan negara dan aturan-aturan agama yang diyakini bersifat mutlak kebenarannya.

Menurut Nasaruddin Umar² perbedaan laki-laki dan perempuan dapat dibedakan dalam dua hal: (1) perbedaan biologis, yaitu perbedaan laki-laki dan perempuan dalam kepemilikan penis dan vagina (*physical genital*). Perbedaan anatomi biologis merupakan hal yang kodrati. Artinya, laki-laki dan perempuan memang memiliki perbedaan biologis berupa kepemilikan jenis kelamin biologis, yaitu laki-laki memiliki penis dan perempuan memiliki vagina. Kepemilikan tersebut merupakan *God creation* sehingga tidak dapat diubah dan dipertukarkan. Jika ada upaya mengubah maka perubahan tersebut tentulah tidak dapat sempurna sebagaimana Tuhan telah menciptakan; (2) perbedaan alat kelamin budaya (*cultural genital*), yaitu perbedaan laki-laki dan perempuan yang disebabkan oleh pemberian atribut, identitas dan beban kerja yang diberikan oleh budaya atau masyarakat. Alat kelamin menjadi faktor penting dalam melegitimasi atribut jender seseorang. Begitu atribut jenis kelamin kelihatan, maka pada saat itu pulalah konstruksi budaya mulai terbentuk. Atribut ini digunakan untuk menentuka relasi gender, seperti pembagian fungsi, peran, dan statusnya dalam masyarakat.

Dalam *Women Studies Encyclopedia* sebagaimana dikutip oleh Nasaruddin Umar³ dijelaskan bahwa gender adalah suatu konsep kultural yang berupaya membuat perbedaan dalam hal peran, perilaku, mentalitas, karakteristik, emosional antara laki-laki dan perempuan yang berkembang dalam masyarakat. Perbedaan antara laki-laki dan perempuan sesungguhnya dapat dibedakan menjadi dua pengertian, yaitu perbedaan secara biologis/seksual dan perbedaan gender.

Perbedaan seksual/biologis adalah perbedaan fungsi reproduksi antara laki-laki dan perempuan. Perempuan memiliki ovum, payudara, rahim dan vagina, sedangkan laki-laki memiliki testis, sperma dan penis. Fungsi reproduksi ini merupakan *divine creation* atau konstruksi dari Tuhan, ia bersifat abadi dan tidak bisa dipertukarkan. Sedangkan gender adalah perbedaan sifat dan peran antara laki-laki-laki dan perempuan berdasarkan konstruksi

² Nasaruddin Umar dalam Sri Suhandjati Sukri (Ed.), *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Jender*, (Yogyakarta: Gama Media, 2002), hlm. 4-5.

³ Nasaruddin Umar, *Argumen Kesetaraan Gender dalam Al Qur'an*, (Jakarta: Paramadina, 1999), hlm. 33-34.

sosial. Perbedaan sifat ini misalnya: perempuan sering diidentikkan dengan sifat-sifat feminin; lemah lembut, penyabar, emosional, kasih sayang, dan sebagainya. Sedangkan laki-laki diidentikkan dengan sifat maskulin; kuat, perkasa, rasional, dan sebagainya. Sifat-sifat ini bisa dipertukarkan baik oleh laki-laki maupun oleh perempuan, sehingga sifatnya relatif dan bisa berubah-ubah sesuai dengan perkembangan masyarakat. Sedangkan pembagian peran, misalnya laki-laki digenderkan memiliki peran-peran di sektor publik, sedangkan perempuan di sektor domestik dan reproduksi. Masing-masing masyarakat biasanya memiliki batasan-batasan yang berbeda mengenai sejauhmana peran publik dan domestik dilakukan oleh laki-laki dan perempuan. Ada yang membatasi dengan sangat rigid, adapula yang lebih permisif. Inilah yang disebut *gender roles* (peran-peran gender). Sebenarnya, *gender roles* tidaklah menjadi masalah jika perbedaan peran itu tidak mengakibatkan salah satu jenis kelamin ter subordinasi atau terdiskriminasi sehingga menyebabkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*).

Sejarah perbedaan gender (*gender differences*) antara jenis laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang. Terjadinya perbedaan gender disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya dibentuk, disosialisasikan, diperkuat, bahkan dikonstruksi secara sosial atau kultural melalui ajaran keagamaan dan negara. Karena melalui proses yang sangat panjang itulah, gender tersebut dianggap menjadi ketentuan Tuhan, seolah-olah bersifat biologis yang tidak bisa diubah lagi, sehingga perbedaan gender dipahami sebagai kodrat laki-laki dan perempuan.⁴

Perbedaan laki-laki dan perempuan pada awalnya, masyarakat menganggap bahwa perbedaan gender (*gender differences*), yaitu pembagian peran dan fungsi laki-laki dan perempuan yang terjadi dalam berbagai kebudayaan sebagai akibat perbedaan seks (*sex differences*).⁵ Ada keyakinan bahwa pembagian peran dan kerja secara seksual dianggap wajar dan bukan merupakan masalah.

Problem tersebut kemudian menjadi *concern* para pemerhati, teoritis dan aktivis gender. Wacana dengan perspektif gender dilontarkan, teori baru diajukan, dan gerakan-gerakan gender didirikan. Meski tujuan dari setiap wacana dan organisasi (gerakan gender) secara spesifik sangatlah beragam, tetapi jika digeneralisasikan pada intinya mereka menginginkan tatanan masyarakat, sistem dan strukturnya, yang lebih adil gender. Diskusi, seminar, workshop dan beribu pelatihan diprogramkan dan dilaksanakan untuk membangkitkan kesadaran masyarakat bahwa persoalan ketidakadilan gender perlu

⁴ Mansour Faqih, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1999), hlm. 9

⁵ Nasarudin Umar, *Argumen Kesetaraan...*, hlm. 36.

diperbaiki, direinterpretasi dan dikonstruksi ulang agar perempuan dan laki-laki menikmati kesetaraan dan keadilan gender. Dengan kata lain, konstruksi sosial-budaya harus diubah agar lebih sensitif gender dan menempatkan -khususnya perempuan- pada posisi yang setara dengan laki-laki. Namun yang menjadi keprihatinan bersama adalah apakah nilai-nilai perjuangan tersebut dapat dan telah terinternalisasi pada para aktivis organisasi dan gerakan gender?

B. MANIFESTASI DAN KONSTRUKSI KETIDAKADILAN GENDER

Munculnya kesadaran baru telah membuka hati dan pikiran masyarakat bahwa perbedaan gender telah menempatkan perempuan pada posisi yang subordinat dan inferior dibandingkan laki-laki. Perbedaan gender (*gender differences*) sesungguhnya tidaklah menjadi masalah sepanjang tidak melahirkan ketidakadilan gender (*gender inequalities*).⁶ Pada kenyataannya, perbedaan gender telah melahirkan ketidakadilan gender, terutama bagi kaum perempuan. Ketidakadilan gender merupakan sistem dan struktur masyarakat, di mana baik laki-laki maupun perempuan menjadi korban dari sistem tersebut. Berbagai bentuk manifestasi ketidakadilan gender menurut Mansour Faqih⁷ antara lain; (1) Gender dan Marginalisasi Perempuan, yang terjadi baik dalam bidang pekerjaan, rumah tangga, masyarakat atau kultur, dan bahkan negara. Marginalisasi ini diperkuat oleh adat istiadat maupun tafsir keagamaan; (2) Gender dan Subordinasi, yang menempatkan perempuan dalam posisi yang tidak penting. Misalnya munculnya anggapan bahwa perempuan adalah makhluk yang irasional atau emosional sehingga dia tidak bisa memimpin, tidak mendapatkan pendidikan yang layak, dan sebagainya; (3) Gender dan *Stereotype*, yaitu penandaan atau pelabelan pada suatu kelompok tertentu yang merugikan dan menimbulkan ketidakadilan. *Stereotype* sering dilekatkan kepada perempuan, misalnya perempuan bersolek karena ingin mendapat perhatian lawan jenis, maka jika ada kasus kekerasan atau pelecehan seksual selalu dikaitkan dengan *stereotype* ini; (4) Gender dan Kekerasan (*violence*), yaitu serangan atau invasi (*assault*) terhadap fisik maupun integritas mental psikologis seseorang. Misalnya dalam bentuk pemerkosaan, pemukulan dan serangan fisik, penyiksaan terhadap organ kelamin (*genital mutilation*), pelacuran (*prostitution*), pornografi, pemaksaan sterilisasi dalam Keluarga Berencana (*enforced sterilization*) dan kekerasan terselubung (*molestation*), dan *sexual and emotional harassment*. (5) Gender dan Beban Kerja, yaitu

⁶ Mansour Faqih, *Analisis Gender...*, hlm.12

⁷ *Ibid.*, hlm. 13-23.

munculnya anggapan bahwa tugas-tugas domestik identik dengan perempuan, dianggap dan dinilai lebih rendah dibandingkan dengan “pekerjaan laki-laki” serta dikategorikan sebagai ‘bukan produktif’. Kaum perempuan secara kultural diwajibkan menekuni pekerjaan domestik tersebut.

Berbagai manifestasi perbedaan dan ketidakadilan gender tersebut terjadi melalui proses yang sangat panjang, dibentuk, disosialisasikan, diperkuat bahkan dikonstruksi secara sosial atau kultural, bahkan didukung pula melalui ajaran keagamaan dan negara. Sejak manusia belum lahir (*pre-natal*), kemudian lahir, hidup dan bersosialisasi, secara sadar atau tidak, manusia mengalami proses belajar dan internalisasi nilai-nilai kultural dan agama mengenai laki-laki dan perempuan. Akibatnya, konstruksi kebudayaan tentang laki-laki dan perempuan dianggap sebagai *divine creation*, merupakan takdir Tuhan atau sering disebut kodrat dari laki-laki dan perempuan. Anggapan berubah menjadi keyakinan, keyakinan diwujudkan dalam bentuk pola perilaku dan tradisi serta berbagai bentuk kebudayaan dalam masyarakat.

C. EVOLUSI GERAKAN KEADILAN GENDER

Berdasarkan paparan sebelumnya dijelaskan bahwa konstruksi budaya ketidakadilan gender telah melalui waktu yang sangat panjang, sehingga seakan-akan selalu melingkupi keberadaan manusia, yaitu sejak manusia sebelum dan sesudah dilahirkan. Dari sosialisasi yang sedemikian itu, pada akhirnya menimbulkan kesadaran terhadap adanya “problem” dalam relasi gender antar sesama manusia (baca: laki-laki dan perempuan). Munculnya kesadaran bahwa ada yang harus diperbaiki dan dikonstruksi ulang dalam relasi gender bukanlah hal yang mudah, bahkan bagi sekelompok orang yang secara langsung mengalami ketidakadilan gender. Ada “korban ketidakadilan gender” yang menganggap bahwa persoalan yang menimpa mereka adalah sesuatu yang begitu seharusnya, karena ketidaktaatan mereka bersikap atau berperilaku sesuai dengan kodratnya. Hal ini terjadi karena nilai-nilai budaya patriarkhi sudah terinternalisasi dan mengakar kuat dalam setiap hati dan keyakinan masyarakat.

Munculnya fajar kesadaran baru menyebabkan wacana mempersoalkan ketidakadilan gender kemudian diwujudkan dalam bentuk *action*, yaitu berupa terbentuknya berbagai organisasi yang “membela” kaum perempuan. Bak cendawan tumbuh di musim hujan, organisasi yang bertujuan untuk berpartisipasi dalam menciptakan tatanan masyarakat yang lebih adil bertebaran di mana-mana, di seluruh bagian dunia, termasuk Indonesia.

Kaum perempuan di seluruh dunia sedang berorganisasi dan berbagai lembaga dana juga berusaha mendanai organisasi perempuan yang efektif. Organisasi perempuan yang bekerja demi perubahan, pendapatan, dukungan dan solidaritas berkembang cepat dan sebagian kerja mereka memang terbukti sangat efektif. Kaum perempuan di seluruh dunia, misalnya menyatakan dukungannya kepada kelompok perempuan karena “ditemukan bahwa inisiatif yang dikembangkan oleh perempuan sendiri secara potensial lebih kuat, lebih dapat menyesuaikan diri dan lebih mampu bertahan dibanding proyek yang dijalankan atas nama mereka. Dukungan terhadap organisasi perempuan merupakan kunci bagi pembangunan untuk perempuan dan dapat memberi kontribusi yang besar kepada masyarakat secara keseluruhan.

Dengan agenda besar itulah, wacana dan gerakan gender menjadi sarana baru bagi sebagian masyarakat untuk ikut andil dalam menciptakan keadilan sosial. Pada awalnya, wacana dan gerakan ini bersifat seksis, yaitu ditujukan dan diperuntukkan bagi salah satu jenis kelamin, yaitu perempuan. Hal tersebut tidak bisa dielakkan karena realitas sosial menunjukkan bahwa ketidakadilan sosial banyak menimpa perempuan. Banyak perempuan yang menjadi korban ketidakadilan sosial, baik yang terjadi dalam lingkup rumah tangga (*domestic sphere*) maupun di lingkup publik (*public sphere*); di sekolah, di kantor, di pabrik, bahkan dalam lingkup birokrasi negara. Akibat “penderitaan” tersebut, kaum perempuan bangkit untuk memperjuangkan dirinya baik melalui pemikiran dan wacana, maupun dalam bentuk *action*, yaitu dengan mendirikan gerakan-gerakan atau organisasi yang memperjuangkan nasib mereka.

Namun seiring dengan perkembangan wacana dan pemikiran, maka gerakan memerangi ketidakadilan berdasarkan jenis kelamin ini mulai merambah kepada segmen masyarakat yang lain, yaitu pada kaum laki-laki. Persoalan ketidakadilan dan kerugian tidak lagi dianggap melulu “menimpa dan milik perempuan” namun dapat pula menimpa laki-laki. Wacana dan gerakan gender mengalami pergeseran, yaitu dari wacana dan gerakan yang pada awalnya berkonsentrasi kepada nasib perempuan berubah menjadi wacana dan gerakan bagi semua jenis kelamin atau lebih ditujukan pada menyelesaikan problem relasi gender. Persoalan juga bergeser dari persoalan “kesengsaraan” perempuan dan kemudian menyelesaikannya, ditambah dengan agenda bagaimana menciptakan relasi yang lebih adil dan egaliter dalam relasi gender. Perjuangan kesetaraan gender tidak lagi hanya menjadi *concern* perempuan, tetapi juga laki-laki. Wacana kesetaraan gender diperbincangkan di kalangan perempuan dan laki-laki. Sekarang, tidak hanya para aktivis perempuan yang lantang menyuarakan keberpihakan kepada kaum perempuan, aktivis

gender laki-laki banyak memberi andil dalam memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang cara memandang diri perempuan secara lebih ramah. Sensitivitas gender atau peka-gender, bias gender, *gender equality*, *gender mainstreaming* atau pengarusutamaan gender menjadi istilah teknis yang menggambarkan perjuangan untuk keadilan dan kesetaraan gender.

D. ORGANISASI GENDER DAN TANTANGAN INTERNALISASI BUDAYA GENDER

Pembentukan organisasi perempuan dan gender sebagai perwujudan gerakan gender bukan tanpa masalah. Tentu saja sebagian orang mendirikan organisasi disebabkan *concern* yang tinggi terhadap persoalan gender, tetapi ada pula yang melakukannya semata-mata karena “latah” mengikuti *trend* yang sedang berkembang. Bahkan ada yang mendirikan organisasi semata-mata untuk mendapatkan keuntungan material demi diri sendiri dan atau kelompoknya.

Lalu, bagaimana dengan para aktivis gender, yaitu mereka, baik laki-laki dan perempuan yang memiliki kesadaran dan sensitivitas gender, yang memiliki pemahaman wacana ketidakadilan gender dan memperjuangkan kesetaraan gender melalui berbagai gerakan gender? Apakah mereka telah berhasil “membebaskan diri” mereka dari pengaruh nilai-nilai dan konstruksi kebudayaan patriarkhi? Apakah mereka telah menciptakan kebudayaan baru dalam organisasi mereka yang benar-benar sesuai dengan *the ultimate goal* mereka, menciptakan sistem dan struktur masyarakat yang adil gender? Tanda tanya besar menghadang di depan kita mengingat adanya persoalan krisis identitas dan moral yang banyak dialami oleh para pemerhati dan aktivis gender. Artinya, meski secara wacana keilmuan dan teori mereka sudah sensitif gender, tetapi nilai, keyakinan, sikap dan perilaku mereka tidak selalu mencerminkan kesadaran tersebut. Nilai dan sikap tersebut kadangkala muncul dalam tindakan keseharian mereka baik di lingkup domestik (di dalam rumah/rumah tangga mereka, organisasi yang menaungi) maupun dalam lingkup publik (dalam sosialisasi dengan orang lain atau masyarakat). Pendeknya, budaya dalam organisasi menjadi persoalan penting dalam tubuh organisasi.

Budaya organisasi adalah kepribadian organisasi. Andai struktur organisasi diibaratkan sebagai tubuh, maka kepribadian atau jiwanya adalah cara anggota organisasi itu saling berhubungan, nilai-nilai yang mereka anut, dan keyakinan-keyakinan yang

mereka miliki.⁸ Budaya organisasi menentukan aturan-aturan tidak tertulis, atau kesepakatan-kesepakatan tak terucapkan, dalam kehidupan sehari-hari organisasi itu. Budaya organisasi pula yang menentukan norma-norma kerjasama atau konflik, dan saluran-saluran pengaruh di dalamnya. Kepribadian organisasi juga bisa disebut “kerangka pemikiran kolektif” atau piranti lunak kejiwaan organisasi.

Budaya organisasi dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Apakah organisasi mengganjar atau menghargai perilaku peka-gender? Apakah organisasi menyediakan perangsang/insentif untuk memungkinkan penerapan nilai-nilai peka-gender dalam semua lini?
2. Adakah komitmen menyeluruh terhadap penerapan kebijakan gender?
3. Apakah organisasi memperagakan perilaku peka-gender dalam arti bahasa yang dipakainya, guyonan, komentar yang muncul di dalamnya, citra-citra, bahan-bahan pajangan, gaya pertemuannya, dan tata cara yang dipakainya dalam menangani pelecehan seksual?
4. Apakah organisasi menghormati ragam gaya yang bermacam-macam antara perempuan dengan laki-laki dan memandangnya bukan sebagai suatu cacat melainkan sumber kekuatan?
5. Sudahkan ada sarana-prasarana yang memadai, umpamanya : kamar kecil, perawatan anak, dan transportasi dalam lingkungan kerja organisasi ? Apakah pengaturan-pengaturan kerja telah memungkinkan perpaduan antara tanggungjawab staf di luar kantor, yakni dalam lingkup rumah tangga/keluarga dan reproduksi? (Pengaturan memungkinkan perpaduan antara lain jadwal kerja paruh waktu, jam-jam kerja tidak kaku, dan ada jatah cuti bagi semua pekerja, yang perempuan dan laki-laki?)

Kajian dan gerakan gender juga telah masuk ke dalam lingkungan akademis. Di lingkungan Perguruan Tinggi Islam dan Perguruan Tinggi Umum menjamur pusat studi wanita yang banyak melakukan sosialisasi gender di lingkungannya. Sebagian berupaya memasukan kajian gender ke dalam kurikulum pendidikan. Di samping itu, kajian kritis dan penelitian menjadi pusat perhatian. Bahkan sebagian melakukan kerja advokasi untuk membela kaum korban kekerasan dan ketidakadilan gender. Maka tumbuhlah Pusat Studi Wanita (PSW) di berbagai perguruan tinggi. Sebagai pionir misalnya PSW UIN Yogyakarta, PSW UIN Jakarta, PSW Universitas Indonesia, dan sebagainya. Namun seiring dengan perubahan paradigma, yaitu dari semata-mata membicarakan dan membela

⁸ Mandy Macdonald, dkk, Budaya Organisasi..... hlm. 177.

perempuan kepada penciptan relasi gender yang lebih adil maka terjadi perubahan, yaitu tidak lagi menggunakan kata “wanita” melainkan “gender”. Pemilihan istilah Pusat Studi Gender dimaksudkan untuk menghilangkan citra bahwa organisasi ini adalah milik perempuan, dijalankan oleh perempuan dan hanya untuk perempuan. Jadi, nama PSG dianggap lebih mewakili realitas yang sesungguhnya dari esensi perjuangan melawan ketidakadilan sosial yang berbasis gender.

Persoalan yang muncul kemudian adalah apakah nilai-nilai esensi dari kesetaraan gender yang menjadi *mainstream* tujuan gerakan gender telah benar-benar terinternalisasi dalam organisasi. Apalagi gerakan gender dalam lingkup Perguruan tinggi melibatkan orang-orang yang *well-educated* sehingga dari sisi wacana dan teori tentulah sangat kaya dan luas. Wacana dan teori yang kaya biasanya diwujudkan dalam bentuk pembuatan program-program kerja organisasi untuk merealisasikan visi mereka tentang perjuangan kesetaraan gender (*gender equalities*). Dalam ranah teori dan praksis, mereka tidak hanya melibatkan unsur intelektualitas dan kognisi, melainkan pula unsur keyakinan, nilai dan sikap yang mereka miliki dan lakukan. Cara mereka berhubungan, nilai-nilai yang dianut, keyakinan-keyakinan yang mereka miliki adalah bagian penting yang dikategorikan sebagai budaya organisasi.

Pembicaraan tentang budaya organisasi menjadi sangat penting mengingat budaya organisasi merupakan jiwa dan kepribadian dari organisasi. Budaya organisasi berpengaruh terhadap pembuatan program dan kebijakan serta pelaksanaannya. Oleh karena itu, menjadi sangat penting meneliti tentang budaya organisasi gerakan gender agar diperoleh informasi yang akurat mengenai ada tidaknya budaya organisasi peka-gender. Pilihan penelitian terhadap gerakan gender di perguruan tinggi dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai bagaimana para *thinker-tank* membangun budaya organisasi mereka dan mengukur kedalaman budaya gerakan gender mereka.

Memerangi ketidakadilan sosial sepanjang sejarah kemanusiaan, selalu menjadi tema menarik dan akan menjadi tema penting dalam setiap pemikiran dan konsepsi tentang kemasyarakatan. Memerangi ketidakadilan adalah bagian tugas imperatif manusia untuk menciptakan tatanan dunia yang lebih adil dan sejahtera.

Sejarah manusia dalam memerangi ketidakadilan sosial telah melahirkan analisis teori sosial yang hingga saat ini masih berpengaruh dalam membentuk sistem kemasyarakatan manusia. Misalnya saja analisis dan teori kelas yang dicetuskan Karl Marx dapat membantu analisis sosial saat ini untuk memahami bentuk ketidakadilan ekonomi dan kaitannya dengan sistem sosial yang lebih luas. Antonio Gramsci dan Louis Althusser

membahas Ideologi dan Kultural serta mengangkat keduanya karena dianggap sebagai alat dan bagian dari mereka yang diuntungkan untuk melanggengkan ketidakadilan. Para penganut dan pendukung teori Kritis (*critical theory*) mazhab Frankfurt mempersoalkan metodologi dan epistemologi positivisme sebagai salah satu sumber ketidakadilan. Kritik mereka menggugat apa yang dikhotbahkan sebagai “pengetahuan” ilmiah seperti objektivitas, netralitas, bebas nilai, dan sebagainya. Bahkan, ilmu pengetahuan dan wacana yang selama ini dianggap netral, akhir-akhir ini telah dipertanyakan oleh pemikiran pasca modern. Karena, menurut pandangan mereka, ilmu pengetahuan bisa dan telah menjadi alat untuk melanggengkan ketidakadilan.

Berbagai guagatan terhadap ketidakadilan masyarakat kemudian tidak dilihat semata-mata dengan analisis kelas, analisis kultural dan analisis diskursus, melainkan dilihat dari aspek hubungan antar jenis kelamin dalam memahami realitas sosial. Tugas utama analisis gender adalah memberi makna, konsepsi, asumsi, ideologi dan praktik hubungan baru antara laki-laki dan perempuan serta implikasinya terhadap kehidupan sosial yang lebih luas (sosial, ekonomi, politik, kultural), yang tidak dilihat oleh teori atau analisis sosial lainnya.⁹

Gender sebagai perbedaan perilaku (*behavioral differences*) antara laki-laki dan perempuan yang dikonstruksi secara sosial, yakni perbedaan yang bukan kodrat atau bukan ketentuan Tuhan, melainkan diciptakan oleh masyarakat melalui proses sosial dan kultural yang panjang. Perbedaan gender pada proses berikutnya melahirkan peran gender (*gender roles*) dan dianggap tidak pernah menimbulkan masalah. Sosialisasi tentang perbedaan dan peran gender dilakukan secara intensif dan ekstensif sejak manusia ada dalam kandungan (masa pre-natal), pasca kelahiran dimulai dari fase bayi sampai dewasa. Agama dan budaya (kultur) dengan berbagai ajaran, nilai-nilai, keyakinan, perlakuan, adat tradisi yang berlaku dalam masyarakat, diserap dan dipelajari manusia (sadar atau tidak, langsung atau tidak langsung) sehingga membentuk sistem nilai, keyakinan, pola perilaku manusia sehari-hari. Proses ini dinamakan *socialization*. Proses sosialisasi sebenarnya dapat dilihat dari dua sudut pandang, yaitu sudut pandang masyarakat dan individu.¹⁰ Dari sudut pandang masyarakat, hadirnya anggota baru (bayi yang baru lahir, misalnya), maka ia akan mempelajari norma-norma dan kebudayaan masyarakat dimana dia menjadi anggota. Norma dan kebudayaan masyarakat diserap, dipelajari untuk kemudian diyakini, dijadikan pedoman dan pola perilaku dalam masyarakat. Sedangkan

⁹ Mansour Faqih, *Analisis Gender*.... hlm. xiii.

¹⁰ Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta : RajaGrafindo, 1999), hlm. 204.

ditinjau dari sudut individu, proses *socialization* adalah proses mendapatkan pembentukan sikap, untuk berperilaku sesuai dengan perilaku kelompoknya. Secara sosiologis, kepribadian seseorang didapat melalui proses-proses tersebut yang dimulai sejak kelahirannya. Jadi, pembentukan kepribadian manusia didapat melalui integrasi sosial yang terjadi sejak lahir dan mencakup proses belajar di dalam dan mengenai kehidupan sosial (*social learning*) dan penyesuaian (*adjustment*)¹¹

Karena proses *social learning* maka kepribadian manusia, di samping karena faktor pembawaan, diperkaya, dikembangkan dan dikuatkan melalui kebudayaan. Tidak mengherankan jika pembentukan nilai, keyakinan dan perilaku individu sangat terpengaruh oleh pola kebudayaan masyarakatnya. Mengingat unsur dinamisme dan inovasi dari manusia, maka kebudayaan juga berubah seiring dengan perkembangan kepribadian manusia yang membentuk kebudayaan.

Dalam konteks dengan gender, nilai-nilai, keyakinan dan pola perilaku yang dianut dan dilakukan juga sangat diwarnai oleh proses *social learning* manusia sejak lahir. Untuk konteks Indonesia, budaya bercorak patriarkhi masih mendominasi sehingga proses *socialization* yang dialami individu dan masyarakat juga terpengaruh. Akibat interaksi sosial dan integrasi sosial antar kelompok masyarakat secara lokal dan global, perubahan sudut pandang dan pola pikir manusia Indonesia dalam memandang realitas sosial sudah mulai berubah, termasuk dalam memandang realitas ketidakadilan sosial. Ketidakadilan sosial dapat dilihat dengan kerangka analisis gender, yaitu dilihat dari akar hubungan antara laki-laki dan perempuan. Pada awalnya, perjuangan memerangi ketidakadilan dianggap sebagai persoalan relasi kelas, ideologi, kultural, dan metode pengetahuan. Tetapi kemudian muncul kesadaran baru bahwa pangkal ketidakadilan gender juga lahir karena persoalan relasi antara laki-laki dan perempuan. Analisis gender ini kemudian menjadi paradigma baru dalam mempersoalkan ketidakadilan sosial. Ketidakadilan sosial dianggap sebagai “konstruksi” masyarakat yang telah memberikan beban berupa peran dan fungsi tertentu yang merugikan salah satu jenis kelamin yang berakibat terjadinya ketidakadilan. Mengingat sistem patriarkhi lebih banyak dianut oleh masyarakat di dunia ini, maka beban kerugian disinyalir lebih banyak menimpa kaum perempuan.

Gerakan gender yang mewujud dalam bentuk berbagai organisasi peka-gender mendapatkan tantangan internal yang sangat serius, berkaitan dengan budaya organisasi

¹¹ Parsudi Suparlan, *Manusia, Kebudayaan dan Lingkungannya*, (Jakarta : Rajagrafindo, 1984), hlm. 55.

mereka. Perubahan organisasi tidak terjadi dengan sendirinya, melainkan melalui proses belajar. Berusaha untuk selalu mengembangkan diri sehingga mempunyai kapasitas untuk beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungannya adalah proses belajar. Tuntutan kesetaraan gender merupakan salah satu tuntutan perubahan secara global. Perubahan organisasi harus meliputi semua unsur dalam organisasi. Ada empat unsur dalam setiap organisasi yang menentukan perubahan perilakunya¹² yaitu Strategi (sasaran-sasaran organisasi dan cara-cara yang ditempuhnya untuk mencapainya), Struktur (pengelompokan dan pembagian tugas, wewenang, serta tanggungjawab, posisi-posisi relatif dan hubungan-hubungan formal antar anggotanya), Sistem (syarat-syarat dan kesepakatan-kesepakatan yang berkaitan dengan tatacara (informasi, komunikasi, dan pembuatan sumber daya (uang dan barang), dan budaya (perpaduan atau penjumlahan pendapat perorangan, nilai-nilai yang dianut bersama, norma-norma yang diikuti oleh para anggotanya). Dalam proses perubahan organisasi, keempat unsur tersebut bergerak saling berkait; bila terjadi perubahan pada salah satu unturnya maka akan berpengaruh kepada unsur yang lain. Namun, bila menyangkut perubahan perspektif maka kebanyakan teoritis bersepakat bahwa perubahan harus dimulai pada tingkat budaya organisasi. Misalnya, jika menginginkan agar kepekaan gender dan selanjutnya kesetaraan gender mengakar tepat di jantung organisasi atau institusi, maka proses perubahan harus mengena secara tajam pada seluruh aspek tersebut. Bukan saja karena budaya organisasi bersifat informal dan tidak mengikuti tata cara tertulis, dan tidak sering diteliti atau dievaluasi seperti halnya kesehatan keuangan organisasi, daya guna struktur-struktur dan tata cara formalnya, atau keberhasilan pemberian bantuan kepada pihak luar. Ada alasan pokok lain, karena budaya organisasi mewadahi sistem-sistem keyakinan dan nilai perorangan dalam organisasi yang bersangkutan; karena disinilah sesuatu yang sifatnya pribadi kemudian menjadi politis dalam organisasi itu. Tidak peduli seberapa radikalnya struktur-struktur dan sistem-sistem suatu organisasi diubah, jika budayanya tidak disentuh, maka segala perubahan yang dilakukan hanya menjadi perubahan maya, sekedar polesan tata rias belaka dan tentu tidak ada dampak yang berarti.

Budaya dan gaya organisasional akan muncul dalam sikap kerja harian dari para perilaku organisasi, baik para pimpinan maupun staf. Budaya dan gaya kerja yang bias gender sesungguhnya merugikan perempuan dan laki-laki. Organisasi yang ramah gender

¹² Mandy MacDonald, dkk., dkk., *Gender dan Perubahan Organisasi*, terj. Omi Intan Naomi, (Yogyakarta : INSIST, 1999), hlm. 36,

adalah organisasi yang menyadari bahwa pekerjaannya bukan mesin, melainkan manusia yang memiliki kehidupan pribadi dan kehidupan organisasi.

E. PENUTUP

Harapan besar tertuju pada aktivis gender dan aktivis organisasi gender agar mereka dapat menginternalisasi budaya adil gender dalam kehidupan mereka sehari-hari, baik kehidupan sebagai makhluk individu (pribadi) maupun sebagai makhluk sosial. Hal ini penting karena sangat ironis jika budaya gender hanya dalam batas wacana mereka saja, tidak mewujudkan dalam kehidupan sehari-hari. Budaya adil gender terlebih dahulu harus menjadi karakter keseharian (*daily live*) organisasi gender, sebelum mereka menyuarakan budaya tersebut kepada masyarakat atau organisasi lainnya. Internalisasi budaya adil gender memang terhalang oleh karang (budaya bias gender) yang keras, akan tetapi perjuangan ke arah itu tidak boleh berhenti, dan di sinilah sebuah organisasi gender akan teruji ia benar-benar menyuarakan keadilan gender atau sekedar latah (ikut-ikutan) *global trend* saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifudin, *Sikap Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka, 1998.
- Fakih, Mansour, *Analisis Gender dan Transformasi Sosial*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1997.
- Fudhaili, Ahmad, *Perempuan di Lembaran Suci*, Yogyakarta: Pilar Media, 2005.
- Ghafur, Waryono Abdul (Ed.), *Gender Dalam Islam*, Yogyakarta: PSW UIN Sunan Kalijaga, 2002.
- , *Islam dan Konstruksi Seksualitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2002.
- Hasyim, Syafiq (Ed.), *Menakar Harga Perempuan Eksploitasi Lanjut atas Hak-hak Reproduksi Perempuan dalam Islam*, Bandung: Mizan, 1999.
- Jawaad, Haifaa A, *The Rights of Women in Islam*, New York: Santa Martin Press, 1993.
- Koentjoroningrat, *Kebudayaan Mentalitas dan Pembangunan*, Jakarta: Gramedia, 1985.
- Kuntowijoyo, *Budaya dan Masyarakat*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1999.
- Laksono, P. M., *Tradisi dalam Struktur Masyarakat Jawa Kerajaan dan Pedesaan: Alih-Ubah Model Berpikir Jawa*, Yogyakarta : UGM Press, 1985.
- Macdonald, Mandy, dkk., *Gender dan Perubahan Organisasi*, terj. Omi Intan Naomi, Yogyakarta: INSIST, 1999.

- Mas'udi, Masdar F., *Islam dan Hak-Hak Reproduksi Perempuan*, Bandung: Mizan, 1998.
- Moleong, Lexy, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 1994.
- Mosse, Julia Cleves, *Gender dan Pembangunan*, terj. Hartian Silawati, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- Muhammad, Hussein, *Fiqh Perempuan: Refleksi Kyai atas Wacana Agama dan Gender*, Yogyakarta: LkiS, 2001.
- Santosa, S. Edy (Ed.), *Islam dan Konstruksi Seksualitas*, Yogyakarta : PSW IAIN Sunan Kalijaga & Pustaka Pelajar, 2002.
- Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Jakarta: Raja Grafindo, 1999.
- Suhanjati, Sri, *Bias Jender dalam Pemahaman Islam*, Yogyakarta: Gama Media, 2002.
- , *Pemahaman Islam dan Tantangan Keadilan Jender*, Yogyakarta: Gama Media, 2002.
- Suparlan, Parsudi, *Manusia, Kebudayaan dan Lingkungannya*, Jakarta : Raja Grafindo, 1984.
- Uwayyid, Muhammad Rasyid al, *Pembebasan Perempuan*, Terj. Ghazali Mukri, Yogyakarta: Izzan Pustaka, 2002.