

PERAN GENDER PADA LEMBAGA KURSUS DAN PELATIHAN DI KOTA TASIKMALAYA

Muhamad Fachri Fasya¹, Lilis Karwati², Wiwin Herwina³
^{1,2,3} Jurusan Pendidikan Masyarakat FKIP Universitas Siliwangi
182103061@student.unsil.ac.id

Diterima: 29 November 2022 Revisi: 09 Desember 2022 Diterbitkan: 30 Desember 2022

Abstrak

Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor dunia usaha berbagai Organisasi masyarakat dan dunia pendidikan berupaya meningkatkan peran gender dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Seperti halnya penulis melakukan penelitian peran gender di Lembaga Kursus dan Pelatihan yang ada di kota Tasikmalaya yang bekerja pada sektor pendidikan nonformal di tinjau baik sebagai pengelola, instruktur, bahkan pimpinan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif, serta teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran gender pada Lembaga Kursus dan Pelatihan bahwa perempuan sangat mendominasi pada pengelolaan dan pelatihan yang di tunjukan baik dalam peran kegiatan, program, kepengurusan maupun dalam kegiatan pelaksanaan program keterampilan lebih di dominasi perempuan begitu pun peserta didik yang mengikuti pelaksanaan kegiatan yang ada di Lembaga Kursus dan Pelatihan. Simpulan bahwa banyak perempuan yang bekerja di LKP tidak hanya di ruang domestik, tapi juga di ruang publik salah satunya di LKP sebagai sebuah bisnis memberikan jadwal kerja yang fleksibel sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi perempuan dan peran perempuan ditentukan oleh dirinya sendiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Kata Kunci: Peran Gender, Kesetaraan, Lembaga Kursus dan Pelatihan

Abstracts

Along With The Rapid Development Of The Business Sector, Various Community Organizations And The World Of Education Seek To Increase The Role Of Gender In The Life Of The Nation And State. Just As The Author Conducted Research On Gender Roles At The Course And Training Institute In The City Of Tasikmalaya Who Worked In The Non-Formal Education Sector, They Were Reviewed As Managers, Instructors, And Even Leaders. The Method Used In This Study Was A Qualitative Research Method With Descriptive Methods, As Well As Collection Techniques. Data Through Observation, Interviews And Documentation. The Results Of This Study Indicate That The Gender Role In The Course And Training Institute That Women Are Very Dominant In The Management And Training Which Is Shown Both In The Role Of Activities, Programs, Management And In Skills Program Implementation Activities Are More Dominated By Women As Well As Students Who Take Part In The Implementation Of Activities. In The Institute For Courses And Training. The Conclusion Is That Many Women Work In LKP Not Only In The Domestic Space, But Also In The Public Sphere, One Of Which Is In Lkp As A Business Providing A Flexible Work Schedule So That It Becomes A Special Attraction For Women. Owned.

Keywords: Gender, Equality, Education and Training Centre

PENDAHULUAN

Pengembangan peran perempuan dalam pembangunan saat ini sedang dimaksimalkan. Kedudukan perempuan Indonesia dan berbagai peran dan posisi strategis. Keragaman peran tersebut menunjukkan bahwa perempuan Indonesia memang merupakan sumber daya yang potensial apabila ditingkatkan kualitasnya dan diberikan kesempatan yang sama untuk berperan. berbagai masalah salah yang di hadapi perempuan diantaranya adanya masalah gender yaitu adanya ketidakmampuan perempuan dalam pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan pendidikan. Peran gender merupakan harapan atau ekspektasi mengenai tingkah laku feminin atau maskulin seseorang yang dibentuk oleh lingkungan sosial. Suatu peran gender merupakan suatu set harapan yang menetapkan bagaimana seharusnya perempuan dan laki-laki berpikir, bertindak laku dan berperasaan (Santrock, 2003, p. 382).

Suyanto (2010, p. 335) menjelaskan gagasan Engels tentang konsep gender bahwa perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan terjadi melalui proses yang sangat panjang, melalui proses sosialisasi, penguatan, dan konstruksi sosial, kultural, dan keagamaan bahkan melalui kekuasaan negara. Oleh karena melalui proses yang begitu panjang itulah maka lama-kelamaan perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan menjadi seolah-olah ketentuan Tuhan atau kodrat yang tidak dapat diubah lagi. sehingga perbedaan-perbedaan gender dianggap dan dipahami sebagai kodrat laki-laki dan kodrat perempuan (Fakih, 2010, p. 9). Hubungan laki-laki dan perempuan tetapi lebih dilandasi kebutuhan kebersamaan guna membangun kemitraan yang harmonis, karena setiap pihak punya kelebihan sekaligus kekurangan, kekuatan sekaligus kelemahan yang perlu diisi dan dilengkapi pihak lain dalam kerjasama yang setara. Seiring dengan budaya patriarki yang masih melekat kuat pada kultur masyarakat Indonesia sehingga budaya patriarki menyebabkan ketidakadilan gender, ketidakadilan tersebut termanifestasi dalam marginalisasi, subordinasi, *stereotype*, kekerasan dan beban kerja yang tidak sesuai serta sosialisasi peran gender. Kebijakan publik masih membuka peluang sebesar-besarnya untuk terjadinya diskriminasi dan ketidakadilan gender, kebijakan yang dihasilkan idealnya mampu mengakomodasi pengalaman perempuan dan tidak membatasi hak asasi perempuan dalam mengembangkan kapasitas dirinya sebagaimana menurut Mulyadi (2016, p. 30) Sebaik apapun substansi kebijakan publik yang dibuat jika tidak diimplementasikan dengan baik maka kebijakan tersebut tidak akan berdampak kepada kepentingan masyarakat. Arah kebijakan pemberdayaan perempuan sebagaimana tertuang dalam peraturan perundang-undangan menetapkan perlunya meningkatkan kedudukan dan peranan perempuan serta meningkatkan kualitas peranan mereka dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Isu gender merupakan wacana dan pergerakan untuk mencapai kesetaraan peran, hak dan kesempatan antara laki-laki dan perempuan. Pergerakan gender ini berputar disekitar permasalahan yang terjadi terhadap perempuan, yaitu *stereotyping*, marginalisasi, subordinasi, beban ganda, dan kekerasan. Sebagai upaya mewujudkan Kesetaraan dan Keadilan Gender (KKG) di Indonesia, yaitu terbitnya Inpres No. 9 Tahun 2000. Hal ini senada dengan yang di ungkapkan oleh Fauzia (2004, p. 21), bahwa ketidakadilan berbasis gender secara konseptual adalah satu reflektif akibat pendefinisian dan pembakuan peran-peran gender yang berbeda pada laki-laki dan perempuan terhadap sesuatu yang didasarkan atas pembagian kerja menurut kategori jenis kelamin dan asumsi ideologi patriarki. Dengan kuatnya ideologi

patriarki, laki-laki dan perempuan tidak mempunyai kebebasan untuk menentukan pilihan peran sosial, kultural dan hukum.

Maraknya kritisi terhadap kebijakan-kebijakan yang bias gender dan implementasi kebijakan yang bias gender di susul komposisi partisipasi perempuan dalam dunia publik yang rendah. Alasan yang digunakan adalah mengesahkan posisi domestik perempuan yang sekaligus menafikkan peran publik dari perempuan termasuk peran secara langsung terlibat dalam kebijakan publik maupun proses partisipasi formulasi kebijakan publik dalam keberadaanya Kegiatan atau program dikatakan telah responsif gender apabila kebijakan, program, kegiatan atau kondisi yang sudah memperhitungkan kepentingan perempuan dan laki-laki. Seiring dengan pesatnya perkembangan sektor dunia usaha sebagai akibat liberalisasi ekonomi, berbagai kalangan swasta. Organisasi masyarakat dan dunia pendidikan berupaya merumuskan dan mempromosikan peranan perempuan serta meningkatkan kualitas peranan mereka dalam kehidupan berbangsa dan bernegara.

Dalam teori sosial Parson, peran didefinisikan sebagai harapan yang diorganisasi terkait dengan konteks interaksi tertentu yang membentuk orientasi motivasional individu terhadap yang lain. Melalui pola kultural, cetak biru, atau contoh perilaku ini orang belajar siapa mereka di depan orang lain dan bagaimana mereka harus bertindak terhadap orang lain (Scott, 2011, p. 228). Menurut Nugroho (2005, p. 3) Istilah gender pertama kali diperkenalkan oleh Robert Stoller, untuk memisahkan pencirian manusia yang didasarkan pada pendefinisian yang bersifat sosial budaya dengan pendefinisian yang berasal dari ciri-ciri fisik biologis. Dalam ilmu sosial orang yang juga sangat berjasa dalam mengembangkan istilah dan pengertian gender ini adalah Ann Oakley. Oakley mengartikan gender sebagai konstruksi sosial atau atribut yang dikenakan pada manusia yang dibangun oleh kebudayaan manusia. Menurut Handayani & Sugiyarti (2006, p. 5) Konsep mendasar yang ditawarkan oleh feminisme adalah gender. Konsep gender adalah sifat yang melekat pada kaum laki-laki dan perempuan yang dibentuk oleh faktor sosial maupun budaya, sehingga lahir beberapa anggapan tentang peran sosial budaya laki-laki dan perempuan. Menurut Karwati (2019, p.124) Gender dapat menentukan akses seseorang terhadap pendidikan, dunia kerja dan sektor-sektor publik lainnya. Gender juga dapat menentukan kesehatan, harapan hidup dan kebebasan gerak seseorang, akan menentukan kemampuan seseorang untuk membuat keputusan dan bertindak secara otonom.

Kesetaraan gender termuat dalam Lampiran Inpres No.9 Tahun 2000, menyatakan keadilan gender adalah suatu proses untuk menjadi adil terhadap laki-laki dan perempuan. Kesetaraan gender adalah laki-laki dan perempuan dapat memperoleh akses, kontrol, partisipasi dan manfaat yang sama dalam mewujudkan pembangunan. Penilaian dan penghargaan yang sama diberikan oleh masyarakat terhadap persamaan dan perbedaan perempuan dan laki-laki dalam berbagai peran yang mereka jalankan (Suryani, 2010, pp. 1-20)

- a. Akses adalah peluang atau kesempatan dalam memperoleh atau menggunakan sumberdaya tertentu
- b. Partisipasi/peran adalah keikutsertaan seseorang/ kelompok dalam suatu kegiatan dan atau dalam pengambilan keputusan
- c. Kontrol adalah penguasaan atau wewenang atau kekuatan untuk mengambil keputusan
- d. Manfaat adalah kegunaan sumber daya yang dapat dinikmati secara optimal

Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) adalah suatu lembaga keterampilan dan pelatihan yang memfasilitasi mereka pemuda-pemudi putus sekolah untuk tetap eksis menyambut masa depannya. Pemuda-pemudi putus sekolah formal merupakan bagian dari generasi yang harus memperoleh kesempatan untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan potensi yang ada pada mereka (Herwina, 2017, pp. 77). Jika keterwakilan perempuan mencapai ambang proporsi tertentu yang disebut dengan istilah “*critical mass*”, maka perempuan akan dapat bersuara dan membawa dampak. Yang dimaksud dengan proporsi tertentu di sini adalah jumlah minimum perempuan di dalam suatu organisasi adalah 35%. Jika jumlah minimum dilampaui maka perempuan akan berdaya saing, sebaliknya jika tidak melampaui jumlah minimum maka perempuan akan kesulitan bersaing (Childs & Krook, 2008, p. 730). Dalam kaitannya dengan penelitian ini, peneliti hendak menguji apakah perempuan yang berada di LKP Tasikmalaya mampu bersaing di dalam pembuatan keputusan dilihat dari jumlahnya yang bekerja di LKP.

METODE

Penelitian dilaksanakan di LKP Yuwita, LKP Symphony Music School dan LKP Nova pada bulan Januari sampai dengan Juni 2022. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Sugiyono (2017, hlm. 9) menjelaskan metode penelitian kualitatif digunakan dalam meneliti kondisi objek yang alamiah (lawannya yaitu eksperimen), dimana peneliti sebagai instrumen kunci, melakukan teknik pengumpulan data gabungan (triangulasi), analisis data bersifat kualitatif/induktif serta hasil penelitiannya lebih menekankan pada makna dibandingkan generalisasi. Selanjutnya Sukmadinata (2010:73) menjelaskan penelitian deskriptif kualitatif digunakan untuk menggambarkan fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, dimana cenderung memperhatikan terkait kualitas, karakteristik maupun keterkaitan antar kegiatan. Penggunaan metode deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan terkait peran gender pada Lembaga Kursus dan Pelatihan di Kota Tasikmalaya. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 6 orang yang meliputi 3 pimpinan dan 3 pegawai dari tiap LKP. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi, wawancara serta dokumentasi dengan menggunakan teknik analisis *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data) dan *conclusion drawing/verification* (kesimpulan). Adapun langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: a) menentukan masalah yang akan diteliti, b) mengumpulkan bahan yang sesuai, c) menentukan strategi serta mengembangkan instrumen penelitian, d) mengumpulkan segala data yang dibutuhkan, e) penafsiran data, serta f) melaporkan hasil penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tasikmalaya sebagai suatu kota di priangan timur termasuk salah satu kota yang maju di bidang pendidikan ditandai dengan adanya belasan perguruan tinggi dari yang kecil sampai yang besar milik swasta sampai milik negara. Selain satuan pendidikan formal, banyak terdapat satuan pendidikan nonformal seperti LKP/LPK di kota ini. Menurut data dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya ada 44 LKP/LPK yang terdaftar dan memiliki izin operasional, ini menunjukkan adanya peningkatan yang cukup tinggi dari warga Tasikmalaya untuk meningkatkan keterampilan mereka. LKP sebagai satuan pendidikan nonformal menawarkan berbagai macam keterampilan yang menunjang untuk bekerja maupun

berwirausaha, selain kompetensi yang ditawarkan oleh LKP adalah fleksibilitas jadwal pelatihan dan jadwal bekerja. Mengingat perempuan selalu disibukan dengan peran di ruang domestik, maka pekerjaan nonformal dan pendidikan nonformal yang bersifat fleksibel akan sangat menarik bagi perempuan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa perempuan dan laki-laki memiliki peran yang sama setara bila diberi kesempatan yang sama, dalam hal ini ada dua perempuan yang menjadi pimpinan LKP. Hal ini sejalan dengan teori nurture yang mengatakan bahwa peran itu tidak dilahirkan bersamaan dengan kelahiran manusia, melainkan melalui proses sosial kultural (Khuzai, 2013, p. 106). Melihat tingginya partisipasi perempuan di dunia pendidikan nonformal, maka tidak heran jika perempuan mampu mengucapkan kepentingannya dalam rapat-rapat penentuan suatu kebijakan sejalan dengan teori *critical mass* yang menekankan pada jumlah keterwakilan perempuan harus lebih dari 35% di dalam suatu organisasi (Childs & Krook, 2008, p. 730). Melihat dari ketiga LKP yang merupakan sebuah organisasi di dalamnya diisi oleh lebih dari 40% perempuan maka suara perempuan di sana akan sangat diperhatikan karena jumlah mereka banyak, Selain aspek kuantitas yang menekankan pada banyaknya perempuan yang bekerja di LKP, aspek kualitas tentu menjadi pembeda dalam pengambilan keputusan yakni para perempuan yang memiliki jabatan tinggi seperti pimpinan, sekretaris dan bendahara yang pasti suaranya akan lebih diperhatikan dalam rapat pengambilan keputusan. Dalam konteks analisis gender outputnya selalu kesetaraan gender dan untuk mengukur kesetaraan gender tersebut ada 4 indikator: akses, peran/partisipasi, kontrol dan manfaat (Suryani, 2010, pp. 1-20). banyak perempuan yang bekerja di LKP dan mendapatkan posisi yang strategis adalah kabar baik bagi para pejuang kesetaraan gender karena sudah selangkah lebih maju menuju pembangunan nasional yang mengarusutamakan gender.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara umum peran perempuan pada Lembaga Kursus dan Pelatihan sangat mendominasi karena banyak sekali perempuan yang bekerja di LKP. Selain pada jumlah pegawai, kualitas perempuan juga mumpuni karena dua dari tiga LKP dipimpin oleh seorang perempuan. Dengan jumlah perempuan yang bekerja di atas 40% di setiap LKP ditambah dua orang perempuan menjadi pimpinan, maka jelas sekali bahwa perempuan sangat berperan dan suaranya sangat diperhitungkan dalam pertimbangan untuk memutuskan suatu kebijakan. Fakta bahwa banyak perempuan yang bekerja di LKP menunjukkan jika perempuan juga bisa bekerja tidak hanya di ruang domestik, tapi juga di ruang publik dan LKP sebagai sebuah bisnis memberikan jadwal kerja yang fleksibel sehingga menjadi daya tarik tersendiri bagi perempuan. Peran perempuan tidak lagi alamiah dan ditentukan oleh otoritas lain selain dirinya, artinya peran seorang perempuan ditentukan oleh dirinya sendiri sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Namun, dalam rangka mencapai kompetensi tersebut dibutuhkan pemenuhan terhadap dua kebutuhan dasar manusia yakni pendidikan dan kesehatan. Dua aspek ini hanya bisa dipenuhi oleh otoritas di luar dirinya karena hak tersebut harus dipenuhi oleh negara dan lingkungan terdekatnya dari mulai masih di dalam kandungan. Sialnya hal ini lah yang paling sering terjadi seperti budaya resign kerja bagi perempuan yang sebelumnya bekerja dan akan menikah, sejujurnya peristiwa

budaya semacam ini mengkerdilkan peran perempuan dari yang tadinya mandiri menjadi tergantung pada orang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Childs, S., & Krook, M. L. (2008). *Critical Mass Theory and Women's Political Representations*. *Political Studies*, 56(1), 725-736.
- Cholil, M. (2011, November). Strategi Implementasi Pengarusutamaan Gender dalam Pendidikan Islam. *Al Tahrir*, 11(2), 392-414.
- Fakih, M. (2013). *Analisis Gender & Transformasi Sosial*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fauzia, A. (2004). *Realita dan Cita Kesetaraan Gender di UIN Jakarta*. Jakarta: Mc Gill IAIN.
- Handayani, T., & Sugiyarti. (2006). *Konsep dan Teknik Penelitian Gender*. Malang: UMM press.
- Herwina, W. (2017). Evaluasi Penyelenggaraan Pembinaan Pelatihan Keterampilan di Lembaga Kursus dan Pelatihan Yuwita Tasikmalaya. *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment*, 1(1), 75-86. doi:<https://doi.org/10.15294/pls.v1i1.11452>.
- Karwati, L. (2020) Menolak Subordinasi Gender Berdasarkan Pentingnya Peran Perempuan Dalam Pembangunan Nasional Menjelang Bonus Demografi 2035. *Jurnal Cendekiawan Ilmiah PLS Vol 5 No 2 Desember 2020 P-Issn 2541-7045*.
- Khuzai, M. (2013, Maret). Problem Definisi Gender: Kajian Atas Kosep Nature dan Nurture. *Kalimah*, 11 (01), 106.
- Mulyadi, D. (2016). *Administrasi Publik dan Pelayanan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Nicholas Abercrombie, S. H. (2010). *Kamus Sosiologi*. (D. Novianti, Trans.) Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Nugroho, R. (2005). *Gender dan Strategi Pengarus Utamaannya di Indonesia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Santrock, J. W. (2003). *Adolescence*. Jakarta: Erlangga.
- Sasongko, S. S. (2009). *Modul 2 Konsep dan Teori Gender Pusat Pelatihan Gender dan peningkatan Kualitas Perempuan*. Jakarta: BKKBN.
- Scott, J. (2011). *Sociology the Key Concepts*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sudjana, D. (2004). *Pendidikan Non Formal, Wawasan Sejarah Perkembangan Filsafat, Teori Pendukung dan Azas*. Bandung: Falah Production.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhamad Fachri Fasya, Lilis Karwati, Wiwin Herwina

Suryani, E. (2010, September). Sosialisasi Kesetaraan Gender Kepada Pegawai Kantor Kesejahteraan Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Bekasi. *Jurnal Kybernan*, (1) 2, 1-20.

Sutarto, J. (2007). *Manajemen Pelatihan*. Sleman: Penerbit Deepublish.

Suyanto, J. D. (2010). *Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan*. Jakarta: Kencana.